

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أحمد دراية ادرار  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم العلوم الاجتماعية



## الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة

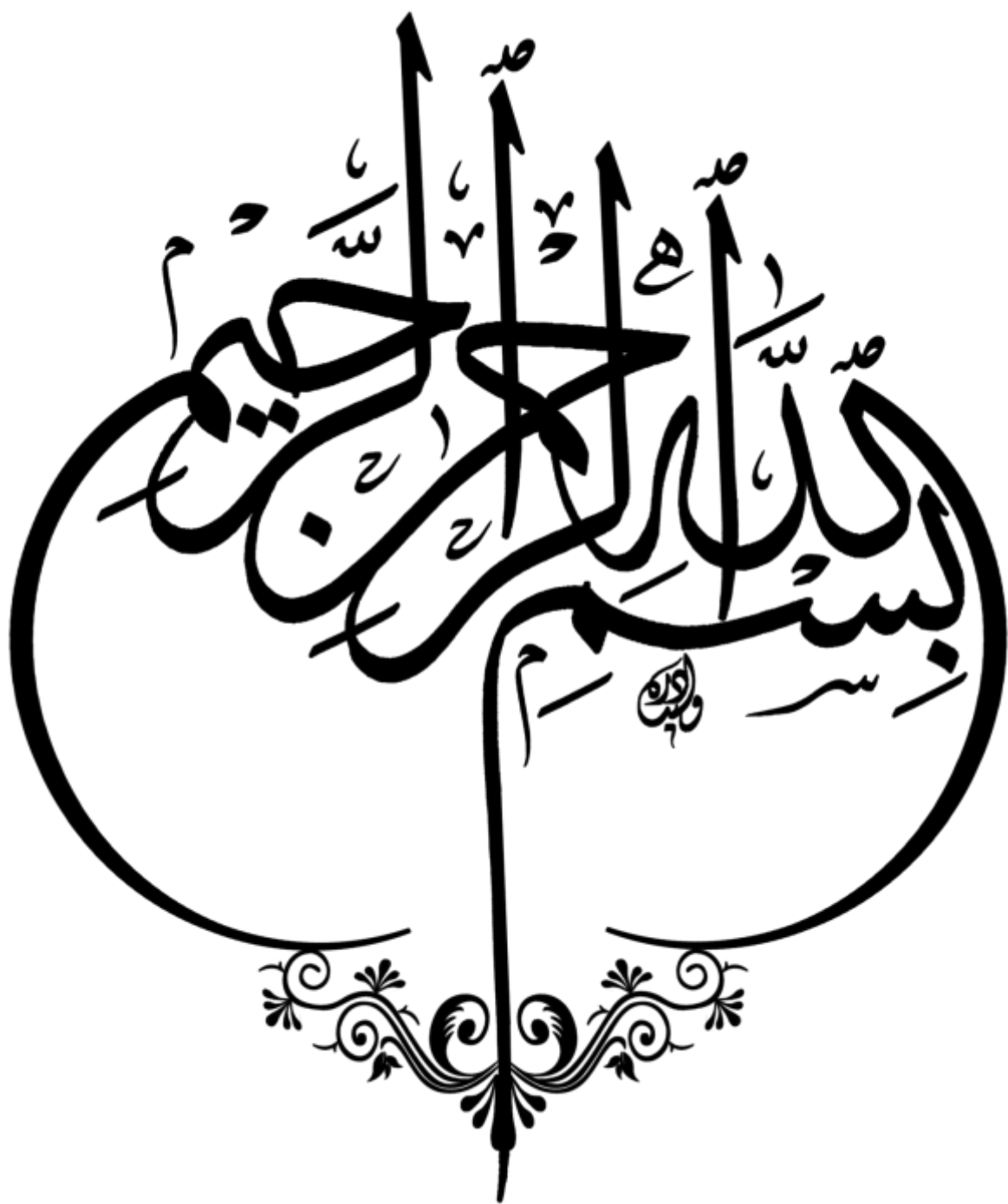
دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز وكالة أدرار

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف:  
أ.بوزيد علي

من إعداد الطالبتين:  
- مولاي خديجة  
- سرقة جمعة

الموسم الجامعي: 2018/2017 م



كلمة شكر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر لله عز وجل الذي ألهمنا الصبر والثقة حتى أتممنا دراستنا  
ووفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع وعليه نتقدم بجزيل الشكر

إلى من نذر عمره في أداء الرسالة

صنعها في أوراق الصبر وطورها في ظلام الدهر

على سراج الأمل بلافتور أو كلام

رسالة تعلم العطاء كيف يكون العطاء، وتعلم الوفاء كيف يكون الوفاء

إليك أهدي هذه الرسالة إلى الأستاذ المشرف: بوزيد علي، وشتان بين

رسالة ورسالة جزاك الله خيراً وأمد بعمرِكَ بالصالحات.

إلى كل أساتذة علم الاجتماع نهدي هذا العمل.

خديجة - جمعة

## إهداء

أهدي ثمرة جهدي:

إلى الروح الطاهرة داعية المولى عز وجل أن يتغمد روحه في فسيح جنانه,  
ومع الحبيب المصطفى تنعما بجواره , ونظرة إلى وجهه يوم لقائه .

أبي الغالي رحمه الله

إلى قرة العين ومروى عطش القلب إذا حن , والتي كانت بمثابة الأم والأب

أطال الله في عمرها وثبتني على طاعتها

أمي الحبيبة أطال الله في عمرها

إلى النسيمات العطرة والقلوب النيرة , الى من كانت لقمة العيش مقسومة بيننا و

اشتركنا الأفراح والأحزان إخوتي كل واحد باسمه عبد الحفيظ, فاطمة, رمضان,

مباركة , ام العيد, محمد, زهراء, عمر.

إلى جميع الأهل والأقارب من صغيرهم الى كبيرهم والى كل من تذكروني بدعائهم

ودعوا لي بالتوفيق. \*إلى أعز الأصدقاء: فاطمة الزهراء, مبروكة, فاطمة .

الى كل من ساعدني على انجاز هذا العمل

\*إلى كل من معلمي بالابتدائي وأساتذتي بالمتوسط والثانوي والجامعي.

\*إلى كل عمال مديرية التوزيع بادرار.

\*إلى كل من علمني حرفا ذات يوم.

\*إلى كل من يحب الجزائر ويسعى جاهدا لتطويرها.

جمعة



# إهداء

الحمد لله الذي الهبنا الصبر ووهبنا الإرادة  
لإكمال مشورنا هذا، وبعد أهدي ثمرة جهدي ألى  
من لم يعمل لسانى يوماً من ذكر فضائلها وشكرها  
إلى رمز الحب ولبس الشفاء ومصدر سعادتي وهناء  
التي راني قلبها قبل عينيها وحننتني أحضانها قبل ذراعيها "أمي الحبيبة بارك  
الله في عمرها".

إلى رمز الصبر والنخال ومن اسمعني الله أكبر يوم جئت إلى الوجود" إلى روح  
أبي الطاهرة رحمه الله".

إلى القلوب الناصعة ببياض والملينة بالوفاء والأخلص وبالإخص  
إلى الشجعان التي أنارت حياتي بوجودهما أختاي "زهرة وفاطيمة"  
وأزواجهما وأبنائهما

وإلى إخواني "محمد الكريم، مولاى الناجو، مولاى عبد الله، الحسن  
والحسين" وزوجاتهم وأبنائهم.

إلى زميلتي التي قاسمتني تعب هذا العمل "جمعة مرفعة"  
إلى كل صديقاتي: جمعة، خديجة زنتي، زهرة حنيني، زهرة برودي، وإلى  
كل أفراد عائلة بن يعيش.

وإلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل.

وإلى كل من علمني حرفاً أهدي ثمرة جهدي هذا.

# خديجة

## فهرسة المحتويات

البسمة	
الإهداء	
كلمة شكر وتقدير	
فهرسة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة	أ - ب

### الفصل الأول: الإطار المنهجي

أولاً_أسباب اختيار الموضوع	4
ثانياً_أهمية الدراسة	4
ثالثاً- أهداف الدراسة	4
رابعاً_ الدراسات السابقة	5
خامساً_ الاشكالية	8
سادساً_ تسؤالات الدراسة	8
سابعاً_ الفرضيات	8
ثامناً_ مفاهيم الدراسة	9
تاسعاً_ صعوبات الدراسة	13
خلاصة الفصل	14

### الفصل الثاني: الحوادث المهنية:

تمهيد	16
أولاً : تعريف الحوادث المهنية	17
ثانياً : أسباب الحوادث المهنية	19

20	ثالثا : تصنيفات الحوادث المهنية .....
21	رابعا: الآثار الناجمة عن الحوادث المهنية .....
25	رابعا : أهم النظريات المفسرة للحوادث المهنية.....
26	خامسا : الإخطار المهنية وبرامج الوقاية منها .....
29	سادسا : أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث.....
31	خلاصة الفصل.....

### الفصل الثالث: علاقة الضغط المهني بالاستقرار داخل المؤسسة

#### اولا: المؤسسة الاقتصادية

33	1 _ تعريف المؤسسة الاقتصادية .....
33	2 _ مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية .....
40	3 _ تصنيفات وظائف المؤسسة الاقتصادية .....
40	4 _ خصائص وأهداف المؤسسة الاقتصادية .....

#### ثانيا: الاستقرار المهني

43	1 _ مفهوم الاستقرار المهني.....
43	2 _ عوامل الاستقرار المهني .....
44	3 _ الاستقرار داخل المؤسسة .....

#### ثالثا: الضغط المهني

46	1 _ مفهوم الضغط المهني.....
46	2 _ علاقة الضغط بالحوادث المهنية في المؤسسة.....
49	خلاصة الفصل.....

#### الفصل الرابع: الجانب التطبيقي:

51	تمهيد .....
----	-------------

أولاً: تقديم المؤسسة

- 1- التعريف بالمؤسسة ..... 52
  - 2- الهيكل التنظيمي ..... 52
  - 3- شرح الهيكل التنظيمي ..... 53
- ثانياً: الاجراءات المنهجية للدراسة
- 1- مجالات الدراسة ..... 56
  - 2- عينة الدراسة ..... 56
  - 3- منهج الدراسة ..... 57
  - 4- ادوات جمع البيانات ..... 58
- ثالثاً: الدراسة التحليلية
- 1- تحليل و عرض نتائج الدراسة ..... 60
  - 2- الاستنتاجات ..... 81
  - 3- توصيات ..... 83
- خلاصة الفصل ..... 84
- خاتمة ..... 86
- قائمة المراجع والمصادر و الملاحق ..... 88



فهرس الجدوال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	" معدل زيادة الناتج الوطني	36
02	عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	60
03	يبين توزيع افراد العينة على متغير الجنس	60
04	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	61
05	يوضح الجدول توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	61
06	يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي للفئة المدروسة	62
07	يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل في المؤسسة	62
08	يوضح العلاقة بين التنظيم الجيد لتوقيت العمل ومكان العمل	63
09	نسبة تعرض العمال للخلل الفيزيقي في العمل	63
10	درجة الحادث الذي قد يتعرض له العامل	64
11	أغلب الإصابات الناجمة عن الحوادث في المؤسسة	64
12	العلاقة بين ظروف العمل وتحسين الأداء	65
13	السبب وراء تعرض العامل للحادث المهني	66
14	إذا كان بالإمكان تفادي الأسباب التي تؤدي للحوادث المهنية حسب رأي العمال	66
15	نسبة معدل تكرار الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل في العمل	67
16	نسبة إذا كانت هناك مشاكل يعتقد تحسين أداء العامل أثناء العمل	67
17	سبب المشاكل التي تعيق الأداء الوظيفي للعامل في العمل	68
18	نسبة تعرض العامل لحادث أدى به إلى العجز عن العمل	69
19	إجابة المبحوثين حول وفاة أحد العمال إثر حادث عمل وتحديد سبب الوفاة	69
20	نسبة توفر اللوائح التنظيمية التي تعمل على ضبط العمل داخل المنظمة	70
21	إذا كانت المؤسسة سبق وأن وضعت دورات تدريبية للوقاية ونوع هذا الاختبار	71
22	متطلبات العمل للوسائل الوقائية الشخصية ومدى توفير المؤسسة لهذه الوسائل	72
23	الأساليب الوقائية لتجنب إصابات وحوادث العمل ( مرتبة حسب الأولوية )	73
24	نسبة آراء العمال حول تلقي تكوينيا في مجال التخصص أما لا	74

فهرس الاشكال

74	نسبة قيام المؤسسة بتجديد وصيانة المعدات الوقائية	25
75	نسبة تقديم المشرف توجهات في العمل لتجنب وقوع الحوادث المهنية	26
75	مدى تعرض العامل للشتم والتوبيخ من قبل الرئيس أثناء الخطاء في العمل	27
76	العلاقة بين معدل تكرار الحوادث ووجود قوانين ولوائح تنظيمية التي تحدد ضبط العمل داخل المنظمة	28
77	العلاقة بين الحالة العائلية والتنظيم الجيد فيما يخص اوقات العمل ومكانه	29
78	العلاقة بين قيام المؤسسة بتحديد وصيانة المعدات الوقائية ونسبة تعرض العمال لخلل فيزيقي	30
79	العلاقة بين درجة الحادث الذي قد يتعرض له العامل وان كان قد ادى به الى العجز عن العمل ام لا	31
80	العلاقة بين تقديم المشرف لتوجيهات للعمال لتجنب وقوع الحوادث ومعدل تكرار هذه الحوادث	32

فهرس الاشكال

---

الصفحة	العنوان	رقم
24	دوائر الخسارة من الحوادث	01
52	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	02

مقدمة

## مقدمة:

إن حماية العنصر البشري من الحوادث المهنية يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، حيث نجد ان معظم الاشخاص يفقدون حياتهم بسبب الحوادث المهنية مما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية ، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس الحوادث المهنية مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو الآلام والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل إضافةً إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره.

تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع الحوادث المهنية في جميع البيئات والمجتمعات، وبما ان الحوادث تعتبر من محكات الإنتاجية في المؤسسات ، إذ نلاحظ ان ثمة جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك في ضوءها هي : تصنيف الحوادث، أسبابها، آثارها على الأفراد والمعدات ولكل ما سبق فقد اهتمت الكثير من الدول من خلال إجراء العديد من الدراسات، وسن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع أو الحد من حوادث أو إصابات العمل.

وللبحث في هذا الموضوع اعتمدت خطة بحث ، الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري الفصل الاول وقد خصص ل طرح اشكالية الدراسة وتحديد لها، وتساؤلات الدراسة ،وصياغة فرضيات الدراسة، وتوضيح اسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، اهداف الدراسة، الدراسات السابقة ، الاشكالية ، تساؤلات الدراسة والفرضيات، المفاهيم الدراسة، صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني اشتمل على مفهوم الحوادث المهنية ، اسباب الحوادث المهنية ، تصنيفات الحوادث المهنية ، الآثار الناجمة عن الحوادث المهنية، اهم النظريات المفسرة للحوادث المهنية، الاخطار المهنية وبرامج السلامة المهنية ،اهمية سيكولوجية الحوادث المهنية.

بينما الفصل الثالث خصص الى تعريف المؤسسة الاقتصادية ،مراحل المؤسسة الاقتصادية ، تصنيفات ووظائف المؤسسة الاقتصادية، خصائص وأهداف المؤسسة



الاقتصادية ، وكذا تعريف الاستقرار، عوامل الاستقرار الاستقرار داخل للمؤسسة، علاقة الحوادث المهنية بالضغط المهني و كذا العلاقة المتبادلة بين المجتمع والمؤسسة الاقتصادية.

أما فيما يخص الفصل الرابع فقد حدد لدراسة الميدانية لشركة توزيع الكهرباء والغاز sdc بإدرار (سونلغاز) كونها مؤسسة اقتصادية، وقد تناول هذا الفصل كلا من تعريف المؤسسة الاقتصادية والمجال الزمني والمكاني لدراسة وكذا المجال البشري ، و منهج الدراسة و الادوات المستخدمة في الدراسة ، وعينة المبحوثين وكذا عرض وتحليل النتائج والاستنتاجات و التوصيات والاقتراحات و الخاتمة وقائمة المصادر والمراجع.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: الدراسات السابقة

خامساً: الإشكالية

سادساً: تساؤلات الدراسة

سابعاً: الفرضيات

ثامناً: المفاهيم الأساسية

تاسعاً: صعوبات الدراسة

خلاصة الفصل

**أولاً: أسباب اختيار الموضوع:**

ترجع إلى الخطورة التي تشكلها الحوادث المهنية على العمال وسلامة العنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره الوسيلة والمصدر الأساسي لزيادة الكفاءة الإنتاجية ، كما إن قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع جعلنا نختاره للدراسة محاولة إلى الوصول إلى نتائج من شأنها أن تساهم في وضع حلول لهذه الظاهرة (الحوادث المهنية) وكذا الكشف عن تأثير الحوادث المهنية على استقرار العامل بالمؤسسة الجزائرية وكذا اعتبار موضوع الحوادث المهنية وكيفية تأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة موضوع لا يقل أهمية من حيث المضمون عن باقي الموضوعات المقترحة للدراسة في ميدان علم الاجتماع التنظيم والعمل.

**ثانياً: أهمية البحث:** تتوقف أهمية كل بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهاماتها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة ،وهي الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة حيث كلما كانت هناك حوادث عمل بصفة كبيرة ومستمرة اثر ذلك على استقرار العامل في عمله داخل المؤسسة.

**ثالثاً: أهداف البحث:**

لكل دراسة هدف علمي أو أهداف يسعى الباحث الى تحقيقها وفي دراسة الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل بالمؤسسة تهدف الدراسة:

- 1- توعية ورؤساء المؤسسات بخطورة الحوادث المهنية وظروف العمل غير المناسبة.
- 2- إبراز مختلف الانعكاسات السلبية على العامل وعلى المؤسسة نتيجة حوادث العمل.
- 3- تهدف إلى توعية العمال ونشر ثقافة السلوكيات الوقائية في الوسط المهني.
- 4- محاولة إبراز أهمية برامج الوقاية الإنسانية في التقليل من الحوادث.
- 4- تهدف الدراسة التوضيح خطر التعرض إلى الحوادث المهنية ومحاولة التقليل والحد منها.

رابعاً: الدراسات السابقة :

الدراسات الأجنبية: دراسة ماكس فيبر 1905 . 1910 ألمانيا:

عنوان الدراسة: الظروف الإنسانية والتنظيمية وعلاقتها بالحوادث المهنية  
تعتبر دراسة ماكس فيبر من أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الحوادث المهنية في  
الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في  
ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة  
الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة  
هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى  
الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة  
لأداء الأعمال خاصة التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها  
العمال.<sup>1</sup>

- دراسة روسانغلا 1999 البرازيل:

عنوان الدراسة: العلاقة بين الخصائص الاقتصادية والاجتماعية وحوادث العمل  
هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل العمر ، الجنس، ومكان  
الإقامة وغيرها والحوادث المهنية في البرازيل.

عينة الدراسة: تكونت العينة من 764 عامل من العمال والذين سجلت لهم حوادث عمل  
أدوات الدراسة: كانت الأداة المستخدمة هي المقابلة في المنزل بالإضافة الى استبيان  
موحد وزع على أفراد العينة جميعها واعتمدت الحوادث التي تغيب فيها الفرد عن العمل  
لأكثر من أسبوع.

أهم نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات الى وجود علاقة دالة  
إحصائياً بين العمل والتدخين كحول والأزمات التي تمر بالفرد خلال حياته وبين إمكانية  
التعرض لحوادث العمل ولكن لم تجد الدراسة علاقة دالة إحصائياً بين مستوى التعليم والدخل  
وحوادث العمل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> . عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، 1998، ص37.

<sup>2</sup> 1 Lima،-Rosangela،(1999) ،Association between Individual and Socioeconomic Characteristics and Work-Related Accidents in Pelotas،

**دراسة مروج وبنيامي:**

عنوان الدراسة : العوامل المسببة لحوادث العمل

هدف الدراسة: الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث.

عينة الدراسة: بلغت العينة 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية

أداة الدراسة: الاستبيان طبق على العينة ويتم اختبار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية.

أهم نتائج الدراسة: تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما ان الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر<sup>1</sup>.

**الدراسات العربية:****- دراسة سامية الجندي 1976 مصر:**

عنوان الدراسة: العلاقة بين إصابات العمل في الصناعة والسمات شخصية للعامل

هدف الدراسة: التعرف على السمات المميزة للمستهدفين بالحوادث

أدوات الدراسة : طبق الباحث اختبار كاتل السمات الشخصية على عينة تعرضت لعدد من الحوادث وعينة لم تتعرض لأي حادث .

أهم نتائج الدراسة: إن المستهدفين للحوادث أكثر عصبية من غير المستهدفين او أكثر ميلا للتقلبات الوجدانية.

**- دراسة رجاء محمود مريم 1989 سوريا:**

عنوان الدراسة: الاستهداف للحوادث وانعكاساتها على إنتاج العامل

أدوات الدراسة : أجرت الباحثة دراسات مسحية على سجلات العاملين المستهدفين للحوادث.

Rio Grande do Sul, Brazil; Associacao entre as caracteristicas individuais e socio-economicas e os acidentes do trabalho em Pelotas, Cadernos-de-Saude-Publica; 15, 3, July-Sept,p 569-58

<sup>1</sup> - Gauchard G.C., Murj.M., Touronc, Benamghar. L. Determinants, (2006), **accident proneness :a case control study in rail way workers.** Occupational medicine, vol.56, no.3,pp.187-190



أهم نتائج الدراسة: وجود فروق جوهرية بين المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث بين متغير الثقة بالنفس و العصابية وضعف الانتباه.

### دراسة محمد البكري 1991 مصر:

عنوان الدراسة: حودث العمل وعلاقتها ببعض السمات الشخصية

هدف الدراسة: معرفة مدى الارتباط بين السمات الشخصية و التعرض للحوادث في العمل.

أدوات الدراسة: طبق الباحث في هذه الدراسة اختبار الشخصية المتعددة الأوجه على عينة مستهدفة للحوادث وأخرى ضابطة لم تعرض لأي حادث

أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة دالة بين السيكوباتية وبين الحوادث التي بلغت (0.23) كذلك وجود علاقة بين العدوان والحوادث بلغت <sup>1</sup>(0.02)

### التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة مع الدراسات السابقة وذلك من خلال اهتمامها بالتعرف على الأسباب التي تقود العامل إلى الإصابة بالحوادث المهنية والذي يشكل المحور الأساسي للدراسات الحالية وان كانت الدراسات السابقة لم تتناول في العديد من المتغيرات الواردة في الدراسة وهذا يعود الى عدم تمكننا من الوصول إلى هذه الدراسة على الرغم من البحث الحثيث وذلك بسبب قلة هذه الدراسات مع حد علم الباحثة ولهذا اكتسبت الدراسة الحالية مكانة خاصة لاهتمامها بدراسة متغيرات ترتبط بشكل كبير مع حوادث مهنية لم تتم دراستها أسباب الحادث، أثار الحادث... بالتالي تأتي الدراسة الحالية استمراراً لتلك الدراسات التي ركزت على البيئة العمالية وأسباب الإصابة فيها بالحوادث المهنية وتتفق هذه الدراسة في نتائجها مع الدراسات السابقة بالبحث الحالي وبالتالي تناولت متغيرات الدراسة الحالية كالعمر الخبرة بوجود علاقة دالة بين المتغيرات المذكورة والإصابة بحوادث المهنية.

<sup>1</sup> رجاء محمود مريم ، الاستهداف لحوادث العمل وانعكاساته على انتاج العامل ، دراسية ميدانية في الشركة العامة للصناعات الزجاجية والحرفية السورية في مدينة دمشق ، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة دمشق ، 1999، ص19.

**خامسا: الإشكالية:**

تعد الحوادث المهنية من بين العوامل التي لها انعكاس استقرار العامل داخل المؤسسة، وهذا ما ينعكس سلبا على حياة العامل و المؤسسة و تؤدي هذه الحوادث غالبا إلى كلفة اقتصادية عالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب الإصابات او تعطيل الآلات، إضافة إلى التعويضات التي تدفعها المؤسسة للمصاب أو أسرته وتعد هذه الحوادث المرتبطة بالعمل من اهم الظواهر التي تهدد البشرية وهذا نظرا إلى ارتفاعها المتزايد وحسب آخر الإحصائيات أفادت منظمة العمل الدولية ان هناك 270 مليون حادث عمل وحوالي 160 مليون عامل مصاب بمرض مهني في العالم بسبب الحوادث ومن المتضح والمسلم به اليوم ان الفرد هو المورد الحقيقي ورأس المال الفعلي الذي يجب إن توفر له كل الظروف الملائمة وعوامل الراحة، وهذا ما يندرج في إطار الصحة والسلامة المهنية التي تهدف أساسا الى حماية العامل من المخاطر والإصابات والحوادث التي يتعرض لها بسبب أدائه او أثناء تواجده في العمل أو بسبب تقصير في عدم تطبيق القوانين الوقائية وقواعد السلامة المهنية، وسيتم من خلال هذه الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل التالي:

كيف تؤثر الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

**سادسا: تساؤلات الدراسة:****السؤال الرئيسي:**

- كيف تؤثر الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

**الأسئلة الفرعية:**

- هل للعوامل الفيزيائية (الإضاءة، الضجيج، درجة الحرارة، تهوية.....الخ) تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

- ما طبيعة الخسائر الناجمة عن الحوادث المهنية (نفسية وجسدية)؟

- ماهي الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة للتقليل من الحوادث وتحسين ظروف العمل؟

**سابعا: الفرضيات:**

- يتعرض العامل أثناء العمل إلى حوادث تنجم عنها خسائر تؤثر على استقرار العامل (نفسية و جسدية).

- الحوادث المهنية المرتبطة بنشاط العامل داخل المؤسسة لها علاقة بالظروف الفيزيائية أثناء العمل.

- تعمل المؤسسة على وضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث.

**ثامنا: مفاهيم الدراسة:**

• **مفهوم المؤسسة لغة:**

كلمة مؤسسة في اللغة العربية "مشتقة من فعل أسس وهو يدل على بناء حدود الشيء وإقامته ورفع قواعده، ويقابلها في اللغات

• **مفهوم مؤسسة اصطلاحا**

تعتبر الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي .

يعرف drago كل مؤسسة عمومية هي مؤسسة تمتلك الدولة أو جماعات عمومية أخرى كل رأسمالها أو أغليبيتها، ويرجع ذلك لطبيعة نشاطها الصناعي أو التجاري، وتخضع كلية للقانون الخاص أو القانون التجاري، كالمؤسسة الخاصة، ولطبيعتها العمومية تخضع لعلاقات ومراقبة السلطات العمومية.

المؤسسة من الناحية الاقتصادية هي عبارة عن: تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج وتبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.<sup>1</sup>

أما من الناحية الأنثروبولوجية يتحدد مفهوم المؤسسة في " أنها جماعة اجتماعية تنتج القواعد والقيم التي تسمح لأعضائها بامتلاك هوية جماعية والملفت الانتباه في هذا التعريف أن هذا التصور يركز على محاولة فهم السلوك التنظيمي وما يوحد الجماعة، إلا أنه يعطي قليلا من العناية للعمليات الرسمية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، ط1 ، 1998 ، ص10.

<sup>2</sup> بالقاسم سلاطانية ، إسماعيل قبيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة(المفهوم والتطور) ، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة . مصر، ط2،

تعريف آخر من ناحية اجتماعية:

فعلماء الاجتماع يعرفون المؤسسة على أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة ، هي نظام اجتماعي، تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرفها بارسونز : "بأنها وحدات تقوم وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة وبهذا اعتبر المؤسسة كل وحدة اجتماعية ترتبط أعضاؤها فيما بينهما خلال شبكة من العلاقات تنظمهم مجموعة محدودة من القيم الاجتماعية والمعايير." ويعرفها سيستر برنارد أيضاً فيقول: "بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعورياً أو أنها قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري".<sup>1</sup>

وما يلفت الانتباه أن تعريف المؤسسة في كل من الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع يركز على جانب الإنساني مع إهمال الجوانب الأخرى كما اهتم علم الاقتصاد على الجانب المادي، ولكننا نعلم أن المؤسسة ليست عبارة عن تجمع بين الأفراد فقط بل أكبر وأعقد من ذلك.

### التعريف الإجرائي.:

إن المؤسسة ميدان الدراسة هي مديرية التوزيع للولاية والتي تتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية عبارة عن مكاتب ومصالح، تتفاعل فيما بينها داخل وحدات معينة لتحقيق أهداف محددة.

مفهوم الاستقرار :

الاستقرار لغة :

" الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دوم واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة.

<sup>1</sup> مراد زعيبي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية ، منشورات برج مختار، دط ، عنابة . الجزائر، ص12.

**اصطلاحاً:** يعرفه محمد علي محمد على أن "الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.<sup>1</sup>

من خلال هذا التعريف يعتبر الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى المؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه. ويعرفه أحمد عبد الواسع على أنه "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.

ومعنى ذلك هو "خلق جو مناسب للعمل والبيئية الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، والاستقرار أيضاً هو ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد، كما ويشير أيضاً للاستقرار العامل في بقاء المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد.

والاستقرار يعبر أيضاً على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة وإمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واضطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيتهم في وظيفتهم من خلال التعريف التالي:

الاستقرار هو: درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم.<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي:

ومن خلال ما قدم نستخلص أن مفهوم الاستقرار هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته وإشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه و ترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> احمد المختار، معجم اللغة العربية المعاصرة ، المجلد1، دار عالم الكتب القاهرة، ط2 ، 2008 ، ص1433.

<sup>2</sup> محمد علي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص162.



**مفهوم العامل لغة:**

العامل ج عمال و عاملون و عملة . كل من يعمل بيده ، من يتولى أمور رجل في ماله وملكه وهو الذي يأخذ الزكاة من أربابها.<sup>1</sup>  
و يقصد بالعامل كل ذكر و أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل و تحت سلطته وإشرافه.

**اصطلاحاً :**

العامل هو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل.<sup>2</sup>  
ويعرفه الجوهري على أنه " : موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسم، في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة.<sup>3</sup>  
أما هشام هاشم رفعت فيعرف العامل أنه " : كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل و تحت سلطته و إشرافه.<sup>4</sup>

**التعريف الإجرائي :** و نحن بدورنا نعتمد تعريف العامل كما ورد في التشريع الجزائري وهو " العامل هو كل شخص يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم .

**مفهوم الحادث:**

**الحادث:** هو ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه ضرر أو أضرار قد تصيب الفرد أو الآخرين.<sup>5</sup>

**محمد عبد الفتاح دويدار:** الوقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع فهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> المنجد في اللغة و الإعلام ، دار الشروق، بيروت . لبنان، ط 4، 2003 ، ص531.

<sup>2</sup> المعجم الوسيط ، القاهرة ، مكتبة الشروق الدولية ، ط 4 ، 2005 ، ص627.

<sup>3</sup> الشويكي سمير ، المعجم الإداري ، الأردن ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، ط1، 2006 ، ص214.

<sup>4</sup> عمر حسين، الموسوعة الاقتصادية ، القاهرة، دار الفكر العربي لنشر و التوزيع ، ط4، 1992 ، ص65.

<sup>5</sup> الخلف محمد طاهر ، الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد،

<sup>6</sup> دويدار ، عبد الفتاح محمد ، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت . لبنان،

1995، ص251.

عبد الرحمن العيسوي : انه كل سلوك خاطئ لم يؤدي إلى خسائر ذلك لان السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فانه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية.<sup>1</sup>

**محمد الشكرجي:** حادث ينشا مباشرة من العمل ووضعيته والأجهزة والمعدات والآلات ومن العامل نفسه لسوء أدائه وسوء استعداده أو نتيجة لاضطراب نفسي أو سوء توافق يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصيته سواء كان هذا الإحساس ناتج عن مؤثر داخلي يفقد العامل توازنه أو مؤثر خارجي يعيق تكيفه.<sup>2</sup>

**يعرفه بيسر Bisser:** حادث مضرا بصحة العاملين يقع فجأة نتيجة مسببات خارجية ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعا بعجز أو وفاة.<sup>3</sup>

يعرفها عباس محمد عوض: بأنها الواقع المفاجئ الا ارادي، وحدثت إصابات جسدية وقد عرفها عبد المولى: بانها هي واقعة تسبب مساسا بالجسم البشري وتكون ذات أصل خارجي ،قد تؤدي إلى كسر أو جرح أو تشويه.<sup>4</sup>

#### تاسعا: صعوبات الدراسة:

إن أي بحث علمي مهما كانت طبيعته محفوف بالصعوبات و العراقيل، وهذه الصعوبات قد تجعل البعض يتوقف عن إتمام بحثه، أو تصبح عند البعض دافعا لإتمام العمل والمضي فيه، ونحن بصدد إتمام هذا البحث واجهتنا جملة من العراقيل والصعوبات تمثلت فيما يلي:

\*تشابك المادة العلمية وتشابهاها في معظم المراجع.

\*صعوبة الحصول على المعلومات نظرا لتراكم الأعمال داخل المؤسسة.

\* قلة توفر المادة العلمية.

<sup>1</sup> عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس الانتاج ، مؤسسة شيبياي الجامعية ، مصر ، 1965، ص71.

<sup>2</sup> محمد الشكرجي، ادارة المشاريع الصناعية ، ج2، دار الكتاب ، مصر ، ص19.

<sup>2</sup> بيسر واخرون، الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الاهرام للتأليف والنشر، مصر ، دون تاريخ، ص54.

<sup>3</sup> عبد المولى محمود، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ،الدار العربية الكبرى، القاهرة، 1984، ص12.

## الخلاصة:

استوفى هذا الفصل تحديد المشكلة و ضبط أبعاد الموضوع كي نتمكن من حصر الظاهرة وتحديد الجوانب المراد دراستها ، فالباحث الاجتماعي لا يستطيع الاستغناء على عناصر هذا الفصل كونه العصب الرئيسي للدراسة, فهو يلجأ إلى التعامل معه في جوانب كثيرة متفرقة من البحث, بالإضافة إلى مجموعة الأطر الفكرية و النظرية التي عالجت متغيرات مؤشرات موضوع الدراسة التي ستدرج في الفصول اللاحقة بطريقة مستفيضة لتكون بمثابة شواهد كيفية لتدعيم الخطوات من أجل تحديد معالم الدراسة .

## الفصل الثاني: الحوادث المهنية

### تمهيد

أولاً: ماهية الحوادث المهنية

ثانياً: أسباب الحوادث المهنية

ثالثاً: تصنيفات الحوادث المهنية

رابعاً: الآثار الناجمة عن الحوادث المهنية

خامساً: أهم النظريات المفسرة للحوادث المهنية.

سادساً: الأخطار المهنية وبرامج الوقاية منها.

سابعاً: أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث.

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يسعى الإنسان لكسب قوته بهدف تحقيق عائد له ولأسرته, إلا انه قد يتعرض لحوادث أثناء ممارسته لعمله، وهذا نظرا لوجود أخطار قد ترتبط بالمشاكل الفنية للإنتاج او وسائله أو أنماطه أو بعدم استخدام الآلات و المعدات بشكل صحيح وعدم استخدام أساليب الوقاية والسلامة المهنية.

ولهذا نجد إن ظاهرة الحوادث المهنية من المواضيع التي لقيت اهتمام واسع النطاق من طرف الباحثين , وبالأخص ان هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم كل التدابير المتاحة لتقليل منها ، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى أهم المفاهيم التي وضعها الباحثون للحوادث المهنية, إضافة الى تصنيفها و تحديد أسبابها واهم الآثار المترتبة عنها والنظريات المفسرة لها ثم و في العنصر الأخير من هذا الفصل سنتناول الأخطار المهنية وبرامج السلامة المهنية وبرامج الوقاية والتقليل منها.

**أولاً: تعريف الحوادث المهنية:**

هي كل ما يتعرض له العامل دون سابق معرفة او علم بسبب أخطاء يرتكبها او يتعرض لها العامل ينتج عنه ضررا فد يصيب العامل أو زملائه او الآلات المستخدمة في العمل. إضافة إلى ذلك يعرفه عباس محمد عوض: بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيء.<sup>1</sup>

وأضاف " محمد شحاتة ربيع: والذي يرى أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب ركز على أثار الحوادث الأفراد أو تصيب الآخرين.<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي :**

هي ما يتعرض له العامل دون سابق معرفة او علم بسبب أخطاء يرتكبها، او يتعرض لها العامل في المؤسسة ينتج عنه ضرر قد يصيبه او يصيب الآخرين، او الآلات مما ينجم عنه توقف العامل او المعدات عن العمل لفترة زمنية تتناسب مع ذلك الضرر الذي لحق به.

**المهنة لغة:** العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.

**اصطلاحاً:** وهي "مجموعة من الأعمال المتشابهة في المؤسسة مختلفة، وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط توفر الخبرة والمهارة لممارسة العمل المكلف به.<sup>3</sup>

ويرى فريدريك تايلور أن المهنة "مجموعة أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي، بحيث أنها هي الرابطة بين الفرد والبناء الاجتماعي والعمل الأساسي الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة، كما هي العمل الذي يقوم به الفرد بصفة دائمة

<sup>1</sup> عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، ص25.

<sup>2</sup> محمد شحاتة ربيع، اصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2007، ص272.

<sup>3</sup> كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، د ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002 ص142.

نسبياً مستخدماً مهارات محددة يتطلبها هذا العمل، ويتقاضى أجراً عليه بحيث يشعره بانتمائه إلى الجماعة تتمركز في مستوى محدد في السلم الاجتماعي.<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي:

هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الموظف بمديرية التوزيع بالولاية، من خلال ممارسات التي سبق وأن تدرب عليها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سبق ذكره، ص 143.

**ثانيا : أسباب الحوادث المهنية:**

ان الأسباب التي تنتج عنها الحوادث المهنية تنقسم الى قسمين رئيسين حيث يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني يرجع الى العوامل الإنسانية التي ترجع الى الفرد نفسه كنقص مثلا في الخبرة او نقص في قدرة العامل او النقص في توازنه او ملاءمته للعمل الذي يقوم به.

**❖ العوامل البيئية والتنظيمية:**

ترجع الأسباب هنا الى عوامل عدة معظمها يرجع الى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات والى بيئة العمل نفسه وما يسببه الفرد من تعب وعليه سنذكر بعض العوامل التي تنتمي الى هذا القسم وخاصة البيئية منها:

**1- السرعة في القيام بالعمل :** السرعة في انجاز العمل تؤدي في غالب الأحيان الى زيادة معدل وقوع الحوادث ويرجع ذلك لسببين أساسيين أولهما انه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث وهذا من ناحية ومن ناحية اخرى عندما يعمل الفرد بسرعة لا يستطيع العامل تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، وتختلف اهمية السبب الاول باختلاف طبيعة العمل فاذا كان مصدر الخطر في العمل ناتج عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل فان السرعة في العمل تزيد من فرص التعريض للخطر اما بالنسبة للأنواع الاخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتج عن محيط العمل فلا تكون هناك علاقة بين سرعة الانجاز ومعدل الإصابة إثناء العمل ام بالنسبة للسبب الثاني فان السرعة المتزايدة الخطر لا تعطي فرصة وقوع حادث ما.

**2- درجة الحرارة:**

لقد اثبتت الدراسات والبحوث ان درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد الحوادث المهنية والإصابات الناجمة عنها ،فقد وجد ان إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت او زادت عن الدرجة المثلى زاد معدل الحوادث المهنية أي كلما كانت درجة الحرارة عالية جدا او منخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة حيث ينتج عنها توفيق العمل عن العمل لفترة أطول.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل اسبابها واساليب خفضها،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،عدد خاص الملتنقى الدولي حول المعاناة في العمل، بدون تاريخ ، ص555.



## 3- الإضاءة :

ان معدل الحوادث يزيد عندما يعمل الافراد في مكان ليس به اضاءة كافية وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي اجريت على عدد من الوظائف ان الاضاءة غير كافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الاضاءة العادية ، كما تبين ان بعض انواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى نتيجة لضعف الإضاءة.

❖ **العوامل الإنسانية للحوادث:** ان الآلات المستعملة اثناء العمل وظروفه ايضا وبيئته تسبب في وقوع الحوادث إلا ان أغلبية هذه الحوادث ترجع الى الافراد انفسهم ، أي ان الفرد الذي يكون اكثر عرضة للحوادث عن غيره من الأفراد يرجع هنا السبب الى تكوينه العضوي او تكوينه النفسي ويطلق على هؤلاء الافراد الذين هم اكثر عرضة للحوادث من زملائهم رغم انهم يمارسون نفس العمل او نفس النوع من العمل "قابلية الحوادث" او الاستهداف.<sup>1</sup>

❖ **ثالثا: تصنيف الحوادث المهنية:**

**من حيث خطورتها:** وفق هذا المعيار تقسم الحوادث الى بسيطة وأخرى خطيرة استنادا الى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة او بالعامل فالإصابة البسيطة يمكن ان يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطيرة عجز مؤقت او دائم، وقد تؤدي الى وفاة العامل.

**من حيث سبب الوقوع:** فقد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله او لنقص خبرته او لحالته الصحية وقد يكمن السبب هو سوء تنظيم مواقع الآلات ، وكذلك قد يرجع السبب هنا الى عدم ملائمة ظروف العمل، وبرغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فان العامل يبقى هو العنصر الحاسم في ذلك.

**من حيث إمكانية التجنب:** بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها فإنها ترفض وجود سياسات للسلامة المهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة .

<sup>1</sup> رمضان عمومن، حمزة معمري، مرجع سبق ذكره، ص 556 .

من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور، أو فقدان الحواس، أو الأعضاء، أو التشوهات، المختلفة أو الموت. حوادث حسب نوع الحادث: حوادث المرور، حوادث المناجم، حوادث الطائرات، أو أي حوادث أخرى خطيرة أو غير خطيرة<sup>1</sup>.

وإضافة إلى هذه التصنيفات هناك تصنيفات أخرى تتمثل في التالي:

- حوادث تصنف حسب نوع الصناعة نفسها مثلا في معمل صناعة الزجاج تنتشر الحوادث مثل: الجروح وقطع الأصابع أو الأطراف.

- وقد تصنف الحوادث بسبب العامل وقدرته على عدم تركيز وعدم الانتباه وكسله في العمل، أو بسببها معا.<sup>2</sup>

رابعاً: الآثار الناجمة عن الحوادث:

ان الإنسان عند قيامه بممارس المهمة المكلف بها اثناء العمل ونظرا لظروف العمل قد يتعرض لحوادث قد ينتج عنها اصابات تختلف باختلاف نوع الحادث ومن هذا النطلق فان الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية تتمثل في ما يلي:

- اصابة العمل: فهي الاصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل او حتى في طريق ذهاب العامل لعمله او رجوعه منه بشرط ان يكون هذا الطريق الذي سلكه العمل يؤدي الى مكان العمل بشكل مباشر.<sup>3</sup>

- الامراض المهنية: هو المرض الذي يصيب العامل بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل وتشمل اصابات العمل المهنية هنا بعض الأمراض التي تصيب اجزاء اخرى من الجسم مثلا ضعف حاستي السمع والبصر بسبب العوامل البيئية ومع انه لا توجد هنا اصابة جراحية الا انها تعتبر اصابة عمل لان لها علاقة بالعمل وهناك أمراض اخرى كالتهنم مثلا بسبب التعرض لغبار بعض المواد الكيميائية مثل الزئبق والرصاص وكذلك

<sup>1</sup> السيد، رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، دار المعارف، مصر، 1984، ص21.

<sup>2</sup> عويضة، كامل محمد محمد، علم النفس الصناعي، مراجعة محمد رجب البيومي، دار الكتب العلمية، سلسلة علم النفس، بيروت، 1996، ص252 . 253.

<sup>3</sup> سمالي يحيوية، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الجزائرية الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1995، ص38.

اختلاف الضغط وارتفاع وانخفاض درجة الحرارة كما يحدث بالقرب من الافران وداخل الثلجات، او التعرض للضوضاء قد تصيب العامل بفقدان السمع او البصر او غيرها.

#### ▪ أنواع الإصابات المهنية:

ا. الجروح القطعية: والتي قد تحدث عند استخدام السكاكين و الزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها ويتميز هذا النوع من الإصابة بالنزيف الحاد او البتر التام للعضو المصاب.

ب . الجروح الداخلية العميقة: وتنتج عن الانفجارات و السقوط من أماكن مرتفعة او حوادث السيارات وتصيب الاجهزة الداخلية متسببة في إحداث نزيف داخلي غالبا.

ج . الكسور وإصابات العمود الفقري والراس: ويحدث هذا النوع من الإصابات نتيجة السقوط من الاماكن المرتفعة او سقوط اجسام ثقيلة او حوادث الطرق قد تؤدي الى البتر او اصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته او الانزلاق الغضروفي ومضاعفاته والتي تؤدي الى الشلل الجزئي او الكامل.

د . الحروق: والتي تصيب مختلف المناطق من الجسم نتيجة التعرض لدرجة حرارة عالية جدا او التعرض الى النار بشكل مباشر في بيئة العمل.

▪ \_ اثر الحوادث المهنية على دوران العمل: وهذا عندما يجد العامل نفسه بانه يعمل في بيئة عمل غير آمنة، يدفعه إلى المغادرة من المؤسسة وبصفة اختيارية فان استقرار العمالة ( اليد العاملة داخل المؤسسة مرهون بتوفير ظروف عمل صالحة للعمل وذلك لان عدم توفير هذه الظروف الوقائية من شأنه ان يبعث القلق في نفس العامل وخاصة عندما يشعر العمال بان المسؤول غير مهتم بأساليب وقائية بقدر ماهو مهتم بارتفاع الإنتاج وهذا ما يدفع العامل الى مغادرة المؤسسة بحثا عن مؤسسة أكثر أمنا. <sup>1</sup>

### خامسا: تصنيف الآثار أو النتائج المترتبة عن الحوادث المهنية:

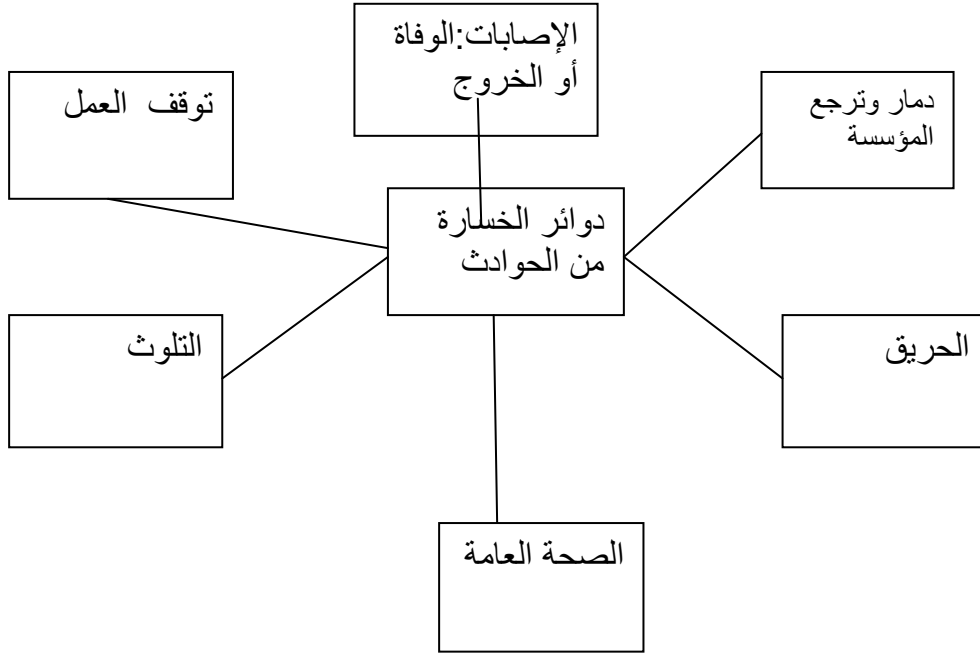
ان للحوادث والحرائق خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة او غير مباشرة بخلاف الأعباء المالية والمصاريف التي كان بالإمكان تفاديها قبل الوقوع ،حيث ان هذه الحوادث يتاثر منها الجميع سواء المصاب أو أسرته او الشركة .

فان الشخص المصاب يتعرض للألم والمعانات نتيجة الإصابة مما قد يؤدي به عجز كلي نتيجة فقدان او تعطل احد أعضاء الجسم ويصبح بذلك في عداد المعاقين والمشوهين مما مما يسبب لعدم المقدرة على القيام بمهام عمله ويضطر الى قبول أي عمل ولو باجر زهيد يتناسب مع درجة عجزه ،وهنا التأثير لا يقتصر عليه فحسب بل يمتد أيضا الى أسرته. أما بالنسبة للمؤسسة فقد تكون فقدت احد اخلص رجالها الذي من الصعب ملء فراغه بشخص آخر مماثل،وان أمكن ذلك فانه يأخذ الجهد والمال الكثير والوقت وبالطبع هنا تتأثر الخدمات التي تؤديها المنشأة والإنتاج، وعليه تعتبر إصابات العمل والأمراض المهنية التي تصيب العامل بالعجز الكلي أو الوفاة هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي افنقرت لأدنى شروط السلامة والصحة المهنية ويمكن وصف النتائج المترتبة عن الحوادث المهنية بشكل يوضح لنا دوائر الخسارة من الحوادث(الشكل التالي):

تعتبر دوائر الخسارة من الحوادث عن الأضرار المباشرة(الوفاة، الجروح) والاقتصادية والبيئية غير المباشرة(توقف عن العمل . دمار المؤسسة . الحريق . الصحة العامة. التلوث) والتي تنعكس سلبا على صحة الإنسان.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جمعة محمد سلامة , حوادث وإصابات العمل الآثار المترتبة عنها , المنظمة الليبية للسلامة والصحة المهنية والبيئية.2013, ص8.

الشكل رقم (1) يوضع دوائر الخسارة من الحوادث:



طرق معالجة كل دائرة من هذه الدوائر:

- تحديد السبب او الوضع الذي ادى الى الخسارة.
- قياس الخسارة.
- اختيار الطرق التي تؤدي الى الغاء (او تقليل) الخسارة.
- تنفيذ طريقة من الطرق والتي تكون متناسب مع مقدرة المؤسسة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جمعة محمد سلامة, مرجع سبق ذكره, ص 9.

**سادسا: النظريات المفسرة للحوادث:**

**نظرية الضغط والتكيف :** ترى هذه النظرية إن طبيعة العمل وبيئة ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث ومن خلال النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المحررين من الضغوط والتوترات كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من إضاءة حرارة من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث.<sup>1</sup>

**النظرية الطبية:** ترى هذه النظرية إن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية وان هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات.<sup>2</sup>

**النظرية الاجتماعية :** تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل بظروفه غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة، والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سبب في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.<sup>3</sup>

**نظرية التحليل النفسي :** ترى النظرية من خلال صاحبها سيغموند فرويد إن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصبية وأسباب شعورية كالهفوات.<sup>4</sup>

**نظرية المصادفة:** ان الحوادث وفقا لهذه النظرية يمكن إرجاعها لعامل الصدفة وهذا يعني ان جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث وانه لا توجد أية عوامل شخصية تميز شخصا عن آخر استعداده للوقوع في الحوادث.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عباس محمود عوض، مرجع سبق ذكره ، ص29.

<sup>2</sup> سليم نعامة، مشكلات العمل والانتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع سوريا ، ص27.

<sup>3</sup> عباس محمود عوض، مرجع سبق ذكره ، ص30.

<sup>4</sup> دويدار ، عبد الفتاح محمد ، مرجع سبق ذكره، ص262.

<sup>5</sup> حمدي ياسين وآخرون ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، دار الكتاب الحديث، الكويت، ص200.

النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط احدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الاميل للتورط في الحوادث.<sup>1</sup>

### ❖ الأخطار المهنية وبرامج السلامة الوقائية منها:

✓ الأخطار المهنية: لاتوجد وظيفة او مهنة الا ووجدنا أدائها يرتبط بمجموعة من المخاطر حسب مكونات المنظمة إلى صناعية و اخرى طبيعية نتيجة الزلازل مثلا وبالتالي يمكن تصنيف الاخطار المهنية وفق العوامل المسببة لها الى مايلي:

- مخاطر ميكانيكية: وهذا نتيجة لاستخدام الآلات بشكل غير صحيح او استخدام وسيلة ما في غير مكان عملها او بسبب عدم اتخاذ اجراءات السلامة المهنية.
- مخاطر كيميائية: وتنتج هذه المخاطر عن استعمال مواد كيميائية قد تدخل في الانتاج كمادة أولية، او ابخرة ناتجة عن تفاعلات مواد كيميائية.
- مخاطر فيزيائية: التعرض مثلا للضوضاء او الجروح والحروق او الصدمات الكهربائية او العمل في اماكن ذات درجة حرارة مرتفعة او قليلة التهوية مما ينتج عنه اختناق.

- مخاطر بيولوجية: وهذا نتيجة لانتقال بيكتريا وجراثيم او ميكروبات مختلفة او فطريات من المواد الاولية المستخدمة في العمل.<sup>2</sup>

### أسباب التعرض للأخطار المهنية:

- اسباب تعود للعامل: بعض التصرفات غير الامنة يقوم بها العامل :
- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.
- الزحام امام الآلات.
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها .
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة.
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض.
- اسباب تعود الى بيئة العمل:

<sup>1</sup> حمدي ياسين وآخرون ، مرجع سابق، ص199.

<sup>2</sup> سنان الموسوي ، ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ، دار المجلاوي ، الاردن ، ط1، 2004، ص260.

- سوء الاضاءة.
- عدم كفاءة اجهزة الانذار.
- سوء نظافة وترتيب مكان العمل الضجيج المرتفع. عدم كفاءة اجهزة التهوية واجهزة سحب الغازات.

### ✓ الوقاية من الاخطار المهنية:

تتمثل سبل الوقاية من الاخطار والحوادث المهنية فيما يلي:

- استخدام المعدات الوقائية الشخصية.
- تجنب وضع الادوات الحادة في الجيوب .
- ارتداء ملابس العمل التابعة لقواعد الامن.
- تجنب الجري او القفز دون النظر الى موضع القدم.
- عدم القيام بعمليات غير مكلف به او تشغيل الة غير مسؤول عنها او الضغط على ازرار لا تعرف ما وظيفتها.
- لا تدخن الا في الاماكن المحددة التدخين،.
- التركيز والانتباه اثناء العمل وعدم التحدث او المزاح مع الاخرين.

### • دور المشرفين على برامج الوقاية والسلامة المهنية لتجنب وقوع الحوادث:

لابد للمشرف أن يكون مطلعاً على أسباب وقوع الحوادث والإرشاد الى التقليل منها مستقبلاً، إذ يجب أن يكون لديه دراية في معرفة سبب الإصابة هل حدثت بسبب تصرف وإهمال العامل أو سبب البيئة الى يمارس فيها عملة، فإذا كانت بسبب العامل ،فعلى المفتش أن يوجه العامل إلى التدريب على ممارسة عمله بأمان وتوجيه العمال إلى تجنب المخاطر بسبب تصرفاتهم.

أما اذا كان سبب الإصابة سببا مباشرا او غير مباشرا في بيئة العمل أي مكان العمل فان المسؤولية تقع مباشرة على المشرف المسؤول وخاصة اذا كان بالامكان تجنب وقوع هذا الحادث لو ان المشرف قام بأخلاء مكان العمل من المخاطر الكامنة فيه والتأكد من خلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة تسبب في وفاة العامل او اصابته.<sup>1</sup>

### • قواعد وتعليمات الوقاية والسلامة المهنية من الأخطار:

<sup>1</sup> سنان الموسوي , مرجع سبق ذكره, ص261.



قد يؤدي عدم تطبيق قواعد السلامة الى احتمال حدوث الاصابات وتتمثل هذه القواعد فيما يلي:

- الشروط الواجب اتباعها قبل تشغيل الالة:
- ارتداء الملابس الخاصة بالعمل.
- استخدام معدات الوقاية الشخصية المناسبة.
- التأكد من وجود اجهزة الامان والحوافز الوقائية للالة في وضعها الصحيح .
- مراجعة نظام تشغيل الالة (يدويا او اليا) واختيار نظام التشغيل الاكثر ملائمة للالة والامن في نفس الوقت.
- عدم ارتداء رباط العنق اثناء العمل على الالات ذات الاجزاء الدوارة حيث انها تعتبر من اكبر مصادر الخطر.
- الشروط الواجب إتباعها أثناء العمل:
- عدم محاولة إيقاف جزء من الآلة باليد او بالقدم مع ترك مسافة مناسبة تبعد بها عن الأجزاء المتحركة.
- عدم إجراء أي عمل من أعمال القياس او الضغط او الصيانة أثناء دوران الالة.
- التأكد من ان جميع قياسات الضغط . عداد الزيوت . التبريد . اجهزة التنبيه وغيرها تعمل بكفاءة
- عدم ترك الآلات لوحدها دون مراقبة وهي في وضع التشغيل.
- يجب إيقاف الآلة عند حدوث أي خلل عند سماع أي صوت مألوف عنها، وإبلاغ المختص عن ذلك.

- الشروط الواجب إتباعها أثناء الانتهاء من القيام بالعمل:
- فصل الآلات عن التيار الكهربائي.
- تنظيف الآلة وما حولها من مخلفات الناتجة عن عمليات التشغيل.
- إبلاغ المسؤول عن أي ملاحظة قد تسبب في حوادث للمنتجين .
- نقل المنتجات على المكان المخصص بعيداً عن الآلات والطرق.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان ، الأمن في إدارة المحطات ، دار اليازوري العملية لنشر والتوزيع، عمان ، ط1، 2008، ص25 26.

## ✓ برنامج الأمن والسلامة المهنية من الحوادث:

- وضع إجراءات لسلامة المهنية لجميع العاملين وهذا حسب كل مهنة وتوفي معدات الوقاية الشخصية وإلزام العاملين الأخذ بها .
- توفير نظام في شكل تقارير للتبليغ عن حوادث وتحديد أسبابها.
- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كالحريق مثلاً
- وضع أعضاء مشرفين قائمين على التفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- تحليل أساليب الآلات والوسائل المستخدمة في العمل لعرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة والتي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة.
- توفير أطباء مختصين داخل المؤسسة لإجراء فحص طبي دوري للعاملين في فترات محددة لتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها بين العمال.<sup>1</sup>

## أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث:

تكمن أهمية دراسة سيكولوجية الحوادث للاعتبارات التالية:

- ان الحوادث من اخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة وتزداد خطورتها مع التطورات وتعقد الظروف بالنسبة للمجتمع.
- ان هذه المسألة الاجتماعية في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كالبلدان إفريقيا واسيا وهذا ما تؤكد الإحصائيات الدولية.
- يضاف الى ما تقدم ان ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن الحوادث المهنية وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل نتيجة لنقل المصاب من مكان الحادث او بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث.
- انه ثمة نفقات مالية تضع نتيجة تدريب عامل بديل عن العامل المصاب نتيجة لتعطيل الآلة او شراء اخرى بديلة عنها ناهيك السمعة غير الطبيعية التي تلحق بالمصنع او المؤسسة نتيجة لوقوع هذه الحوادث.

<sup>1</sup> نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان ، مرجع سابق ، ص27.

ان هذه الاعتبارات وغيرها كثيرة يمكن ان تبرز اهمية دراسة الحوادث وتبين اسباب اهتمام الباحثين بها.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف ، مصر ، 1992 ، ط2 ، ص195 .

**خلاصة الفصل:**

من خلال ما سبق ذكره عن الحوادث المهنية , وانطلاقا من مفهومها ووصلا إلى الآثار التي تخلفها على أكثر من صعيد ، يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل, وبالتالي فعلى الجهات المعنية والمسؤولة أن تدرك هذه الظاهرة وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها ومن ثمة التبوء بها , مما ينبغي على المنظمة أن توفر لعمالها أساليب وقائية للتقليل من هذه الحوادث.

**تمهيد:**

تمثل البيئة الداخلية لأي مؤسسة احد المتغيرات الرئيسية في فشل او نجاح المؤسسة , كما تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع , والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة الى تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة , كما يلعب الاستقرار المهني دورا أساسيا في إمكانية بقاء أي مؤسسة وبهدف الاستبقاء والحفاظ بالعمال الأكفاء داخلها, مما ينبغي على المؤسسة بذل الجهد من اجل تحقيقه لأنه يمثل عنصر وعامل نجاح جوهري في أي مؤسسة اقتصادية مهما كان حجمها.

## أولاً: المؤسسة الاقتصادية

## -تعريف المؤسسة الاقتصادية :

- إن عملية إعطاء و وضع موحد و واضح للمؤسسة الاقتصادية يعتبر امر بالغ الصعوبة فقد تعددت وتباينت آراء الاقتصاديين حول مفهوم المؤسسة الاقتصادية.

**المؤسسة الاقتصادية :** اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع و خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين و هذا في إطار قانوني و مالي و اجتماعي معين ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان موجود المؤسسة و حجم و نوع النشاط الذي تقوم به.<sup>1</sup>

مجموعة من الطاقات البشرية و المواد المادية " طبيعة كانت أو مادية أو غيرها" و التي تشغل فيها بينها وفق تركيب معين و توليفة محددة قصد انجاز أو أداء المهام المتورطة بها من طرف المجتمع.<sup>2</sup>

شكل اقتصادي و تقني و قانوني و اجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها و تشغل أدوات الانتاج وفق أسلوب محدد يقيم العمل الاجتماعي بهدف انتاج سلع أو وسائل الانتاج أو تقديم خدمات متنوعة.

## مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

إن للمؤسسة الاقتصادية دوراً واضحاً باعتبارها واجهة من واجهات النشاط الاقتصادي الوطني و قد مرت بمرحلتين أساسيتين محددتين زمانياً كما يلي:

-مرحلة ما قبل 1980 و قوامها 18 سنة .

-مرحلة ما بعد 1980 إلى الآن.

**-المرحلة الأولى "ما قبل 1980":** أعتمدت عملية البناء الاقتصادي و الاجتماعي خلال

هذه المرحلة على ما يسمى بالريع النقطي الذي يعتبر الينبوع المتدفق في تعويض ميزانية المؤسسات العمومية و تقسم هذه المرحلة إلى فترتين هما:

**الفترة الأولى "1962-1970":** و قد تميزت بمرحلتين أساسيتين هما :

**1-مرحلة التسيير الذاتي:** التي أعقبت الاستقلال مباشرة و امتدت إلى حوالي

1965"المؤسسة المسيرة ذاتياً" و هذه التجربة جاءت تكريساً لتوجهات سياسية معينة، إلا أن

<sup>1</sup> صمويد عبود، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعي، ط2، 1982، ص58.

<sup>2</sup> احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ،ديوان المطبوعات الجامعية 1999 ص15.

هذه الأساليب و التقنيات المعتمدة لإحداث الشمية الاقتصادية قد ضاعت عليها فكرة الإيديولوجية الإشتراكية.

2-مرحلة التسيير "البيروقراطي": و التي أمتدت حتى سنة 1970 حيث تعتبر هذه الفترة فترة هيمنة الدولة على القطاع العام و الاستمرار في إضفاء الطابع الإشتراكي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي التجارية. و قد تميزت هذه الفترة بخصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات للشركات الأجنبية العاملة بالجزائر آنذاك.

حيث تمت صياغة الأهداف المتوخاة من البناء الاقتصادي و الإجتماعي إلى مايلي:  
 -العمل على استغلال الثروات الوطنية التي تزخر بها البلاد.  
 -قطع دابر التبعية الاقتصادية من خلال بعث قطاع صناعي قوى يأخذ على كاهله إنتاج الصناعات المختلفة.

-بعث تكامل منسجم بين القطاعات المشكلة للاقتصاد الوطني .

### نتائج الفترة "1962-1970":

أ- التوسع في عملية التأميم للاحتكارات الأجنبية و خاصة في المجال الصناعي بإعتباره المتعامل الرئيسي لعملية التصنيع المستهدفة آنذاك.

ب- بعث مؤسسات وطنية بديلة عن هذه الاحتكارات

ج-إعتبار المؤسسات الوطنية العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية و الإجتماعية.

د-التركيز على إظهار المؤسسة الوطنية العمومية إلى حيز الوجود باعتبارها هدفاً في حد ذاتها.

هـ-الاعتماد على الأسلوب التقليدي التلقائي في التنظيم و تسيير المؤسسة و ذلك الإعتبارات قلة الإطارة الكفوة و المؤهلة،انعدام التجربة الكافية لها و الوضعية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية السائدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> احمد طرطار ، مرجع سبق ذكره، ص16.

## الفترة الثانية "1971-1980":

و خلال هذه الفترة تم الانتقال من شكل المؤسسات العامة أو المشروع العام إلى الأسلوب الاشتراكي ، و هذا راجع إلى عدة عوامل منها:

إعتبار التسيير الذاتي باعثاً على ضرورة إيجاد صيغة لتجسيد المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة الوطنية العمومية وفقاً لميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسة من خلال المجلس المنتخب الذي يسهر على تحسين سير المؤسسة و زيادة الانتاج و تحسين الجودة و القضاء على التبذير .

كما أن المشاركة العمالية في الجزائر تمثل في المساهمة و إتخاذ القرار من جهة ، و الرقابة على تسيير المؤسسة من جهة أخرى.

و قد عرفت هذه الفترة عدة عوائق على المستويين: المحيط الداخلي-و المحيط الخارجي للمؤسسة.

## أ- على مستوى المحيط الداخلي للمؤسسة:

1-تعدد مراكز إتخاذ القرار: مما أدى إلى ظهور تواترت في سير المؤسسة و هذا راجع

إلى:

- جهل العامل الأسس التسيير و قلة ثقافة.

-بروز نوع من العلاقة التنافرية بين المسيرين و مثلي العمال.

2-تعدد المهام و الوظائف: تعدد المهام الثانوية تؤدي إلى تبعثر جهودات المؤسسة الوطنية العمومية نحو إهتمامات أخرى "الصحة -السكن - النقل".

3-ضخامة حجم المؤسسة :أن اضطلاع المؤسسات بعدد كثير من المهام الثانوية و التقليدية من تموين و توزيع و إنتاج ،مما أفرز تضخماً في جهازها الاداري .

4-نقص تأطير الكفاءات و تهيمش الاطارات:و ذلك بنقص التأطير و عدم الاستعاب للمهارات و عدم التحكم في سير العمل الإنتاجي بصورة مطلوبة .

5-التضخم المفرط للعمالة "بطالة غير مرئية"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> احمد طرطار، مرجع سبق ذكره ، ص17.



**ب- على مستوى المحيط الخارجي للمؤسسة:**

قد عرفت هذه الفترة بالمركزية المفرطة للعلاقات مما أدى إلى إعاقة المؤسسة العمومية عن أي مبادرة للنهوض بنشاطها أو تطويره أي نجد الجهة الوصية تتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل المؤسسة.

**المرحلة الثانية: إستقلالية المؤسسات: ما بعد سنة 1980:**

مما تجدر الإشارة إليه أنه سبق عملية "إستقلالية المؤسسات" إجراءان في عام 1980 تتمثل فيما يلي:

**1-إعادة الهيكلة العضوية:**

و كان الغرض منها هو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة الحجم و أكثر تخصصاً و كفاءة ،و قد أسهمت هذه الإجراءات في زيادة إجمالي الناتج الوطني الذي يبينه في الجدول التالي:

جدول رقم " 01 " معدل زيادة الناتج الوطني<sup>1</sup>.

السنوات	1981	1982	1983
مقدار الزيادة	%2.4	%4.3	%7.3

-و قد تحققت زيادة إنتاجية القطاع العام بعد التطبيق الكامل لإستقلالية المؤسسات و تزداد بذلك الطاقة الإنتاجية للمؤسسات العامة بسبب كبيرة.

**2-إعادة الهيكلة المالية: أي إعادة توزيع جغرافي لمراكز إتخاذ القرار، كما يهدف هذا**

الإصلاح "إستقلالية المؤسسات" إلى مايلي:

**1-إعادة تنظيم المؤسسات الوطنية العمومية و تجنب النقائص التي و اكبت المرحلة**

السابقة .

**2-إعادة ترتيب أولويات المهام المنوطة بالمؤسسة في إطار هذا التوجه الجديد، كما يرتكز**

هذا الإصلاح على مبادئ نوجزها فيما يلي:

-إستغلال الطاقات البشرية -كفاءة التسيير- اللامركزية في التصرف-تفادي سلبيات

المرحلة السابقة.

<sup>1</sup> - المصدر : عمر صخري ،اقتصاد المؤسسة opu، الجزائر، بتصرف من الباحث، ص54.

**المرحلة الثالثة: الخصخصة الآفاق المستقبلية الاقتصادية:**

و هذا ما يقصد به التخلي عن الملكية العامة لأدوات الانتاج، وبتالي المشاريع الإنتاجية لصالح ما يعرف بالملكية الخاصة أي التحول نحو إقتصاد السوق، و السؤال الذي يطرح نفسه هو طيفية التغلب على المشاكل المصاحبة لهذا التحول، حيث يعتمد نجاح الخصخصة على مدى فهم الأدوات المستخدمة له و إختيار ما يناسب منها الإقتصاد الوطني.

و إن التراجع الذي عرفه الإقتصاد العالمي في السعينات كان له الأثر على القطاع العمومي في الجزائر، و بدأ التفكير حول مدى قدرة الإقتصاد الوطني على التأقلم مع التعبير في الأسعار الدولية التي أثرت على فعاليته، و من هنا بدأ التفكير في الخصخصة التي تعني تحويل الملكية للقطاع العمومي إلى القطاع الخاص.

**عوامل آفاق المؤسسة الاقتصادية ونجاح الخصخصة:**

- 1- توفير المناخ الإقتصادي المحفز على الإبداع و الابتكار
- 2- تشجيع التعامل بالميكانيزمات الحقيقية للإقتصاد السوق.

و في الأخير نستنتج إن سياسة المرحلة الأخيرة لإستقلالية المؤسسات لم ترس بعد على قواعد ثابتة و آليات تحكمها بشكل دقيق، و مما زاد في تأرجحها هو تعاقب الحكومات مع مطلع التسعينات برؤى مختلفة و طروحات متباينة بين مؤيد للقطاع العام و معارض له، بالإضافة إلى التأثير المباشر و غير المباشر للنظام الدولي الجديد على مسار التنمية الاقتصادية في الجزائر و انعكس هذا التأثير على السياسات الاقتصادية و النظام الإقتصادي و الاجتماعي السائد.

**تصنيفات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية :**

توجد عدة أصناف للمؤسسة الاقتصادية و يقوم هذا التصنيف على أساس عدة معايير تمثل فيما يلي:

1- المعيار القانوني

2- معيار طبيعة الملكية<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - السعيد بلوم، أساليب الرقابة و دورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية "دراسة ميدانية"، الجزائر، جامعة منتوري، ص 90.

## 3\_ معيار طبيعة النشاط

## 4- معيار الحجم

1- **المعيار القانوني:** تختلف أنواع المؤسسات و ذلك حسب المعيار القانوني من نوع لآخر و إنطلاقاً من هذا يتم تميز نوعين أساسيين هما:

-المؤسسات الفردية

-المؤسسات الجماعية

2- **حسب معيار طبيعة الملكية:** و تنقسم حسب هذا المعيار إلى العديد من الأنواع نذكر

منها:

\* **المؤسسات الخاصة:** هي مؤسسات تعود ملكيتها للفرد أو مجموعة أفراد لشركات الأموال و الأشخاص .

\* **المؤسسات المختلطة :** و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع الخاص و القطاع العام.

\* **المؤسسات العمومية :** و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كما يشاؤون و لا يحق لهم بيعها و إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك، و الأشخاص الذين ينوبون عن الحكومة في تسيير و إدارة المؤسسات العامة مسؤولين عن أعمالهم هذه إتجاه الدولة وفقاً للقوانين العامة للدولة و تهدف المؤسسات العمومية من خلال نشاطها الاقتصادي التي تحقيق أقصى ما يمكن من الاهداف العامة، بمعني تحقيق أقصى إنتاج أو تحقيق نصيبها المحدود من الخطة الوطنية ، و من خلال ذلك يمكن أن تحقيق الربح، فالربح في المؤسسة العمومية لا يكون دائماً هدفها بحد ذاته.

3- **حسب معيار طبيعة النشاط الاقتصادي:** يمكن تصنيف المؤسسات تبعاً لمعايير

إقتصادية معينة أي تبعاً للنشاط الإقتصادي الذي تمارسه و عليه نميز هذه الأنواع كالآتي:

\* **المؤسسات الصناعية:** تنقسم هذه المؤسسات بدورها تبعاً لتقسيم السائد في القطاع

الصناعي إلى ما يلي:

-مؤسسات الصناعات الثقيلة و الاستخراجية

-مؤسسات الصناعات التحويلية أو الخفيفة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> السعيد بلوم، مرجع سبق ذكره، ص91.

4- حسب معيار الحجم: يعتبر حجم المؤسسة من العناصر التي غالباً ما ترتب على أساسها المؤسسات الى أن هذا الحجم يقاس بعدة مؤشرات مختلفة حسب إختلاف القطاعات الاقتصادية.

\*- **حجم الأرض أو المحل المادي:** إن هذا العنصر الذي يعتبر سهل القياس يمكن إستعماله خاصة في المؤسسات الزراعية التي تربط نشاطها كبير بالمساحات التي بحوزتها.

\*- **رأس المال:** يمكن أن يأخذ هذا العنصر عدة أشكال تتمثل فيمايلي:

**رأس المال القانوني:** و هو رأس المال للمؤسسة عند التأسيس و الملاحظة أن المقارنة بهذا الأساس تتصادم مع زمن تأسيس المؤسسة نظراً لأن هذا الزمن له تأثير على الأموال المرصد للمؤسسات.

- **رأس المال "الدائم":** و هو يتكون من مجموعة رأس المال الذي تأسست به المؤسسة، بالإضافة الى كل الإحتياطات و الديون لأجل طويلة حيث تؤثر هذه العناصر في تكوين أصول المؤسسات التي تقابلها عادة.

- **رأس المال التقني:** و هو يعتبر رأس المال الثابت بالمعني الاقتصادي عند ماركس و هذا يبدو أحسن مقياس للمؤسسة الاقتصادية و لكن إذا كانت في نفس الفرع من النشاط الاقتصادية.

- **العمل:** هو عنصر يتميز بصعوبة القياس الحقيقي حيث نقيسه بالقيمة النقدية ، غير أنه لا تعطي معناً حقيقياً لأن العمل يختلف حسب النوعية وال تتأثر بالاقليمية .

- **نسبة رأس المال التقني:** و هي تكون من بسط يعبر عن رأس المال الثابت و المقام عن رأس المال المتغير، و هذه النسبة لها دلالة جد مهمة فإرتفاعها يدل على استعمال أكثر للتقنية و أقل للعمل و إنخفاضها يعني العكس.

- **رقم الأعمال و القيمة المضافة:** هو الذي بدوره يبقي ذو أهمية ضعيفة وذلك لعدة أسباب منها أنه يشمل كل الأرباح و التكاليف كما أنه لا يشمل المخزونات الإضافية المحصل عليها من طرف المؤسسة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> السعيد بلوم , مرجع سبق ذكره, ص92.

**3-وظائف المؤسسة الاقتصادية:**

-**الوظيفة المالية:** تعتبر من أهم الوظائف في المؤسسة فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من انتاج و تسويق دون توافر الاموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة و واجه الاتفاق.

-**وظيفة التمويل:** كمجموعة من المهام و العمليات يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليه من خارج المؤسسة بكميات و تكاليف و نوعيات مناسبة طبقاً لبرامج و خطط المؤسسة.

**3-وظيفة الانتاج:** يعني الوظيفة الاساسية المؤسسات الانتاجين فهو المبرر لوجودها و الحافز على استمرارها فهو يتمر مادامت الحاجة الانسانية قائمة .

**4-الوظيفة التسويقية:**تقوم المؤسسة بعملية بيع السلع و الخدمات و محاولة معرفة الاسباب الحقيقية التي تؤدي إلى انخفاض قيمة المبيعات و من اجل معالجها في اسرع وقت لتمكن من تعظيم الربح أي رفع قيمة المحصلات النقدية و السلع و الخدمات المنتجة و يحاول المسؤولين مع نطاق المؤسسة معرفة الوق المتعاملين و قنوات التوزيع الاسعار منافسة من خلال تحليل هذه المعطيات تستطيع ان تضع التنبؤات الصحيحة التي تمكنها من الاستجابة لمتطلبات السوق لهذا الغرض بالذات تم انشاء عدد من المؤسسات التي تقوم بعملية التوزيع و هذا بتحقيق توزيعا عادلا للمنتجات على الصعيد الخارجي.

**خصائص المؤسسة الاقتصادية:**

تتميز المؤسسة الاقتصادية بالعديد من الخصائص و منها:

-**الشكل الاقتصادي:** هو الشكل الخاص بوسائل الانتاج أو الخدمات أو السلع التي يستخدمها المستهلكون و يساهم باستمرار عملية الإنتاج و تحديد الأهداف .

و الاسباب الخاصة بالعمل و توفير الموارد المالية لذلك تسعى كل مؤسسة اقتصادية إلى صناعة الاهداف الخاصة بها و تحرص على المساهمة في تحقيقها.

-**الشكل التقني:** هو المفهوم الذي يشمل التقنيات الحديثة و التكنولوجيا التي تتطور بشكل مستمر حيث تحصل كل دورة من دورات الانتاج على مدخلات جديدة و تعطي معلومات تكنولوجية .

-**الشكل القانوني:** هو امتلاك المؤسسة شخصية متقلة و قانونية و إسماً خاصاً بها ،و ميزانية مالية و صلاحيات و حقوقاً تكون مسؤولة عنها امام القانون.<sup>1</sup>

-**الشكل الاجتماعي:** هو الطابع الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية بتقديم العدد من الفوائد للأفراد في المجتمع.<sup>2</sup>

### أهداف المؤسسة الاقتصادية:

1-**تحقيق الربح:** يعتبر تحقيق الربح المبرر الاساسي لوجود المؤسسة لانه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الانتاجية و تطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها و بالتالي الصمود امام منافسة المؤسسات الاخرى و الاستمرار في الوجود.

2-**عقلية الانتاج:** أي الاستعمال الرشيد لعوامل الانتاج و رفع انتاجاتها من خلال التخطيط المحكم و الدقيق للانتاج و التوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط و البرامج و ذلك بهدف تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية و المالية و الافلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الانتاج .

3-**تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع:**و هذا من خلال تحقيق كامل عناصر الانتاج لتلبية الحاجات المتزايدة مثل تحقيق مستوى عالي من المرونة.

### الاهداف التكنولوجية:

1-**البحث و التنمية:** حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير ادارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل و الظروف و الطرف الانتاجية علمياً كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دوراً مسانداً للسياسية القائمة في البلاد في مجال البحث و التطوير التكنولوجي نظراً لما تمثله من وزن في مجموعها و خاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العاملة للدولة المتوسطة الاجل و التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات ابتداء من مؤسسات البحث العلمي و الجامعات و المؤسسات الاقتصادية.

### الاهداف الاجتماعية :

1-**ضمان مستوى مقبول من الاجور:**يعتبر العمال المستفيدين الاوائل من نشاطها حيث يتقاضون اجوراً مقابل عملهم بها و يعتبر هذا المقابل حق مضموناً قانوناً و شرعاً و عرفاً

<sup>1</sup> السعيد بلوم ،مرجع سبق ذكره،ص93.

<sup>2</sup> السعيد بلوم، مرجع سبق ذكره ، ص94.

إذا يعتبر العمال العنصر الحيوي و الحي في المؤسسة إلا أن مستوى و حجم هذه الاجور تتراوح بين الانتفاض و الارتفاع حسب طبيعة المؤسسة و طبيعة النظام الاقتصادي و المستوى المعيشي.<sup>1</sup>

2-تحسين مستوى معيشة العمال:أن التطور السريع الذي شهدته المجموعات في الالميدان التكنولوجي يجعل العمال اكثر حاجة التي تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتجات جديدة باضافة إلى التطور الحضاري لهم .

3-تأهيل العمال: حيث يتم تدريب و تطوير العاملين و رفع مستويات مهاراتهم المهنية و هذا عن طريق اخضاع العمال إلى دورات تكوينية و تدريب من أجل رفع المستوى المهني و التخصص حسب القدرة المهنية للعمال ،توفير تأمينات.

4-توفير تأمينات و مرافق للعمال:تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي و التأمين ضد حوادث العمل و كذلك التقاعد بالاضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الاستهلاك و المطاعم...الخ.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عدون، ناصر دادي، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية وتطبيقه ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص17.18 .

<sup>2</sup> عدون، ناصر دادي، مرجع سبق ذكره، ص19.

**ثانياً: الاستقرار المهني****مفهوم الاستقرار :**

إهتم الكثير من الباحثين الاجتماعيين بموضوع الاستقرار المهني وغالبا ما يربطون بعوامل الرضا عن العمل وحافز ومن هنا جاءت بعض التعريف التي حاول تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة.

**تعريف الاستقرار:**

تعريف " محمد علي محمد ": "الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.<sup>1</sup>

و يعرف ع " أحمد عبد الواسع " على أنه :إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرر المعقول من الخوف ، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكانت إنتاجه يدعو للقلق ذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في أي مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيز وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.<sup>2</sup>

**عوامل الاستقرار في العمل:**

**الترقية:** وهي نقل الموظف الى وظيفة ذات مستوى اعلى تختلف في المسؤوليات والواجبات ويصطحبها في العادة زيادة في المرتب والدرجة وهي تعبر عن نمو وتقدم الفرد في عمله وتاثر في الغالب على الرضا الوظيفي وتتطوي الترقية على التغيير في التكلفة من عمل في مستوى أدنى إلى آخر في مستوى أعلى داخل التنظيم وتصاحب الترقية عادة زيادة في الأجر .

**ب. النقل:** يستخدم النقل كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادة في نفس المستوى التنظيمي ، وقد يتم بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف ويترتب على الفرد تغيير المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعا والغرض من النقل وضع الفرد في المكان تكون هناك حاجة اكبر اليه فيه وقد يساعد هذا في

<sup>1</sup> محمد علي شبيب، السلوك الانساني في التنظيم، دار الفكر العربي، 1967

<sup>2</sup> عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم ادارة الافراد، الرياض ، ط2، 1973،



مجموعة من الأفراد يستطيع ان يندمج معهم فيعملون معا بتعاون اكبر خاصة اذا كان النقل برغبة منه.

**ج الإشراف:** يعتبر الإشراف الكفاء من العوامل الأساسية في التحفيز على العمل حيث يرى البعض أنع عملية تعليمية أو تدريبية تهدف إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية بتتبع أعمال الفرد في وظيفته لمعرفة مدى صلاحيته ودرجة رضائه عنها وهل استطاع ان يكون علاقات طيبة مع زملائه ورئيسه في العمل.

**د الاتصال:** يحضى الاتصال بدور كبير في التنظيمات لما له من فعالية في عملية التواصل داخل وخارج المنظمة من خلال الانسجام والتنسيق الداخلي فيه والتكيف مع محيطه الخارجي والاتصال في المنظمة ليس فقط بين مراكز أصحاب السلطات مع بعضها بل أيضا بين هذ الأخيرة مع المراكز الأدنى والتنفيذية في المنظمة أو المرؤوسين<sup>1</sup>.

**الاستقرار المهني داخل المؤسسة:**

في ظل التغيير الدائم والتحديث يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها ، فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق الاستقرار و التوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء

في السوق فاستقرار المؤسسة من استقرار العمال والعكس صحيح ، ولكي تضمن المؤسسة

وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات

من موارد بشرية ومادية لتضمن استقرارها، وفيما يلي مجموعة من النقاط على المؤسسة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها:

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل -  
التخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.

-توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل.

<sup>1</sup>، عبد الوهاب أحمد عبد الواسع مرجع سبق ذكره، ص58.

قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل.

-ضمان بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كاف من الاتصال بأنواعه بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر .

فتوفر القدرة المستمرة لإدارة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية وتوافر كفاية لازمة لسير العمل ومواكبة التحديات في مجال نشاطها يضمن بقائها واستمرارها في السوق الاقتصادية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الديب ، ابراهيم رمضان ، دليل ادارة الموارد البشرية ، القاهرة، ، مؤسسة ام القرى للترجمة والنشر والتوزيع ،2006 ، ص 85.

**ثالثا: الضغط المهني****أ- مفهوم الضغوطات:**

التعريف الأول:

لغة: ضغط - يضغط - ضغط

اصطلاحا: هو حالة نفسية وذهنية واجتماعية تنتاب الإنسان وتنتسم بالشعور والإرهاق الجسمي والبدني، كما تنتسم بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم، وما يصاحب ذلك من عدم رضا عن النفس أو المنظمة، أو المجتمع بصفة عامة.

- والضغوط هي المثيرات الضارة في البيئة المحيطة، والتي قد تكون نفسية أو مادية أو اجتماعية مؤقتة أو دائمة.<sup>1</sup>

تعريف ثاني:

- هو مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئة والتي تسبب في حالة عاطفية غير صارة، كالتوتر والقلق، ومن الناحية النفسية يسبب اضطراب نفسي للعامل مما يؤثر على أداءه والإنتاج في العمل.<sup>2</sup>

**ب- ثانيا: مفهوم الضغوطات المهنية :**

- يقصد به في البحث أساليب المدرب شديدة الصرامة نحو المتربص ، كالغضب ، السخرية والصراخ و الإستهزاء من المتربص ..... الخ .  
وتتجم عنه حوادث عمل والمتمثلة مثلا في الأخطاء الصادرة من المتربص أثناء عمله ، ككسر المعدات ، أو التعليم بطريقة خاطئة أو غيرها .

**ج- رابعا : علاقة الضغط بالحوادث :**

- لقد تبين من خلال العديد من الدراسات في ميادين مختلفة ، أنه عند تعرض العامل للضغوطات في محيطه المهني ، يجره هذا الضغط الى الوقوع في حوادث قد ترجع عليه سلبا ، كما قد تؤثر على المنظمة ، وقد تتسبب بعض الحالات في مرض العامل وزيادة على هذا بإمكان الضغط أن يتسبب في حادث معين حيث يضعف العامل مما يعرقله التعب عن التقدم في عمله ، إذ تبدأ العملية بعدم الرغبة في العمل ، وإنخفاض في الرضا مما

<sup>1</sup> عبد الفتاح صالح خليفات ، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن ، جامعة مؤتة الأردن ، بدون تاريخ ، ص 603.

<sup>2</sup> خديجة مولاي . سمية بن نعلي ، دور ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي في المؤسسة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، 2015 - 2016 . ص 10 .

يؤدي به الى التعرض الى الإضطرابات جسدية ونفسية ، وهذا ما يتولد عنه آثار سلبية على الصحة للعامل وكذا أدائه وعلى المنظمة التي يعمل بها ، وعليه يعتبر الضغط هو العامل الرئيسي في كثير من المشاكل التنظيمية وخاصة مشاكل الأداء المنخفض ودوران العمل وكذلك التعب والتسرب الوظيفي . والاستجابة لهذه المواقف المهنية الضاغطة تختلف من عامل الى آخر فقد يستجيب أحدهم مثلا بطريقة عنيفة مباشرة كأن ينتقم لنفسه مما ينجر عنه حادث مهني أو إتلاف الممتلكات من الآيات والمعدات وكل هذا قد يحدث بطريقة لا إرادية إي مباشرة عندما يقع العامل تحت جملة من الضغوط ، ومن شأن هذه الحوادث أن تؤدي بالعامل الى العطب الجسدي الجزئي أو الكلي ، كما يمكن أن تؤدي به الى الجهد النفسي أو الإكتئاب أو يشعر بالإغتراب .

#### د- العلاقة المتبادلة بين المجتمع والمؤسسة :

- إن المؤسسة لا تكون أو تنشأ بمعزل عن العالم الخارجي فهي تنمو في وسط مليء بالعناصر التي تتفاعل معها مثل الاسواق ..... الخ وهذا ما يشكل ترابط بين المؤسسة والمجتمع المنتمية إليه ، وعليه سيتناول هذا العنصر نقطتين أساسيتين تتمثل فيما يلي :

#### 1- أثر المجتمع على المؤسسة :

- الآثار التكنولوجي : وهذا نظرا لما تستعمله المؤسسة من آلات ومعدات حيث نجد لها تأثير كبير في العملية الإنتاجية ويتوقف هذا على شروط عدة نذكر منها :
- توفير قطاع الغير .
- محاولة التهرب من مشكلة التبعية في تصليح الآلات .
- الأثر الانساني :

كون الإنسان يلعب دورا أساسيا في العملية الإنتاجية وعليه فهو يمثل الدور الأول . لأن كل شيء في الدورة الانتاجية مرتبط بوجوده وقدراته فالعامل بمهارته يؤثر إيجابيا في السلع التي ينتجها عن طريق المعدات التي يعمل بها وهذا بناء على التكوين والتعليم الجيد .

- كما يساهم في التأثير على المؤسسة من خلال ما يستهلكه من سلع وخدمات ، فتقافة الإستهلاكية لدى الانسان تؤثر بشكل مباشر على المؤسسة فمثلا إذا كان الفرد يميل أكثر<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حاج صدوق بن شرقي . المؤسسة العمومية الاقتصادية وإقتصاد السوق ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر ، 2004 ، ص20

للسلع والمنتجات المحلية . فإن المؤسسات غير المحلية ستلاقي صعوبة في تصريف منتوجاتها والعكس مما قد يؤدي بها الى الإفلاس .

- الاستغلال العقلاني للمواد الأولية :

إن التموين الغير منتظم للمواد الأولية التي تحتاجها المؤسسة في عملياتها الإنتاجية تساهم بدرجة كبيرة في نسبة التعطيلات التي تقع فيها معظم المؤسسات التي لا تخطط لأجل ذلك ، إذا أصبحت هذه العملية مهمة للغاية في الإقتصادية المعاصرة ، وتتوقف على مهارة مسيرتها .

2- تأثير المؤسسة على المجتمع : إن المؤسسة داخل حيز مكون من عناصر تتفاعل وتؤثر في المؤسسة والمؤسسة تتأثر بها وتؤثر فيها وذلك عن طريق ما تطرحه لهذا المجتمع من خدمات وسلع ومن الآثار التي تخلفها المؤسسة على المجتمع نجد ما يلي :

- مناصب العمل :

نظرا للمشاكل التي تعاني منها العديد من المجتمعات خاصة المختلفة منها فالمؤسسة حسب قدرتها تعمل على توفير مناصب عمل .

- تأثيرات جانبية أخرى :

- إذا ما قلصت المؤسسة من عدد بطالي المجتمع بتوفير المناصب فهذا يعني إرتفاع إستهلاك السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة وذلك بإرتفاع كتلة الأجور التي تغير من طريقة معشة السكان فتصبح أكثر إستهلاكا وبتالي تصبح المؤسسة أكثر مبيعا .

- التأثير الاقتصادي :

تعتبر المؤسسة نواة أي إقتصاد إذ يعتبر إنشاء المؤسسات عنصرا فعالا في تحريك عجلة الإقتصاد ككل وذلك مثلا بإنشاء مجتمعات سكنية حولها منشآت خدمتية .

ومن جهة أخرى فهي تساهم في التكامل الإقتصادي للمجتمع ، وذلك مثلا عن طريق تبادل السلع بين المؤسسات فمثلا هناك مؤسسات تسعمل منجات نصف مصنعة لمؤسسات أخرى لتحصل على منتوجاتها .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حاج صدوق بن شرقي ، مرجع سبق ذكره ، ص 22.

## خلاصة الفصل

و مما تقدم يستخلص أن الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة دون التفكير في التغيير من مؤسسة لأخرى ما دامت المؤسسة الأولى توفر له مختلف احتياجاته المادية و الاجتماعية و النفسية و تجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه، و يمثل الاستقرار أهمية كبيرة بالنسبة للعمال في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين ، فإذن على المنظمة أن تتطلع إلى المحافظة على مواردها البشرية و تنظر إليهم على أساس أنهم اللبنة التي يقوم عليها التنظيم.

الفصل الرابع:  
الجانب التطبيقي

**تمهيد:**

وبغرض تنسيق وتكامل خطوات الدراسة تنقل من الجانب النظري الى الجانب التطبيقي الميداني ،حيث يعتبر هذا الاخير وسيلة جد هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول الى جمع المعلومات ،وذلك من خلال النزول الى الواقع الاجتماعي او ارض الميدان ،وعليه سيتناول هذا الفصل كلا من التعريف بمؤسسه سونلغاز مديرية توزيع الكهرباء والغاز بادرار مع توضيح مجالات الدراسة (الجغرافي،الزمني ) وكذلك الادوات المستخدمة لدراسة ومنهجها وعرض تحليل النتائج الدراسة ،ثم بعدها خاتمة وقائمة المراجع والمصادر .



أولاً : تقديم مؤسسة الدراسةأ- تعريف المؤسسة:

تعد مديرية التوزيع بأدرار أحد ممثلي شركة سونلغاز على المستويين المحلي و الوطني حيث تعمل تحت وصاية المديرية العامة للتوزيع بوهران .

ب- تقديم مديرية التوزيع بأدرار .

مديرية التوزيع بأدرار هي أحد مديريات التوزيع التابعة للمديرية العامة للتوزيع بوهران ، تأسست سنة (2005) بعد أن كانت مجرد مركز تابع لمنطقة التوزيع ببشار ، وذلك لآتساع حجم زبائنها ، و زيادة احتياجاتهم .و في إطار السياسة العامة لإعادة هيكلة شركة سونلغاز طبقاً للأحكام القانونية المنظمة للشركات التجارية (شركة مساهمة).

ت- الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بأدرار

و يتمثل في المخطط التالي :

### ث- شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

من خلال المخطط يتضح أن المديرية الجهوية للتوزيع تشمل على :

#### ❖ مدير المديرية التوزيع: و من مهامه :

- إمضاء الشيكات
- عقد الاجتماعات
- التنسيق مع الشركاء الاجتماعيين (النقابة ، لجنة المشاركة)
- اتخاذ القرارات التسييرية ، و هو المسؤول الأول أمام المستويات العليا .

#### ❖ الأمانة العامة : و هي مكتب يساعد المدير على تأدية مهامه مثل :

- استقبال زوار المدير و تحديد المواعيد .
- استقبال البريد الوارد ، و إرسال البريد الصادر و تسجيلهما .
- مساعدة المدير في تحضير جداول أعمال الاجتماعات .

#### ❖ مكلف بالإعلام و الاتصال : و من مهامه :

- يحضر و يعلم الموظفين و الزبائن بكل المستجدات عن طريق ( المنشورات ، الصحافة و الإذاعة المحلية و غيرها ) حسب السياسة المتبعة من طرف المؤسسة .
- و ضع و تنظيم العلاقات مع كل المتعاقدين .

#### ❖ مكلف بالشؤون القانونية ( القضائية ) :

- يكلف بكل العلاقات الخاصة بالمديرية الجهوية .
- متابعة تنفيذ القرارات القضائية ، و مقاييس تحصيل الديون في كل الحالات .

#### ❖ مكلف بالحماية و الأمن :

- و يكلف بوضع البرامج السنوية للتحسيس .
- تحضير جلسات لتوعية العمال ضد أخطار الغاز و الكهرباء مع المصالح التقنية .
- زيارة المشاريع ( الشبكات الجديدة،التوصيلات..... ) .
- توضيح و نشر أنواع الأخطار في ملصقات ، و وضع لائحة لعتاد الحماية .

#### ❖ مكلف بالأمن الداخلي : و من مهامه :

- وضع مخطط المناوبة لتطبيق الأمن الداخلي في المديرية الجهوية و المصالح التقنية للكهرباء و الغاز و المصالح التجارية و المقاطعات التجارية .

- إعلام مدير المديرية بالطرق المستعملة في الحماية .
- وضع تقارير حقيقية حول وضعية الأمن الداخلي بالمديرية .
- القيام بزيارات دورية في كل مصالح مديرية التوزيع لمراقبة وضعية الأمن الداخلي .
- ❖ **قسم العلاقات التجارية :** و يعتبر ذا أهمية بالغة كونه يمثل همزة وصل بين المديرية و الزبون و يشمل: قسم تجاري تقني ، قسم التحصيلات ، قسم مكلف بالزبائن و الخزينة ، و من مهامه :
- إرسال الفواتير و متابعة تحصيلها .
- توصيل أو ربط الكهرباء و الغاز .
- تحصيل ديون الشركة في أقرب وقت ممكن .
- الرد على شكاوي و احتجاجات الزبائن .
- ❖ **قسم استغلال الشبكات :** تتمثل مهامه الأساسية في :
- صيانة الشبكات الكهربائية ، عن طريق المراقبة الدورية و أخذ القياسات و استعمال برامج الإعلام الآلي .
- تصليح الأعطاب التي تتعرض لها الشبكة .
- الحفاظ على أمن و سلامة الأشخاص و الشبكات .
- ❖ **قسم تسيير أنظمة الإعلام الآلي:** و هو قسم يعمل على معالجة المعلومات و البيانات الواردة عن طريق المعالجة الآلية و من مهامه:
- إصدار فواتير الزبائن .
- تخزين المعلومات في الأقراص لمواجهة احتمال وجود نزاعات .
- تسيير الشبكة الداخلية للاتصالات أي ضمان تحقيق ربط دائم لجميع أجهزة الإعلام الآلي بالمديرية .
- ❖ **قسم الوسائل العامة :** و يحتوي على نوعين من الوسائل هما :
- وسائل العمليات العامة : و التي تعمل على تلبية احتياجات المديرية من مكاتب تجهيزات مكتبية و وسائل عمليات الصيانة .
- وسائل الخطر: تستعمل من أجل تسيير سيارات المديرية من حيث التصليح ، الصيانة ، شراء قطع غيار ، نقل العمال ، نقل العتاد .

❖ قسم الموارد البشرية : و هو القسم الذي يهتم بكل ما يتعلق بالعمالين منذ لحظة توظيفهم و حتى التقاعد ، حيث يقوم بالتسيير الإداري ( عطل ، ساعات إضافية ، أجور ، مكافآت ...) ووضع مخططات للتقويم للعمالين و ضمان علاقات دائمة مع طب العمل و النقابات العمالية و غيرها.

❖ قسم المحاسبة والمالية: وهو قسم يهتم بدراسة جميع العمليات وتسجيلها محاسبيا، حيث يقوم بالإضافة للتسجيل المحاسبي المراقبة المالية، مراقبة الميزانية. و سنتعرف فيما بعد على هذا القسم.

2- أهداف المديرية التوزيع بادرار : لا يمكن أن تخرج أهداف مديرية التوزيع عن أهداف المديرية العامة للتوزيع ، و تتمثل أهم هذه الأهداف فيما يلي :

- الاعتناء بزبائن المؤسسة و تنمية مبيعاتها .
- التحكم في الديون من خلال محاولة تحصيلها من الزبائن .
- وضع سياسة تجارية للمؤسسة و مراقبة مدى تطبيقها .
- استمرارية التسيير من خلال ( التحكم، الاستغلال ، الصيانة )
- وضع ميكانيزمات لتنمية الهياكل ، و الصيانة و استغلال الشبكات .
- المحاولة قدر الإمكان من تقليص مدة إيصال زبائننا الجدد بالكهرباء و الغاز
- التقليل من عدد الحوادث المهنية ، و تحسيس العمال و الزبائن بخطورتها
- ضمان تمثيل جيد لشؤون الغاز على المستوى المحلي.
- التقليل من الطاقة الضائعة.

**ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة:****أ- مجالات الدراسة****1 -المجال الزمني :**

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي في 2017 / 2018 وكانت الإنطلاقة الرسمية في إنجاز البحث الميداني كان ذلك من 13 فيفري الى غاية 18 افريل 2018 الزيارة الاولى :وكانت هذه الزيارة عبارة عن زيارة استطلاعية للتعرف من خلالها على المؤسسة وهيكلها التنظيمي وعدد موظفيها.

الزيارة الثانية :كانت من اجل الحصول على الموافقة لتسهيل عملية جمع المعلومات اللازمة لدراسة بهدف استخدامها و الاستفادة منها .

الزيارة الثالثة : حيث تم خلال هذه الزيارة بتوزيع 60 استمارة على موظفي مديرية التوزيع بادرار .

الزيارة الرابعة:تم القيام بجمع الاستمارات على المبحوثين ، وتقريغ البيانات وتحليلها من اجل الوصول الى نتائج الدراسة.

**2:-المجال الجغرافي:**

أجريت الدراسة في مدينة ادرار في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) للولاية وجاء إختيار ميدان الدراسة هذا لكون مؤسسة سونلغاز تحدث بها اغلب الحوادث المهنية. بحيث تقع مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بمقر الولاية بادرار في وسط مدينة ادرار يحدها من جهة اليمين السوق أو المحلات التجارية ،ومن جهة اليسار تحدها ثانوية خالد بن الوليد بينما في الجهة المقابلة لباب المؤسسة يحدها الطريق المعبد والمحلات التجارية و بنسبة لخلف المؤسسة فهناك تجمعات سكنية و الاحياء .

**ج- عينة الدراسة:**

تعتبر من أهم العناصر المنهجية في الدراسة لأنها هي المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية ويستخدم أسلوب البحث بالعينة

عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظروف تتعلق بالكلفة او الوقت او لطبيعة المجتمع المدروس، دون أن يؤدي ذلك إلى الابتعاد عن الواقع المراد معرفته، إلا أن اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث يعتبر من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والدارسين،

فقد ذكروا أن أول شروط اختيار العينة وضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة والعينة.

في أبسط تعريفاتها المقدمة على أنها " هي المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي.<sup>1</sup>

إذن هذه العينة تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع، ومنتقاة من حيث أنه يتم انتقائها من مجتمع الدراسة وفق إجراءات وأساليب محددة) .

ونظرا لطبيعة الموضوع وخصائص مجتمع الدراسة تم اختيار العينة العشوائية

البسيطة أي اختيار عينة مماثلة للمجتمع الأصلي التي يشمل عليها هذا المجتمع وتم اختيار هذا النوع من العينة هذا النوع من العينة لان المجتمع متباين (غير متجانس) وتتميز عناصره بعدة خصائص ومميزات.

وتعرف العينة العشوائية "هي العينة التي تختار وحدا من الإطار الخاص على أساس يهيئ فرص انتقاء متكافئة لجميع وحدات المجتمع المسحوبة منه وقد تم توزيع 60 استمارة على أفراد مجتمع البحث عشوائيا وتم استرجاعها كاملة.

أما إختيار العينة كان بطريقة العينة العشوائية البسيطة، من مديرية التوزيع بادرار.

#### د- المنهج المستخدم:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها اعتمد المنهج الوصفي، لان الباحث ليس حرا في اختياره للمنهج ، انما طبيعة المشكلة المراد بحثها هي التي تفرض عليها الأخذ بمنهج دون غيره، و انطلاقا من طبيعة الحالية وما تتطلبه من قواعد لجمع المعلومات والبيانات، تم التطرق الى استخدام المنهج الوصفي ، لكونه اكثر المناهج تلاؤما مع طبيعة الموضوع المدروس، حيث يرتكز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترات زمنية محددة و بالتالي فهو الأنسب لتقصي الظاهرة التنظيمية موضوع الدراسة بالإضافة أنه لا يتوقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة بل إلى كشف العلاقة بين

<sup>1</sup> \_حمو علي فاطمة، ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، علم الاجتماع تنظيم والعمل، 2016، ص 17. 18.

أبعادها المختلفة وتفسيرها ومحاولة الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

وكان هذا في مرحلتين أساسيتين، الأولى هي المرحلة الاستطلاعية، تم فيها تكوين الأطر النظرية وتحديد مشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات الأساسية والمرحلة الثانية وهي مرتبطة بالتشخيص والوصف الموضوعي للظاهرة موضوع الدراسة وهي ظاهرة الحوادث المهنية حيث تم تشخيصها في الواقع الفعلي لها وتفسير كل ما يحيط بها من عوامل تتسبب في حدوثها.

### ه- أدوات جمع البيانات:

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع والوقائع، والنتائج، إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، وأما بالنسبة لدراسة هذه تم اللجوء إلى تعدد التقنيات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات اللازمة للدراسة حيث إعتد على: الملاحظة واستمارة (الاستبيان).

#### 1- الملاحظة :

تعرف الملاحظة على انها: " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسياً للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظه وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات، تتبثق منها وضع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب وتستخدم هذه الأداة كثيرا من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية.

وتم استخدام الملاحظة في البحث من خلال الزيارات المتكررة للمؤسسة، ، ومن خلال توزيعنا للاستمارة لاحظنا أن بعض المبحوثين تحسّسوا من هذه الدراسة لكونها تمس بنظام الداخلي لمؤسستهم الذي يعد جهة حساسة بالنسبة لهم (قسم المالية والمحاسبة).

#### 2\_ استمارة الاستبيان:

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي " وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا واحدا

وبنفس الطريقة، تهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليه .

كما تعرف على انها " : نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة )أو موقف وبناء أ على ذلك تم إعداد استمارة بحيث وجهت إلى عينة من موظفي مديرية التوزيع للولاية، وتم وضع 27 سؤال بالاستمارة تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وبالاعتماد على التساؤلات ومؤشرات الدراسة تم القيام بصياغة مجموعة أسئلة تم عرضها على الأستاذ المشرف الذي أبدا ملاحظاته عليها، وبناء أ على توجيهاته ونصائحه، وما أثير حولها من نقاشات شملت الشكل والمضمون، بحيث تم إعداد الاستمارة في شكلها النهائي ( انظر الملاحق) ، حيث كانت الاستمارة تهدف إلى:

\_ معرفة مدى تأثير الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة حيث قسمت الاستمارة على النحو التالي:

المحور الأول البيانات الشخصية : وتضمنت 5 بيانات تمثلت في :الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، مدة العمل بالمؤسسة.

المحور الثاني :حول الحوادث المهنية المرتبطة بنشاط العامل في المؤسسة وعلاقتها بالظروف الفيزيائية للعمل بمديرية التوزيع بادرار.

المحور الثالث :حول حول الخسائر التي تتجم عن الحوادث التي يتعرض لها العامل والتي تؤثر على استقراره في العمل: بمديرية التوزيع بادرار.

المحور الرابع :حول الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة لتقليل من الحوادث المهنية: بمديرية التوزيع بادرار.



ثالثا: الدراسة التحليلية

أ- تحليل البيانات

سنعرض في هذا العنصر من هذا الفصل كيفية توزيع المبحوثين على المتغيرات ، وهذه الأخيرة تخدم بصيغة مباشرة تحليل الفرضيات ، والتي سندرجها على النحو التالي :

**الجدول (2) يمثل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة :**

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	النسبة المئوية %
60	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة ردود الاستثمارات أو الإجابات قد بلغت 100 وهي نسبة جد مقبولة فب البحث الاجتماعي لتكون المعلومات المتحصل عليها أكثر تمثيلية لمجتمع الدراسة وعليه تكون أكثر مصداقية ودقة في النتائج ، ويعود ذلك إلى وعي العمال حرص بعض الإطارات في العمل على نجاح هذا البحث .

1- تحليل الجداول البسيطة .

المحور الاول : البيانات الشخصية

**الجدول (3) يبين توزيع افراد العينة على متغير الجنس :**

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	46	76.66%
انثى	14	23.33%
المجموع	60	100%

طريقة الحساب \*

$$\begin{array}{ccc} 30 & \longrightarrow & \\ x\% & & 23 \\ & \longleftarrow & \end{array}$$

$$X\% = \frac{23 \times 100}{30} = \frac{2300}{30} = 76.66\%$$

يتبين من خلال الجدول رقم (3) ان تكرار العمال الذكور يقدر بـ 46 عامل او موظف يعملون في مختلف المهن في المؤسسة ، وذلك بنسبة 76.66 اما التكرار الموظفين الاناث

يقدر بـ 14 موظفات حيث يقدر ذلك بنسبة 23.33 بمعنى ان الاناث اقل من الذكور ، وهذا راجع في الغالب الى ثقافة المجتمع السائد حول عمل المرأة .

**الجدول (4) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن :**

النسبة المئوية %	التكرار	السن
46.66%	28	اقل من 25-35
46.33%	26	من 36-45
10%	06	من 46-55
10%	0	اكثر من 56
100%	60	المجموع

يتبين من خلال الجدول (4) الذي يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن أن فئة الاقل من [25-35] هي اكبر فئة من الموظفين حيث تقدر بـ 46.66 تمثلها الفئة من [36-45] التي تقدر النسبة بها بـ 43.33 بتكرار 26 موظف ثم تليها الفئة من بـ [46-55] التي تقدر 10 بتكرار 6 موظفين ونلاحظ إنعدام الفئة الأكثر من 56 سنة وسبب هذه الفروقات راجعة الى طبيعة العمل وقوانين المؤسسة .

**الجدول (5) : يوضح الجدول توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة العائلية :**

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
36.66%	22	اعزب (ة)
63...%	38	متزوج (ة)
0%	0	ارمل (ة)
0%	0	مطلق (ة)
100%	60	المجموع

نلاحظ انه ومن خلال الجدول إن فئة المتزوجين هي اكبر تقدر بـ 63.33؟؟ حيث يبلغ عددهم 38 موظف متزوج ، ثم تليها فئة العزاب التي تقدر بـ 36.66؟؟ حيث يبلغ عددهم حوالي 22 موظف ، أما فئة الأرامل والمطلقين في منعدمة بنسبة 00 ونلاحظ إن نسبة

المتزوجين تفوق باقي الفئات الأخرى وهذا راجع إلى طبيعة الحياة التي تدفع الشباب إلى الزواج بعد الحصول على منصب عمل .

**الجدول (6) : يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للفئة المدروسة :**

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
0%	0	يقرا ويكتب
0%	0	ابتدائي
0%	0	متوسط
23.33%	14	ثانوي
76.66%	46	جامعي
100%	60	المجموع

يبرز لنا الجدول رقم (6) المستوى التعليمي للفئة المدروسة لعينة عمال مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء ، حيث نلاحظ ان المستوى الجامعي يمثل اكبر بنسبة تقدر ب % 76.66 لمجموعة عمال يبلغ عددهم حوالي 46 عامل ن ثم تليها المستوى الثانوي يقدر بنسبة %23.33 ل 14 عامل ،وفيما يخص المستوى المتوسط والابتدائي ويقراً ويكتب نسبة معدومة 0%

وعليه نتوصل في الأخير إلى أن المستوى التعليمي له أهمية بالنسبة للموظف لأي وقت وزمان .

**الجدول رقم (7) : يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل في المؤسسة**

النسبة المئوية %	التكرار	مدة العمل
40%	24	أقل من 5 سنوات
33,33%	20	من 6-10
66,26%	16	من 11-15
0%	0	أكثر من 15
100%	60	مجموع

- من خلال القراءة لهذا الجدول ، يتضح أن أكبر نسبة لمدة العمل هي أقل من 5 سنوات بنسبة 40 % ل 24 عامل ، وتليها المدة التي تتراوح بين 6- 10 سنوات تقدر بنسبة 33,33 % ل 20 عمال ثم تليها المدة العمل التي تتراوح بين 11- 15 سنة تقدر بنسبة 66,26 % ل 16 عمال ، أما فيما يخص المدة التي تتجاوز 15 سنة فهي منعدمة تماما .

ونلاحظ إرتفاع نسبة مدة العمل في المؤسسة في المرحلتين الأولى والثانية وهذا راجع الى إرتفاع المستوى ، فلا يمكن فصل أي عامل من موقع عمله دون سبب دون أن يبلغ مرحلة التقاعد ، وكذلك إذا كانت المؤسسة تقوم بتعاقد مع العمال للمدة معينة يستدعي منها إحترام هذه المدة . الجدول رقم (8) : يوضح العلاقة بين التنظيم الجيد لتوقيت العمل ومكان العمل .

العلاقة بين تنظيم وقت العمل ومكانه	التكرار	النسبة %
جيدة	14	33,23 %
جيدة لحد ما	36	60 %
سيئة	10	66,16 %
المجموع	60	100 %

- نلاحظ من خلال الجدول (8) إن أكبر نسبة لتنظيم الجيد في العمل وتوعيته تقدر ب 60 % ل 36 عامل ، ثم يليها التنظيم الجيد بنسبة 33,23 % ل 14 عمال ، ثم يليها التنظيم السيء لتوقت ومكان العمل والذي يقدر بنسبة 66,16 % ل 10 عمال ، وهذا راجع الى كون العلاقة جيدة لحد ما في تنظيم توقيت ومكان العمل .

الجدول (09) : يوضح نسبة تعرض العمال للخلل الفيزيقي في العمل :

تعرض خلل فيزيقي في العمل	التكرار	%النسبة
نعم	28	66,46 %
لا	32	33,53 %
مجموع	60	100 %

- نلاحظ من خلال تحليل الجدول ( 09 ) هناك تكافئ بين نسبة عدد العمال التي كانت إجابتهم بنعم والتي كانت أجابتهم بلا ، حيث نلاحظ أن عدد العمال إجابتهم ب لا تقدر بنسبة 53,33 % ل 32 عامل ، بينما نسبة العمال الى تعرضوا للحوادث من جراء الخلل الفيزيقي تقدر ب 46,66 % ل 28 عامل وتحسين ظروفه ( تهوية . درجة حرارة .... الخ .

الجدول رقم (10) : يوضح الجدول (10) درجة الحادث الذي قد يتعرض له العامل :

النسبة %	التكرار	درجة الحادث الذي يتعرض له العامل
33,53%	32	بسيط
66,26%	16	خطير
20%	12	متوسط
100%	60	المجموع

من خلال تحليل الجدول (10) نلاحظ نسبة تعرض العمال الى حوادث درجة بسيطة هي أكبر نسبة وتقدر ب 33,53 % ل 32 عامل ، ثم تليها التعرض للحوادث بدرجة خطيرة وذلك بنسبة 66,26 % ل 16 عمال ، ثم تليها بنسبة مقاربة لها الدرجة المتوسطة من الإصابة وتقدر ب 20 % ل 12 عمال ، وهذا راجع الى الاستخدام الجيد لأساليب الوقاية مما يؤدي الى التقليل من الإصابات أو الإصابة البسيطة .

الجدول (11) : يوضح أغلب الإصابات الناجمة عن الحوادث في المؤسسة :

النسبة %	التكرار	الاصابات الناجمة
66,16%	10	كسور
0%	0	تسمم
33,63%	38	جروح
20%	12	أخرى
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال تحليل الجدول أن أغلب الإصابات الناجمة عن الحوادث في المؤسسة تتمثل في الجروح حيث تقدر بنسبة 33,63 % ل 38 عامل ، وهناك تكافئ بين نسبتي

الإصابة بالكسور التي تقدر ب 66,16 % والإصابة الأخرى بنسبة 20 % ل 12 عمال ، بينما نلاحظ إنعدام تماما بالنسبة للإصابات التي تنجم عن التسمم ، وهذا راجع الى قدرات العمال على التمكن من التركيز والانتباه أثناء العمل مما يقلل من الإصابة في العمل .

الجدول رقم ( 12 ) : يبين الجدول ( 12 ) العلاقة بين ظروف العمل وتحسين الأداء :

العلاقة بين ظروف العمل وتحسين الاداء	التكرار	النسبة %
ساهم لحد كبير	30	50%
تساهم لحد ما	12	20%
تساهم كليا	18	30%
مجموع	60	100%

من خلال تحليل الجدول (12) نلاحظ أن ظروف العمل تساهم لحد كبير في تحسين الأداء وتقدر بأكبر نسبة 50 % ل 30 عامل ، ثم تليها ظروف العمل تساهم كليا في تحسين الأداء وتقدر بنسبة 30 % ل 18 عمال ، ثم تليها مساهمة الظروف لحد ما لتحسين الأداء في العمل بنسبة تقدر ب 20 % ل 12 عمال وهذا راجع لكون ظروف العمل تؤثر وبشكل مباشر وفعال في أداء العمال .

الجدول (13) : يوضح الجدول (13) السبب وراء تعرض العامل للحوادث المهني :

النسبة %	التكرار	السبب وراء تعرض العمل للحوادث المهني
33,43%	26	عدم تطبيق شروط سلامة
33,13%	8	خطأ شخصي
33,13%	8	عدم استخدام الوسائل
66,16%	10	ظروف غير ملائمة
33,13%	8	عدم التكوين
100%	60	مجموع

- نلاحظ من خلال تحليل الجدول (13) أن حسب رأي العمال أن عدم تطبيق شروط السلامة هي العامل الأول المؤدي للحوادث وتقدر بنسبة 33,43 % ثم تليها الظروف غير ملائمة والتي تقدر بنسبة 66,16 % ل 10 عمال ثم تليها الأسباب التالية ( خطأ شخصي - عدم استخدام وسائل الوقاية - وعدم التكوين وذلك ينسب متكافئة تقدر ب 33,13 % ل 8 عامل .

الجدول (14) : يوضح إذا كان بالإمكان تفادي الأسباب التي تؤدي للحوادث المهنية حسب رأي العمال :

التكرار	تفادي هذه الأسباب التي تؤدي للحوادث المهنية حسب رأي العمال
54	نعم
6	لا
60	المجموع

- من خلال تحليل الجدول يتبين أن أغلب العمال يرون بأنه يمكن تفادي وقوع الحوادث وهذا ما قدر بنسبة 90 % ل 54 عامل ، بينما 10 % من العمال يرون بأنه لا يمكن تفاديها وهذا راجع إلى أنه فعلا بإمكان أي مؤسسة وضع معدات وقائية لتفادي وتجنب وقوع الحوادث .

الجدول 15 : يوضح معدل تكرار الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل في العمل:

معدل تكرار الحوادث المهنية	التكرار	
مرة	32	33,53 %
مرتين	20	33,33 %
أكثر من مرتين	8	33,13 %
المجموع	60	100 %

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة من إجابات المبحوثين حول معدل تكرار الحوادث المهنية كانتا لمرة واحدة وذلك بنسبة 33,53 % ل 32 عامل ، بينما نسبة تكرار الحوادث لمرتين تقدر بنسبة 33,33 % ل 20 عمال . أما فيما يخص نسبة تكرار الحوادث لأكثر من مرتين فهي تمثل أقل نسبة تقدر ب 33,13 % ل 8 عمال ، وهذا ما يفسر أن معدل تكرار الحوادث قليل ما يدل على أن المؤسسة تهتم بتفادي تكرار الحوادث بطرق عديدة ، وكذلك وعي العمال بضرورة تطبيق أساليب الوقاية .

الجدول (16) : يوضح نسبة إذا كانت هناك مشاكل يعتق تحسين أداء العامل أثناء العمل :

مشاكل تعيق تحسين الاداء	التكرار	
نعم	40	66,66 %
لا	20	33,33 %
مجموع	60	100 %

- من خلال الجدول يتضح أن معظم العمال كانت إجاباتهم بنعم أي يرون أنه هناك مشاكل تعيق تحسين أداء العمال وتقدر بنسبة 66,66 % ل 40 عامل ، أما فيما يخص العمال الذي يرون أنه لا توجد عمال ، وهذا ما يدل على أنه فعلا هناك مشاكل تؤثر بالسلب على أداء العمال ، مما يقال الإنتاج والعمل .



الجدول (17) : يوضح سبب المشاكل التي تعيق الأداء الوظيفي للعامل في العمل :

سبب المشاكل التي تعيق الاداء	التكرار	
نعم	38	%33,63
لا	22	%33,36
مجموع	60	%100

من خلال الجدول يتبين أن أغلب العمال يرون بأن سبب وراء هذه المشاكل يرجع إلى قلة خبرة المسؤولين في مجال تخصصهم وتقدر بنسبة 33,63 % ل 38 عامل ، بينما 22 عامل لا يرون بأن هذه المشاكل ترجع إلى قلة الخبرة وتقدر بنسبة 66,36 % وهذا راجع إلى عدم توفر الكفاءة لدى المسؤولين مما يعيق عمل العمال بإتقان .

الجدول (18) : الجدول يوضح نسبة تعرض العامل لحادث أدى به إلى العجز عن العمل :

النسبة المئوية	تكرار	تعرض لحادث أدى للعجز
33,23	14	نعم
66,76	26	لا
100	60	مجموع

- يتضح من خلال تحليل الجدول (18) أن أغلب العمال لم يتعرضوا لحادث أدى إلى العجز عن العمل وهذا واضح من خلال إجابتهم ب لا والى تقدر نسبتهم ب 76,76 % ل 26 عامل ، بينما نجد الأقلية من هؤلاء العمال قد تعرضوا الى حادث أدى بهم الى العجز عن العمل حيث تقدر نسبتهم ب 33,23 % ل 14 عمال فقط ، وهذا راجع الى الاستخدام الجيد لوسائل الأمن من الحوادث مما يؤدي الى الحد منها أو تقليلها على الأقل .

الجدول ( 19 ) : يوضح إجابة المبحوثين حول وفاة أحد العمال إثر حادث عمل وتحديد سبب الوفاة :

النسبة %	التكرار	سبب وفاة احد العمال
30%	18	إهمال الإدارة
50%	30	سبب ذاتي
80%	48	مجموع
20%	12	لا
100%	60	مجموع

- من خلال الجدول يتضح أن نسبة 80 % من العمال أقرروا بوجود حالات وفاة وقعت جراء حوادث عمل حيث يرجع معظم العمال سبب حدوث هذه الوفاة لعوامل ذاتية بنسبة 50 % ل 30 عامل ، بينما هناك 30 % من العمال أرجعوا سبب الوفاة الى تقصير الإدارة وإهمالها في توفير معدات الوقاية وتوجيه المستخدمين من خلال تزويدهم بالمعلومات الكافية عن طبيعة العمل وهو ما أدى بهم الى الوفاة أثناء الإصابة ، في حين أجاب بقية العمال بانعدام حالات الوفاة في صفوف العمال وتقدير نسبتهم ب 20 % من العمال ، وهذا راجع

إلى عدم إعطاء الأهمية الكافية لقواعد الأمن والسلامة وتوفير معدات لها ، وكذا عدم تدريب العمال على الوسائل التي من شأنها التقليل من الحوادث وبالتالي تتراجع بذلك وتيرة الحوادث .

الجدول (20) : يوضح الجدول نسبة توفر اللوائح التنظيمية التي تعمل على ضبط العمل داخل المنظمة :

توفر اللوائح التنظيمية	التكرار	النسبة %
توجد	56	33,93 %
لا توجد	4	6,6 %
مجموع	60	100 %

من خلال تحليل الجدول نلاحظ أن أغلب العمال كانت إجابتهم أنه فعلا هناك قوانين ولوائح تنظيمية تحدد ضبط العمل داخل المنظمة حيث تقدر نسبتهم ب 33,93 % ل 56 عامل ، أما فيما يخص عاملين اثنين فقط لا يرون أن هناك لوائح تنظيمية بنسبة 6,6 % ، وهذا راجع إلى وضع إجراءات وقائية من قبل المؤسسة تتمثل في قوانين ولوائح تنظيمية تعمل على التقليل من وقوع الحوادث المهنية .

الجدول (21) : الجدول يوضح إذا كانت المؤسسة سبق وأن وضعت دورات تدريبية للوقاية ونوع هذا الاختبار :

النسبة %	التكرار	وضع دورات تدريبية
10%	6	نعم الاستقرار النفسي
66,6%	4	اختبار جسماني
10%	6	المهارات البصرية
66,26%	16	كل هذه الإختبارات
33,53%	32	مجموع
66,46%	28	لا
100%	60	مجموع

- نلاحظ من خلال تحليل الجدول (21) أن 33,53 % من العمال أقرروا بأنها نعم هناك دورات تدريبية تضعها المؤسسة للوقاية من الحوادث حيث نجد أن نسبة 66,26 % من العمال كانت إجابتهم بأنهم مروا بكل الإختبارات أثناء هذه الدورات ، ثم تليها دورتين متكافئتين ( الاستقرار النفسي - المهارات البصرية ) وتقدر بنسبة 10 % ل 3 عمال ، أما فيما يخص دورت الإختبار الجسماني فنجدها بنسبة قليلة جدا تقدر ب 6,6 % ل عاملين فقط ، بينما هناك 66,46 % من العمال كانت إجابتهم بأنها لا لم يسبق وأن وضعت لهم المؤسسة دورات تدريبية ، وهذا راجع على الأرجح إلى أقدمية بعض العمال لأنه في السابق لم تكن المؤسسة تولي إهتمام لهذا الموضوع ، ومع مرور الوقت ووعي المشرفين بضرورة توفير الأمن والسلامة المهنية زادت من وضع دورات تدريبية وتنوع في الإختبارات لتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل .

الجدول (22) : يوضح الجدول متطلبات العمل للوسائل الوقائية الشخصية ومدى توفير المؤسسة لهذه الوسائل :

النسبة %	التكرار	الوسائل الوقائية الشخصية	
20%	12	نعم	نعم
66,36%	22	البعض منها فقط	
10%	6	لا تتوفر أي منها	
66,66%	40	مجموع	
33,33%	20	لا	
100%	30	مجموع	

من خلال تحليل الجدول نلاحظ أن أغلب العمال أقرروا بأنه فعلا العمل يتطلب وسائل وقاية شخصية وتقدر بنسبة 66,66 % ل 40 عامل حيث 66,36 % يرون بأنهم يتطلبون البعض من هذه الوسائل فقط في عملهم وهذا ما توفره المؤسسة ، بينما 20 % من هؤلاء يرون بأن المؤسسة توفرها بشكل كامل ، في حين نجد 10 % من العمال يرون بأنه لا تتوفر أي منها في العمل ، ونجد 33,33 % يرون بأن العمل لا يتطلب هذه الوسائل ، وهذا راجع إلى ضرورة الاهتمام بتوفير مستلزمات ومعدات الأمن وتدريب العاملين على استخدامها .

الجدول (23) : يوضح الأساليب الوقائية لتجنب إصابات وحوادث العمل ( مرتبة حسب الأولوية ) :

النسبة المئوية %	التكرار	الرتبة	الأسلوب
13,33%	8	1	الصيانة الدورية للألات
13,33%	8	2	
46,66%	28	3	
26,66%	16	4	
100%	60		مجموع
46,66%	28	1	تدريب العمال
36,66%	22	2	
6,66%	4	3	
10%	6	4	
100%	60		
36,66%	22	1	توفير أدوات الوقاية الشخصية
30%	18	2	
23,33%	14	3	
10%	6	4	
100%	60		
6,66%	4	1	وجود الوعي بالصحة والسلامة المهنية
16,66%	10	2	
20%	12	3	
56,66%	34	4	
100%	60		

من خلال الجدول رقم (22) يتضح ما يلي : بالنسبة لأسلوب وجود الوعي بالصحة والسلامة المهنية يصنف ويمثل أعلى نسبة للمبحوثين الذين صنّفوه في المرتبة الرابعة وتقدر هذه النسبة بـ 66,56%، أما فيما يخص تدريب العاملين فنلاحظ أن أغلب العمال صنّفوه في المرتبة الأولى بنسبة قدرت بـ 66,46% وهذا ما يفسر ضرورة التدريب في كونه ضرورة لتجنب وقوع الحوادث في العمل . أما فيما يخص أسلوب توفير الأدوات الشخصية

فلاحظ أن 22 عامل صنفوه في المرتبة الثانية بنسبة قدرت ب 66,36 % ، أما فيما يخص أسلوب الصيانة الدورية للألات فنلاحظ أن أغلب المبحوثين صنفوه في المرتبة الثالثة بنسبة قدرت ب 66,46 % ونلاحظ تكافؤ في ترتيب صيانة الألات في الرتبتين الأولى والثانية حيث تقدر نسبتهم ب 33,13 % وهذا ما يفسر ضرورة تدريب العمال وكذا صيانة الألات والمعدات وتدريب العمال على طرق استخدامها لمحاولة وضع حد أو على الأقل التخفيف من الحوادث المهنية .

الجدول (24) : يبين الجدول نسبة آراء العمال حول تلقي تكوينيا في مجال التخصص أما

لا :

النسبة المئوية	التكرار	اراء العمال
33,73%	44	نعم
76,26%	16	لا
100%	60	مجموع

- نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب الإجابة المبحوثين كانت ب نعم حول تلقي تكوين في مجال تخصصهم وتقدر نسبتهم ب 33,73 % ل 44 عاملا ، أما فيما يخص العمال الذين لم يتلقوا تكوينا بلغ عددهم 16 عمال وتقدر نسبتهم ب 76,26 % ، وهو ما يفسر ضرورة وضع برنامج تكوينيا للعاملين كلا حسب تخصصه لتجنب وقوع حوادث في العمل .

الجدول (25) : يبين الجدول نسبة قيلم المؤسسة بتجديد وصيانة المعدات الوقائية :

النسبة مئوية %	التكرار	تجديد وصيانة المعدات
33,63%	38	نعم
76,36%	22	لا
100%	60	مجموع

- من خلال تحليل الجدول يتبين أن أغلب العمال قد أقروا بأنه فعلا المؤسسة تقوم بتجديد وصيانة المعدات الوقائية ونسبهم قدرت ب 33,63 % ، في حين نلاحظ أن 22 العامل أقروا ب أن المؤسسة لا تعمل على تجديد المعدات وصيانتها وقدرت نسبتهم ب

76,36 % وهذا ما يفسر ضرورة تجديد المعدات والآلات وتدريب العمال عليها ، وهذا يندرج حسب وعي المشرفين برنامج الأمن والسلامة المهنية .

جدول (26) : يبين الجدول نسبة تقديم المشرف توجيهات في العمل لتجنب وقوع الحوادث المهنية :

النسبة المئوية %	التكرار	تقديم المشرف لتوجيهات
66,76%	46	نعم
33,23%	14	لا
100%	60	مجموع

- يتضح من خلال الجدول (26) أن أغلب العمال كانت إجابتهم ب نعم أي أنهم فعلا المشرف يعمل على تقديم توجيهات لتجنب وقوع حوادث وقدرت ب نسبة 66,76% ل 46 عامل ، ونلاحظ وجود 14 وهذا ما يفسر ضرورة وعي المشرفين وعملهم بالرقابة على مرؤوسيههم وتقديم توجيهات لهم لتجنب وقوع حادث أثناء العمل .

الجدول (27) : يوضح الجدول مدة تعرض العامل للشتم والتوبيخ من قبل الرئيس أثناء الخطاء في العمل:

النسبة %	التكرار	تعرض العمال للشتم والتوبيخ
33,33%	20	نعم
66,66%	40	لا
100%	60	مجموع

من خلال الجدول يتضح أن معظم العمال لم يتعرضوا لتوبيخ قبل الرئيس المشرف أثناء الخطر في العمل وقدرت نسبتهم 66,66 % ل 40 عامل ، في حين نلاحظ أن 10 عمال فقط سبق وأن بيخوا من قبل الرئيس أثناء الخطأ في العمل وبلغت نسبتهم 33,33% وهذا ما يفسر وجود رقابة من قبيل الرئيس في العمل لمحاولة التقليل من وقوع الحوادث في العمل



## الجدول المركبة:

الجدول 28: يوضح العلاقة بين معدل تكرار الحوادث ووجود قوانين ولوائح تنظيمية التي تحدد ضبط العمل داخل المنظمة :

مجموع		لا توجد		توجد		وجود لوائح معدل تكرار الحوادث
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
%33.53	32	%75	3	%51.79	29	مرة
%33.33	20	%25	1	%33.92	19	مرتين
%33.13	8	%0	0	%14.28	8	اكثر من مرتين
%100	60	%6.66	4	%93.33	56	مجموع

يتضح ان نسبة 51.79% اقرروا بانهم قد تكررت معهم الحوادث مرة واحدة مع وجود قوانين و لوائح تنظيمية تضبط العمل داخل المنظمة ، بينما 33.92% من العمال اجابوا بأنهم تكرر الحوادث لهم لم يتعدى مرتين ،في حين نجد نسبة 14.28% من العمال اقرروا بأنهم تعرضوا للحوادث اكثر من مرتين ،اما فيما يخص الذين كانوا يرون بأنه لا توجد لوائح وقوانين تنظيمية التي تحدد ضبط العمل دخل المنظمة فنجد 75% منهم قد تعرضوا للحوادث اكثر من مرة ،حيث هناك 25%تعرضوا لها مرتين ،ونجد النسبة منعدمة بالنسبة للذين تعرضوا لها اكثر من مرتين ،وهذا مايفسر انه كلما عملت المؤسسة على وضع لوائح وقوانين تنظيمية لضبط العمل في المؤسسة كلما قل معدل تكرار الحوادث المهنية داخلها.

الجدول 29: يوضح المتغيرات الشخصية تأثيرها على الحد من الحوادث المهنية:

المتغيرات الشخصية	اعزب(ة)		متوسط(ة)		ارمل(ة)		مطلق(ة)		المجموع	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
جيد	7	%31.82	7	%18.42	0	0	0	0	14	%23.33
جيد لحد ما	6	%27.27	30	%78.9	0	0	0	0	36	%60
سيئ	9	%40.90	1	%2.63	0	0	0	0	10	%16.67
المجموع	22	66.36 %	38	% 33.63	0	0	0	0	60	%100

يتضح من خلال الجدول ان نسبة 78.94% من العمال المتزوجون يرون ان التنظيم جيد لحد ما فيما يخص أوقات ومكان العمل ، ونسبة 18.42% منهم اعتبر وان التنظيم جيد ، بينما 2.63% من العمال كانت نظرتهم فيما يخص مكان ووقت العمل سيئة ، بينما العزاب فنلاحظ ان اغلبهم بنسبة 40.90% اعتبر وان التنظيم من حيث المكان ووقت العمل سيء، اما فيما يخص العزاب الذين كانوا يرون ان التنظيم جيد و جيد لحد ما كانوا بنسبة متقاربة على التوالي 31.82% و 27.27% ، اما فيما يخص نسبة رأي الأرامل والمطلقين فنلاحظ إنها منعدمة و هذا ما يفسر عمل المؤسسة على تحسين ظروف العمل للعمال .

الجدول 30: يوضح العلاقة بين قيام المؤسسة بتجديد وصيانة المعدات الوقائية ونسبة تعرض العمال للخلل الفيزيقي :

مجموع		لا		نعم		قيام المؤسسة تعرض للخلل
		ن	ت	ن	ت	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	تعرض للخلل
						لم يتعرضوا
						المجموع

يتضح من خلال الجدول ان اعلى نسبة تمثلت في 53.33% للمبحوثين الذين اقرروا بأنهم لم يتعرضوا للخلل الفيزيقي أثناء العمل ، والموزعة حسب القيم التالية : بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بان المؤسسة تقوم بصيانة وتجديد المعدات الوقائية قد بلغت 60.53%، وبنسبة للمبحوثين الذين اقرروا بان المؤسسة لا تعمل على تجديد المعدات قد بلغت نسبتهم 40.90%، أما فيما يخص نسبة العمال الذين تعرضوا للخلل الفيزيقي أثناء العمل قد بلغت نسبتهم 46.67%، والموزعة حسب القيم التالية اعلي نسبة بلغت 59.10% للعمال الذين اقرروا المؤسسة تقوم بصيانة وتجديد المعدات ، أما فيما يخص نسبة العمال الذين اقرروا ان المؤسسة فعلا تقوم بصيانة المعدات وتجديدها قد بلغت 39.48% . وهذا ما يفسر ان المؤسسة تسعى دائما لوضع إجراءات وقائية وصيانة العتاد بهدف تحسين الأداء والتقليل من الحوادث.

**الجدول 31:** يوضح العلاقة بين درجة الحادث الذي قد يتعرض له العامل وان كان قد أدى به إلى العجز عن العمل ام لا:

المجموع		متوسط		خطير		بسيط		درجة الحادث
						ن	ت	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ادى للعجز
14	23.33%	3	25%	2	12.5%	9	28.12%	نعم
46	76.67%	9	75%	14	87.5%	23	71.88%	لا
60	100%	12	20%	16	26.66%	32	53.33%	المجموع

الجدول يوضح اعلى نسبة تمثلت في 76.76 % من المبحوثين الذين اقرروا بانهم لم يتعرضوا للحوادث التي ادت بهم الى العجز عن العمل وهذه النسبة موزعة حسب القيم التالية: بالنسبة للمبحوثين الذين اجابوا بان درجة الحوادث التي تعرضوا لها بسيطة تقدر بنسبة 71.88% اما بالنسبة للعمال الذين اقرروا بان درجة الاصابة لديهم كانت خطيرة جدا تقدر بنسبة 87.5% ونسبة 75% من العمال كانت درجة الاصابة لديهم متوسطة في حين نجد نسبة العمال الذين اقرروا بانهم تعرضوا للعجز خلال الاصابة قدرت نسبتهم بـ 23.33% وكانت موزعة حسب القيم التالية: 28.12% اقرروا بان درجة الاصابة لديهم بسيطة في حين بلغ نسبة العمال الذين درجة اصابتهم متوسطة 25% وبلغت نسبة العمال التي درجة اصابتهم 12.5% وهذا ما يفسر ان المؤسسة تسعى للتقليل من الخسائر التي قد تؤثر سلبا على استقرار العامل او تؤدي به الى التوقف عنه تماما وهذا ما تعكسه النسب من خلال التحليل.

**الجدول 32:** يبين العلاقة بين تقديم المشرف لتوجيهات للعمال لتجنب وقوع الحوادث ومعدل تكرار هذه الحوادث :

معدل تكرار الحوادث	تقديم توجيهه		لا		مجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت
مرة	23	50%	9	64.28%	32	53.33%
مرتين	18	39.13%	2	14.28%	20	33.33%
اكثر من مرتين	5	10.86%	3	21.43%	8	13.33%
مجموع	46	76.66%	14	23.33%	60	100%

يتضح من خلال الجدول ان معدل تكرار الحوادث قد بلغ 53.33% هذا بالنسبة للعمال الذين اقرؤا بأنهم تعرضوا للحادث مرة واحدة فقط وكانت هذه النسبة موزعة كما يلي: بنسبة 64.28% تعرضوا مرة واحدة للحادث لم يتلقوا توجيهات من قبل المشرف، بينما بلغت نسبة العمال الذين يتلقوا التوجيهات والإرشادات نسبة 50% من العمال .

في حين نجد العمال الذين تعرضوا للحوادث مرتين بلغت 33.33%، حيث نلاحظ ان نسبة العمال الذين يتلقون التوجيهات ب 39.13% . و 14.28% نسبة العمال الذين لم يتلقوا توجيهات من قبل المشرف، اما فيما يخص نسبة العمال الذين اقرؤا بانهم تعرضوا للحوادث اكثر من مرة وقد بلغت 13.33%، حيث نجد 21.43% من المبحوثين أجابوا بانهم تلقوا توجيهات ،اما فيما يخص نسبة المبحوثين الذين أجابوا بانهم تلقوا توجيهات تقدر ب 10.86%، وهذا ما يفسر كلما كان توجيهات من قبل المشرف كلما قلت نسبة وقوع الحوادث في العمل وهذا ما تهدف اليه المؤسسة .

**ب- الاستنتاجات:**

بعدها تم تفرغ البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية وتحليلها بناء على الارقام المستخلصة من الجداول والتي تبين العلاقة بين متغيرات الدراسة ( الحوادث المهنية ) كمتغير مستقل يؤثر على المتغير التابع ( استقرار العامل داخل المؤسسة ) تبين ما يلي:

**تفسير النتائج على ضوء الفرضية الاولى والتي تتم صياغتها كما يلي :**

للعوامل الفيزيائية تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة.

وقد تبين من خلال استجابات افراد العينة على بنود الاستمارة ان الحوادث المهنية مرتبطة بنشاط العامل داخل المؤسسة لها علاقة بالظروف الفيزيائية اثناء العمل وذلك لكون هذه الظروف تاتر في استقرار العامل في المؤسسة وهذا ما يؤكد نسبة الجداول 9 و7 و5 حيث نجد فالجدول الخامس 50% من العمال اقررو بان الظروف الفيزيائية تساهم لحد كبير في تحسين الاداء أي كلما كانت الظروف جيدة والعكس ،وكذا نسب الجدول السابع والتي توضح بان 33,53% اقررو بانهم لم يتعرضو لخلل الفيزيقي وهذا بتقريب ما يتكافأ مع نسبة العمال الذين تعرضو لخلل ، و كذلك نسب الجدول التاسع والتي يتضح من خلالها ان اغلب الاصابات التي يتعرض لها في العمل تتمثل في جروح وذلك بنسبة 33,63% واصابات اخرى ناجمة عن الخلل الفيزيقي ،والمتمثل في انعدام التهوية المناسبة وذلك بنسبة 20% .

**تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية والتي تتم صياغتها كما يلي:**

يتعرض العامل اثناء العمل الى حوادث تتجم عنها خسائر تؤثر على الاستقرار في العمل.

من خلال اتباع الاجراءات اللازمة لاثبات صحة الفرضية والنزول بها واقعيا للتحقق منها وبعد القيام بالدراسة الميدانية نستخلص من خلال نتائجها بان الفرضية المندرجة تحت هذا الموضوع والتي تقر بانه: "يتعرض العامل اثناء العمل الى حوادث تتجم عنها خسائر تؤثر على الاستقرار في العمل" هي فرضية محققة ويمكننا اثبات مصداقيتها والعمل بمضامينها وهذا ما فسرتة الجدول التالية (10 و13 و15) وذلك بالنسبة التالية على التوالي (33,93% و53.33% و76.66%) والتي جلها تتدرج ضمن واقعية الفرضية حيث تمثل النسبة الاولى ان اغلب العمال لم يتعرضو لحدث سبب في التوقف عن العمل ،كما تبين ان النسبة الثانية ان اغلب العمال تعرضو للحدث مرة واحدة فقط ،اما فيما يخص النسبة الثالثة فانها توضح

ان معظم العمال اقررو بانهم لم يتعرضوا لحوادث ادت بهم للعجز عن العمل ،وهذا ما يفسر اهتمام وحرس المؤسسة على تجنب وقوع حوادث تنعكس على استقرار العامل.

### تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة والتي تتم صياغتها كمايلي:

تعمل المؤسسة على وضع اجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل و التقليل من الحوادث. قد تبين من خلال استجابات المبحوثين حو توفير معدات الامن والسلامة ووضع اجراءات وقائية ضرورية لحماية عناصر الانتاج في المؤسسة والتي يعتبر العنصر البشري اهمها حيث يتضح هذا من خلال نسب الجدول 20 حيث نجد نسبة 93.33% اقررو بان المؤسسة تضع لوائح وقوانين تنظيمية معينة ، وكذا من خلال الجدول 21 يتضح ان نسبة 83.33% اقررو بان المؤسسة وفرت لهم دورات تدريبية للوقاية من الحوادث، وكذا نسب الجدول 22 التي يوضح ان اغلب العمال توفر لهم معظم الاختبارات اثناء هذه الدورات التدريبية، وذلك بنسبة 43.33%، وكذلك الجدول 26 الذي يوضح ان 73.33% من العمال اقررو بانهم يتلقون تكويننا كلا في مجال تخصصه، وكذا الجدول 24 والذي يوضح ان 63.33% اقررو بان المؤسسة فعلا تقوم بتجديد وصيانات المعدات الوقائية ، وكذا يبين الجدول 24 يبين ان نسبة 76.66% من العمال اقررو بان المشرف يقوم بتوجيهات في العمل لتجنب وقوع الحوادث ، وهذا مايدل على حرص المؤسسة على حماية العمال ومحاولة تجنب الاصابة اثناء العمل، وتجنب الحد من تكرار هذه الحوادث .

ومن خلال الاستجابات الايجابية لمعظم افراد العينة على اسئلة الاستمارة الى تقيس الفرضية الثالثة يمكننا القول ان الفرضية الثالثة قد تحققت .

على المنظمة أن تتطلع إلى المحافظة على مواردها البشرية و تنظر إليهم على أساس أنهم اللبنة التي يقوم عليها التنظيم و هي المك ون الأساسي و الرئيسي الذي يتطلب من إدارة الموارد البشرية توجيهه و استثماره بشكل يستطيع به التنظيم تحقيق أهدافه ، فعلى الإدارة أن تتفهم الاحتياجات و المتطلبات المعنوية و المادية لتوفير نوع من الرضا الوظيفي لعمالها بشكل يولد لديهم شعورا بالاستقرار الأمان الوظيفي.

## توصيات والاقتراحات:

من خلال تناول موضوع الحوادث المهنية تم التطرق الى الاسباب التي تؤدي الى هذه الحوادث سواء تعلق الامر بسوء الظروف الفيزيكية او رداءات التجهيزات المادية والاثار التي تخلفها على الصعيد البدني والنفسي خاصة لان الدراسة بصدد البحث عن تاثير الحوادث المهنية على استقرار العامل بالمؤسسة ،وإذا تم التطرق الى الاثار التي تخلفها فهي كثيرة ويمكن ان تؤدي الى عواقب وخيمة على الفرد والمؤسسة لذا سنسرد مجموعة من الاقتراحات والتوجيهات على شكل نقاط يمكن من خلالها ان تلعب دورا من التقليل من هذه الحوادث .

\_ القيام بمننديات وحملات توعية تتطرق فيها المؤسسة الى خطورة الحوادث المهنية وكيفية تجنبها .

\_ تحسين الظروف الفيزيكية في بيئة العمل كالانارة والتقليل من الضوضاء .

\_ اجراء المؤسسة دورات تكوينية لتجنب الحوادث والتقليل منها .

\_ العناية باعمال الاسعاف و الانقاذ وتدريب العمال عليها .

\_ فتح المجال امام الباحثين داخل المؤسسة للخوض اكثر في ظاهرت الحوادث المهنية



**خلاصة الفصل:**

تم التطرق في هذا الفصل للقاعدة الأساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدت في هاته الدراسة، وحيث وجد أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج البحث الميداني الذي هو الأسلوب أو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية، كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزماني والمكاني والبشري وتحديد العينة ، كما استخدمت مجموعة من التقنيات والأساليب من ملاحظة واستمارة الاستبيان وهذا لاكتشاف وفهم الدوافع والوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة

خاتمة

**خاتمة :**

ان ظاهرة الحوادث المهنية من بين الظواهر الأكثر شيوعا وانتشارا على مستوى المؤسسات خاصة الاقتصادية منها ولقد عني بهذه الظاهرة مجموعة من العلماء في مختلف التخصصات اذ قاموا بدراسة جوانب مختلفة لمحاولة للكشف عن اهم الأسباب التي تؤول اليها حيث ان الظاهرة لها اثار تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها خاصة المورد البشري الذي يعتبر دعامة العجلة الإنتاجية وعليه فان المزيد من الدراسة مثل هذه الظاهرة من شأنه ايجاد بعض الحلول التي تردع انتشار الحوادث المهنية خاصة في المؤسسات كما انه على الجهات المعنية يحفظ السلامة المهنية النظر الى هذه الظاهرة والتصدي لها بكل ما تمتلك من وسائل وقائية فطالما ان الإنتاج مستمر فيستحيل الا تكون هناك حوادث مهنية.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

1. ابراهيم مصطفى، المعجم الوسيط، مكتب الشروق الدولية، ط4، مصر، 2003.
2. احمد المختار، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، المجلد1 دار عالم الكتب القاهرة، 2008.
3. احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية 1999.
4. بلقاسم سلاطانية، اسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة (المفهوم والتطور)، ط2، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة. مصر 2008.
5. بيسر واخرون، الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الاهرام للتأليف والنشر، مصر، دون تاريخ.
6. حمدي ياسين واخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت.
7. الخلف محمد طاهر، الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 1992.
8. دويدار، عبد الفتاح محمد. أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، بيروت. لبنان دار النهضة العربية للطباعة و النشر، 1995.
9. الديب، ابراهيم رمضان، دليل ادارة الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة ام القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006.
10. سليم نعامة، مشكلات العمل والانتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع سوريا.
11. سملاي يحضبية، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الجزائرية الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1995.
12. الشوبكي سمير، المعجم الإداري، ط1، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006.
13. السيد، رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، 1984.

14. سنان الموسوي، ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ،ط1 ،دار المجلاوي ، الاردن ، 2004.
15. صمويد عبود، اقتصاد المؤسسة ، ط2،ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982.
16. عباس محمد عوض ،حوادث العمل في ضوء علم النفس ،دار المعارف ، مص
17. عبد الرحمن العيسوي، علم النفس الانتاج، مؤسسة شبيباب الجامعية، مصر، 1965.
18. عبد الفتاح صالح خليفات ، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في أقليم جنوب الأردن , جامعة مؤتة،الأردن.
19. عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، 1998.
20. عبد المولى محمود، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ،الدار العربية الكبرى، القاهرة ، 1984.
21. عبد الوهاب احمد عبد الواسع ،علم ادارة الافراد ، ط د ،الرياض ، 1973 .
22. عدون، ناصر دادي، ، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية وتطبيقه، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
23. عمر حسين، الموسوعة الاقتصادية ، ط 4 ،القاهرة ، دار الفكر العربي لنشر و التوزيع ، 1992.
24. عمر صخري ،اقتصاد المؤسسة opu ، الجزائر،بتصرف من الباحث.
25. عويضة، كامل محمد محمد ،علم النفس الصناعي، مراجعة محمد رجب البيومي، دار الكتب العلمية ، سلسلة علم النفس، بيروت، 1996 .
26. فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 2 ، دار المعارف ، مصر ، 1992 .
27. كمال عبد الحميد الزيات ،العمل وعلم الاجتماع المهني الاسس النظرية والمنهجية، ط د، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة ، 2002 .
28. محمد الشكرجي،ادارة المشاريع الصناعية، ج2،دار الكتاب ، مصر .

29. محمد شحاتة ربيع، اصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2007.

30. محمد علي شهيب، السلوك الانساني في التنظيم، دار الفكر العربي، 1967

31. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة ، ط 1، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.

32. نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان ، الأمن في إدارة المحطات ، ط.1، دار اليازوري العملية لنشر والتوزيع ، عمان، 2008.

#### المعاجم :

33. المعجم الوسيط ، ط 4 ، القاهرة :مكتبة الشروق الدولية ، 2005 .

34. المنجد في اللغة و الإعلام، ط4 ، دار الشروق، بيروت، لبنان، 2003 .

#### المذكرات

35. حاج صدوق بن شرقي ، المؤسسة العمومية الإقتصادية وإقتصاد السوق،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر ، جامعة الجزائر ، 2003.

36. حمو علي فاطمة، ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية،مذكرة مكملة لنيل شاهدة الماستر،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،علم الاجتماع تنظيم والعمل،2016.

37. خديجة مولاي . سمية بن نعلي ، دور ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي في المؤسسة ، كلية العلوم الانسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية ، 2015 – 2016 .

38. رجاء محمود مريم، الاستهداف لحوادث العمل وانعكاساته على انتاج العامل،دراسية ميدانية في الشركة العامة للصناعات الزجاجية والحرفية السورية في مدينة دمشق ،رسالة ماجستير في علم النفس

#### المجلات والمقالات :

39. السعيد بلوم،أساليب الرقابة و دورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية "دراسة ميدانية"،الجزائر،جامعة منتوري.

40. رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل اسبابها واساليب خفضها،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، بدون تاريخ.
41. مراد زعيمي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية، منشورات برج مختار، عنابة, الجزائر.

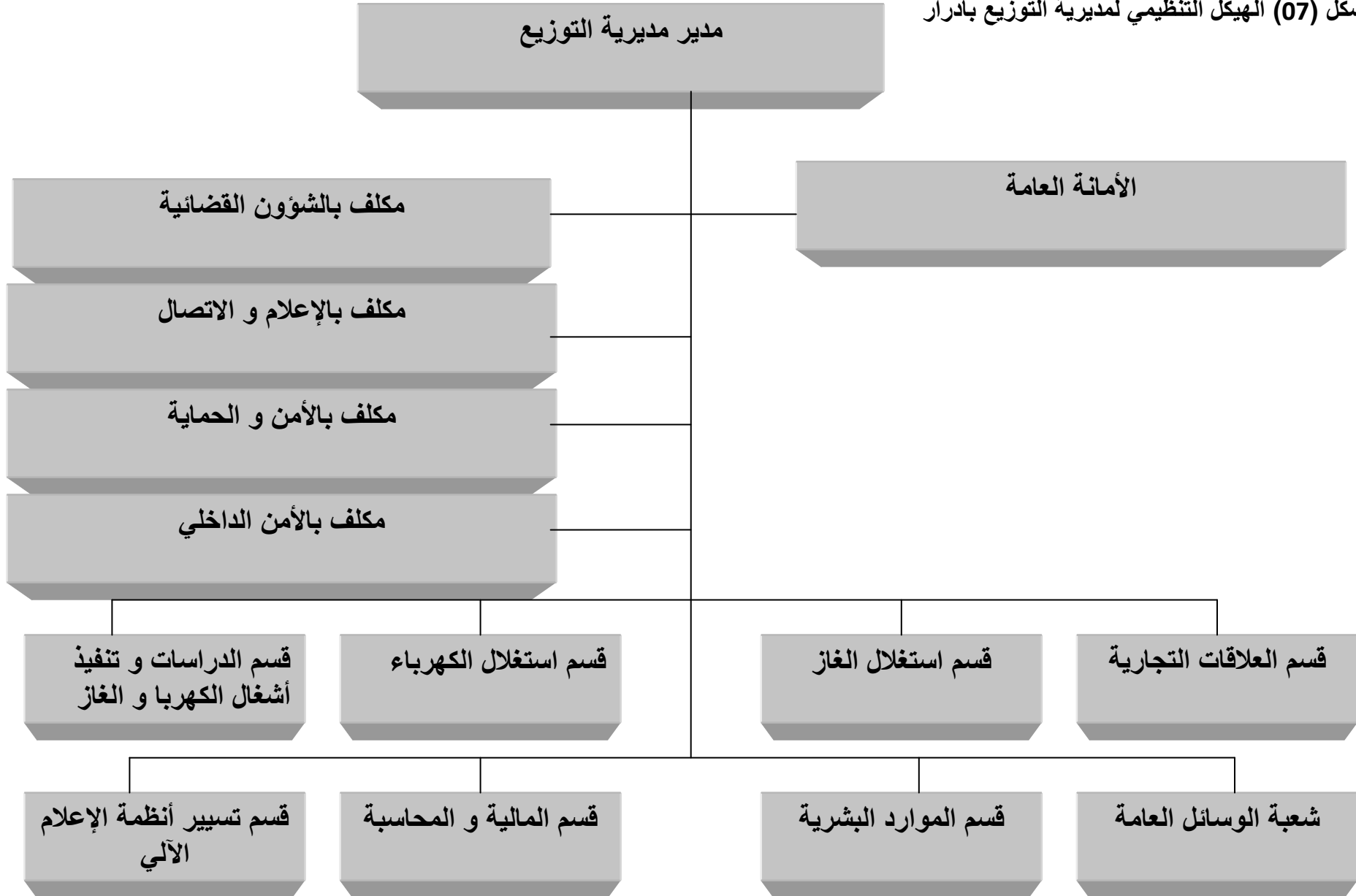


المراجع بالأجنبية

42. accident proneness :a case control study in rail way workers.
43. Gauchard G.C.، Murj.M.،Touironc، Benamghar. L، Determinants، (2006) ،
44. Lima،-Rosangela،(1999) ،Association between Individual and
45. Occupational medicine، vol.56، no.3،pp.187-190
46. Rio Grande do Sul، Brazil; Associacao entre as caracteristicas individuais e
47. Saude-Publica؛، 15، 3، July-Sept،p 569-58
48. Socioeconomic Characteristics and Work-Related Accidents in Pelotas،
49. socio-economicas e os acidentes do trabalho em Pelotas، Cadernos-de-

الملاحق

الشكل (07) الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بأدرار



المصدر : مستخرج من وثائق الشركة