

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



تأثير الحوادث المهنية على المسار الوظيفي للعامل  
: دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ المحترم:

بوهناف عبد الكريم

لجنة المناقشة:

من إعداد الطالبة:

عزيزي عائشة

رئيسا	جامعة أدرار	د . مسعد فتح الله
مشرفا و قررا	جامعة أدرار	د . بوهناف عبدالكريم
ممتحنا	جامعة أدرار	د . مولاي عمر سمية

السنة الجامعية 2020-2021م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République algérienne populaire et démocratique

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE AHMED DRAYA - ADRAR

BIBLIOTHÈQUE CENTRALE

Service de recherche bibliographique

N°.....B.C/S.R.B//U.A/2021



جامعة احمد دراية - ادرار

المكتبة المركزية

مصلحة البحث البيولوجرافي

الرقم.....م.م/م.ب.ب.ب/أ.ج.أ/2021

## شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): يوهناف عبد الكريم

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـ: تأثير الجائحة الوبائية على المسار الوظيفي للعامل  
دراسة ميدانية بالمديرية توزيع الكهرباء والقار بأدرار

من إنجاز الطالب(ة): عزيزي عائشة

و الطالب(ة):

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

القسم: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تاريخ تقييم / مناقشة: 08 جوان 2021

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين  
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.  
ويتمكنهم إيداع النسخ الورقية (02) والالكترونية (PDF).

امضاء المشرف:

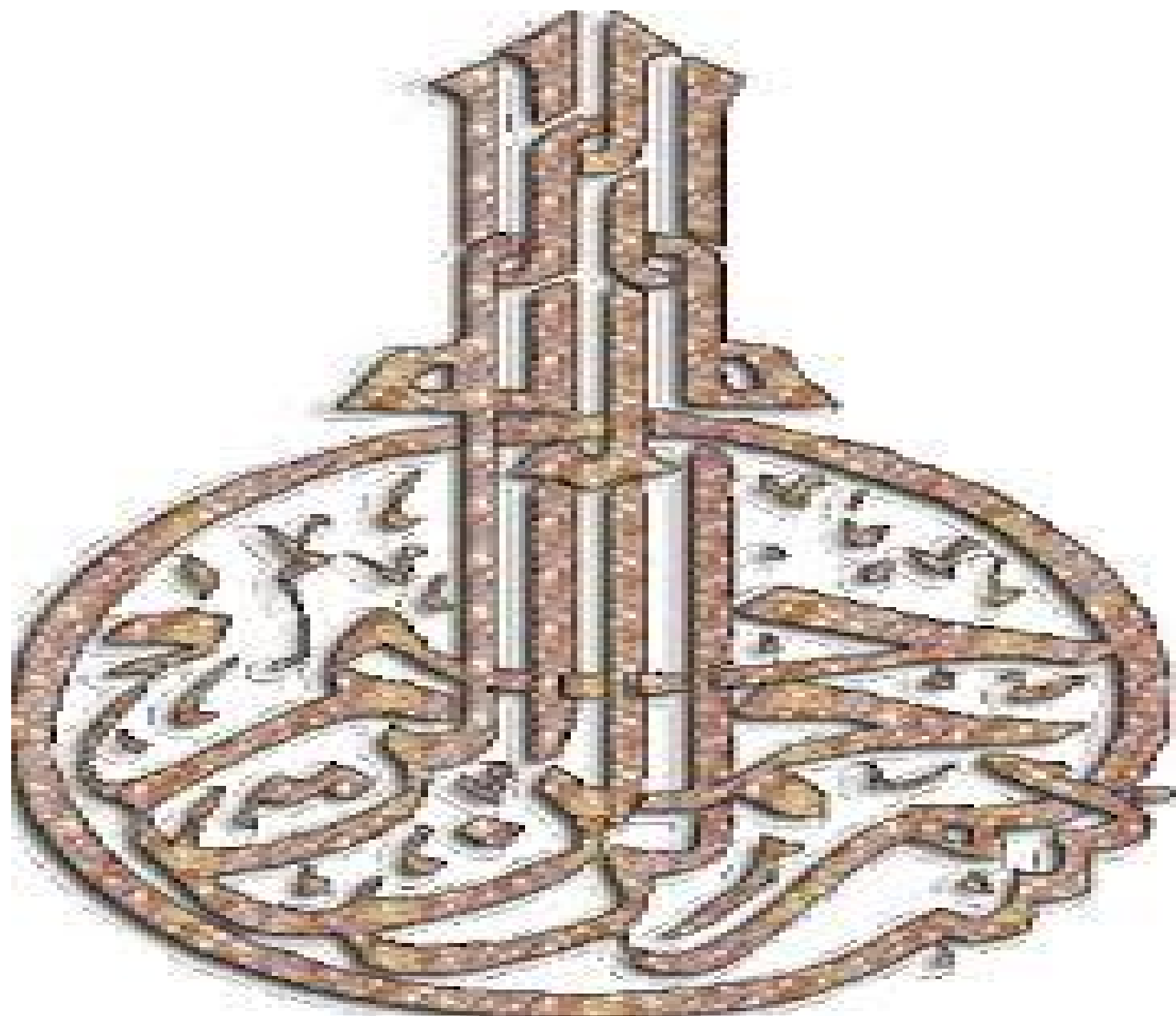
يوهناف عبد الكريم

ادرار في: 2021/06/28

مساعد رئيس القسم:



ملاحظة: لا تقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.



# الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم... وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى... وأجملنا بالعافية... إنه لا يسعني في هذا المقام إلا أن أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى....

من بلغ الرسالة... أدى الأمانة... ونصح الأمة إلى نبي الرحمة... سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم... إلى من رباني صغيراً... إلى من دعاني بدعائهما إلى من أعيش لكسب رضاها بعد الله عزوجل

إلى والدي الكريمين عرفانا بفضلهما عليا، إلى من كانت الجنة تحت أقدامها... وحملتني و علمتني معنى الحياة وأنارت دربي في الحياة والتي طالما كان دعائها سر نجاحي وبلسم جراحي. إلى أعلى الحبايب أمي الغالية ونبع خناتي حفظها الله ورعاها.

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء دون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ورباني على الأخلاق وشملي بالحب والحنان وتحمل عبأ الحياة، إلى قدوتي: أبي الغالي حفظه الله وأطال في عمره.

إلى من قاسمتهم ظلمة الرحم وأحضان المحبة وطعم الحياة حلوها ومرها أخواتي: خديجة، إبراهيم وزوجته، عبد الله وزوجته، زينب، مصطفى، فاطمة.

إلى بهجة عمري وملتقى آمالي وبراعم أسرتي ونور عيوني أبناء إخوتي: إسحاق، أيوب. إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة وسندي في حياة هواري منصورى وإلى كل إخوته وأمه يمنية .

إلى كل أفراد عائلتي من قريب وبعيد.... خاصة عائلة موساوي الشيخ وخالتي فاطمة وأبيها رحمهما الله.

إلى رفيقات دربي... نور الهدى، بشرى، أمينة، فاطمة.

إلى الذين تكونت على أيدهم وبفضلهم أنجزت هذا العمل، إلى كل من علمني حرفا في حياتي من معلمين وأساتذة الكرام (من طور ابتدائي إلى الجامعي) خاصة المشرف الذي لا تكفني الكلمات لوصف مقدار مساعدته على هذا العمل المتواضع إلى كل زملاء في دراسة... إلى كل من وسعه صدري ولم تسعه كلمات إلى كل من كانت له بصمة في مشواري العلمي و إلى كل من يعرف عائشة من قريب أو بعيد...

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع راجية من المولى عزوجل أن يجعله في ميزان حسناتي وأن ينتفع به كل طالب علم.

عائشة

## الشكر و عرفان

قال الله عز وجل "ولا إن شكرتم لا أزيدنكم" (إبراهيم - الآية -7-), اللهم صلى وسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين قائل "ومن اصطنع إليكم معروفاً فجازوه , فإن عجزتم عن مجازته فدعوا له حتى يعلم أنكم قد شكرتم , فإن الله شاكر يحب الشاكرين" رواه الطبراني  
الحمد لله واهب العقل, منير الدرب , أولاً قبل كل شيء أشكر الله عز وجل على واسع عطائه وتوفقه لي الذي منحني قوة وسلحني بالصبر ومكنني بعونه ومشينته بإتمام هذا العمل المتواضع الذي أرجو أن يكون عملاً نافعا لي ولجميع الباحثين في هذا المجال .

لا يسعني بعد شكري لله وحمده إلا أن أتقدم بالشكر والعرفان لكل من ساعدني على إنجاز هذه الدراسة سواءاً بجهده أو وقته أو دعائه وأخص بالشكر العظيم و عرفان الجميل ,إلى من يعجز القلم أن يعبر ويصف عطائه , بل وقد تعجز الكلمات أن توفيه حقه الدكتور بوهناف عبد الكريم الذي لم يبخل على بمعلوماته القيمة ونصائحه الوجيهة وحسن متابعتة لي منذ اللحظة الأولى من كتابة هذه المذكرة إلى آخر حرف فيها فأسأل الله يجازيه عني خير الجزاء وأن يكتب كل ما قدمه في ميزان حسناته.

كما أتقدم بخالص الشكر وانتماء إلى أعضاء اللجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع راجية من مولى عز وجل أن يكون في مستوى المطلوب.

كما لا أنسى التقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة لقسم العلوم الاجتماعية بصفة عامة وأساتذة علم اجتماع تنظيم وعمل على وجه الخصوص, كما أتوجه بالشكر إلى كل أستاذ علمني حرفاً وقدم لي درسا من طوال فترة تدرسي من ابتدائي إلى الجامعي خاصة من شجعني على مواصلة النضال.

وكذلك أشكر كل عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار, على مساعدتهم وتفاعلهم معي

لإنجاز هذا العمل المتواضع.

فهرس المحتويات:

- الإهداء

- الشكر والعرفان

- فهرس الجداول

- قائمة الأشكال

المقدمة: ..... أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي ..... 4

-تمهيد: ..... 5

1-الإشكالية: ..... 5

2- الفرضيات: ..... 6

3-نموذج الدراسة: ..... 7

4-تحديد المفاهيم: ..... 8

5-أسباب اختيار الموضوع: ..... 9

6-أهداف الدراسة: ..... 10

7-أهمية الدراسة: ..... 10

8-المقاربة النظرية المتبناة لدراسة: ..... 10

9-الدراسة السابقة: ..... 11

10-منهج البحث وأدواته: ..... 14

11-صعوبات الدراسة: ..... 15

خلاصة الفصل: ..... 16

الفصل الثاني: ماهية حوادث العمل ..... 18

19	تمهيد:
19	أولاً)تعريف وأسباب حوادث العمل وخصائصه:
19	1.تعريف حوادث العمل:
21	2.أسباب حوادث العمل:
24	3.خصائص حوادث العمل:
25	ثانياً)الركائز الأساسية لحوادث العمل.....
25	1-أنواع حوادث العمل وتصنيفاتها.....
26	2- عناصر حوادث العمل:
28	3-مصادر حوادث العمل:
29	ثالثاً) أبعاد ونظريات المفسرة لحوادث العمل وأساليب الوقاية منها.....
29	(1)أبعاد حوادث العمل:
30	(2)النظريات المفسرة لحوادث العمل:
32	(3)أساليب الوقاية ونتائج المترتبة عن حوادث العمل مع الحلول المقترحة:
36	خلاصة الفصل:
38	الفصل الثالث: ماهية المسار الوظيفي.....
39	تمهيد:
39	أولاً)تعريف وأهمية المسار الوظيفي وخصائصه.....
39	1.تعريف المسار الوظيفي:
40	2.أهمية المسار الوظيفي:
41	3. خصائص المسار الوظيفي وأهدافه:
42	ثانياً)أنواع ومراحل المسار الوظيفي وأبعاده :
43	1.أنواع المسارات الوظيفية:

43	مراحل ومجالات المسار الوظيفي:
45	3.أبعاد المسار الوظيفي:
46	ثالثا) نظرة عامة حول المسار الوظيفي.
46	1-تعريف تخطيط المسار الوظيفي وأهدافه.
47	2-مسؤولية تخطيط المسار الوظيفي:
49	3-شروط التسيير الفعال للمسار الوظيفي:
50	خلاصة الفصل:
52	الفصل الرابع: الجانب الميداني
53	تمهيد:
53	أولا) تعريف وهيكل التنظيمي بالمؤسسة وأهدافها.
53	1.تعريف المؤسسة توزيع الكهرباء والغاز:
53	2.هيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها:
57	3. أهداف المديرية التوزيع بأدرار :
58	ثانيا)التعريف بالمجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومجالاتها.
58	1.التعريف بالمجتمع الدراسة:
58	2.عينة الدراسة:
59	3.مجالات الدراسة:
60	ثالثا)تحليل وتفسير الجداول ومناقشتها:
60	1.تحليل وتفسير الجداول:
75	خلاصة الفصل:
77	خاتمة:
78	التوصيات والاقتراحات:



80 ..... قائمة المصادر والمراجع:

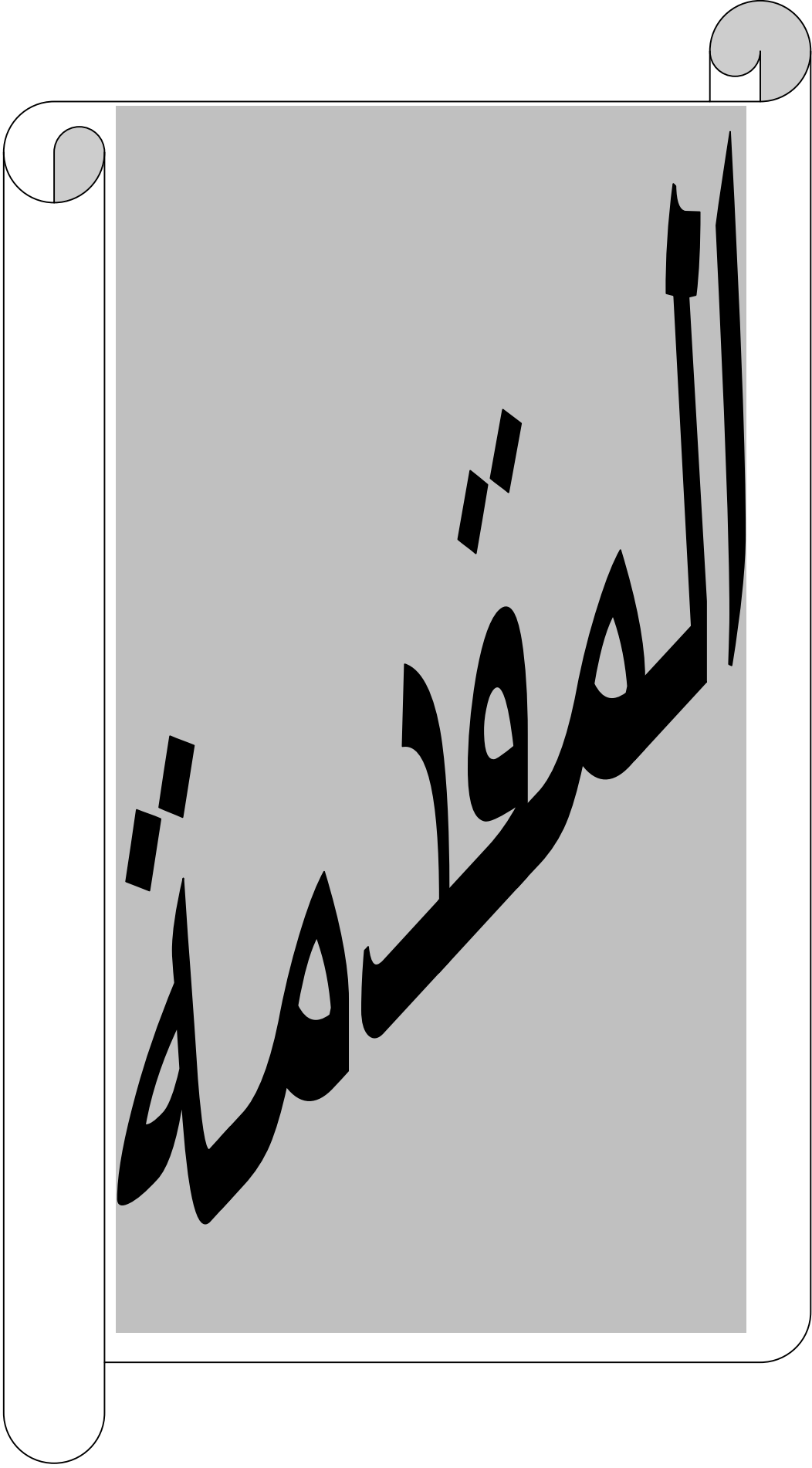
87 ..... قائمة الملاحق

## فهرس الجداول:

61	1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس
61	2- توزيع أفراد العينة حسب السن
62	3- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي
62	4- توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية
63	5- توزيع العينة حسب مدة الخدمة
64	6- يوضح تعرض العامل لحادث داخل عمله
64	7- يوضح نوع الحادث
65	8- يوضح عدد مرات وقوع في الحادث
66	9- يوضح أسباب وقوع في حادث عمل
66	10- يوضح أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عمله
67	11- يوضح كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أداء العامل لعمله
68	12- يوضح درجة خطورة الحادث الذي تعرض له في مساره المهني
69	13- يوضح نقل من وظيفة إلى أخرى أثناء تعرض لحادث
70	14- يوضح تعرض لعقاب أثناء وقوع أحد زملاء في حادث
70	15- يوضح نوع العقاب
71	16- يوضح تقلل من مهام أثناء تعرض لحادث
71	17- يوضح نوع الإعاقة
72	18- يوضح وقوع حوادث متكررة ينتابك عجز في مواصلة مسارك الوظيفي
72	19- يوضح تعرض لحادث سبب لك عاهة جسدية مستدامة
73	20- يوضح اضطرابات نفسية ناتجة عن الحادث
73	21- يوضح مواصلة عملك باليد مشوهة
74	22- يوضح الكسور التي في ذراعك تؤثر على وظيفتك

## قائمة الأشكال:

07	1- نموذج الدراسة
34	2- نتائج المترتبة عن الحادث
54	3- الهيكل التنظيمي للمؤسسة
57	4- هيكل متعلق بقسم المحاسبة والمالية
87	5- نموذج الاستثمار فارغة



## المقدمة:

يعد موضوع حوادث العمل من أهم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المورد البشري في مختلف بيئات عمله, فإن معظم العمال الذين يعرضون لهذه حوادث بغية تلبية حاجياتهم باعتبارهم يتأثرون بعدة ظروف سواء داخلية أو خارجية, بحيث قد تتسبب في هذه الظاهرة التي ينجر عنها عدة عواقب وأضرار وخيمة تلحق المورد البشري إما من ناحية نفسية كالوفاة أو الخوف أو إحباط معنويات أو اليأس إما من ناحية الجسدية قد يترتب عنها كسور في الذراع أو العمود الفقري أو حروق أو جروح بحيث تكون متفاوتة في درجة خطورتها, وهذا ما ينعكس سلبا على مساره الوظيفي. فيعتبر موضوع حوادث العمل من مواضيع التي تلقيت اهتمام من طرف الكثير من الباحثين في مختلف مجالات باعتبارها ظاهرة من الظواهر التي يعيشها المورد البشري وهذا نظرا لما لها تخلفه من تأثيرات سلبية تلحق بحياة العامل عند قيامه بالوظيفة, فلهذا ركزوا في دراستهم على محاولة معرفة أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع هذه الحوادث داخل المؤسسة, فلهذا لجأت معظم الدول إلى وضع عدة استراتيجيات وأساليب لحماية المورد البشري من هذه المخاطر في وسط عمله.

فإن أهمية معالجة لهذا الموضوع تأثير حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل لدى عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز وخاصة العمال الذين يتعرضون لهذه المشاكل بهدف إعطاء تحليل سوسيولوجي لهذا الظاهرة ومعرفة أهم أسباب المؤدية لوقوع في هذه الحوادث والنتائج المترتبة عليها, التي تؤثر سلبا على المسار الوظيفي للعامل مع اقتراح حلول مناسبة لهذه الظاهرة. وذلك من خلال ما تطرقت لهفي هذا الموضوع اعتمدت على خطة بحث متضمنة على مقدمة و أربعة فصول فقد خصصت تقسيمها إلى قسمين:

## 1- الجانب النظري: يندرج تحته أهم ما يلي:

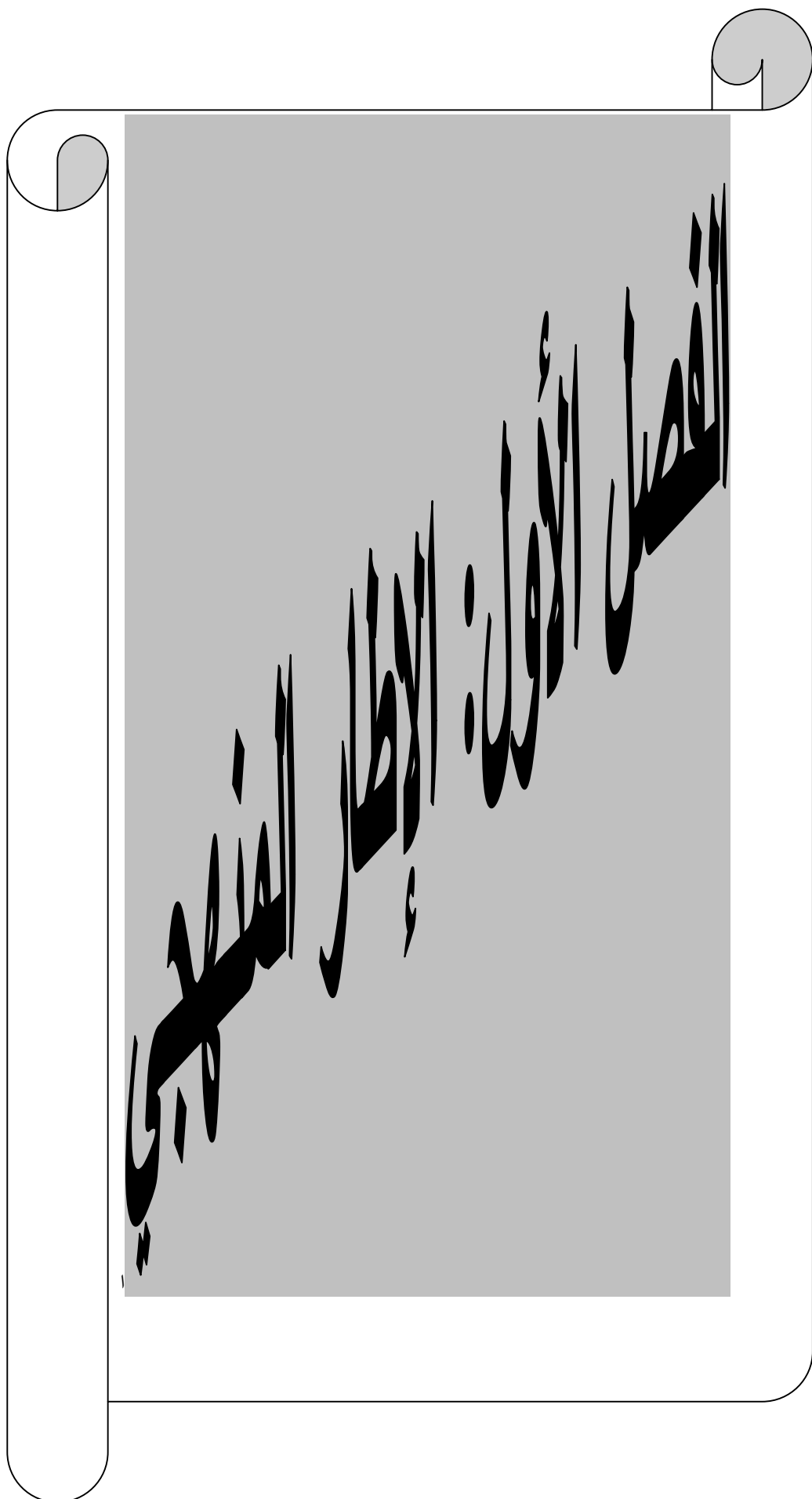
الفصل الأول: الإطار المنهجي للبحث الذي يتمثل في إشكالية وفرضيات ونموذج الدراسة مع تحديد المفاهيم، وكذا أسباب اختيار الموضوع، ثم أهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى المقاربة النظرية لهذه الدراسة وبتطرق إلى أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع مع ذكر منهج البحث وأدواته، وفي الأخير صعوبات الدراسة وخلاصة الفصل.

الفصل الثاني: فتناولت فيه حوادث العمل بتعاريفه وأسباب وخصائص الحوادث، أنواع وتصنيفاته، عناصره ومصادره، أبعاده ونظريات المفسرة له، أساليب الوقاية والنتائج المترتبة على الحوادث مع حلول وفي الأخير نجد خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: تعرضت في هذا الفصل إلى المسار الوظيفي بتعاريفه وأهميته، خصائصه وأهدافه، وأنواعه ومراحل ومجالاته، أبعاده، بالإضافة إلى تخطيط المسار الوظيفي بتعاريفه وأهدافه، مسؤولية تخطيطه وذكر شروط فعاليته وفي الأخير نستنتج خلاصة الفصل.

## 2- الجانب الميداني: إن هذا الجانب يتعلق بالدراسة الميدانية الخاصة بالمؤسسة.

الفصل الرابع: يتضمن هذا الفصل التعريف بالمؤسسة وهيكلها ومهامها، وذلك التعريف بالمجتمع الدراسة وعينته ثم مجالات الدراسة، وصولاً إلى تحليل وتفسير الجداول ثم مناقشتها وفي الأخير خاتمة وأهم التوصيات والاقتراحات.



الفصل الأول: الأبطال الفطحي

## الفصل الأول: الإطار المنهجي

- تمهيد.
- 1. الإشكالية.
- 2. الفرضيات.
- 3. نموذج الدراسة.
- 4. تحديد المفاهيم.
- 5. أسباب اختيار الموضوع.
- 6. أهداف الدراسة.
- 7. أهمية الدراسة.
- 8. المقاربة النظرية لدراسة.
- 9. الدراسات السابقة.
- 10. منهج البحث وأدواته.
- 11. صعوبات الدراسة.
- خلاصة الفصل.



**-تمهيد:**

سأحاول من خلال هذا الفصل تطرق إلى طرح الإشكال ووضع فرضيات البحث وتحديد مفاهيم الدراسة, وكذلك أسباب اختيار الموضوع بالإضافة إلى أهداف الدراسة وأهميتها وعرض منهج البحث وأدواته وفي الأخير صعوبة الدراسة.

**1 -الإشكالية:**

تعاني المؤسسات الاقتصادية بمختلف أنواعها منها الصناعية الخدماتية من مشكلة حوادث العمل التي تعد من أهم العوامل المؤثرة على المسار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة, وهذا ما ينعكس سلباً على حياته المهنية, فنظراً للتطور الحاصل في الآلات والأجهزة التي يستخدمها الإنسان في وسط العمل بسبب قلة وعيه بخطورتها, فقد يكون المورد البشري عنصراً مستهدفاً لهذه الحوادث باختلافها من حيث درجة خطورتها وتأثيراتها مثل تعرض لصدمة كهربائية أو صعقة كهربائية, فإن معظم القطاعات الصناعية تعطي أولوية للإنتاج وإهمال العامل في بيئة عمله, مما يترتب عنها عواقب وأضرار وخيمة تلحق بالمورد البشري من الناحية الجسدية والنفسية والمهنية وهذا ما يؤثر على مساره المهني والتقني في مجال عمله مما يحدث خلل وإعاقة في مساره, بحيث تعتبر مشكلة حوادث من أكثر المشاكل التي تخلف خسائر مادية وبشرية فادحة لكل من العمال وأصحاب العمل, لكننا لو نظرنا إلى قيمة الحياة والأطراف التي يفقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف مشكلة فحسب لكنه يمثل مأساة كبرى, وهذا ما جعل الكثير من الباحثين يهتمون بالظاهرة سعياً للوصول إلى الحلول المقترحة لتقليل منها, مما جعل المؤسسات تلجأ لوضع إستراتيجية الوقاية من الحوادث. فمن خلال ما سبق ذكره يمكن طرح التساؤل التالي: ما مدى تأثير الحوادث المهنية على المسار الوظيفي للعامل؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل لنوع حادث العمل أثر على المسار الوظيفي للعامل؟
2. هل درجة خطورة حادث العمل وأثره على المسار الوظيفي للعامل؟

2 - الفرضيات:

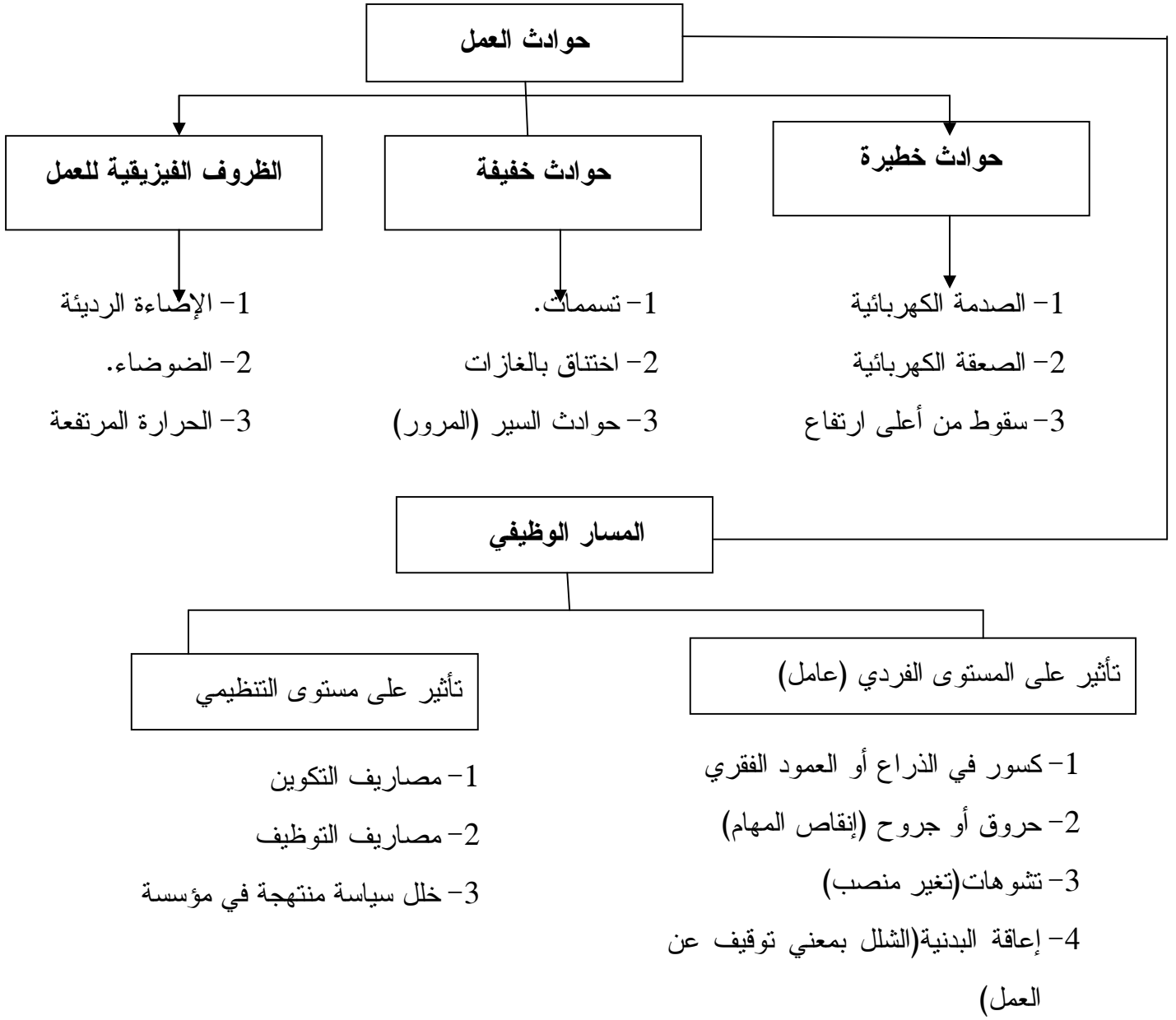
(1) الفرضية العامة:

تؤثر حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل.

(2) الفرضيات الفرعية:

- 1- يختلف أثر حادث العمل على المسار الوظيفي للعامل باختلاف نوع الحادث.
- 2- تؤثر درجة خطورة حادث العمل على المسار الوظيفي للعامل.

3- نموذج الدراسة:



الشكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة

مصدر: من إعداد الطالبة

## 4-تحديد المفاهيم:

## 1- تعريف حوادث العمل:

1.1. تعريف الحادث Accident: هي واقعة غير متوقعة مقدما تحدث بسبب فعل غير إرادي أو غير مقصودة. و لا تدخل في معني الكلمة الحوادث التي تقع بسبب الإهمال أو عدم بذل أي مقدار من الحذر والحيطه.<sup>1</sup>

2.1. تعريف العمل Travail: هو نشاط عضلي أو فكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة, لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو جماعي.<sup>2</sup>

3.1. تعريف حوادث العمل Accident de travail: هي الحالات العارضة أو المؤقتة التي تشكل إصابات في أجسام العاملين أو خطرا على حياتهم أو الآلات أو الأجهزة. وترتبط حوادث العمل خاصة بالأمن الصناعي بحيث كلما تعرض العمال لمزيد من الحوادث والأضرار.<sup>3</sup>

-المفهوم الإجرائي لحوادث العمل:

هو كل أمر غير متوقع الحدوث يقع فيه العامل بشكل مفاجئ بسبب قلة وعيه مما ينتج عنه أضرار تلحق بالعامل من الناحية الجسدية أو النفسية وهذا ما يؤدي إلى إعاقة نشاطه المهني والتقني هذا من جهة, ومن جهة أخرى يؤثر سلبا على إنتاجية المؤسسة.

## 2-تعريف المسار الوظيفي:

1.2-تعريف المسار Carrer: يشير إلى تتابع العمل, الاتجاهات التعليمية, الترفهية والسلوكية والقيم والتطلعات والإنجازات على مدار حياة الفرد.<sup>4</sup>

2.2- تعريف الوظيفة Fonction حسب بارسونز: هي تلك الشروط التي تسهم في بقاء النسق ونموه أو تسبب خلاا وظيفيا يقلل من قدراتها على التكامل والفاعلية فيه.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>-عمار الطيب كشرود, معجم المصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة, ط2, دار النهضة العربية, بيروت, 2007, ص21.

<sup>2</sup>-ناصر قاسمي, دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل, ط, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2011, ص95.

<sup>3</sup>-مرجع نفسه, ص60.

<sup>4</sup>-محمد محمد إبراهيم, إدارة الموارد البشرية, ط, الدار الجامعية, الإسكندرية, 2008, ص380.

-فايدة عمر الجولاني, التغيير الاجتماعي - مداخل النظرية الوظيفية لتحليل التغيير, ط1, المكتبة المصرية للنشر

<sup>5</sup>والتوزيع, 2014, ص140.

3.2-تعريف المسار الوظيفي Créerpatch: هو مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه واحد أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى تصل إلى الهدف المنشود.<sup>1</sup> أو هو سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة

الفرد العملية عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي، أو مجموعة المراكز التي يشغلها الفرد، وتجارب العمل المترابطة خلال حياته العملية.<sup>2</sup>

-المفهوم الإجرائي لمسار الوظيفي:

هو نشاط محدد الذي يمارسه عامل داخل المؤسسة يتضمن له فرصا لتحقيق غاياته كالترقية وذلك بتطوير المهارات والمؤهلات التي يكسبها من عمله.

### 5-أسباب اختيار الموضوع:

#### 1. الأسباب الذاتية:

- رغبة وميلى كطالبة لدراسة ظاهرة حوادث عمل من جهة وباعتباره يندرج ضمن تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل من جهة أخرى.

- رغبة كطالبة في إثبات ذاتي وحصول على شهادة الماجستير.

- الرغبة في الكشف بعض الأسباب التي تؤدي لحوادث عمل.

- محاولة التعرف على المشاكل التي تعيق المسار الوظيفي للعامل.

#### 2. الأسباب الموضوعية:

- إثراء المعرفة وزيادة الرصيد العلمي حول ظاهرة حوادث عمل.

- محاولة إحاطة بالمشكلة التي تعاني منها المؤسسات الصناعية المتمثلة في حوادث العمل.

- محاولة كشف مدى تأثير حوادث عمل على المسار الوظيفي للعامل.

- توعية رؤوساء المؤسسات الصناعية بخطورة الحوادث والظروف غير مواتية لعمل.

- توعية العمال بالمخاطر التي تحدث في بيئة العمل والوقاية منها.

<sup>1</sup>-محمد موسى أحمد، إدارة الأفراد (الموارد البشرية H-R) بين النظرية والتطبيق، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص200.

<sup>2</sup>-صلاح الدين الهيتي، أثر تطوير المسار الوظيفي في الرضا العاملين (دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، رقم 2، دمشق، المجلد 20، 2004، ص34.

## 6- أهداف الدراسة:

- 1) محاولة إيجاد العلاقة بين نوع حادث العمل وتأثيره على المسار الوظيفي للعامل.
- 2) الوقوف على مدى تأثير حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل.
- 3) محاولة إبراز درجة خطورة حادث العمل وأثره على المسار الوظيفي للعامل.
- 4) محاولة إبراز أهمية وضع إستراتيجية التقليل من حوادث العمل.

## 7- أهمية الدراسة:

- ❖ إثراء الرصيد العلمي في هذا المجال.
- ❖ جعل هذا الموضوع دافعا إلى معرفة الخطر الذي يحيط بالعامل في بيئة العمل.
- ❖ نظرا لما يكتسبه موضوع البحث من أهمية بالغة في مجال علم اجتماع بحيث ركزت على المورد البشري باعتباره الركيزة أساسية في المؤسسة الصناعية ,وعنصرا مستهدفا لكثير من المخاطر كالحوادث العمل التي تعد مشكلة من المشاكل الاجتماعية التي تؤثر سلبا على مساره الوظيفي والتقني.

## 8- المقاربة النظرية المتبناة لدراسة:

## 1- نظرية الفعل الاجتماعي:

النظرية الفعل الاجتماعي: ركزت على هذه نظرية في دراسة باعتبارها من الركائز الأساسية لانطلاق الفعل, من خلال التفكير في الأنماط التي يستطع المورد البشري القيام بها, ولا شك أن بعض الأفعال الإنسانية تشبه أفعال الظواهر في العالم المادي, التي تتم بدون قصد أو غرض, فإن المورد البشري يفعل الأشياء بشكل تلقائي وعفوي عند وقوعه في حادث عمل نظرا أننا لا نختار الشعور بالألم أو ردود الأفعال وأضرار المنجزة عن هذا حادث<sup>1</sup>.

## 2- نظرية البنائية الوظيفية:

من أبرز رواد علم الاجتماع الذين اهتموا بالنظرية بارسونز من أهم المفاهيم التي ركزت عليها :  
 ➤ الوظيفة حسب ميرتون: هي كلمة الفاعلية والتأثير, بمعنى أوسع هي النتائج المترتبة على نشاط أو سلوك اجتماعي, غالبا ما يرتبط بالأنماط الثقافية والبناءات الاجتماعية والاتجاهات بحيث ينظر إلى هذه النتائج في ضوء تأثيرها على بناء الموقف أو النسق أو التعامل بين الأشخاص.

<sup>1</sup>- فيليب جونز, النظريات الاجتماعية و الممارسات البحثية, ترجمة محمد ياسر الخواجة, ط1, مصر العربية للنشر والتوزيع, القاهرة, 2010, ص59.

- الوظيفة الكامنة والوظيفة الظاهرة: الوظيفة الكامنة هي علاقة وظيفية غير مقصودة، أما الوظيفية الظاهرة هي علاقة وظيفية ذات قيمة معترف بها.<sup>1</sup>
- النسق: هو مجموعة من العناصر فيما بينها من أجل تحقيق هدف ما. باعتباره ينشأ بين الفاعلين بين الفاعل والدور الذي يقوم به في تكوين وظيفته.
- من خلال هذه المفاهيم اعتمدت على النظرية البنائية الوظيفية في موضوع تأثير حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل باعتبارها تركز على عملية الفاعلية والتأثير، فإن المورد البشري يقع في الفعل بشكل غير متوقع خاصة حوادث العمل مما ينجر عن خلل في النسق أو البناء الاجتماعي للمؤسسة. فنظراً للسلوك غير مقصود الذي يقوم به المورد فقد تكون متأثر بعدة عوامل الخارجية أو داخلية ساهمت في وقوعه في حوادث عمل مما يؤدي إلى إعاقة مساره الوظيفي .

## 9- الدراسة السابقة:

(1) الدراسة الأولى الخاصة بالحوادث العمل:

- عنوان الدراسة: "الثقافة الأمنية ودورها في تقليل الحوادث داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة- ) .
- التساؤلات:

- السؤال الرئيسي: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية لتقليل الحوادث داخل المؤسسة الصناعية؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في تقليل من حوادث العمل؟
- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- الهدف الدراسة:

<sup>1</sup>مصلح أحمد الصالح، النظرية الاجتماعية أصولها التاريخية، بناؤها، وظائفها خصائصها وملامحها، ب ط دار لفيصل الثقافية، الرياض، 2000، ص231-232.

الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو الوقوف على الأبعاد والمؤشرات الثقافية الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها أو تواجدها بمسميات أخرى وما ضيفتها؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟

توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية.

تسليط ضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية، إجراء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية.

➤ العينة البحث: العينة التطبيقية المنتظمة.

➤ نتائج الدراسة:

- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعوية، وإرساؤها في ذهن العامل، حتى يكون سليم في حياته المهنية.

- لصفات الشخصية ودور في وقوع حوادث العمل.

- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

- تساهم الآليات التكفل الصحي التي تعتمدها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.<sup>1</sup>

(2) الدراسة الثانية:

➤ عنوان الدراسة: الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة).

➤ التساؤلات:

- السؤال الرئيسي: ما مدى تأثير حوادث العمل على تنافسية المؤسسة؟

- الأسئلة الفرعية:

- ما هي التنافسية؟ وهل من طرق لقياسها؟

- كيف يمكن للمؤسسة أن تحسن من تنافسياتها؟

- ما هو الحادث المهني؟ وما هي آثاره؟

➤ الفرضيات:

<sup>1</sup>- سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة الكوابل -

بسكرة)، شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018.



- تؤثر الحوادث المهنية بشكل على أداء المؤسسات وقدراتها.
- يمكن للمؤسسات الحد من الحوادث المهنية إذا ما نجحت في تحديد مسبباتها ومعالجتها.
- تولي المؤسسة الجزائرية أهمية كبيرة للحوادث المهنية والوقاية منها.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.
- العينة: عينة عشوائية
- نتائج الدراسة:
- احتكار المؤسسة التام للسوق الوطنية التي تعتبر فيها المتعامل الوطني التاريخي في مجالي الكهرباء والغاز.
- الأداء الجيد للمؤسسة خصوصا على مستوى المالي من حيث أرقام الأعمال المحققة طيلة السنوات الماضية.
- الروتين الذي يطبع أغلبية الأعمال في المؤسسة نتيجة للقيام بنفس الوظائف بشكل متكرر, حتى و إن كان البعض منها متنوع المهام.<sup>1</sup>
- (3) الدراسة الثالثة: الخاصة بالمسار الوظيفي:
- عنوان الدراسة: تخطيط المسار الوظيفي (دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عين التوتة-باتنة).
- التساؤلات:
- هل تهتم المؤسسة الاقتصادية بتخطيط المسار الوظيفي؟
- ماهي مسؤولية إدارة الموارد البشرية لتخطيط مسار وظيفي فعال؟
- هل تخطط المسار الوظيفي للأفراد يتضمن مواكبة التغيرات والتطورات؟
- الفرضيات:
- التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية تفرض على المؤسسات ضرورة التكيف بتخطيط المسار الوظيفي لكل فرد يعمل في إطارها.
- تعاني أغلب المؤسسات الاقتصادية صعوبات في تطبيق الأساليب العلمية الحديثة للتسيير عامة وأسلوب تخطيط المسار الوظيفي للموظفين خاصة وذلك غالبا يكون نتيجة لنقص الخبرة والكفاءة الضرورية.

<sup>1</sup>سمير صلحوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - وحدة بسكرة)، شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008.

- المنهج: المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة حالة.
- العينة: عينة عشوائية.
- نتائج الدراسة:
- نقص الترقيات في الوحدة وثبتت كل العمال تقريبا في مناصبهم طوال الحياة الوظيفية فيها.
- تراخي المعنيين في التقييم لكثرة العمل أثناء الثلاثي الأخير.
- نقص التعيينات الجديدة في الوحدة لعدم وجود الأماكن الشاغرة حتى وإن تم تقاعد عدد معين من العمال فإن الوحدة لا تعين أفراد جدد في هذه المناصب الشاغرة ومحاولة لتقليص عدد العمال فيها تهيئة لها للخصخصة.<sup>1</sup>

## 10- منهج البحث وأدواته:

➤ منهج البحث:

يسعى كل باحث اجتماعي إلى توظيف منهجا معين يتماشى مع طبيعة موضوعه فلا يمكن أن نجد أي دراسة علمية بدون منهج علمي وهذا ما يستوضح من خلال دراسة لهذا الموضوع وأبعاده ومؤشراته وإشكاليته.

المنهج: "هو مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ الهدف".<sup>2</sup> ويعرف أيضا على أنه "مجموعة من الخطوات العلمية المتباعدة في اكتشاف وإيضاح حقيقة ما، أو مجموعة من الخطوات المنطقية المتباعدة في معالجة ظاهرة ما من الظواهر".<sup>3</sup>

المنهج الوصفي التحليلي حيث يعرفه الدكتور أحمد عظيمي: "بأنه أسلوب من أساليب تحليل المركز على المعلومات الكافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة زمنية معينة، وذلك من أجل الحصول على النتائج العلمية، ثم تفسيرها بطريقة موضوعية تتناسب مع معطيات الظاهرة".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -فايزة بوراس، تخطيط المسار الوظيفي (دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عين التوتة -باتنة)، شهادة

الماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008.

<sup>2</sup> -موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية-تدريبات عملية، ترجمة سعيد سبعون وآخرون، ط2، دار القصبية للنشر و التوزيع، الجزائر، ص98.

<sup>3</sup> -سمير سعيد حجازي، معجم المصطلحات الحديثة في علم النفس و الاجتماع ونظرية المعرفة، ب ط، دار الكتب العلمية، بيروت، 1971، ص 60.

<sup>4</sup> -نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دليل الطالب في إنجاز بحث

سوسولوجي، ب ط، مؤسسة حسين رأس الحبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص216.

فلهذا تطرقت إلى المنهج الوصفي تحليلي باعتباره من أبرز المناهج العلمية أكثر مرونة واستخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية، وهذا ما اعتمدته في دراستي لهذا الموضوع باعتباره مشكلة تنبثق من الواقع المعاش وهذا بهدف جمع المعلومات والبيانات المتواجد في الكتب والمراجع والرسائل العلمية من أجل تعرف على ظاهرة أكثر ووصفها وتحليلها من مختلف جوانب المتعلقة بها، ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسيرها وذلك لوصول إلى نتائج دقيقة وحقائق علمية مع حلول مقترحة لهذا الظاهرة.

### أدوات جمع البيانات:

لقد تعددت وتنوعت الأدوات المستخدمة في البحث العلمي فلهذا تطرقت في هذه الدراسة إلى استخدام جملة من الأدوات التي تمثلت فيما يلي: الملاحظة والمقابلة والاستمارة وذلك بهدف الحصول على المعلومات والبيانات حتى أتمكن من جمع المعلومة بطريقة صحيحة وسليمة.

- الاستمارة: هي مجموعة من أسئلة التي توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول المشكلة المدروسة ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق مقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عبر البريد.<sup>1</sup> بحيث اعتمد عليها كوسيلة رئيسية لجمع المعلومات، وذلك بتقسيمها إلى قسمين هما:
- قسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية (الجنس والسن والحالة العائلية والمستوى التعليمي... الخ).
- قسم الثاني: يتعلق بمتغيرات البحث بحيث يتكون من جزئيين هما: حوادث العمل و المسار الوظيفي.

### 11- صعوبات الدراسة:

- تشعب الموضوع وتعدد الجوانب التي تناولته بحيث تحتاج إلى الدقة والتركيز.
- كثرة التنقلات بين المكتبات للبحث عن الكتب والمراجع.
- صعوبة استرجاع الاستمارات من عند المبحوثين.

<sup>1</sup>-مرجع نفسه، ص283.

### خلاصة الفصل:

قد اتضح من خلال الفصل الدور الذي تلعبه هذه العناصر المهمة في تدعيم الدراسة حول تأثير حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل بحيث تعتبر من أهم المنطلقات والأسس والركائز الأساسية للموضوع التي تعطي للباحث لمحة حول موضوع الدراسة ذلك من خلال إعطاء تفسيرات لفهم الظاهرة بطريقة علمية واضحة وصحيحة، وهي بدورها تقودنا إلى الإطار النظري لحوادث العمل والمسار الوظيفي للعامل.

الفصل الثاني: ماهية حركات العمل

## الفصل الثاني: ماهية حوادث العمل

- تمهيد.

أولاً) تعريف وأسباب حوادث العمل وخصائصها.

1. تعريف حوادث العمل.
2. أسباب حوادث العمل.
3. خصائص حوادث العمل.

ثانياً) ركائز الأساسية لحوادث العمل.

1. أنواع حوادث العمل وتصنيفاتها.
2. عناصر حوادث العمل.
3. مصادر حوادث العمل.

ثالثاً) أبعاد والنظريات المفسرة لحوادث العمل وأساليب الوقاية.

1. أبعاد حوادث العمل.
2. النظريات المفسرة لحوادث العمل.
3. أساليب الوقاية والنتائج المترتبة على حوادث العمل مع الحلول المقترحة.

خلاصة الفصل.

## تمهيد:

يعد موضوع حوادث العمل من أكثر مواضيع التي لقيت اهتمام كبير من قبل الباحثين باعتبارها مشكلة من مشاكل اجتماعية واقتصادية التي تعاني منها المؤسسة الصناعية بصفة عامة، نظرا لما لها من انعكاسات سلبية على المورد البشري من جهة والمؤسسة من جهة أخرى. لذا سأحاول من خلال هذا الفصل إلقاء الضوء على تعريف حوادث العمل وأسبابها وخصائصها وأنواعها وعناصر وأساليب الوقاية مع الحلول المقترحة لها.

## أولاً) تعريف وأسباب حوادث العمل وخصائصه:

### 1. تعريف حوادث العمل:

لقد تعددت واختلقت آراء تعاريف حوادث العمل، ولهذا نذكر أهم تعاريف:

- لغة: هو أمر فجائي وهو أيضا أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها.
- اصطلاحا: تشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أو نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيق لأمر صادر عن صاحب العمل.<sup>1</sup>
- تعريف كامل محمد محمد عويضة: أنها واقعة غير مرغوبة فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة ولكن الفهم الكامل لحوادث ومنها يتطلب تمييز بين الأفعال ونتائجها بدقة.<sup>2</sup>
- تعريف منظمة العمل الدولية لحوادث العمل: هو الحدث غير متوقع والذي يشمل على الجروح، ويؤدي إلى التغيب عن العمل لبعض الوقت.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-ثلاثية منال، أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، العدد 06، عنابة، جامعة باجي مختار، أبريل 2019، ص 123.

<sup>2</sup>- الشيخ كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص 148.

<sup>3</sup>-أحمد راعب الخطيب، الأمين الصناعي و السلامة المرورية، ط1، دار الإحصاء العلمي، عمان، 2009، ص 107.

- تعريف فرج عبد القادر طه لحادث: هو ذلك الحادث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه.<sup>1</sup>
- تعريف لورانت ميلا لحادث العمل: هو الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يتلقى فيه راتبه.<sup>2</sup>
- تعريف سلامة أمينة لحادث العمل: هو ذلك الحدث الذي يطرأ العمل أو بمناسبة مهما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل، على أن يكون سبب وقوعه خارجيا يلحق أضرار جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة.<sup>3</sup>
- عرفه الفقه إصابة العمل استنادا إلى قرار المحكمة النقض الفرنسية: بأنه الضرر الذي يلحق بالجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ.<sup>4</sup>
- تعريف القانون 13/83 المؤرخ 02/07/1983 المتضمن لحوادث العمل:
- كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في علاقة العمل.
- الحادث الذي يقع أثناء العمل مثل:
- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل بمناسبة ممارسة انتداب سياسي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.
- يكون في حكم حادث العمل: الحادث الذي يقع في المسافة التي يقطعها العامل للذهاب للعمل أو الرجوع منه مهما كانت وسيلة لنقل، ولا يكون المسار العادي قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان بحكم الضرورة أو الاستعجال أو الظرف عارض لأسباب قاهرة يقطع على المسار المضمونة على النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابه كالمكان الذي يتردد عليه العامل لتناول الطعام أو لأغراض قاهرة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، ب ط، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص 22.

<sup>2</sup>- سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، ب ط، دار الهدى للنشر والطباعة، الجزائر، 2013، ص

<sup>3</sup>- سلامة أمينة، مرجع سابق، ص 29.

<sup>4</sup>- صلاح رمي نهيد موسي، إصابات العمل وتعويض عنها، ط 1، دار الثقافة، عمان، 2010، ص 32.

<sup>5</sup>- لأصيب لخضر، الجامع البيداغوجي في العلوم، ب ط، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2017، ص 37.



- تعريف مجدي عبد الله شرارة لحادث: بأنه كل توقف عن نظام الطبيعي السير العمل, فإن الخلل البسيط في السير العمل بحيث حادثة تستوجب إيقافها لإصلاح الخلل, وكل حادث يقع لسبب يمكن توقعه, ومن ثم يمكن تلافه عن طريق أحكام الرقابة على الأجهزة العمل.<sup>1</sup>
- تعريف عبد الرحمن محمد عيسوي: بأنها حدث غير متوقع وخاطئ ولكن ليس بالضرورة يسبب الإصابات أو الخسائر, ويؤدي هذا الحدث إلى عرقلة أداء النشاط أو استكماله.<sup>2</sup>
- تعريف محمد شحاتة ربيع لحادث: بمعناها الواسع هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين.<sup>3</sup>
- تعريف سمير الأودن لحادث العمل: هو تلك الإصابة التي تلحق بكيان الإنسان ذاته سواء خارجياً أو داخلياً, ظاهرة أو خفية, عضوية أو نفسية (كالجروح و الكسور والحروق).<sup>4</sup>
- المفهوم الإجرائي لحوادث العمل: هو كل حدث يقع فيه العامل بشكل مفاجئ أثناء القيام بمهامه الوظيفية ينجم عنه أضرار وعواقب وخيمة يلحق بالجسم العامل كالجروح والحروق مما يؤدي به إلى التغيب عن العمل لمدة من الوقت.

## 2. أسباب حوادث العمل:

تنقسم إلى قسمين هما:

### (1) أسباب الحوادث العنصر غير البشري:

أغلب الظن أن العنصر البشري فاعل في تسبب الحوادث ويتمثل في الحالة الانفعالية للعامل أو اتجاهه نحو العمل, لكن هناك عوامل أخرى ترتبط بالظروف الفيزيائية للعمل, ونتحدث عن هذه الأسباب من خلال النقاط الآتية:

(أ) البيئة الفيزيائية: أدت التكنولوجيا الحديثة وما تضمنته بالغة التعقيد واستخدام الإنسان الآلي, إلى أن تطوير قدرات العامل على التعامل مع هذه الآلات حتى تنتج عن ذلك عدم قدرة العامل على التكيف مع الآلة يعرضه إلى سوء استخدامها ومن ثم تتلف الآلة أو يتعرض هو لحادث عمل.

<sup>1</sup> -مجدي عبد الله شرارة, السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة عمل, ط4, 2018, ص21.

<sup>2</sup> -عبد الرحمن محمد عيسوي, علم النفس والإنتاج, ب ط, دار المعرفة الجامعية, بيروت, 2003, ص255.

<sup>3</sup> -محمد شحاتة ربيع, علم النفس الصناعي والمهني, ط1, دار الميسرة للنشر والتوزيع, عمان, 2010, ص209.

<sup>4</sup> -سمير الأودن, التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية, ب ط, منشأة المعارف, الإسكندرية, 2004,

ب) ساعات العمل: إن الدراسات تشير إلى علاقة محددة بالذات أن كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث ولكن إنقاص ساعات العمل لم يؤدي إلى تخفيض الحوادث بحيث يرى شولتز "أن العلاقة بين الساعات العمل والحوادث علاقة غير محسومة".

رغم استخدام التكنولوجيا في نظام الإضاءة على مدار (24) ساعة يوميا في المصانع الأمريكية ومع ذلك فإن العلاقة بين سوء الإضاءة مرتبط بزيادة معدلات وقوع الحوادث وهذا تشير الدراسات التي يوردها شولتز أن سوء الإضاءة تسبب في حوالي 25 من الحوادث.

ج) نوع الصناعة: كما سبق الإشارة أن الحوادث العمل ترتبط بصناعات دون غيرها فمثلا الإصابات عالية جدا في صناعة المناجم من حيث شدة ومعدل وقوع الحوادث، بينما تقل معدلات الحوادث في صناعة الأخرى مثل صناعة السيارات.

د) درجة الحرارة: تكون الحوادث في أدنى معدلاتها عندما تكون درجة الحرارة معتدلة وتزيد هذه المعدلات عندما تكون الحرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا وربما أن زيادة درجات الحرارة أو تدنيها يؤدي إلى شعور بالضيق والتعب مما يسبب الحوادث.

ه) تصميم الآلات: هناك أنواع مختلفة من الآلات يعمل عليها عمال المصانع ورغم أن المهندسين الذين يقومون بتصميم هذه الآلات يراعون حد كبير شروط السلامة الصناعية والأمن الصناعي إلا أن بعض الآلات تبقى خطرة بسبب سرعاتها الزائدة أو وجود أجزاء مكشوفة منها.

2) أسباب الحوادث المتعلقة بالعنصر البشري:

إن العنصر البشري فاعل في الحوادث ذات فاعلية في الحوادث ما يلي:

أ) تعاطي الخمر والمخدرات: إن تعاطي الخمر والمخدرات عواقب وخيمة عن سلوك العامل بحيث يتعرض لارتكاب الحوادث بحيث تؤدي المخدرات إلى ضعف التآزر الحركي والرغبة في النوم والخمول، كما أن الخمر يؤدي إلى اضطراب وظائف الجهاز العصبي. فكلها أسباب مؤدية لحوادث، بحيث يجتمع أهل الاختصاص في علم النفس الصناعي على تناول الخمر والمخدرات يمثل كارثة حقيقية بالنسبة للمجتمع الأمريكي خاصة حوادث السيارات وحوادث العمل.<sup>1</sup>

ب) الذكاء: تضارب بعض الباحثين حول العلاقة بين الذكاء والحوادث، فمنهم من يرى أن بينهما ارتباطا سلبيا، كلما ارتفع مستوى الذكاء قل عدد الحوادث، ومنهم من لا يرى أن ليس بينهم ارتباط

<sup>1</sup> - محمد شحاتة ربيع ، مرجع سابق، ص 212-213.

ما. فكان اختلاف الباحثين على مفهوم الذكاء بحيث يرجع من ناحية أخرى إلى إغفالهم عن العوامل المؤدية إلى الحوادث.

ج) الصحة العامة: هناك ارتباط وثيق بين الصحة العامة للعامل وحوادث العمل ويظهر ذلك من خلال سائقي السيارات المصابين بضغط دم مرتفع ممن تجاوزوا الخمسين يرتكبون حوادث ضعف ما يرتكبه غيرهم من نفس السن وغير مصابين به.<sup>1</sup>

د) التعب: درس فيرنون تأثير عامل التعب على الحوادث، تبين أن له تأثير كبير على معدل الحوادث، بحيث درس وضع خلال 12 ساعة في مصنع انجليزا ثم خفضها 10 ساعة لاحظ تزايد في الحوادث بالتالي التعرض للأخطار في يوم العمل وزيادة نسبة الحوادث تفوق بدرجة كبيرة نسبة زيادة ساعات العمل اليومي في الدراسة. فيمكن إرجاع تأثيرات التعب إلى نقص عوامل التي يفسرها بدرجة الحرارة والشعور بانفكاك في العضلات يؤدي عدم الضبط والدقة في العمل مما يسبب الوقوع في حادث.<sup>2</sup>

ويوجد أسباب أخرى هي كما يلي:

- 1- أسباب شخصية: قد تكون جسمية ونفسية واجتماعية و عقلية.
- 2- ظروف عمل غير آمنة: (كالتهووية السيئة و ضعف الإضاءة و ارتفاع نسبة الرطوبة).
- 3- خلل في أسلوب العمل:

✓ كإعطاء معلومات خاطئة أو ناقصة لتنفيذ عمل ما.

✓ ضعف المسؤولية والمشرف الفني.

✓ عدم استخدام الإشارات التحذيرية للأماكن والمواد الخطرة.<sup>3</sup>

4- الأسباب ناتجة عن التجهيزات:

✓ قلة التجهيزات اللازمة.

✓ التجهيزات غير مناسبة.

<sup>1</sup>- أشرف محمد عبد الغني شريت, علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته), ب ط, المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, 2001, ص 256-257.

<sup>2</sup>- فرج عبد القادر طه, علم النفس الصناعي والتنظيمي, ط6, دار النهضة العربية, 2006, ص 296.

<sup>3</sup>- ناصر منصور الروسان, الأمّن الصناعي والسلامة المهنية, ط2, مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع, عمان, 2010, ص 97.

✓ قلة وسائل وضوابط السلامة.<sup>1</sup>

5-أسباب لها علاقة بالعاملين:

✓ عدم الانتباه والتركيز في العمل.

✓ عدم إتباع قواعد وتعليمات السلامة.

✓ عدم ارتداء معدات الوقاية الشخصية.<sup>2</sup>

### 3. خصائص حوادث العمل:

من المفيد معرفة خصائص المستهدفين للحوادث يهدف استبعادهم أثناء عمليات الاختبار التي تجرى في منظمة, ومن أهم خصائصهم ما يلي:

✓ عدم الانتباه: إن المستهدفون ضعيفوا الانتباه للعمل وشارد والذهن.

✓ ضعف الإدراك للخطر الذي ينطوي عليه التصرف: فالمستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.

✓ الانفرادية ومخالفة الجماعة: فالفرد المستهدف للحوادث لا يمتثل لرأي الجماعة, ويميل إلى تكوين رأي مستقبل عن رأي الجماعة.<sup>3</sup>

✓ مخالفة التقاليد الاجتماعية: فالفرد المستهدف لا يحترم التقاليد السائد كما أنه لا يقيم وزنا للشعور والإحساس الجماعي.

✓ الميل إلى إيذاء وعقاب النفس: فالفرد المستهدف لا يكثر بالحوادث وما يترتب عليها من نتائج وينسى ما وقع له في الماضي من حوادث. .

✓ العطرسة والاعتزاز بالنفس: فالفرد المستهدف للحوادث يعتز بنفسه كثيرا, ولا يكثر بالإجراءات الوقائية, واعتقادا منه أنها تؤدي إلى تعطيل العمل ولا منفعة منها.

<sup>1</sup>-أحمد راغب الخطيب, مرجع سابق, ص153.

<sup>2</sup>-رمضان عمومن, حمزة معمر, حوادث العمل-أسباب وأساليب خفضها-, مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, عدد خاص بالملتقى الدولي حول معاناة في العمل, بدون تاريخ, ص557.

<sup>3</sup>-نادر أحمد أبو شبيخة, إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية, ط1, دار الصفاء للنشر والتوزيع, 2009, ص493.

✓ ضعف دافع الانتماء الجماعية: فهو يميل إلى معاداة الآخرين ودفاعته ضعيفة إلى الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين, ولا يتعاون مع الآخرين.<sup>1</sup>

### ثانياً) الركائز الأساسية لحوادث العمل.

#### 1- أنواع حوادث العمل وتصنيفاتها.

##### أ) أنواع حوادث العمل:

من بين أهم الإصابات التي تحدث أثناء وسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية:

➤ الجروح القطعية: تنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة, السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها, وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة, إلى حد البتر التام للعضو المصاب.

➤ الجروح الوخزية: تحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير, والآلات الحادة, قطع الزجاج المتناثرة, أهم ما يميز هذه المجموعة, صغر منطقة المصاب وتعرض لمضاعفات, حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح, وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل: البطن, الجمجمة, الأوعية الدموية, مما يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابة.

➤ الجروح الداخلية والعميقة: تنتج عن الانفجارات والسقوط من أماكن مرتفعة, أو السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي.

➤ الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس: تنتج عن سقوط من ارتفاع أو حوادث الطرق, وقد تؤدي إلى البتر أو الإصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته.

➤ الحروق: التي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار, أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -سنان الموسوي, إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها, ط1, دار مجدلاوي للنشر

والتوزيع, عمان, 2004, ص265-266.

<sup>2</sup> -سلامة أمينة, مرجع سابق, ص53.

### ب) تصنيف حوادث العمل:

يمكن تصنيفها بطرق مختلفة وهي كما يلي:

- ❖ من حيث نوعها: إلى حوادث مرور وحوادث المناجم وحوادث الطائرات أو حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.<sup>1</sup>
- ❖ من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.<sup>2</sup>
- ❖ من حيث خطورتها: فهي قد تكون حوادث مميتة أو أنها قد تؤدي إلى العجز الجزئي أو الكلي.<sup>3</sup>
- ❖ من حيث أسبابها: إلى حوادث ترجع في مقام الأول إلى عوامل بشرية مثل إهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه والحوادث ترجع في مقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.
- ❖ كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كخراب مفاجئ في آلة حديثة ثبت صلاحيتها بعد اختبارها وهذا ما يؤدي حوادث العمل إلى خسارة فادحة تلحق بالإنتاج وتتمثل جوانب هذه الخسارة فيما يلي:
- ✓ الوقت الضائع بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاونة المصاب.
- ✓ الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمل بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاج العادية إذ تكثر الأخطاء نتيجة اضطراب العمال, لأن إصابة أو موت أحد زملائهم يترك في نفوسهم أبلغ الأثر.
- ✓ نفقات تدريب عامل بديل وفروق إنتاجية أو تكلفة تعطيل الآلة لعدم وجود عامل بديل.
- ✓ نقص إنتاجية العامل المصاب بعد عودته إلى العمل.<sup>4</sup>

### 2- عناصر حوادث العمل:

<sup>1</sup>- كامل محمد محمد عويضة, مرجع السابق, ص 148.

<sup>2</sup>- أشرف محمد عبد الغني شريت, مرجع سابق, ص 252.

<sup>3</sup>- طارق كمال, علم النفس المهني والصناعي, ب ط, مؤسسة الشباب الجامعية, الإسكندرية, 2007, ص 151.

<sup>4</sup>- محمد ربيع شحاتة, مرجع سابق, ص 210.

فإن حوادث مجموعة من عناصر تتمثل فيما يلي:

1. الإصابة البدنية: فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه واسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا و يستوي أن يكون عضويا أو نفسيا. فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب جسم الإنسان. فإن العامل يصاب بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحدث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما، إما بتكيف الحادث إلى حوادث مرور، من خلال ما سبق يمكن استخلاص بأن حادث عمل هو ما يلحق الضرر بجسم العامل، مهما كان درجة خطورته، فقد يترتب عنه جروح وكسور... الخ.
2. يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية: أي أن جسم العامل بعد وفاته أثر استغلاله في جو شديد الحرارة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي. فلا يشترط أن يكون ماديا فقط، بل قد يكون معنويا، أو الوفاة نتيجة للخوف، أو رؤية الحريق، فإن تسبب حادث بقوة خارجية بحيث يكون ضرر ماديا أو معنويا.
3. توفير صفة المفاجأة في الحادث: أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة في المكان، وحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل، والفعل المفاجئ يمكن أن يكون ايجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع أو اصطدامه بآلة حادة، قد يكون له تأثير سلبي، فيحقق بالامتناع أو الترك مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء مما يؤدي إلى وقوع الحادث. يجب أن يكون الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه.
4. صفة العنف: يرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن يصيب الآلة عضوا بالجسم العامل مما يؤدي لانقطاع ذراعه. بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب بأضرار نتيجة سقوطه، إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف، ويقصد بصفة العنف أن يكون السبب للحادث متسببا بالعنف، كالسقوط والاصطدام مما يؤدي إلى فقدان عضو جسدي نتيجة اصطدام بآلة حادة.

5. العلاقة السببية: هو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل, فإذا ظهرت الجروح فور وقوع الحادث, أو الوفاة فلا صعوبة في الإثبات. لكن الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث يظل سببها غير معروف, وانطلاقا من هذا يجب مراعاة مدى ارتباط أداء العمل, بمكان العمل وزمانه.<sup>1</sup>

### 3- مصادر حوادث العمل:

لاشك أن تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول علي المعلومات عن الحوادث والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على أمور الآتي:

➤ تاريخ وقوع الحادث: الشهر ويوم والساعة والدورية مكان وقوع الحادث, إن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر بل من ساعة إلى أخرى.

➤ تصنيف العمل وإعداده ووحداته: إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة إن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر, مثل سقوط من فوق السلم عند نزول عليه.<sup>2</sup>

➤ أنماط الحوادث: تتضمن المعلومات المطلوبة هنا طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفصلة.

➤ السبب المباشر للحادث: هذا البند يذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادثة سواء كانت الأفعال أم من ظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا.

➤ نتائج الحادثة: يشتمل هذا البند على مواضع الإصابة في جسم العامل أو العمال ووصف للصلابة أو الجروح كذلك وصف للخسائر في الآلات أو تدميرها ولكن غالبا مالا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشرة الإصابات والخسائر بدقة كاملة, ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة.<sup>3</sup>

➤ الخبرة: يجب أن يوضح التقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع في الحادثة, وتنفيذ هذه الخبرة في بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- سلامة أمينة, مرجع سابق, ص 51.

<sup>2</sup>- عبد الرحمن العيسوي, علم النفس الصناعي, ط1, دار الفكر العربي للنشر والتوزيع, بيروت, 2003, ص 220.

<sup>3</sup>- الشيخ كامل محمد عويضة, مرجع سابق, ص 129-130.

<sup>4</sup>- عبد الرحمن محمد عيسوي, مرجع سابق, ص 263.



المعطيات السيكولوجية: يجب أن يحتوي تقرير وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث. فقد تكشف اختبارات الشخصية بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهستريا أو الصراع، كذلك تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل.<sup>1</sup>

### ثالثاً) أبعاد ونظريات المفسرة لحوادث العمل وأساليب الوقاية منها.

#### 1) أبعاد حوادث العمل:

إن حوادث العمل لا تتعلق فقط بالموارد البشري فقط بل هي مسألة ذات أبعاد خطيرة تؤثر بشكل سلبي على المنظمة، المورد البشري، المجتمع والدولة وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

البعد الاقتصادي: يتضح أثر البعد الاقتصادي على كل من المنظمة والاقتصاد الوطني كما يلي :

❖ المنظمة: يتجسد هذا الأثر فيما يلي:

- علاج حوادث وإصابات العمل.

- رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم.

- خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب حوادث العمل.

❖ الاقتصاد الوطني: يتمثل هذا الأثر في الآتي:

- انخفاض الناتج الوطني نتيجة المبالغ الطائلة التي تدفعها مختلف المنظمات ممثلة في تكاليف علاج حوادث العمل.

- إن ارتفاع معدل حوادث العمل في بلد ما، سيؤدي مع مرور الزمن إلى انخفاض قوة العمل، مما

ينعكس سلبيًا على طاقتها الإنتاجية الكلية وبالتالي انخفاض قوة العمل، مما ينعكس سلبيًا على طاقتها

الإنتاجية الكلية وبالتالي عدم قدرة مختلف منظماتها على دخول أسواق جديدة أو المحافظة على

أسواقها الحالية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمن العيسوي، علم النفس المهني والصناعي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص121.

<sup>2</sup> بوحنيك هدى، مخاطر العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، العدد2، تبسة، جامعة العربي التبسي، 22-05-

2018، ص200.

- البعد الهندسي: بإيجاد التصميم الملائم للمباني، وتوفير الظروف الفيزيائية المناسبة من إضاءة وتهوية وحرارة... الخ. وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات المستقبلية كذلك توفير الآلات بالموصفات المناسبة وتزويدها بالحواجز الواقية.
  - البعد الصحي: ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين، للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم. كذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل، خاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة آثار سلبية علي صحته واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر.
  - البعد الأمني: فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية، وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها. ووضع إشارات وتعليمات على أماكن الخطر، وتؤكد من التقيد بها كإشارات ممنوع التدخين. والتفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف أخطاء تؤثر في السلامة، والعمل على تلافيها. توفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات.
  - البعد التنظيمي: يهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة لأن الأمن الصناعي والسلامة المهنية، بحيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين.
  - البعد البيئي: يركز على أهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة، وتقليل من الآثار والإصابات التي تحدثها هذه المنظمة في بيئة خارجية.<sup>1</sup>
- (2) النظريات المفسرة لحوادث العمل:**
- لقد أعطى الباحثين اهتماما كبيرا بأهم النظريات لتفسير حوادث العمل، لقد أخذت هذه النظريات اتجاهات مختلفة من أهمها:
- 1- نظرية الدومينو: وضع هنريش سنة 1931 هذه النظرية منطلقا من كون 88 من الحوادث تنتج عن التصرفات الخطرة، من الأعمال الخطرة من عوامل الصدفة، حيث توصل إلى تحديد محاور تشكل أهم مسببات حوادث عمل، كما أن هذه المحاور حسب هنريش تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين من عوامل هي:

<sup>1</sup> -أبو شيخة نادر أحمد، مرجع السابق، ص 496.

❖ بنية المؤسسة "آليات التسيير".

❖ التصرفات الخطرة "الأخطاء التقنية".

❖ الخسائر المادية أو البشرية.<sup>1</sup>

2-نظرية الميل لاستهداف الحوادث:تعتبر من أقدم النظريات التي وضعت تفسير لحوادث من ناحية السيكولوجية من أكثرها شيوعا،فالأفراد الذين يقعون في الحوادث بصورة متكررة فيطلق عليها"مستهدفي الحوادث"وسبب ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي قابلية للحوادث،وقد ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد. وهذا ما أثار الجدل بين الباحثين،منه يرى أن الفكرة معقولة لأن بعض الناس تتكرر إصابتهم بالحوادث،وأن نسبة عالية وفي الأخير نجد تصيب نسبة ضئيلة من الأفراد ،لكن لا بد أن نتأكد أن الناس جميعا يتعرضون لنفس القدر من المزالق و الأخطار،فبعض العاملين يرتكبون حوادث كثيرة نظرا لتواجدهم في مواقف بها أخطار خطيرة.لأنهم أكثر تعرضا لأخطار من زملائهم.<sup>2</sup>

3-نظرية الضغط والتكيف:وهذه النظرية كالنظريات السابقة تؤكد أهمية طبيعة العمل والمناخ محدد أساس الحوادث،وتبعا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة لتوريط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوتر،وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث ولكن الحقيقة غير ذلك إن نظرية نزعة استهداف الحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو تكوينه،فنظرية استهداف الحوادث تشير إلى خلل مستمر في تكوين الشخص أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية التكوينية في الفرد.أما نظرية التكيف للضغوط فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة من الظروف الوقتية مثل: الإضاءة أو الحرارة أو مرض العامل أو الضعف ناتج عن إدمان الخمر.<sup>3</sup>

4)نظرية الطبية:تفسر هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة وإنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي.وأن الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر

<sup>1</sup>سمير صلحاوي،مرجع السابق،ص65.

<sup>2</sup>سمير حديبي،حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C-P-G

على العمال المنفذين -قسنطينة)، شهادة الماجستير،جامعة متتوري،قسنطينة، 2008-2009، ص52.

<sup>3</sup>عبد الرحمن العيسوي،مرجع سابق،ص231.

لوقوع الحادث وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها (الخلل السمعي، البصري) وهناك عوامل خارجية تساعد في وقوع الحوادث.<sup>1</sup>

### 3) أساليب الوقاية ونتائج المترتبة عن حوادث العمل مع الحلول المقترحة:

#### 1- أساليب الوقاية من الحوادث:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المنظمة معينة بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات وكذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات، وعلى الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية كما يلي:

أ) النظارات الوقائية (لوقاية العيون من الشرر و الشظايا والحرارة والأشعة والصدمات).

ب) أغطية الرأس (لحماية الرأس من الأشياء الساقطة، الصدمات، ضربات الشمس، الأمطار، السوائل).

ج) سدادات الأذنين (للقاية من الضوضاء والأصوات الشديدة).

د) أقنعة الوجه (لحماية الوجه من تطاير الشظايا، الحرارة، الأشعة، الشرر).

هـ) الكمامات (للقاية من الغازات والأبخرة والروائح والأتربة، الإشعاعات).

و) الكفوف البلاستيكية والجلدية.

ز) أحذية السلامة والأحذية العازلة.

ح) أحزمة الأمان.

ط) المرايل والصدارة (للعاملين في الصناعات الكيماوية وأفران المعادن، والإشعاعات).<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-ثلايحية منال، مرجع السابق، ص 125.

<sup>2</sup>-سنان الموسوي، مرجع السابق، ص 269.

## 2- نتائج حوادث العمل:

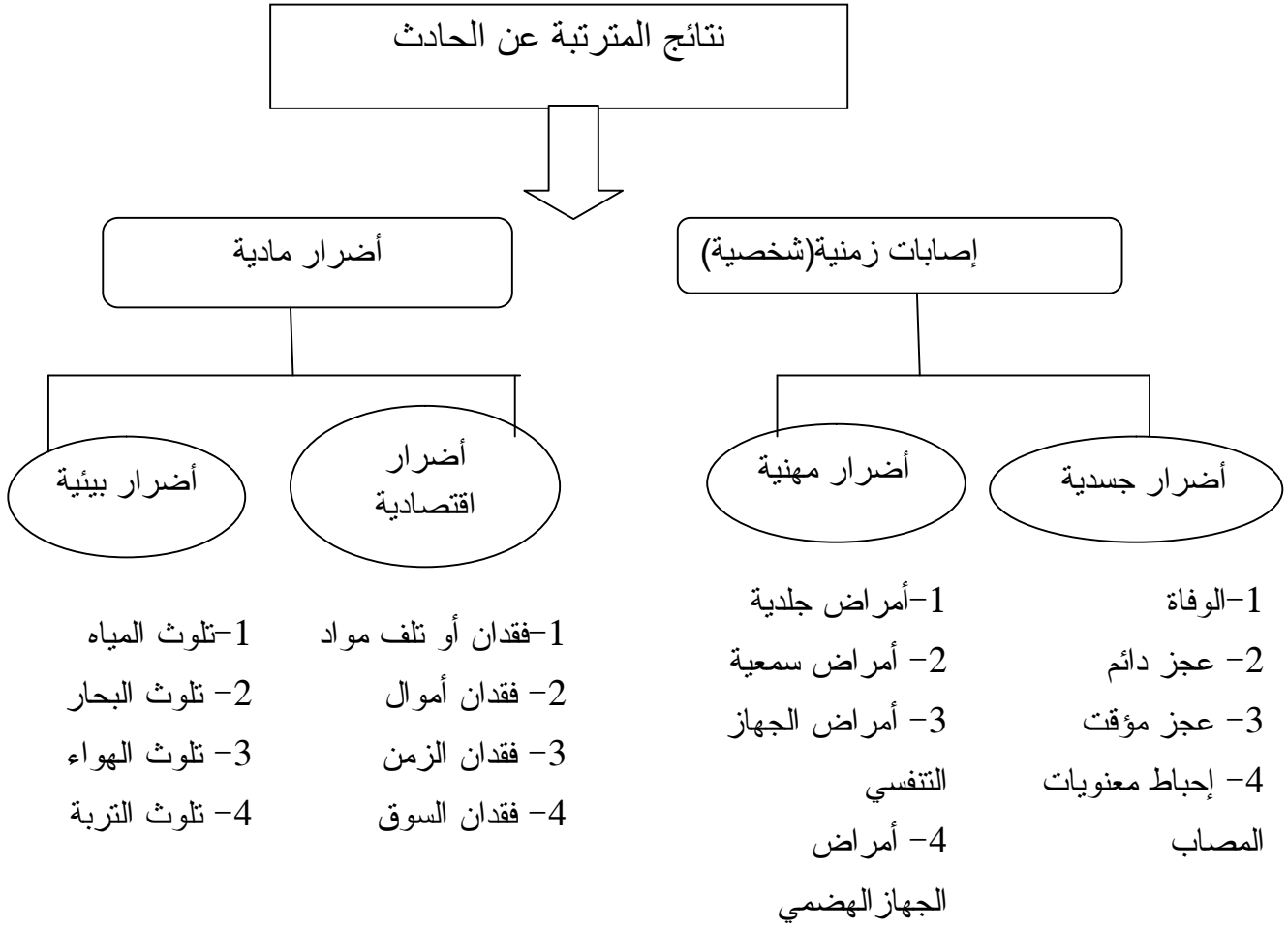
هناك نتائج كالحوادث يمكن التعرف بدون أي صعوبة من ذلك ما يلي:

- نتائج لا تتضمن أي إصابة لأي شخص فهي حوادث لا تسبب الإصابات, مثلا اصطدام عامل في آلة متحركة وتنتج عنها مجرد تلطخ ملابسه بالشحم.
- هناك حوادث الإصابات الخفيفة:مثل اصطدام عامل بآلة متحركة, لكنه يعاني من مجرد تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أو يده.<sup>1</sup>
- حوادث الإصابات الخطيرة:من أمثلة ذلك إدارة الآلات التي تسبب تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها ويصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها.
- الحوادث التي تسبب تحطيم الآلات والمعدات,من أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن ارتداده أن يسقط الونش المجاور فوق طقم آلة متحركة فيحطمها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-عبد الرحمن محمد عيسوي,مرجع سابق,ص257.

<sup>2</sup>-عبد الرحمن العيسوي,مرجع سابق, ص216.

الشكل رقم 02: يوضح نتائج المترتبة عن الحادث



مصدر: الحمداني, معن يحيي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- الحمداني, معن يحيي, الأمن الصناعي والسلامة الصناعية: الإسعافات الأولية, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان, 2008, ص 29.

## 3- الحلول المقترحة لها:

- يجب أن نضع سياسة شاملة لحل هذه المشكلة, يمكن اقتراح الخطوات الآتية في هذه السياسة:
1. التوعية اللازمة للعاملين في القطاع بأهمية إتباع إرشادات وتعليمات والقواعد السلامة في انجاز العمل.
  2. التدريب في جميع المراحل ولكل المستويات لدوره المهم في تقليل من الحوادث وإصابات العمل.
  3. توزيع فترات الراحة أثناء الصيف بشكل يتناسب وارتفاع درجات الحرارة.
  4. الاهتمام بمصادر الحرائق وخاصة الكهربائية.
  5. تحليل أسباب الحوادث ومعرفة الأفعال الخطيرة والظروف والفيزيائية التي تؤدي لوقوع الحادث.
  6. حذف الأفعال الخطيرة واستبعادها ووضع الأفعال السليمة بدلا منها فيطلب ذلك التدريب وإثارة اهتمام العامل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -نورة بوصالح وفريدة ناجمي,التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل:دراسة ميدانية بوحدة إنتاج الكهرباء والغاز أدرار,شهادةالماستر,جامعة أحمد دراية,أدرار,2018-2019,ص94

### خلاصة الفصل:

من خلال دراستي لهذا الفصل استنتج أن حوادث العمل هي ناتجة عن إهمال العمال لبعض التعليمات من جهة و مسؤولين من جهة أخرى, وذلك من خلال تأثر المورد البشري بعدة عوامل قد تكون داخلية أو خارجية, فهي التي تؤثر سلبا على حياته باعتباره عنصرا فاعلا في العملية التنظيمية, فإنه يسعى لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.



الفصل الثالث: ماهية المسار الوظيفي

## الفصل الثالث: ماهية المسار الوظيفي

- تمهيد.

أولاً) تعريف وأهمية المسار الوظيفي وخصائصه.

1. تعريف المسار الوظيفي.

2. أهمية المسار الوظيفي.

3. خصائص المسار الوظيفي وأهدافه.

ثانياً) أنواع ومراحل المسار الوظيفي وأبعاده.

1. أنواع المسارات الوظيفية.

2. مراحل ومجالات المسار الوظيفي.

3. أبعاد المسار الوظيفي.

ثالثاً) نظرة عامة حول المسار الوظيفي.

1. تعريف تخطيط المسار الوظيفي وأهدافه.

2. مسؤولية تخطيط المسار الوظيفي.

3. شروط التسيير الفعال لمسار الوظيفي.

- خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

يعد المسار الوظيفي من أهم المواضيع الإدارية التي لقيت اهتمام من قبل الكثير من الباحثين في مجالات الدراسات المتعلقة بالموارد البشري، بالاعتباره الركيزة الأساسية في المؤسسات الصناعية بحيث يمكنه القيام بمختلف الوظائف متتابعة التي يندرج فيها أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة. بحيث تناولت في هذا الفصل: تعريف المسار الوظيفي وأهميته وخصائصه، أنواعه ومراحله و أبعاده بالإضافة إلى تعريف تخطيط المسار الوظيفي وأهدافه وشروط التسيير الفعال للمسار الوظيفي.

**أولاً) تعريف وأهمية المسار الوظيفي وخصائصه.****1. تعريف المسار الوظيفي:**

- تعريف 01: هو انتقال الموظف من الوظيفية الحالية إلى الوظيفة أعلى، من حيث السلطات والواجبات والوضع الاقتصادي كما تعني هذه الوظيفة بإحداث التوافق والتطابق بين الفرد من جهة، وبين الوظائف التي يشغلها من جهة أخرى.<sup>1</sup>
- تعريف 02: هي سلسلة من المراكز الوظيفية التي يشغلها الفرد بشكل متوالي في مهنة معينة.<sup>2</sup>
- تعريف 03: هو مجموعة متتالية من الترقيات والتقلات الأفقية والراسبة والتي تحدد مجموعة من الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي.<sup>3</sup>
- تعريف 04: هو عملية تمكين الأفراد من التطور و الالتحاق بوظائف معينة في الوقت المناسب، بما يتواءم مع منفعة الفرد وأهداف المنظمة.<sup>4</sup>
- تعريف 05: هو مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي، والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وآماله ومشاعره.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -وفاء برهان برقاي، إدارة الموارد البشرية المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، ط1، دار البيازوري، عمان، 2013، ص313.

<sup>2</sup> -عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات إدارة الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ص238.

<sup>3</sup> -مصطفى محمود أبوبكر، الموارد البشرية -مدخل تحقيق الميزة التنافسية، ب ط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص196.

<sup>4</sup> -رولاناييف المعايطه، إدارة الموارد البشرية -دليل علمي، -ب ط، دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص39.

- تعريف 06: هو مسار للحراك داخل المنظمة أو تراكم مجموعات فريدة ومميزة من المراكز والخبرات خلال شغله لوظائف معينة.<sup>2</sup>

**المفهوم الإجرائي لمسار الوظيفي:** هو مسلك الذي يوضح مجموعة من الوظائف التي يشغلها المورد البشري منذ توظيفه في مهنة معينة داخل المؤسسة حتى تقاعده، بحيث يتمكن الفرد من تطوير مهاراته وقدراته الفكرية و العملية بما يتناسب مع أهدافه وأهداف المنظمة.

## 2. أهمية المسار الوظيفي:

يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظورين هما: الفرد والمنظمة

📌 أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد:

- إحداث الموازنة بين مطامح الموظفين في الأداء والرضا عن عملهم وبين تحقيق المستوى المطلوب من الإنتاجية وهذا يقضي إلى وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة.
- تنظيم وتخطيط حركة الوظائف: إن تنظيم المسار الوظيفي يؤدي إلى تنشيط قدرات العاملين ومهارتهم من خلال النقل والتدريب والاستغناء، حيث أن بقاء الموظفين في وظيفتهم لفترة طويلة من الزمن يفقدهم الكثير من الاستمرارية ويضعف العطاء لديهم ويؤدي إلى انكماش في دافعيتهم للعمل.
- المساواة: أصبحت الأعمال والوظائف تتماثل بين الرجل والمرأة لم تعد هناك مجالات تخص الرجل أو المرأة وبالتالي هناك زيادة عرض العمالة.<sup>3</sup>

📌 أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

- اختيار الموارد البشرية: تبدأ الإدارة الفعالة للموارد البشرية بالاستقطاب والاختيار والتكيف الاجتماعي الفعال للفرد الجدد، وتحتاج المنظمة إلى الاهتمام بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين الموهوبين و اختيار وتعيين أفضل فرد في العمل، الذي يكون هناك احتمالات أكبر لإسهامه في المنظمة. وتحقق المنظمة لهذه المهام لابد وأن تتفهم المنظمة لنوعية المهن أو المسارات الوظيفية التي تقدمها والقيم المهنية التي تتوافق مع أهدافها وتوقعاتها.

<sup>1</sup>- محمود عبد الفتاح رضوان، تخطيط المسار الوظيفي، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2012، ص30.

<sup>2</sup>- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص161.

<sup>3</sup>- تلجي أمال وبن علال نبيهة، أثر إدارة المسار الوظيفي على أداء العاملين في المنظمات الجزائرية، شهادة الماستر، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص18.

➤ تنمية واستخدام الموارد البشرية: في كثير من المنظمات تنادى بأن مواردها البشرية هي أعلى ما تمتلكه من أصول. لكن عندما يوضع الفرد في الوظيفة لا تتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه وتنميته، ويصبح الفرد عبء والتزاما على المنظمة، وهذا من خلال أدائه الضعيف أو إنهاء عمله إجباريا، فإن من مصلحة المنظمة أن تساعد أفرادها على إدارة مساراتهم الوظيفية.

➤ إدارة الرسوب أو الجمود الوظيفي: هي تمثل مشكلة تواجه المنظمة التي لا تتوسع بسرعة أو التي تنقلص نتيجة تصغير حجمها، أو إعادة هيكلتها. وتعني مشكلة الرسوب الوظيفي، وجود فرص محدودة للحراك والترقي للمديرين والأفراد الآخرين، حيث يوجد عدد كبير من المرشحين لمراكز معينة بدرجة تفوق عدد المراكز المتاحة، وتتفاقم هذه المشكلة بزيادة نسبة الأفراد العاملين في متوسط العمل.<sup>1</sup>

### 3. خصائص المسار الوظيفي وأهدافه:

#### ❖ خصائص المسار الوظيفي:

يوجد مجموعة من خصائص المسار الوظيفي يمكن أن نستخلصها في ما يلي:

- يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.
- يقع على الفرد قدر من مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.
- إن المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المؤسسة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وصفاته، وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهاراته.
- وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعادل للأدوار.
- تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، ب ط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002-  
2003، ص 338-339.

<sup>2</sup> -فايزة بوراس، مرجع السابق، ص 59.

- العمل من خلال النظم وتكامل جهود كل من الفرد والمنظمة لتحقيق التوافق بين اتجاهات وصفات وقدرات الفرد وتوقعاته واحتياجات المنظمة وأهدافها.
- وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي للمستقبل الوظيفي للفرد مرتبط بتخطيط المنظمة في تشغيل العمالة.
- وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة، حيث لا يميل أحد الطرفين (الفرد و المنظمة) عبئاً على الآخر وذلك لوجود منفعة ومصلحة لكلا الطرفين من خلال تخطيط المسار الوظيفي.<sup>1</sup>

### ❖ أهداف المسار الوظيفي:

- أهداف المؤسسة:
  - ✓ تحديد العاملين ذوي إمكانية النمو المرتفعة.
  - ✓ تخطيط سياق نظم وعمليات وأنشطة الوظيفة من أجل التعاقب المنظم.
  - ✓ تحسين التوافق بين اهتمامات الفرد واستعداده للمسار الوظيفي وفرص المؤسسة.
  - ✓ نقل فرص المسار الوظيفي إلى القوي العاملة .
  - ✓ تطوير صورة المؤسسة باعتبارها ذات توجه إنساني.
  - ✓ إظهار المؤسسة هي صاحب عمل مسؤول.
- أهداف الفرد:
  - ✓ ممارسة المزيد من حرية التصرف في حل الصراعات بين الحياة والمسار الوظيفي أو تغيير جودة الحياة.
  - ✓ تحسين فهم الذات.
  - ✓ تحقيق المزيد من وضوح الرؤية في المؤسسة أو المهنة.
  - ✓ تطوير أداء مسار وظيفي مرضي
  - ✓ المزيد من فعالية إدارة المسار الوظيفي في بيئة أعمال تجارية تتصف بعدم التأكد.<sup>2</sup>

### ثانياً) أنواع ومراحل المسار الوظيفي وأبعاده :

<sup>1</sup>-مصطفى محمود أبوبكر، المرجع السابق، ص199.

<sup>2</sup>-محمد محمد إبراهيم، مرجع السابق، ص424-425.

## 1. أنواع المسارات الوظيفية:

هناك عدة أنواع, تتحدد وفقا لنوع كل المسار هي:

➤ المسار التقليدي: يمثل هذا المسار حركة انتقال عمودية تصاعدية من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى عن طريق الترقية على أن تكون الوظيفة التي سينتقل إليها الفرد ذات علاقة بالوظيفة السابقة من حيث طبيعتها ويفهم من ذلك أن الوظائف التي تقع على مسار واحد هي الوظائف من نوعية واحدة وتخصص واحد من أجل تحقيق الترابط الموضوعي في المسار الواحد.

➤ المسار الشبكي: يشير هذا المسار احتمالية الفرد ضمن وظائف متعددة أفقيا وعموديا بأن واحد داخل الهيكل التنظيمي, وهذا ما يعني بأن بقاء الفرد في المستوى الإداري الأعلى لا يقتصر على وظيفة واحدة وهي التي رقي إليها بل ينتقل إلى عدة وظائف في نفس المستوى الإداري .

➤ المسار الإنجاز: إن مضمون هذا المسار أن الفرد يتقدم في مساره نتيجة لإنجازاته المحققة أي أن الترقية والنقل معتمدة أساسا على درجة التميز والنجاح في هذه الحالة أن طول الفترة الزمنية اللازمة لبلوغ نهاية مسار الخدمة لا يتوقف عليها بلوغ نهايته إذ أنه كلما زادت نجاحاته وإنجازاته ساعد على ذلك سرعة الترقية والنقل بالتالي بلوغ نهاية المسار ليس مشروط بسن التقاعد.<sup>1</sup>

## 2. مراحل ومجالات المسار الوظيفي:

### 1. مراحل تطور المسار الوظيفي:

➤ مرحلة الاستكشاف: يبدأ الفرد بممارسة اختيارات هامة بشأن مساره الوظيفي قبل فترة طويلة من انضمامه لقوة العمل, بحيث يتأثر باستكشافه لذاته من حيث ميوله وقدراته. وتنتهي فترة استكشافه لدى معظم الناس عندما يبلغون منتصف العشرينات ينتقلون من الدراسة إلى العمل, من خلال هذه الفترة يطور الفرد عدة توقعات بشأن نقطة بداية مساره الوظيفي, قد تكون هذه توقعات غير عملية أو واقعية إلا أن الفرد يحاول استكشاف وتقييم مدى عمليتها.

➤ بداية المسار: تبدأ فترة المسار بالاتصال بمنظمة أو منظمات يتوقع الفرد أن يعمل بها, واستعراض الفرص الممكنة للتوظيف ومفاضلة بينهما, أن اختيار وظيفة يتقدم لشغلها. عندها يحصل على الوظيفة الأولى, ويتلقى التدريب مع زملائه ويتعلم من أخطائه.

<sup>1</sup> - بلخي ريمه, علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي (دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز

بجيجل), شهادة الماستر, جامعة محمد الصديق بن يحيى, جيجل, 2015-2016, ص 58.

➤ منتصف المسار: لا يصطدم معظم العاملين بالتحديات في المسار الوظيفي حتى يصلوا لمرحلة منتصف المسار، مرحلة تشهد تحسن أو تدهور أداء الفرد حيث لا يبقى كما كان في مرحلة تأسيس وتتوقع منه الإدارة أن يكون مسئولاً ملتزماً بمعايير الأداء. حيث تؤدي أخطاء العمل لعقوبات أكثر من تلك التي كانت في مرحلة التأسيس أما الذين ينجحون في بلوغ هذه المرحلة ينالون حوافز عكس الذين يتعثرون في هذه مرحلة يتعرضون لتغيير الوظيفة أو مكان العمل.

➤ المسار المتأخر: تمثل هذه المرحلة وقتاً سعيداً لهؤلاء الذين يستمرون في النمو والتطور خلال مرحلة منتصف المسار، حيث يستطيعون الاسترخاء ويلعبون دور الموظف الأكبر، بحيث تتمحور قيمتهم لدى المنظمة في خبرتهم وقدراتهم على الحكم التي تطورت عبر سنوات عديدة من خبرات العلمية.

➤ نهاية المسار: هذه المرحلة الأخيرة في المسار الوظيفي وهي مرحلة صعبة على كل فرد، وقد تكون أصعب على هؤلاء الذين حققوا نجاحاً مستمراً في المراحل السابقة، إذ حان وقت التقاعد بعد عقود من الأداء الناجح والإنجاز. أما بالنسبة للذين أدائهم متواضعا ومتناقصا عبر سنوات الحياة العملية فقد يستعدون بنهاية المسار إذ أن مشاعر الفشل والإحباط.<sup>1</sup>

## 2. مجالات المسار الوظيفي:

صنف الباحثون مجالات المسارات الوظيفية بشكل عام إلى ثلاثة مجالات رئيسية وهي كما

يلي:

➤ المجال الوظيفي الفني التخصصي: يفضل الأفراد المصنفون ضمن هذا المجال الأعمال الفنية التخصصية، لأنهم لا يحبذون الأعمال الإدارية والرئاسية وما تحمله من أعباء ومسؤوليات.

➤ المجال الإداري: فيه يفضل الأفراد الأعمال الإدارية كالقيادة والإشراف وعدم ميولهم للأعمال الفنية، وتضم المسارات الوظيفية للمجال الإداري مجموعة من الوظائف المبتدئة من المستويات الإدارية الدنيا لتنتهي بأعلى المستويات الإدارية.

➤ مجال المسار المزدوج: يستخدمه الاختصاصيون غالباً مثل المهندسين والفنيين والمبرمجين وأصحاب التخصصات العلمية، ونظراً لانتهاج مسار هذه الوظائف بوقت قصير، تزداد مشكلة تعقيداً

<sup>1</sup>- أحمد السيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية - رؤية الاستراتيجية معاصرة، ط1، المعادي

الجديدة، القاهرة، 2006، ص360-361



عندما يكون أداء العامل ممتازا ولديه رغبة في استمرار مساره، فيكون أمام اختيار الجمود أو الانتقال للجانب الإداري والإشرافي.<sup>1</sup>

### 3. أبعاد المسار الوظيفي:

ترتكز عملية تطوير المسار الوظيفي على بعدين هما: تخطيط المسار الوظيفي وإدارة المسار الوظيفي ويتضح من الشكل التالي:

❖ تخطيط المسار الوظيفي: بجدر الإشارة إلى أن عملية تخطيط المسار الوظيفي تكون مستمرة، ويتطلب نجاحها جعل هذه المسارات أطول ما يمكن على أن يصاحب هذا الطول زيادة في عدد المناصب التي يمكن أن يرتقي أو ينتقل إليها الفرد. فتخطيط المسار الوظيفي عملية شخصية خاصة بالفرد وتتضمن العديد من الأنشطة منها: تقييم قدرات الفرد، البحث عن الفرص الوظيفية، وضع الأهداف والخطط وتنفيذها مما يساهم في تطوير الأفراد في المهن المختلفة.

❖ إدارة المسار الوظيفي: إن إدارة المسار الوظيفي تمثل الجانب الثاني من عملية تطوير المسار الوظيفي والذي يدخل ضمن نطاق مسؤولية المنظمة، وتتمثل في الخطط والأنشطة التي تضعها المنظمة من أجل تحقيق التوافق بين الخطط الشخصية للفرد والمتعلقة بمساره الوظيفي وخطط الموارد البشرية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - معاذ نجيب عبد الله، إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي، شهادة الدكتوراه، جامعة دمشق، ص 33

<sup>2</sup> حليلة بن طري، أثر تطوير المسار الوظيفي في الرضا الوظيفي (دراسة حالة المؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة -

(شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص 14.

ثالثاً) نظرة عامة حول المسار الوظيفي.

1- تعريف تخطيط المسار الوظيفي وأهدافه.

📌 تعريف تخطيط المسار الوظيفي:

- تعريف 01: هو تلك العملية التي يقوم فيها الفرد بدور رئيسي في تحديد أهدافه المهنية والطريقة الملائمة لتحقيقها.<sup>1</sup>
- تعريف 02: هو ذلك النشاط المنظم والرسمي الذي تضعه المنظمة لأفرادها لزيادة تعميق المعلومات والقدرات والمهارات والتي تؤثر على مستقبلهم الوظيفي نوعاً واتجاهاً.<sup>2</sup>
- تعريف 03: بأنه الطريق الذي يسلكه الموظف، وتساعد الإدارة للوصول إلى مراكز وظيفية أفضل خلال حياته الوظيفية في المنظمة.<sup>3</sup>
- تعريف 04: هي إحدى الوظائف التي تعني بإحداث التوافق وتطابق بين الفرد من جهة، وبين الوظائف التي يشغلها من جهة أخرى، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق أهداف المنظمة الإنتاجية وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل.<sup>4</sup>
- تعريف 05: هو عملية تحديد أهداف المسار الوظيفي وكيفية الوصول إليها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2007، ص17.

<sup>2</sup>- مصطفى محمود أبوبكر، مرجع سابق، ص200.

<sup>3</sup>- وفاء برهان برقواوي، مرجع سابق، ص313.

<sup>4</sup>- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ب ط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص521.

<sup>5</sup>- أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، بط، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص124.

- تعريف 06: هو عملية مشتركة بين الفرد والإدارة تتضمن إعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متصاعد وتحديد مهارات المطلوبة من تعلم وتدريب وتحديد المراحل الزمنية لعبور كل مركز وظيفي إلى مركز آخر أعلى.<sup>1</sup>

- من خلال تعريفات سابقة يمكن استخلاص تعريف التالي:

هو تلك النشاط الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة يسعى من وراءه تطوير مهاراته وخبرات عملية من خلال عمله في مختلف الوظائف، ذلك من خلال الصعود أو النزول في الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة.

### أهداف تخطيط المسار الوظيفي:

#### أهداف المنظمة:

- ✓ شغل وظائف تتناسب مع الخلفية العلمية والعملية.
- ✓ التدرج الوظيفي بما يحقق الذات.
- ✓ تنمية ومواكبة خبرات وقدرات.
- ✓ الاستفادة من فرص الترقية.
- ✓ إشباع الحاجات الإنسانية والأمنية والاجتماعية وحاجات المكانة والتقدير و تحقيق الذات.
- ✓ الحصول على المستوى مناسب من الأجور.

#### أهداف العاملين:

- ✓ تهيئة وتنمية العناصر المناسبة لشغل الوظائف.
- ✓ خلق وتعزيز دافعية ورضاء العاملين والعاملات.
- ✓ تقليل معدل دوران العمالة والتغيب وحوادث وإصابات العمل.
- ✓ زيادة الإنتاجية.<sup>2</sup>

### 2- مسؤولية تخطيط المسار الوظيفي:

إن مسؤولية تخطيط الحياة المهنية داخل المنظمة تشمل عدة أطراف مجتمعة مثل الفرد العامل والمشرف والمنظمة.

<sup>1</sup>-محمد موسى أحمد، مرجع السابق، ص200.

<sup>2</sup>-أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص351.

➤ مسؤولية الفرد العامل: إن تخطيط الحياة المهنية يتم من قبل الفرد نفسه، لأنه الوحيد الذي باستطاعته تحديد مهنة التي يستطيع ممارستها، فالطموحات والرغبات تختلف باختلاف الأشخاص، لذلك على الموظف تخطيط المسار الوظيفي لنفسه، باعتماد على ما يحصل عليه من معلومات داخل المنظمة أو عن طريق إرشاد الموظفين القدامى.

➤ مسؤولية المشرف: للمشرف دور رئيسي يلعبه في مساعدة العاملين في تخطيط سير حياتهم الوظيفية، وقد ينظر إلى بعض المشرفين إلى عملية توفير النصح والإرشاد للعاملين على أنها لا تدخل ضمن اختصاصاتهم، أو أنهم يوجهوا من الإدارة العليا لتحمل المسؤوليات، بحيث يقوم المشرفون أدائها لمساعدة العاملين على تخطيط مسار حياتهم العملية إرشاد وتوجيه وتنسيق وتمثيل مصالح العاملين كالتالي:

#### 1. الإرشاد:

- المساعدة في تحديد المهارات والاهتمامات والأهداف.
- المساعدة في تحديد الخيارات والبدائل.
- المساعدة في تقييم الخيارات واختيار الخيار الأفضل.
- المساعدة في تصميم خطة المسار الوظيفي والإستراتيجية لتحقيقها.

#### 2- التقييم:

- تحديد العناصر الحرجة في العمل.
- مناقشة مجموعة الأهداف مع العاملين.
- تقييم العاملين.

#### 3- التوجيه:

- تدريب العاملين على المهارات الفنية.
- دعم الأداء العاملين.
- اقتراح السلوك الفاعل والتحسينات المطلوبة.

#### 4- التنسيق:

- المساعدة في إيجاد ترابط بين العاملين مما يساعدهم في المضي في تنفيذ مساراتهم الوظيفية.
- المساعدة في إيجاد مراكز تدريبية مناسبة للعاملين أو في إيجاد فرص عمل أفضل.
- تمثيل مصالح واهتمامات العاملين والدفاع عنهم أمام الإدارة و الاقتراح الحلول للمشاكل القائمة.

3-مسؤوليات المنظمة: تتركز مسؤوليات المنظمة على مهمة إيجاد الخيارات الوظيفية والإعلان عنها وشرحها للعاملين، وقيام المنظمة بتوفير المعلومات الواضحة حول الفرص وخطوط سير المسارات المهنية للعاملين، وتعتبر هذه مهام إدارة الموارد البشرية التي تحرص على وضع أبعاد واضحة للأعمال المختلفة والمراحل والمستويات للتقدم والترقية لكل من هذه الأعمال داخل المنظمة.<sup>1</sup>

### 3-شروط التسيير الفعال للمسار الوظيفي:

رغم التطور الهائل في أساليب العمل التكنولوجية يبقى الدور الفعال للموارد البشرية الذي يعتبر من أهم عناصر الإنتاج في المؤسسة والعامل الأساسي والمحرك لنشاطها، مما يتطلب رعاية واهتماما خاصا به، إذ يجب على المؤسسة وضع إستراتيجية لتتبع المسار الوظيفي للعامل ومنحه تحفيزات والسهر على سلامته، من الشروط الأساسية التي تعمل على تفعيل المسار الوظيفي مايلي:<sup>2</sup>

🚧 الخدمات الاجتماعية: هي مجموعة التسهيلات والمواقف التي يتمتع بها العامل داخل مكان العمل أو خارجه، بغرض تسيير أدائه عمله واستقراره في خدمته. من بينها:

✓ الخدمات المتعلقة بظروف العمل كالإضاءة والتهوية وتهيئة مكان العمل.

✓ الخدمات المتعلقة بالرعاية الصحية والنفسية، إذ تعتبر هذه الخدمات عنصرا هاما في رفع الكفاءة الإنتاجية لارتباطها المباشرة بقوة العاملين والمحافظة عليهم.

✓ الخدمات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية من أجل تأمين مستقبل العاملين كالتأمين الصحي والعجز والوفاة.

🚧 أمن وسلامة العنصر البشري: إن ضرورة الحفاظ على سلامة العاملين، من رعاية طبية والحماية من مخاطر العمل وهي بمثابة الالتزامات القانونية التي تفرض جميع المؤسسات إلزاما، نذكر مايلي:

✓ تجهيز جميع المؤسسات أجهزة الإسعاف الأولية والمساعدة الطبية.

✓ إلزام المؤسسات بنظافة موقع العمل، واتخاذ الإجراءات الملائمة دون إصابة صحة العمال بأذى أو ضرر من الغازات والنفايات.

<sup>1</sup>-نصر الله حنا، إدارة الموارد البشرية، بدار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص254-255.

بوكرافة كريم، علاقة نظام الأجور والمكافآت بعملية تسيير المسار الوظيفي (دراسة حالة جامعة عبد الحميد ابن

<sup>2</sup>باديس-مستغانم-)، شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2015-2016، ص72.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقت إليه في هذا الفصل اتضح لي أن المسار الوظيفي هو مجموعة من الوظائف التي يشغلها العامل في حياته العملية داخل المؤسسة، فإنه يتعرض لعدد من عوائق ومشكلات في بيئة عمله فقد يكون لها تأثير سلبي أكثر منه إيجابي، مما يؤدي إلى خلل وإعاقة في مواصلة مساره المهني.

الفصل الرابع والعشرون  
الطبيب المبتلي

## الفصل الرابع: الجانب الميداني

- تمهيد.

أولاً) تعريف وهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها.

1. تعريف المؤسسة.

2. هيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها.

3. أهداف المؤسسة.

ثانياً) التعريف بمجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومجالاته

1. التعريف بمجتمع الدراسة.

2. عينة الدراسة.

3. مجالات الدراسة.

ثالثاً) تحليل وتفسير الجداول ومناقشتها.

1. تحليل وتفسير الجداول.

2. مناقشة الجداول.

- خاتمة.

- التوصيات والاقتراحات.

- قائمة المصادر والمراجع.



**الفصل الرابع: الجانب الميداني.****تمهيد:**

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل والمسار الوظيفي سأحاول في هذا الفصل إلى التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي بالإضافة إلى مهامها بالتركيز على أهم نقاط التعريف بعينة الدراسة ومجالاتها وتحليل وتفسير البيانات بالاعتماد على مختلف الإجابات التي تم الحصول عليها، ثم مناقشة الجداول باعتبارها من أهم خطوات التي نسعى من خلالها الوصول إلى النتائج.

**أولاً) تعريف وهيكل التنظيمي بالمؤسسة وأهدافها.****1. تعريف المؤسسة توزيع الكهرباء والغاز:**

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

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).

**2. هيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها:****أ) هيكل التنظيمي للمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز:**

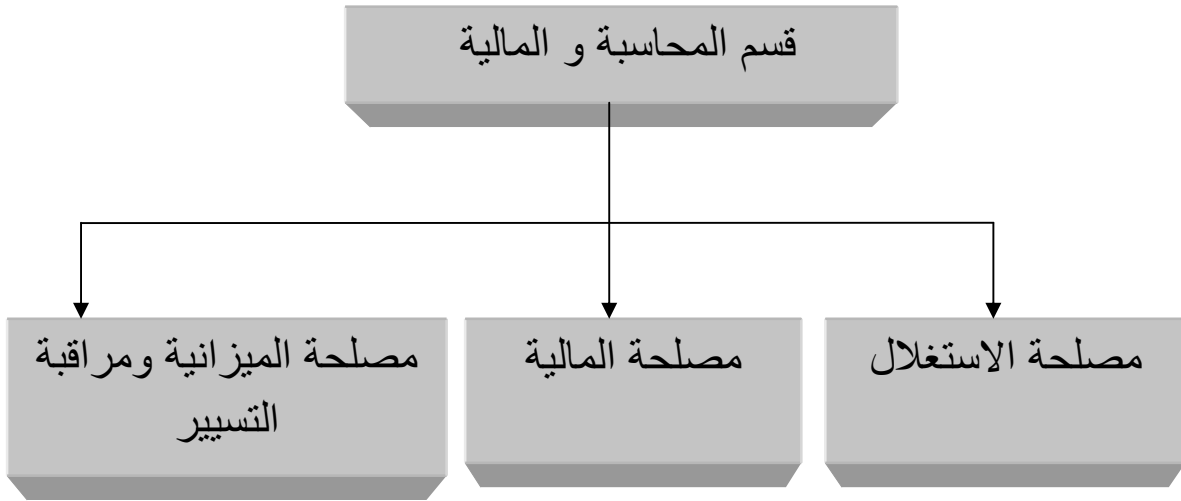
الشكل رقم 03: يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة



- ❖ **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
  - وضع 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.
  - زيارة المشاريع ( الشبكات الجديدة، التوصيلات..... ) .
- ❖ **تحضير جلسات لتوعية العمال ضد أخطار الغاز و الكهرباء مع المصالح التقنية 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 .
  - 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.
- 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 الأعلام الآلي.
- تصليح الإعطاب التي تتعرض لها الشبكة.
- ❖ **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 .
- ❖ **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 بالعاملين منذ لحظة توظيفهم و حتى التقاعد، حيث يقوم بالتسيير الإداري ( عطل، ساعات إضافية، أجور، مكافآت...) و وضع مخططات للتقويم للعاملين و ضمان علاقات دائمة مع طب العمل و النقابات العمالية و غيرها.
- ❖ **قسم المحاسبة والمالية:** و هو قسم يهتم بدراسة جميع العمليات و تسجيلها محاسبيا، حيث يقوم بالإضافة للتسجيل المحاسبي المراقبة المالية، مراقبة الميزانية. و سنتعرف فيما بعد على هذا القسم.

**الشكل رقم 04: يوضح الهيكل المتعلق بقسم المحاسبة والمالية:**



**- مهام رئيس قسم المحاسبة و المالية :**

- إن رئيس قسم المحاسبة و المالية بمديرية التوزيع بأدرار يقوم بمراقبة جميع مصالح القسم و متابعتها باستمرار و الحرص على إنجاز جميع الأعمال بصفة دقيقة ، هذا على غرار المهام التالية :

- تدقيق و مراقبة الحسابات.
- التنسيق بين مختلف الأقسام .
- إجراء إعمادات الاستثمار<sup>1</sup>.

**3. أهداف المديرية التوزيع بأدرار :**

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 .

<sup>1</sup>- مقابلة مع السيد لنصاري يحي، رئيس قسم الأمن الداخلي، وحدة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار يوم الأحد 21 فيفري 2021، 10:30.

- استمرارية التسيير من خلال ( التحكم، الاستغلال، الصيانة ).
- وضع ميكانيزمات لتنمية الهياكل ، و الصيانة و استغلال الشبكات .
- المحاولة قدر الإمكان من تقليص مدة إيصال زبائنها الجدد بالكهرباء و الغاز
- التقليل من عدد الحوادث المهنية ، و تحسين العمال و الزبائن بخطورتها
- ضمان تمثيل جيد لشؤون الغاز على المستوى المحلي.
- التقليل من الطاقة الضائعة.<sup>1</sup>

## ثانياً)التعريف بالمجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومجالاتها.

### 1.التعريف بالمجتمع الدراسة:

هو مجموع عدد العمال في شركة توزيع الكهرباء والغاز بولاية أدرار بحيث تتكون من 110 عامل،بحيث اعتمدت على 60 عامل من المجتمع الكلي.

### 2.عينة الدراسة:

العينة Sample: هي جزء من المجتمع حيث تتوفر في هذا الجزء خصائص المجتمع الأصلي.<sup>2</sup>بحيث يتم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع الكلي،فقد يعتبر اختيار العينة ضروري في البحث العلمي،بما أن موضوع الدراسة يتمحور حول تأثير حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل لدى عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار،فاعتمدت على هذه العينة بشكل قصدي نظرا لكون عمال يتعرضون لعدة مخاطر في بيئة العمل.فإن العينة القصدية :هي العينة التي يذهب إليها الباحث ويقصدها بالتحديد،أي أن يقصد أشخاصا بعينهم،فينتقي الباحث الأفراد الذين سيكونون هم أفراد العينة الخاصة بدراسته،ويبني حكمه على مدى مطابقة هؤلاء الأفراد لأغراض بحثه المحددة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>مصدر: وثائق من المؤسسة.

<sup>2</sup>بوحوش عمار،منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية،ط1،المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسة والاقتصادية ، ألمانيا،2019،ص68.

<sup>3</sup>-أحمد عارف العساف،محمود محمد الوادي،منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية "المفاهيم والأدوات"،ط1،دار الصفاء للنشر والتوزيع ،عمان،2011،ص241.

### 3.مجالات الدراسة:

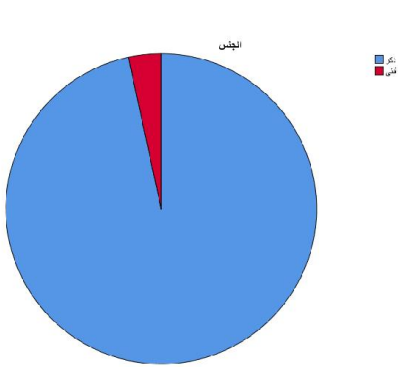
- 1- المجال الجغرافي: هو المكان الذي أجريت في الدراسة الميدانية بولاية أدرار في مديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) وجاء اختيار ميدان دراستي كون عمال مؤسسة سونلغاز يتعرضون لمعظم المخاطر,وتقع فيها حوادث العمل بكثرة,بحيث تقع مديرية توزيع الكهرباء والغاز في وسط ولاية أدرار يحدها من اتجاه اليمين سوق بودة,من جهة اليسار تحدها ثانوية خالد بن الوليد و من الأمام طريق معبر السيارات ومن الخلف السكنات.
- 2- المجال المكاني:هو البيئة التي أجريت بها الدراسة الميدانية المتمثلة في شركة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار.
- 3- المجال البشري:يتركز في هذه الدراسة على عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار الذي يقدر ب:110عاملا.
- 4- المجال الزمني:هي الفترة التي أجريت بها الدراسة بحيث استغرقت شهرين تقريبا 07فيفري إلى 07أفريل 2021 يمكن تقسيم فترات إلى ما يلي:
  - المرحلة الأولى:في المرحلة قمت بالزيارة لشركة توزيع الكهرباء والغاز بولاية أدرار,وذلك من أجل توضيح بعض النقاط المتعلقة بموضوع دراستي.
  - المرحلة الثانية:في هذه قمت الزيارة لشركة من أجل الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بالموضوعي وبعض المعلومات خاصة بالشركة.
  - المرحلة الثالثة:في هذه المرحلة قمت بتصميم الاستمارة وتوزيعها على العاملين.
  - المرحلة الرابعة: في هذه المرحلة قمت بتجميع الاستمارة ثم تفريغها وتحليل البيانات من أجل الحصول على النتائج.

ثالثاً) تحليل وتفسير الجداول ومناقشتها:

1. تحليل وتفسير الجداول:

➤ تحليل المحور الأول: البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

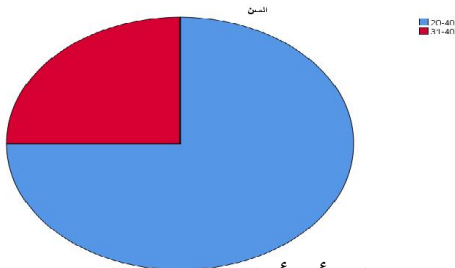


الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	57	95,0
أنثى	2	3,3
المجموع	59	98,3
الإجابة المفقودة	1	1,7
المجموع	60	100,0

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أفراد العينة حسب متغير الجنس فنجد أن أغلبيتهم ذكور الذي يمثل 57 وبحيث يقدر بنسبة 95,0% في حين نجد إناث ب 2 التي تتراوح نسبتها ب 3,3%.

هذا يعني أن أغلبية أفراد العينة هم ذكور أكثر من إناث وهذا راجع إلى كون المؤسسة ذات طابع خدماتي أكثر من إداري فنجد معظم إناث يمارسون نشاط إداري داخل المؤسسة كالتنظيف و المحاسبة والأعمال المكاتب على غرار ذكور نجد معظم أعمال التي تقوم بها تكون خارج المؤسسة، باعتبار أن المورد البشري قادر على تحمل وقيام بأعمال الشاقة ومواجهة المخاطر بشكل دائم في عمله كالصعود إلى العمود الكهربائي... الخ

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



السن	التكرار	النسبة المئوية %
40-20	45	75,0
60-41	15	25,0
المجموع	60	100,0

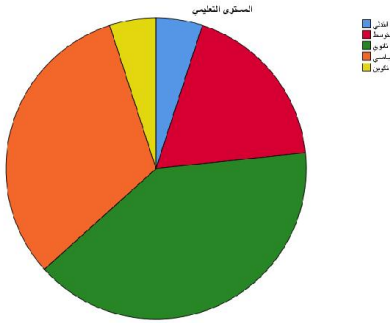
من خلال الجدول رقم 2 الذي يوضح لي متغير السن فتبين لي أن أغلبية العمال المبحوثين يتمركزون في الفئة الشبابية التي تتراوح أعمارهم 40-20 التي تمثل 45 تقدر نسبتها ب 75%.



ويمكن تفسير أن المؤسسة ذات طابع اقتصادي فنجدها تستقطب فئة شباب خاصة فئة عمرية الأولى باعتبارهم أكثر نشاط وحيوية بإضافة إلى أنهم يتمتعون بالياقة بدنية وقادرين على تحمل أعمال شاقة.

**الجدول رقم 03: توضح أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.**

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية%
ابتدئي	3	5,0
متوسط	11	18,3
ثانوي	24	40,0
جامعي	19	31,7
تكوين مهني	3	5,0
المجموع	60	100,0

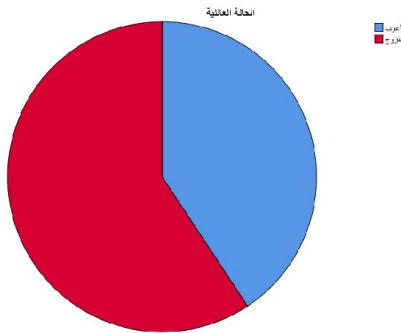


من خلال الجدول يظهر لي أن أكبر نسبة عند أفراد العينة الذين لهم مستوى تعليمي ثانوي تقدر بنسبة 40% ثم نجد في مقابل مستوى جامعي الذي يقدر بـ 31,7% بإضافة إلى تكوين مهني ومستوى ابتدائي بنسبة 5% و3%.

يمكن إرجاع هذا إلى أن المؤسسة الاقتصادية لا توظف إلا الأفراد الذين لهم مستوى تعليمي عالي كالجامعين وثنانوي وذلك بزيادة الحرص على التكوين المورد البشري وتدريبه لمدة 9 أشهر من أجل تطوير مهاراته وقدراته المعرفية والعملية حتى يصبح قادر على عمله.

**الجدول رقم 04: توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.**

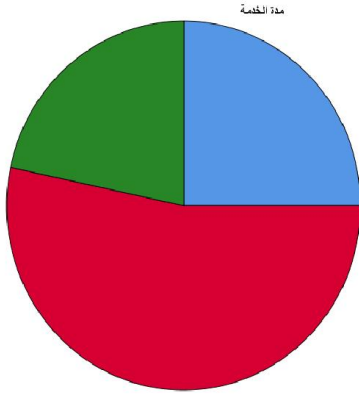
الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية%
أعزب(ة)	24	40,0
متزوج(ة)	35	58,3
المجموع	59	98,3
الإجابة المفقودة	1	1,7
المجموع	60	100,0



من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 58,3% من المبحوثين يكون في الحالة العائلية متزوجين ثم نجد بعدها فئة العزاب تقدر بنسبة 40% بإضافة إلى الإجابة المفقودة 1%.

يمكن تبرير هذا أن المؤسسة تحاول جاهدة قدر إمكان على استقطاب فئة الشباب من أجل امتصاص أو الحد من ظاهرة البطالة لهذا نجد معظم أفراد العينة متزوجين وعزاب بنسبة كبيرة في المؤسسة فنجد فئة المتزوجين باعتبار أن معظم المتزوجين يتحملون مسؤولية أبنائهم وذلك من خلال تلبية مختلف الحاجيات اليومية.

### الجدول رقم 05: توزيع العينة حسب مدة الخدمة في المؤسسة



مدة الخدمة	التكرار	النسبة المئوية%
1-3 سنوات	15	25,0
3-5 سنوات	32	53,3
5 سنوات فما فوق	13	21,7
المجموع	60	100,0

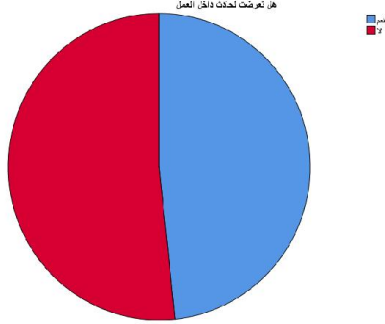
يتبين لنا من خلال الجدول أن نصف أفراد العينة تكون مدة خدمتهم في العمل تتراوح من 3 إلى 5 سنوات التي تقدر حوالي 53,3% ثم تأتي بعدها نسبة 25% الذين مدة خدمتهم في المؤسسة من 1 إلى 3 سنوات وفي آخر نسبة 21,7% من عدد المبحوثين الذين مدة خدمتهم في المؤسسة من 5 سنوات فما فوق.

يمكن تبرير هذا المؤسسة تحاول جاهدة استقطاب أكبر قدر من الشباب صغار السن الذين يتمتعون باللياقة البدنية الجيدة على غرار الكبار السن الذين لا يستطيعون القيام بمهامهم على أكمل وجه كالصعود إلى العمود الكهربائي...الخ.

تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

تحليل بيانات المحور الثاني:نوعا حداث عمل وأثره على المسار الوظيفي للعامل

الجدول رقم 06:يوضح تعرض العامل لحداث داخل عمله.

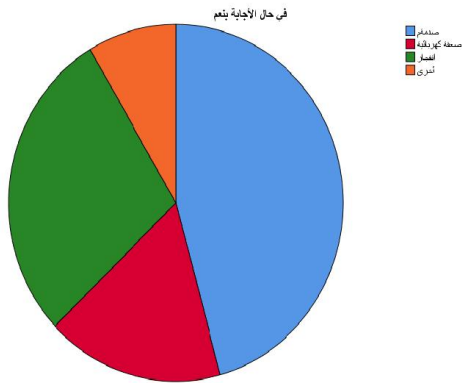


تعرضت لحداث	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	29	48,3
لا	31	51,7
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول تبين لي أن النسب تقريبا متقاربة حيث نجد 29 عامل من الذين يمثلون نسبة 48,3% من عدد المبحوثين الذين يتعرضون إلى حداث عمل خلال مسارهم الوظيفي وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يمارسونه في مقابل نجد 31 عامل الذين تقدر نسبتهم 51,7% من عدد المبحوثين الذين لم يتعرضوا إلى حداث عمل.

ومنه نستنتج أن مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز توجد فيها حداث حيث نجد نسبة 48,3 من المبحوثين الذين يمارسون أعمالهم في مجال الميداني كالصعود إلى العمود الكهربائي وخدمة العداد الكهربائي و كل الوظائف التي تعرض حياتهم المهنية ومسارهم الوظيفي للخطر.

الجدول رقم 07:يوضح نوع الحداث.



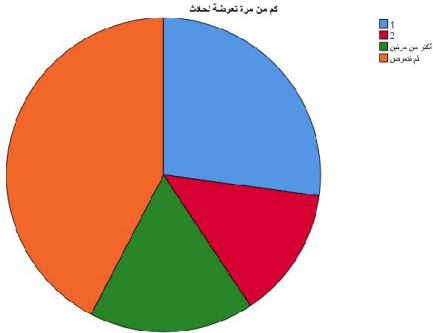
نوع الحداث	التكرار	النسبة المئوية %
صدمة كهربائية	16	26,7
صعقة كهربائية	6	10,0
انفجار	10	16,7
أخرى	3	5,0
المجموع	35	58,3
الإجابة المفقودة	25	41,7
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول توضح لي أن الحداث الأكثر شيوعا في المؤسسة الصدمة الكهربائية بحيث تقدر نسبتها 26,7% أما الانفجار قدرت نسبتته ب 16,7% في حين نجد الصعقة الكهربائية بنسبة 10% ونجد

حوالي 5% من الذين يتعرضون إلى حوادث أخرى كالحوادث المرور وسقوط من أعلى عمود الإجابة المفقودة التي قدرت نسبتها بـ 41,7% وبالإضافة إلى حادث الوفاة الذي صرح به المسئول عن الأمن الداخلي للمؤسسة لنصاري يحي<sup>1</sup> أن هناك حوالي 4 وفيات ناتجة عن الصعقة الكهربائية. ومنه نستنتج أن معظم العمال يتعرضون خلال مسارهم الوظيفي إلى عدة حوادث عمل على رأسها الصدمة والصعقة الكهربائية والسقوط من العمود الكهربائي والانفجار العداد الكهربائي مما يسبب لهم عجز في مواصلة مسارهم المهني.

### الجدول رقم 08: يوضح عدد مرات وقوع في الحادث.

كم مرة وقعت في الحادث	التكرار	النسبة المئوية
مرة واحدة	16	26,7
مرتين	8	13,3
أكثر من مرتين	10	16,7
لم تتعرض	25	41,7
المجموع	59	98,3
الإجابة المفقودة	1	1,7
المجموع	60	100,0

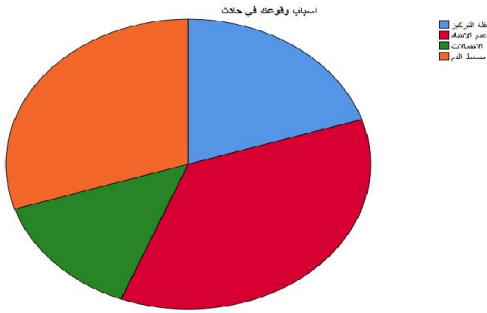


نلاحظ من خلال قراءتي للجدول تبين لي عدد المبحوثين الذين يقعون مرة واحدة نسبتها بـ 26,7% ثم تليها العامل الذين يقعون أكثر من مرتين قدرت نسبتها بـ 16,7% في حين نجد الذين يقعون مرتين في الحادث بنسبة 13,3%.

ويمكن تفسير هذا أن أغلبية عمال في المؤسسة سونلغاز يقعون مرة واحدة في حادث عمل خلال تأديتهم لمهامهم في مسارهم الوظيفي وهذا راجع إلى ضغط العمل و عدم الانتباه عند قيام بأعماله.

<sup>1</sup> -لنصاري يحي, رئيس الأمن الداخلي, وحدة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار

الجدول رقم 09: يوضح أسباب وقوع في حادث عمل.

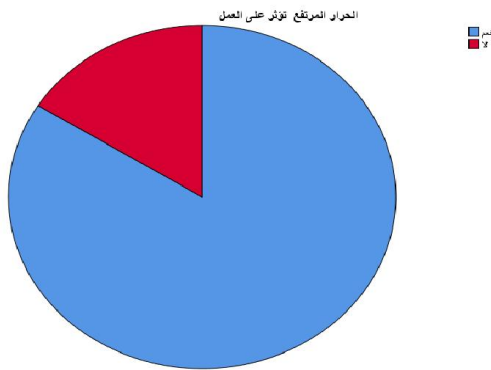


أسباب وقوع في حادث	التكرار	النسبة المئوية%
قلة التركيز	10	16,7
عدم الانتباه	18	30,0
الانفعالات	7	11,7
ضغط العمل	15	25,0
المجموع	50	83,3
الإجابة المفقودة	10	16,7
المجموع	60	100

من خلال جدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يقعون في حوادث بسبب قلة الانتباه والتي تقدر بنسبة 30% في حين نجد 25% من أفراد العينة سبب وقوعهم في حادث ضغط العمل وفي مقابل نجد نسبتين متقاربتين كان سببهما قلة التركيز والانفعالات التي قدرت بنسبة 16,7% و 11,7% وفي الآخر نجد حوالي 16,7% من الإجابات المفقودة.

منه يمكن تبرير أن جل المبحوثين يقعون في حادث عمل بسبب ضغط العمل وهذا راجع إلى قلة الراحة والمناوبة الليلية وقيام بمهام الشاقة وأما قلة الانتباه والتركيز ناتجة عن اللامبالاة و عدم احترام قوانين.

الجدول رقم 10: يوضح أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عمله

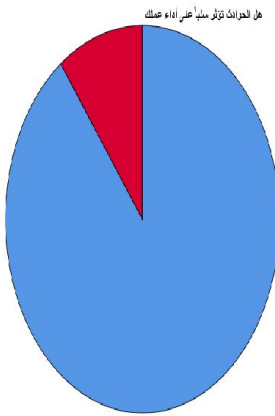


درجة الحرارة	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	47	78,3
لا	9	15,0
المجموع	56	93,3
الإجابة المفقودة	4	6,7
المجموع	60	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أن العمال يقعون في حوادث العمل بسبب الدرجة الحرارة نجد منها 47 عامل بنسبة 78,3% يتأثرون بدرجة الحرارة وفي مقابل نجد 9 بنسبة 15% لا يتأثرون بدرجة الحرارة على أدائهم.

يمكن تفسير هذا أن أغلبية العمال تؤثر الحرارة والضوضاء بشكل كبير على أدائهم خلال مسارهم الوظيفي.

### الجدول رقم 11: يوضح كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أداء العامل لعمله.



كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أدائك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	53	88,3
لا	6	10,0
المجموع	59	98,3
الإجابة المفقودة	1	1,7
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول يظهر أن أغلبية أفراد العينة كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أداء العامل لعمله التي تقدر نسبتهم بـ 88,3% لكن في مقابل نجد نسبة ضعيفة من أفراد العينة لا تؤثر كثرة الحوادث على أدائهم لعملم نجدها بنسبة 10%.  
يمكن ان استنتج أن مؤسسة تعاني من كثرة الحوادث مما تؤثر سلبا على أداء العامل لوظيفته وهذا راجع إلى تأثير على مساره الوظيفي.

#### ■ استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلي وتفسير لنتائج الدراسة التي قمت بها في المؤسسة وجدت أن الفرضية الأولى هي "نوع الحادث وأثره على المسار الوظيفي للعامل" وذلك من خلال معطيات الموجودة في الجداول حيث أكدت أن نسبة العمال الذين يتعرضون داخل عملهم للحادث تقدر نسبتهم بـ 48,3% في حين نجد نسبة 26,7% من العمال الذين أصيبوا بالصدمة الكهربائية وفي مقابل نجد الحادث أكثر تكرار في مؤسسة حسب آراء العمال هو الصعقة الكهربائية وسقوط من أعلى العمود الكهربائي أما نسبة التالية تؤكد أسباب وقوع عامل في الحادث داخل المؤسسة منها عدم الانتباه وضغط عمل

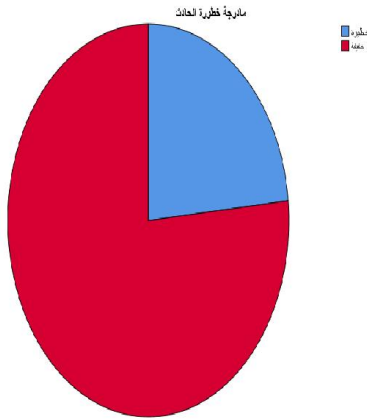
بنسب تقدر ب (30% - 25%). وتؤكد نسبة 78,3% من العمال الذين قالوا أن الحرارة المرتفعة تؤثر على أداء العمال في مجال عملهم وهذا راجع إلى تأثير العمال بالظروف الخارجية، فعندما طرح سؤال هل وقع حادث وفاة لأحد زملائك في عمل كانت إجابتهم بنعم تقدر نسبتهم ب 48,3%، بحيث كان أثر ذلك على نفسية عامل هو الشعور بالذنب والخوف والإحباط والعجز في مواصلة عمله. أما عن نسبة 88,3% من العمال الذين قالوا أن كثرة الحوادث تؤثر سلباً على أداء العمال.

وفي الأخير من خلال مناقشة وتفسير هذه البيانات خاصة بالفرضية الأولى أنها محققة ويمكن إثباتها أن نوع الحادث وأثره على المسار الوظيفي للعامل بحيث يتأثر العامل بعدة ظروف سواء داخلية أو خارجية تؤدي إلى عرقلة المسار الوظيفي للعامل.

### تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

تحليل المحور الثالث: درجة خطورة الحادث وأثره على المسار الوظيفي للعامل.

الجدول رقم 12: يوضح درجة خطورة الحادث الذي تعرض له في مساره المهني.

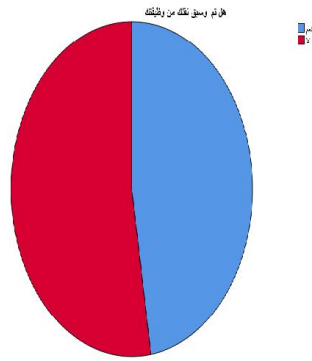


درجة خطورة الحادث	التكرار	النسبة المئوية
خطيرة	11	18,3
خفيفة	36	60,0
المجموع	47	78,3
الإجابة المفقودة	13	21,7
المجموع	60	100,0

نجد في الجدول أن نسبة المبحوثين 60% التي تمثل 36 عامل تعرض خلال مساره مهني لحادث كانت درجته خفيفة في حين نجد نسبة 18,3% كانت درجة خطورة الحادث الذي تعرضن له في مسارهم مهني بإضافة إلى 21,7% من مبحوثين لم يتعرضوا لحادث.

من خلال الجدول تبين أن 60% من العمال الذين يقومون بمهامهم خارج المؤسسة يتعرضون إلى حوادث من درجة خفيفة وهذا راجع قلة الوعي وعدم التزام بالقوانين وتوخي الحذر عند ممارسة أعمال كهربائية أو الصعود إلى الأعمدة الكهربائية.

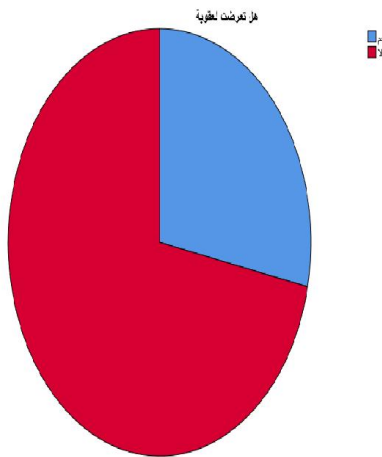
**الجدول رقم 13: يوضح نقل من وظيفة إلى آخري أثناء تعرض لحادث.**



نقل من وظيفة آخري	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	46,7
لا	31	51,7
المجموع	59	98,3
الإجابة المفقودة	1	1,7
المجموع	60	100,0

من خلال قراءتي للجدول تبين أن نسبة تقريبا متقاربتين حيث أن عدد المبحوثين الذين لم يتعرضوا لحادث ولم يتم نقلهم من وظائفهم قدرت نسبتهم بـ 51,7% على عكس المبحوثين الذين أثناء تعرضهم لحادث تم نقلهم من وظيفة لآخري تمثل نسبتهم بـ 46,7% من بينهم المبحوثين الذين تم نقلهم كان بسبب الحادث حيث قدرت نسبتهم بـ 28,3% ثم تليها نسبة 11,7% من المبحوثين الذين تم نقلهم لعدم تناسب الوظيفة مع قدراتهم في حين نجد المبحوثين الذين تقدر نسبتهم بـ 6,7% بسبب تشاجر مع رب العمل.

**الجدول رقم 14: توضح تعرض لعقاب أثناء وقوع أحد زملاء في الحادث.**



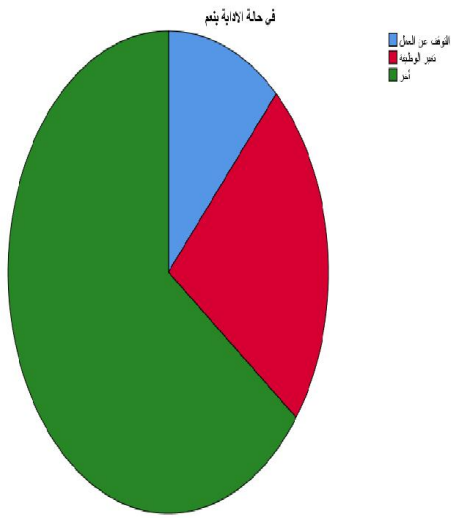
تعرض للعقاب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	28,3
لا	43	71,7
المجموع	60	100,0



من خلال قراءتي للجدول تبين أن حسب إجابات المبحوثين الذين لم يتم عقابهم أثناء وقوع أحد زملاء في حادث قدرت نسبتهم 71,7% في مقابل نجد إجابات المبحوثين الذين تم عقابهم 28,3% فحسب ما صرح به مسؤول عن الأمن الداخلي أنه وقع مؤخرا حادث وفاة شخص بسبب صدمة كهربائية أثناء قيامه بعمله وقد تم عقاب الفوج كامل بسبب اللامبالاة باقي الفوج بخطورة العمل الذي يعملون فيه وتم فصلهم من العمل وأصبحوا في متابعة قضائية.

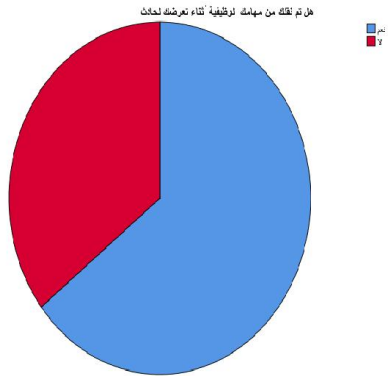
**الجدول رقم 15: يوضح نوع العقاب.**

نوع العقاب في حالة نعم	التكرار	النسبة المئوية
التوقف عن العمل	2	3,3
تغيير الوظيفة	4	6,7
آخر حدد	11	18,3
المجموع	17	28,3
الإجابة المفقودة	43	71,7
المجموع	60	100,0



من خلال الجدول تبين أن إجابات المبحوثين بنعم فإن نوع العقاب الذي يمثل نسبة 18,3% من المبحوثين كانت إجاباتهم بأخر حدد وهذا راجع إلى عدة أسباب منها عقاب لعدم تأدية لمهامه بشكل كامل ثم تليها نسبة 6,7% من المبحوثين تم عقابهم بتغيير الوظيفة نتيجة اللامبالاة وعدم اهتمام بقيام بالوظائف التي تكلف لهم أما نسبة آخر تقدر بـ 3,3% الذين تم عقابهم بالتوقيف عن العمل وهذا راجع لعدم التزام بالقوانين وعدم اتخاذ التدابير لتفادي الحادث. ثم نجد أكبر نسبة عند الذين لم يتعرضون لعقاب بنسبة 71,7%.

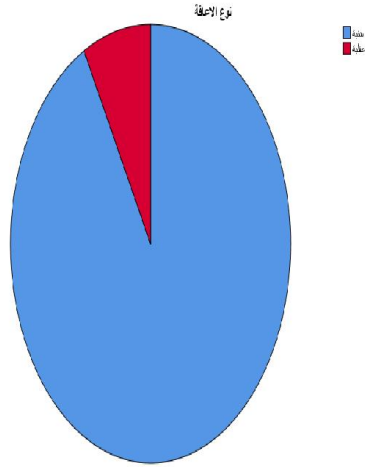
الجدول رقم 16: يوضح تقلل من مهام أثناء تعرض لحادث.



تقلل من مهامك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	63,3
لا	21	35,0
المجموع	59	98,3
الإجابة المفقودة	1	1,7
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة الذي تقدر نسبتهم بـ 63,3 من العمال الذين يتم تقلل من مهامهم أثناء تعرض لحادث عمل وهذا راجع لعدم قدرتهم على تأديتهم لهذه المهام ثم تليها نسبة 35 الذين لا يتم تقلل من مهامهم.

الجدول رقم 17: يوضح نوع الإعاقة



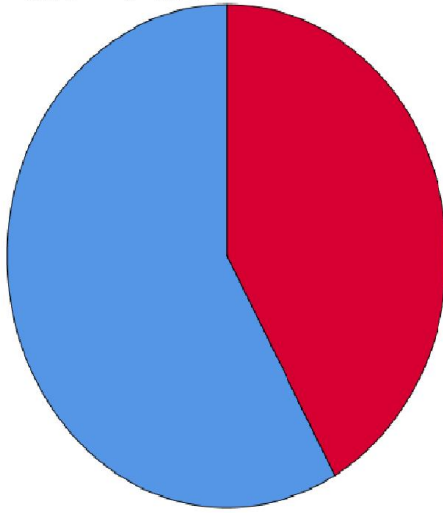
نوع الإعاقة في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
بدنية	35	58,3
عقلية	3	5,0
المجموع	38	63,3
الإجابة المفقودة	22	36,7
المجموع	60	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين قدرت نسبتهم بـ 58,3 الذين يتعرضون لإعاقة بدنية كجروح بسيطة وكسور و حروق كما صرح لنصارى يحي أن هناك شخص من منطقة رقان وقع له انفجار عداد كهربائي فأصيب بحروق من الدرجة الثالثة مما أدى لتشوهات في يديه وهذا بسبب عدم الانتباه وقلة التركيز وفي مقابل نجد نسبة 5 من أفراد العينة الذين يتعرضون لإعاقة عقلية وبالتالي يتعرض العامل لتقلل من مهامه.

الجدول رقم 18: يوضح وقوع الحوادث متكررة ينتابك عجز في مواصلة مسارك الوظيفي

شألكم؟ بيبس يهوما، بيبسما، ألتداله به عه عه  
نعم لا

نعم لا

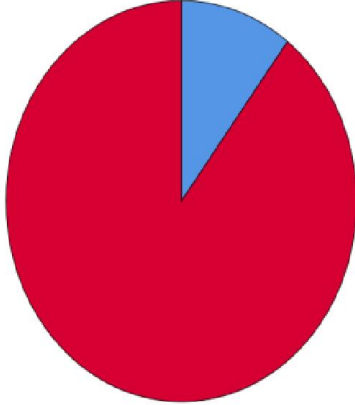


حوادث متكررة ينتابك عجز في مسار الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	53,3
لا	23	38,3
المجموع	55	91,7
الإجابة المفقودة	5	8,3
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم الحوادث التي تقع في مؤسسة تجعل العمال ينتابهم عجز في مواصلة مسارهم الوظيفي فنجد نسبة 53,3 من العمال يتأثرون بالحوادث مما يجعلهم يشعرون بالخوف بنسبة 22% وبإضافة لإحباط المعنويات العمال فتقدر بـ 19,5% ثم تليها نسبة اليأس وأسباب آخري التي تقدر بـ 5% وآخر حدد كالاكتئاب وملل قدر بـ 6,7% أما أفراد العينة الذين لاينتابهم العجز في مسارهم الذين تمثلهم نسبة 38,3%.

الجدول رقم 19: يوضح تعرض لحادث سبب عاهة جسدية.

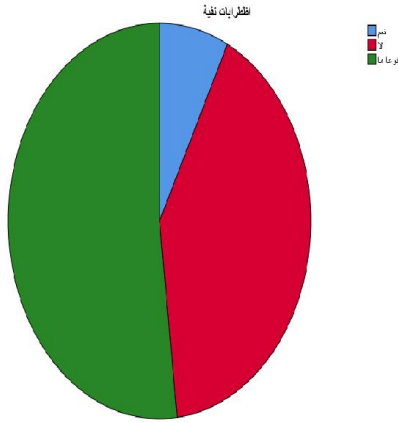
الحادث هل سبب لك عاهة



عاهة جسدية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	10,0
لا	52	86,7
المجموع	58	96,7
الإجابة المفقودة	2	3,3
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول تبين أن معظم أفراد العينة أثناء تعرض لحادث لم يسبب لهم عاهة جسدية كانت نسبتها تقدر بـ 86,7% بينما نجد نسبة 10% من أفراد العينة سبب لهم الحادث الذي تعرضوا له عاهة مستدامة.

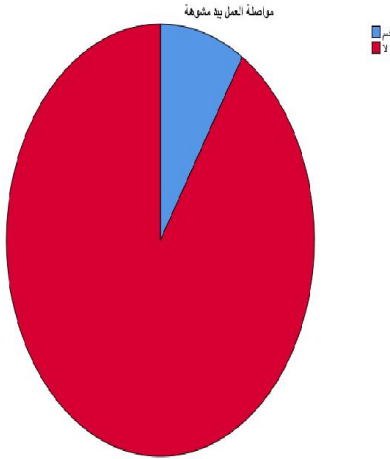
الجدول رقم 20: يوضح اضطرابات نفسية ناتجة عن الحادث.



اضطرابات نفسية ناتجة عن الحادث	التكرار	النسبة المئوية
نعم	4	6,7
لا	22	36,7
نوعا ما	28	46,7
المجموع	54	90,0
الإجابة المفقودة	6	10,0
المجموع	60	100,0

من خلال الجدول يظهر لنا أغلبية المبحوثين التي تقدر نسبتهم بـ 46,7% من الذين أدي الحادث لاضطرابات نفسية نوعا ما ثم تليها نسبة 36,7% المبحوثين الذين لم يسبب لهم الحادث اضطرابات نفسية وفي آخر نسبة المبحوثين الذين سبب الحادث لهم اضطرابات نفسية التي قدرت بـ 6,7% ومنه يمكن استنتاج أن كثرة الحوادث تؤثر سلبا على نفسية العامل داخل المؤسسة لما تسببه من الخوف واضطراب والقلق والتوتر وهذا ما يجعله يتخلى عن وظيفة التي يشتغل بها.

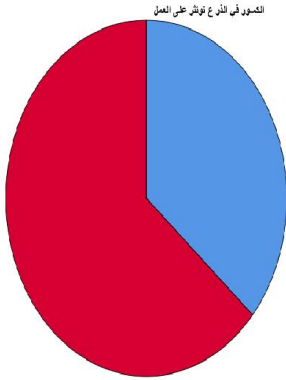
الجدول رقم 21: يوضح مواصلة عملك باليد مشوهة.



مواصلة عمل باليد مشوهة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	8,3
لا	51	85,0
المجموع	56	93,3
الإجابة المفقودة	4	6,7
المجموع	60	100,0

نجد أن 58% يميلون في إجابات الأفراد العينة ب: لا أنهم لا يستطيعون مواصلة عملهم باليد مشوهة وراجع إلى إحباط معنويات والعجز في عدم القيام بالمهام تليه نسبة 8,3% الذين يميلون في إجاباتهم بنعم أنهم قادر على مواصلة عملهم باليد مشوهة ذلك عن طريق تقليل من مهامهم المكلفين بهم وانتقال إلى منصب أقل منه مسؤولية.

الجدول رقم 22: يوضح الكسور التي في ذراعك تؤثر على وظيفتك.



النسبة المئوية	التكرار	الكسور التي في ذراعك تؤثر على وظيفتك
33,3	20	نعم
58,3	35	لا
91,7	55	المجموع
8,3	5	الإجابة المفقودة
100,0	60	المجموع

وجد أن 58,3% من الأفراد العينة الذين لا تؤثر الكسور التي في أذرعتهم على وظيفتهم وهذا راجع إلى خبرتهم ووعيهم وتكوينهم بطريقة سليمة أما نسبة 33,3% من أفراد العينة الذين تؤثر الكسور التي أذرعتهم على وظيفتهم وهذا راجع قلة خبرتهم كون مؤسسة تستقطب الفئة الشباب الذين ليس لهم الخبرة كافية في هذا المجال.

### إستنتاج الفرضية الثانية:

بالنظر إلى المعطيات الموجودة في الجداول التي تحاول معالجة عدة مؤشرات من خلال الجداول رقم (12- 13 - 16 - 17) كانت نسبتهم كالتالي (60%-46,7%-63,3%-58,3%) باعتبارها تتدرج ضمن فرضية ثانية حيث تمثل نسبة الأولى 60% من العمال الذين قالوا أن درجة خطورة الحادث كانت درجته خفيفة ثم نسبة ثانية 46,7% من الذين تم نقلهم من وظيفة لأخرى أثناء تعرض الحادث، بحيث نجد نسبة ثالثة 63,3% من العمال الذين تم تقليل من مهامهم وتليها نسبة رابعة 58,3% التي تبين أن العمال الذين يتعرضون لإعاقة بدنية، بالإضافة إلى القيم الموجودة في الجداول التالية (19\_20\_22) التي عالجت الحادث الذي سبب عاهة جسدية فكانت تقدر بنسبة 6,7% في حين نجد أن نسبة 46,7% من العمال الذين يعانون نوعا ما من اضطرابات نفسية ناتجة عن حادث تليها نسبة 33,3% من العاملين الذين تؤثر الكسور التي في أذرعتهم على وظيفتهم. فمن خلال ماسبق ذكره من المعطيات حول الفرضية الثانية وذلك من خلال إنقاص المهام المكلفة للعامل أثناء تعرضه لحادث أو نقل إلى منصب آخر يتلاءم مع قدراته ومنه نتوصل إلى أن الفرضية محققة يمكن إثباتها.

**استنتاج الفرضية الرئيسية:**

في إطار ما تم عرضه وتحليله من بيانات موجودة في مختلف الجداول, وهذا في ظل نتائج الفرضية الفرعية سأحاول التحقق من مدى صدق الفرضية الرئيسية فمن خلال الجدول رقم(11)الذي يوضح أن كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أداء العامل لعمله فنسبة 88,3%من المبحوثين الذين قالوا نعم أن كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أداء العامل, لأن العامل إذا وقع له حادث عمل أدى بيه إلى تغيير منصبه وإنقاص مهامه أو توقيف عن العمل,بالإضافة إلى ما يوضحه الجدول رقم(16)لذي طرح فيه سؤال هل تم تقليل من مهامك الوظيفية أثناء تعرضك لحادث فكانت نسبة 63,3%من المبحوثين الذين أجابوا بنعم,وهذا راجع إلى عدم قدرتهم على تأديتهم لهذه المهام,وكذا الجدول رقم (18)الذي يوضح لنا أن وقوع الحوادث المتكررة ينتابه عجز في مواصلة مساره الوظيفي فكانت نسبة 53,3%من المبحوثين الذين قالوا نعم وهذا ما يؤكد أن حوادث العمل تتعكس سلبا على نفسية العامل لما ينجر عنها من إحباط وخوف واكتئاب مما يدفع بالعامل إلى التفكير في التخلي عن منصبه وانقطاع عن مواصلة عمله مما يؤدي بيه إلى عرقلة مساره الوظيفي.

ومنه نجد أن الحوادث المهنية تؤثر على المسار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة من خلال الجداول رقم(11-16-18)والجداول سابقة الذكر في الفرضيات الفرعية تبين أن الفرضية الرئيسية محققة إذ أن كثرة حوادث العمل تؤثر على المسار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.

**خلاصة الفصل:**

من خلال ما تطرقت إليه في هذا الفصل أكون قد وصلت إلى آخر محطة من محطات البحث العلمي سواء من ناحية النظرية أو الميدانية حيث حاولت جاهدة إتباع أهم خطوات البحث العلمي بغية الوصول إلى تفسير وتحليل الظاهرة وإجابة عن إشكالية بهدف الوصول إلى نتائج وحقائق علمية وذلك من خلال اكتشاف مدى تأثير الحوادث المهنية على المسار الوظيفي للعامل، وذلك عن طريق جمع المعلومات والبيانات الموجودة في الميدان استطعت إثبات صحة الفرضيات الدراسية.

خاتمه



## خاتمة:

تعد ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها المورد البشري، بحيث عرفت هذه الظاهرة انتشاراً واسعاً في مختلف بيئات العمل على حد سواء وهذا ما نجده في المؤسسات الصناعية خاصة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، فلماذا فقد بادر العديد من الباحثين والعلماء في مختلف التخصصات محاولين إيجاد أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع هذه الظاهرة وذلك من خلال معرفة ما تخلفه من أضرار وآثار سلبية تؤثر على المورد البشري بدرجة الأولى بحيث تؤدي إلى عرقلة مساره الوظيفي والتقني، باعتباره الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، والمؤسسة بدرجة الثانية بحيث تعيق نشاطها وإنتاجها لما تسببه من خسائر المادية.

وهذا من خلال ما توصلت إليه من نتائج في هذه الدراسة المتحصل عليها من الجانب الميداني لمديرية توزيع كهرباء وغاز بولاية أدرار، التي تظهر في حوادث العمل باعتبارها من أهم الأسباب التي تؤثر على المسار الوظيفي للعامل والتي تحقق من خلال عدة مؤشرات أبرزها: ضغط العمل وعدم الانتباه وقلة التركيز وانفعالات.

## التوصيات والإقتراحات:

- 1- يجب على المسؤولين توفير جو ملائم للعمل سواءا تعلق الأمر بالظروف الخارجية كالحرارة والضوضاء أو الداخلية .
- 2- أخذ الحيطة والحذر عند القيام بالمهام المكلفة للعمال لتجيب الإصابة.
- 3- التزام العمال بارتداء وسائل الحماية سواء وسائل الفردية والجماعية.
- 4- وضع أساليب إرشادية وحملات توعية لنفادى حوادث العمل.
- 5- القيام ببرامج تكوينية وتدريبية للوقاية العمال من المخاطر والإصابات المهنية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

■ أولاً قائمة الكتب:

- 1) أحمد السيد مصطفى, إدارة الموارد البشرية رؤية الإستراتيجية المعاصرة, ط1, المعادي الجديدة, القاهرة, 2006.
- 2) أحمد جابر حسنين, التدريب الاستراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية, ب ط, دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع, عمان, 2016.
- 3) أحمد راغب الخطيب, الأمن الصناعي والسلامة المرورية, ط1, دار الإعصار العلمي, عمان, 2009.
- 4) أحمد عارف العساف, محمود محمد الوادي, منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية "المفاهيم والأدوات", ط1, دار الصفاء للنشر والتوزيع, عمان, 2011.
- 5) أحمد ماهر, إدارة الموارد البشرية, بط, الجامعية, الإسكندرية, 2007.
- 6) أشرف عبد الغني شريت, علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته), بط, المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, 2001.
- 7) الحمدان, معن يحي, الأمن الصناعي والسلامة الصناعية: الإسعافات الأولية, دار الصفاء للنشر والتوزيع, عمان, 2008.
- 8) الشيخ كامل محمد محمد عويضة, علم النفس الصناعي, مراجعة محمد رجب البيومي, دار الكتب العلمية, سلسلة علم النفس, بيروت, 1996.
- 9) بوحوش عمار, منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية, ط1, المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسة والاقتصادية, ألمانيا, 2019.
- 10) رواية حسن, مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية, ب ط, الدار الجامعية, الإسكندرية, 2002-2003.

- 11) رولانيف المعايطه, إدارة الموارد البشرية- دليل علمي, ب ط ,دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع ,القاهرة, 2012.
- 12) سماني الطيب, حوادث العمل والأمراض المهنية, ب ط, دار الهدى للنشر والطباعة, الجزائر, 2013.
- 13) سمير الأدون, التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية, ب ط , منشأة المعارف, الإسكندرية, 2004.
- 14) سنان الموسوي, إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها, ط1, دار المجلاوي, عمان, 2004.
- 15) صلاح رامي نهيد موسى, إصابات العمل وتعويض عنها, ط1, دار الثقافة, عمان, 2010.
- 16) طارق كمال, علم النفس المهني والصناعي, ب ط, مؤسسة الشباب الجامعية, الإسكندرية, 2007.
- 17) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي, الاتجاهات الحديثة في دراسات إدارة الموارد البشرية, ط1, المكتبة العصرية للنشر والتوزيع, القاهرة, 2012.
- 18) عبد الرحمن العيسوي, علم النفس الصناعي, دار الفكر العربي للنشر والتوزيع, بيروت, 2003.
- 19) عبد الرحمن العيسوي, علم النفس المهني والصناعي, ط1, دار أسامة للنشر والتوزيع, عمان, 2004.
- 20) عبد الرحمن محمد عيسوي, علم النفس والإنتاج, بط, دار المعارف الجامعية, بيروت, 2003.
- 21) فادية عمر الجولاني, التغيير الاجتماعي\_مداخل النظرية الوظيفية لتحليل التغيير, ط1, المكتبة المصرية للنشر والتوزيع, 2013.

- (22) فرج عبد القادر طه, سيكولوجية وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية), ب. ط, مكتبة الخانجي, القاهرة, 1979.
- (23) فرج عبد القادر طه, علم النفس الصناعي والتنظيمي, ط6, دار المعارف, بيروت, 2006.
- (24) فليب جونز, النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية, ترجمة محمد ياسر الخواجة, ط1, مصر العربية للنشر والتوزيع, القاهرة, 2010.
- (25) فيصل حسونة, إدارة الموارد البشرية, بط, الدار الجامعية, الإسكندرية, 2007.
- (26) لأصيب لخضر, الجامع البيداغوجي في العلوم, ب. ط, دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع, تيزي وزو, 2017.
- (27) مجدي عبد الله شرارة, السلامة والصحة وتأمين بيئة عمل, ط4, 2018.
- (28) محمد شحاتة ربيع, أصول علم النفس الصناعي, ط1, دار الميسرة للنشر والتوزيع, عمان, 2007.
- (29) محمد محمد إبراهيم, إدارة الموارد البشرية, ب. ط, الدار الجامعية, الإسكندرية, 2008.
- (30) محمد موسى أحمد, إدارة الأفراد (الموارد البشرية H-R) بين النظرية والتطبيق, ط1, مكتبة الوفاء القانونية, الإسكندرية, 2014.
- (31) محمود عبد الفتاح رضوان, تخطيط المسار الوظيفي, ط1, المجموعة العربية للتدريب والنشر, القاهرة, 2012.
- (32) موريس أنجرس, منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية (دليل الطالب في بحث سوسولوجي), ترجمة سعيد سبعون وآخرون, ط2, دار القصبة للنشر والتوزيع, الجزائر, 2004-2006.

- (33) مصطفى محمود أبو بكر, الموارد البشرية- مدخل تحقيق الميزة التنافسية, ب ط,الدار الجامعية,الإسكندرية,2007.
- (34) مصلح أحمد الصالح, النظرية الاجتماعية أصولها التاريخية, بناؤها, وظائفها خصائصها وملامحها, ب ط, دار الفيصل الثقافية, الرياض, 2000.
- (35) نادر أحمد أبو شيخة,إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية,ط1,دار الصفاء للنشر والتوزيع,عمان,2004.
- (36) ناصر منصور الروسان,الأمن الصناعي والسلامة المهنية,ط2,مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع,عمان,2010.
- (37) نور الدين حاروش,إدارة الموارد البشرية,ط1,دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع,الجزائر,2011.
- (38) نادية سعيد عيشور وآخرون,منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية,ط1,مؤسسة حسين رأس الجيل للنشر والتوزيع,الجزائر,2007.
- (39) نصر الله حنا,إدارة الموارد البشرية,ب ط,دار زهران للنشر والتوزيع,عمان, 2016.
- (40) وفاء برهان برقلاوي,إدارة الموارد البشرية المفهوم والوظائف والإستراتيجيات,ط1,دار اليازوري,عمان, 2013.
- **ثانيا قائمة المعاجم:**
- (41) سمير سعيد حجازي, معجم المصطلحات الحديثة في علم النفس والاجتماع ونظرية المعرفة,ب ط ,دار الكتب العلمية ,بيروت , 1971.
- (42) عمار الطيب كشرود , معجم المصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة ,ط2,دار النهضة العربية ,بيروت , 2007.

- (43) ناصر قاسمي, دليل المصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل, ب ط, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2011.
- ثالثا قائمة المذكرات:
- (44) بلخي ريمة, علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي (دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بجيجل), شهادة الماستر, جامعة محمد الصديق بن يحي, جيجل, 2015-2016.
- (45) بوكرافة كريم, علاقة الأجور بعملية تسيير المسار الوظيفي (دراسة حالة جامعة عبد الحميد ابن باديس-مستغانم), شهادة الماستر, جامعة عبد الحميد ابن باديس, مستغانم, 2005-2006.
- (46) تلجي أمال وبن علال نبيهة, أثر إدارة المسار الوظيفي على أداء العاملين في المنظمات الجزائرية, شهادة الماستر, جامعة أبي بكر بلقايد, تلمسان, 2015-2016.
- (47) سلامة أمينة, الثقافة الأمنية ودورها في تقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة الكوابل -بسكرة), شهادة الدكتوراه, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 2017-2018.
- (48) سمير حديبي, حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال المنفذين-قسنطينة), شهادة الماجستير, جامعة منتوري, قسنطينة, 2008-2009.
- (49) سمير صلحاوي, الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-وحدة بسكرة), شهادة الماجستير, جامعة الحاج لخضر, باتنة, 2007-2008.
- (50) فايزة بوراس, تخطيط المسار الوظيفي (دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عين التوتة-باتنة), شهادة الماجستير, جامعة الحاج لخضر, باتنة, 2007-2008.



- (51) معاذ نجيب عبد الله, إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي, شهادة الدكتوراه, جامعة دمشق, دمشق, 2001.
- (52) نورة صالح وفريدة ناجمي, التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل (دراسة ميدانية بوحدة إنتاج الكهرباء والغاز بأدرار), شهادة الماستر, جامعة أحمد دراية أدرار, 2018-2019.
- رابعا قائمة المجلات والملتقيات:
- (53) بوحنياك هدى, مخاطر العمل وطرق إدارتها, مجلة الحقيقة, العدد 02, تبسة, جامعة العربي التبستي, 22-05-2018.
- (54) ثلاجية منال, أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها, المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات, العدد 06, عنابة, جامعة باجي المختار, 06 أبريل 2018.
- (55) رمضان عمومن وحمزة معمري, حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها, مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل, بدون تاريخ.
- (56) صلاح الدين الهيثي, أثر تطوير المسار الوظيفي (دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية, مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية, العدد 02, دمشق, المجلد 20, 2004.

فألمة العلمات

## قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية.

قسم العلوم الاجتماعية.

## إستمارة بحث ميداني

تحية طيبة أخي العامل:

أنا في إطار إنجاز دراسة علمية بهدف إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل حول موضوع "تأثير حوادث المهنية على المسار الوظيفي للعامل " .

يسرني أن نضع بين أيديكم المحترمة أسئلة هذه استمارة نرجو منكم الإجابة بكل موضوعية عن هذه الأسئلة وذلك بوضع إشارة (x) في مكان المناسب, كما أحيطكم علما أن المعلومات التي تقدمونها ستحفظ بكل سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.  
وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

تحت اشراف الأستاذ:

• بوهناف عبد الكريم

من إعداد الطلبة:

• عزيزي عائشة

قائمة الملاحق:

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: [40-20]  [60-41]  أكثر من 60]
- 3- المستوى التعليمي:

- ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  تكوين مهني
- 4- الحالة العائلية:

- أعزب(ة)  متزوج(ة)  مطلق(ة)  أرمل(ة)
- 5- مدة الخدمة:

- من 1 إلى 3 سنوات  من 3 إلى 5 سنوات  من 5 سنوات فما فوق

المحور الثاني: نوع الحادث وأثره على المسار الوظيفي للعامل.

- 6- هل تعرضت لحادث داخل عملك؟ نعم  لا

في حالة إجابة بنعم ما نوع الحادث؟

- صدمة كهربائية  صعقة كهربائية  انفجار

حوادث أخرى أذكرها:....

- 7- ما هو الحادث أكثر تكرار في مؤسستك أثناء تأديتك لعمل؟

- 8- كم مرة تعرضت لحادث عمل؟

- مرة واحد  مرتين  أكثر من مرتين  لم تتعرض أبداً

- 9- ما هي أسباب وقوعك في حادث عمل؟

- قلة التركيز  عدم الانتباه  انفعالات  ضغط العمل

أسباب أخرى أذكرها:.....

- 10- هل وقع لك انفجار عداد كهربائي أثناء عملك؟ نعم  لا

- 11- هل سقطت من أعلى عمود كهربائي أثناء تأديتك لعمل؟ نعم  لا

## قائمة الملاحق:

في حالة إجابة بنعم، هل سقوط أذي بك إلى:

عجز الكلي

عجز الجزئي

لم يحدث شيء

12- هل وقع لك حادث مرور أثناء قيامك بمهمة في إطار عملك؟ نعم  لا

13- هل تعرضت إلى تسممات أو اختناق بالغازات في مؤسستك؟ نعم  لا

14- هل الحرارة المرتفعة تؤثر على عملك؟ نعم

15- برأيك، هل ضعف الإضاءة يساهم في وقوع حوادث؟ نعم  لا

16- هل وقع حادث وفاة لأحد زملائك في عمل؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ما أثر ذلك على نفسك؟ .....

17- هل تم تعويضك عن حادث الذي وقعت فيه؟ نعم  لا

في حالة إجابة بنعم، ما نوع تعويض؟ مادي  معنوي  كلاهما   
معا

18- من هي جهات مسؤولية عن تعويضك؟ الضمان الاجتماعي  مؤسسة

19- هل للوضوء دور سلبي لوقوعك في حادث عمل؟ نعم  لا

20- هل كثرة الحوادث تؤثر سلبا على أدائك لعملك؟ نعم  لا

المحور الثالث: درجة خطورة الحادث أثره على المسار الوظيفي للعامل.

21- ما درجة خطورة الحادث الذي تعرضت له في مسارك مهني؟

درجة خطيرة  درجة خفيفة

22- هل سبق وأن تم نقلك من وظيفة إلى أخرى أثناء تعرضك لحادث؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم فلماذا تم نقلك؟

عدم تناسب الوظيفة مع قدراتك  بسبب الحادث  تشاجر مع رب العمل

23- هل يزعجك تغيير وظيفتك إلى وظيفة أخرى؟ نعم  لا

في حالة إجابة بنعم فما هو سبب؟ .....

24- في حالة تعرضت لحادث عمل إلى ماذا أذي بك:

## قائمة الملاحق:

- الشلل  تشوهات  كسور في الذراع أو العمود الفقري  جروح
- 25- هل تعرضت لعقاب أثناء وقوع أحد زملائك في الحادث؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة بنعم ما نوع العقاب؟
- التوقيف عن العمل  تغيير الوظيفة  آخر وحدد
- 26- هل تعرضت لنقل إلى منصب آخر بسبب إعاقة في مسارك الوظيفي؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة بنعم فلماذا؟ العجز الكلي  العجز الجزئي
- 27- هل تم تقلل من مهامك الوظيفية أثناء تعرضك لحادث؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة بنعم لماذا؟.....
- 28- ما نوع الإعاقة ناتجة عن حادث العمل؟ إعاقة بدنية  إعاقة عقلية
- 29- هل تم توقفك عن مواصلة مسارك أثناء تعرضك لحادث عمل؟ نعم  لا
- 30- هل وقوع حوادث متكررة ينتابك عجز في مواصلة مسارك مهني؟ نعم  لا
- في حالة إجابة بنعم ما هو سبب؟
- إحباط معنويات  الخوف  اليأس  آخر وحدد
- 31- إذا كنت قد تعرضت لحادث. هل سبب لك عاهة جسدية مستدامة؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة بنعم ما نوع عاهة؟.....
- 32- هل الحادث الذي تعرضت إليه أذى بك اضطرابات نفسية؟ نعم  لا  نوعاً ما
- 33- هل تستطيع القيام عمالك بأرجل واحد رغم الحادث الذي تعرضت إليه؟ نعم  لا
- 34- هل تستطيع مواصلة عمالك باليد مشوهة؟ نعم  لا
- 35- هل الحادث الذي تعرضت له أذى بك إلى الشلل؟ نعم  لا
- 36- هل تستطيع مواصلة في عمالك في نفس الوظيفة؟ نعم  لا
- 37- هل للحادث الذي تعرضت إليه أفقدك بصرك؟ نعم  لا
- 38- هل كسور التي في ذراعك يؤثر على وظيفتك؟ نعم  لا

## ملخص الدراسة:

هدفت من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على الحوادث المهنية التي يتعرض لها العمال في مختلف القطاعات الخدماتية ومدى تأثيرها على المسار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة، وكذلك محاولة معرفة أسباب ووضع اقتراحات وتوصيات التي تساهم من تقليل وقوع هذه الظاهرة بشكل متكرر في بيئة العمل.

وفي هذه الدراسة ركزت على مجتمع البحث يتكون من 110 عامل في مديرية توزيع كهرباء وغاز بولاية أدرار بحيث قمت باختيار عينة من عمال الذين يتعرضون لهذه الحوادث، فقد كان اختيار عينة الدراسة بطريقة قصديه ولتحقيق غرض وهدف من هذه الدراسة لجأت إلى توزيع حوالي 75 إستمارة على المبحوثين واسترجعت منها 60 استمارة قابلة للتحليل ذلك عن طريق استخدام برنامج الإحصائي .Spss

من أهم النقاط التي توصلت إليها:

- تؤثر حوادث العمل على المسار الوظيفي للعامل من خلال ما تخلفه من آثار جسدية ونفسية تعود سلبا على عامل.
- نوع حادث العمل وأثره على المسار الوظيفي للعامل.
- درجة خطورة حادث عمل وأثره على المسار الوظيفي للعامل.
- الكلمات المفتاحية: حوادث العمل - المسار الوظيفي - العامل.

### Study summary:

This study aimed to identify the occupational accidents that workers are exposed to in various service sectors and their impact on the career path of the worker within the institution, as well as trying to find out the reasons and develop suggestions and recommendations that contribute to reducing the occurrence of this phenomenon frequently in the work environment.

In this study, I focused on the research community consisting of 110 workers in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in the Wilayat of Adrar, so I chose a sample of workers who were exposed to these accidents. 60 forms can be analyzed by using the statistical program Spss.

Among the most important points I found:

Work accidents affect the worker's career path through the physical and psychological effects that they leave negatively on the worker.

The type of work accident and its impact on the worker's career path.

The degree of seriousness of a work accident and its impact on the worker's career path.

**Keywords: work accidents, career path, worker**