

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



حوادث العمل ومدى تأثيرها على الاندماج السوسيو مهني للعمال المتعرضون لحادث

دراسة ميدانية لعينة من عمال مؤسسة الجزائرية لصناعة لأنابيب ALFA PIPE
بغرداية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور :

محمد طويل

من إعداد الطالب :

عيسى بهاز

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	إسم و لقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	د/ قمانة محمد
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	د/ طويل محمد
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	د/ حاج عمر ابراهيم

السنة الجامعية : 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين أولا وأخيرا الحمد لله عدد خلقك وسعة أرضك و لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك العظيم والحمد لله الذي وهبنا علما وعلمنا ما لم نعلم و أعاننا على إتمام هذا الانجاز العلمي المتواضع .

أتقدم بوافر الشكر وعظيم و الامتنان إلى الأستاذ الدكتور محمد طويل الذي كرمني بإشراف على انجاز هذه المذكرة فله كل الاحترام والتقدير وكذلك الأستاذ الدكتور قمانة محمد الذي أفادنا بالكثير في مرحلة الماستر جزاه الله خيرا.

الشكر الجزيل لكل من قدم يد العون من اجل إتمام هذا العمل ولكل عمال ومسؤولي مؤسسة الجزائرية لصناعة للأنايب غارداية التي أنجز فيها العمل الميداني لهذه الدراسة.

إهداء

بكل تقدير و مشاعر صادقة وإخلاص بالفضل و الجميل اهدي هذا العمل و
الجهد المتواضع إلى التي يركع على بابها العطاء و التي تشملني دائما بالدعاء
والدتي العزيزة حفظها الله ورعاها

و إلى من علمني كيف أأبى و أكافح واثبت في المواقف إلى من لم يبخل علي
يوما بالدعاء لي بالنجاح و الفلاح والدي الغالي رحمه الله وان يسكنه فسيح
جناته

إلى من تقاسمني حبها ودعائها وتشاركني مصاعب الحياة زوجتي الكريمة وكل
أفراد عائلة الصغيرة و الكبيرة إلى كل من أية ووسام واحمد ياسين و سيرين
أبنائي حفظهم الله

والى إخوتي وأخواتي والى زملائي و اخص بالذكر رشيد ن وعزيز ش و
عزالدين ا وكل الزملاء بقسم ماستر علم الاجتماع التنظيم وعمل

2018_2016

عيسى

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
49	وضع النموذجي للاندماج المهني وانحرافاته	الجدول رقم 1
59	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	الجدول رقم 2
61	يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية	الجدول رقم 3
63	يبين المستوى التعليمي للمبحوثين	الجدول رقم 4
65	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة	الجدول رقم 5
67	توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة	الجدول رقم 6
69	يبين توزيع الأجر للمبحوثين	الجدول رقم 7
71	يبين العمال الذين سبق لهم وتعرضوا لحادث عمل ومدى رضا هم عن العمل	الجدول رقم 8
72	يبين نوع الحادث الذي سبق وتعرض إليه المبحوثين وعلاقته بالرضا عن العمل	الجدول رقم 9
74	يبين تسبب الإصابة في التوقف عن العمل والتسهيلات من المسؤولين لإعادة دمج المصاب في منصب عمل يلاءم حالته الصحية.	الجدول رقم 10
76	يبين سبب حادث العمل ودرجة الاندماج في العمل	الجدول رقم 11
78	يبين ما يعود سبب وقوع الحادث و المنصب الجديد الذي تشغله من اختياره	الجدول رقم 12
80	يبين خطورة المهنة التي يشغلها العامل وما تلقاه من الدعم المسؤولين المباشرين لإعادة دمجك	الجدول رقم 13
85	يبين نوع العقد المبحوثين و تسهيلات التي تلاقونها من طرف المسؤولين لإعادة دمجهم في مناصب عمل تلاءم حالتهم الصحية	الجدول رقم 14
86	يبين ظروف العمل و أهمية الدعم الأسري المحفز على العودة والاندماج	الجدول رقم 15

88	يبين توفير المؤسسة لوسائل الوقاية اللازمة و درجة اندماج الباحثين في العمل	الجدول رقم 16
90	يبين تلقي الباحثين الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء التعرض للحوادث و تقييمهم للدعم المادي و المعنوي ودوره في اندماجهم مرة أخرى .	الجدول رقم 17
91	يبين نوع الدعم المقدم للباحثين و ماتلقوه من المؤسسة لتسوية الملف مع الضمان الاجتماعي	الجدول رقم 18
92	يبين ظروف العمل المناسبة أثناء أداء عمل الباحثين و درجة اندماجهم في العمل	الجدول رقم 19
94	نوع الدعم المقدم للباحثين وما مدى مساهمة المؤسسة في تكاليف العلاج	الجدول رقم 20

جدول الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
61	يوضح توزيع الباحثين حسب متغير السن	الشكل رقم 1
62	:يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الحالة العائلية	الشكل رقم 2
65	يوضح توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي للباحثين	الشكل رقم 3
67	يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الوظيفة	الشكل رقم 4
69	يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الخبرة	الشكل رقم 5
71	يوضح توزيع الأجر للباحثين	الشكل رقم 6

فهرس المواضيع

الإهداء.....	06
فهرس الجداول والأشكال.....	07
مقدمة.....	07

الجانب المنهجي والنظري

الفصل الاول :الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد.....	06
1-أهميةالموضوع وأسباب اختياره.....	07
2-أهداف الدراسة.....	07
3-تحديدالإشكالية.....	08
4-فرضيات الدراسة.....	09
5-تحديد المفاهيم.....	10
6-المنهج المتبع والتقنيات المستعملة.....	11
7-العينة وكيفية اختيارها.....	13
8-مجالات الدراسة.....	14
9-المقاربة السوسولوجية.....	15

18.....خلاصة الفصل

الفصل الثاني: حوادث العمل

20.....تمهيد

21.....1-تعريف بعض العلماء لحوادث العمل

22.....2-الفرق بين حادث العمل والمرض المهني

22.....3-تصنيف حوادث العمل

23.....4-الآثار المترتبة عن حوادث العمل

27.....5-النظريات المفسرة لأسباب حوادث العمل

30.....6-أسباب حوادث العمل

36.....7-مفهوم حوادث العمل في ضوء القانون الجزائري

38.....8-حوادث العمل وعلاقتها بالضمان الاجتماعي

40.....9-وظيفة الضمان الاجتماعي بالنسبة لحوادث العمل

41.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الاندماج السوسيو مهني

44.....مقدمة

45.....1-مفاهيم الاندماج

46.....2-الاندماج الاجتماعي وأبعاده

47.....	3-مظاهر الاندماج المهني
48.....	4-أنواع الاندماج المهني
50.....	5-العوامل المساعدة على الاندماج السوسيومهني في المؤسسة
52.....	6-القوى الناجمة عن الإدماج و الاندماج
53.....	7-مستويات الاندماج الاجتماعي و المهني في المؤسسة
55.....	خلاصة الفصل

الجانب الميداني لدراسة

الفصل الأول : الوضعية المهنية للعمال الذين تعرضوا لحادث العمل وطبيعته

59.....	تمهيد
72.....	1-عرض البيانات وتفسيرها
86.....	2-نتائج الفرضية الأولى

الفصل ثاني : الظروف المهنية المحفزة على الاندماج السوسيومهني للعامل

المصاب

89.....	تمهيد
90.....	1-عرض البيانات وتفسيرها
102.....	2-نتائج الفرضية الثانية
103.....	الاستنتاج العام

الخاتمة.....104.

قائمة المراجع106.

الملاحق

الجانب المنهجي و النظري

الفصل الأول :

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- أهمية الموضوع وأسباب اختياره

2- أهداف الدراسة

3- تحديد الإشكالية

4- فرضيات الدراسة

5- تحديد المفاهيم

6- المنهج المتبع والتقنيات المستعملة

7- العينة وكيفية اختيارها

8- مجالات الدراسة

9- المقاربة السوسولوجية

مقدمة:

ظهرت الثورة الصناعية ، صاحبها انتشار واسع للآلية، وشهدت أوروبا تحولا جذريا في طرق وأساليب الإنتاج وتجسد ذلك من خلال إنشاء كم هائل من المصانع والمنشآت الصناعية، كما افرز ذلك تطورا في الصناعات الكبرى، وفي المقابل انتقلت أعداد كبيرة من العمال الريفيين نحو الصناعات الجديدة هادفين إلى توفير سبل أفضل للعيش وكذا تغطية حاجياتهم الأسرية ، مما أدى إلى ظهور طبقة اجتماعية جديدة تميزت في تلك الحقبة الزمنية بتعدد مطالبها وبالموازاة مع ذلك عرفت المصانع تزايد كبير في عدد الآلات وهذا من جراء التقدم التقني الذي فتح المجال لإمكانات غير محدودة .

كما نتج عن هذه التحولات العديدة ، ظروف عمل صعبة وخطيرة وساعات عمل طويلة وكذا أوضاع مأساوية عانت في ظلها اليد العاملة من عواقب وخيمة ومشاكل بالغة التعقيد، وذهب ضحية هذا التطور الصناعي أرواح وضحايا تعدد بالآلاف نتيجة للمشاكل العديدة ، والتي من بينها مشكلة حوادث العمل التي أخذت في التضاعف وأصبح العمال بدون حماية لان إجراءات الأمن لم تكن في مستوى التقدم التقني، وهذا ما أدى إلى عواقب ومعاناة إنسانية من جهة وخسائر اقتصادية كبيرة من جهة أخرى.

وفي ظل هذه الظروف التي هي وليدة الثورة الصناعية سعى رجال القانون إلى بذل جهود كبيرة بغية توفير حماية قانونية واجتماعية للعمال قصد ضمان سلامتهم وأمنهم وهذا من خلال تحسين ظروف عملهم ووقايتهم من حوادث العمل التي تصاعدت حدتها وقد استمدت هذه الجهود المثبات من النصوص القانونية التي تعلقت بالنظافة والصحة وبأمن العمال كمحاولة لوقايتهم من حوادث العمل.

لكن بالرغم من الجهود المبذولة إلا أن ظروف العمل وكذا المشاكل العمالية وفي مقدمتها مشكل حوادث العمل لم تلقى الحلول النهائية المطلوبة خصوصا في تلك الدول الحديثة العهد بالتصنيع والتي اعتمدت عليه كوسيلة لدفع عجلة التنمية والنهوض باقتصادها ، ونقصد بذلك الدول النامية والتي استوردت التكنولوجيا والتقنيات المعقدة ساعية من خلال ذلك رفع إنتاجها وتحسينه

كما ونوعا وفي اعتقادها أن هذا الأمر لا يأتي إلا من خلال نقل التكنولوجيا المتطورة من البلدان الصناعية وكذا الاستفادة من مزايا الحضارة الحديثة .

إن معانات هذه الدول من التخلف الاقتصادي والاجتماعي ، دفعها إلى الاعتماد الكلي على التصنيع بغية تحقيق مستوى معيشي ارقى ، لكنها في المقابل لم تعمل على توفير الظروف الجيدة للعمل كما لم تقم بتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية للعمال ولم تراعي مسألة تأقلم العمال مع الوضع الجديد والغريب عليهم وهو التصنيع ، بل عملت على رفع هذا النموذج الجديد دفعة واحدة مما أحدث خللا.

إن التصنيع والتقنيات المستخدمة في الدول الصناعية ، أفرز سلبيات ومشاكل عديدة من بينها ظاهرة حوادث العمل ، التي تتحكم فيها أسباب وعوامل عديدة متنوعة ومتشابكة ومتداخلة وبالرغم من الجهود المبذولة للحد من تفاقم هذه الظاهرة في الوسط الصناعي ، إلا إن ما يترتب عنها من أخطاء على العنصر البشري ومدى تأثيرها على حياته الاجتماعية والمهنية الصعبة وتأثيرها على اندماجه مرة أخرى في الحياة المهنية ، وهو ما أدى بالمختصين الى العمل على إيجاد حلول للحد منها والبحث عن الأمن في العمل والذي هو اليوم الموضوع الشاغل لهم.

على هذا الأساس قسمنا موضوع هذه الدراسة إلى جانب نظري وآخر ميداني ، بالنسبة للنظري يتضمن ثلاث فصول خصص الفصل الأول منه لتحديد الإطار المنهجي لهذه الدراسات والذي نتطرق فيه إلى أهمية وأسباب اختيار الموضوع وكذلك أهداف الدراسة ، إضافة إلى تحديد الإشكالية وصياغة فرضيتها ثم تحديد المفاهيم الأساسية، ومنه تطرقنا إلى المنهج الذي اعتمدنا عليه في الدراسة والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات وكذا العينة وكيفية اختيارها ثم تحديد مجالات الدراسة .

والفصل الثاني المعنون "حوادث العمل" وتناولنا فيه مفهوم العمل وتعريف بعض العلماء لحوادث العمل وكذا وجهات النظر السوسولوجية لحوادث العمل والنظرة النفسية والاقتصادية والقانونية والفرق المفسرة لها وأسباب الحادث ومفهومها ضمن القانون الجزائري ، والفصل الثالث المعنون " أسس الاندماج الاجتماعي و السوسيومهي " حاولنا فيه التطرق إلى محاولة الإحاطة بمفهوم

الاندماج الاجتماعي و السوسيومهني لعامل المصاب بحادث العمل وتناولنا فيه مفاهيم الاندماج الاجتماعي وأبعاده وكذا مظاهر الاندماج المهني و أنواع الاندماج المهني.

وفيما يخص الجانب الميداني فسيتضمن بدوره فصلين حيث أن الفصل الأول خصصناه لعرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل الخاص بالفرضية الأولى أما فيما يخص الفصل الثاني تناولنا عرض لتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها وعرض نتائجها المتوصل إليها ضمن استنتاج ثاني خاص بالفرضية الثانية.

تمهيد

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بها وعلى وجه التحديد مبررات اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف الدراسة إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضيتها مروراً بتحديد مفاهيم أساسية كما سيتطرق إلى المنهج المتبع والذي اعتمدت عليه الدراسة أي مقارباته السوسيولوجية ، ومنه يمكن القول أن هذا الفصل هو بداية لفهم الموضوع ووضعه في الإطار المنهجي الصحيح.

1-أهمية الموضوع وأسباب اختياره :

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوع حادث العمل ومدى تأثيره على العنصر البشري ، ولأن أهمية الدراسة تفتح أبعاداً بحثية كثيرة لدراسات مستقبلية لها علاقة بالموضوع ، خاصة وأنا تطرقنا في هذه الدراسة لجانب اندماج العامل في الحياة المهنية بعد الحادث ومدى تأثير الحادث على مساره المهني، ومنه تتضح أهمية الدراسة كذلك في الدور المرجو منها الكشف عن أهم أسباب حوادث العمل ومدى تأثيرها على العنصر البشري في جميع مجالات الحياة المادية والمعنوية والمهنية والعائلية. وعن أسباب اختيار الموضوع فهي نابعة من أهميته وأسباب أخرى وهي كالآتي :

أولاً: الرغبة في اختيار هذا الموضوع الذي يعد من المواضيع الحساسة والتي لدينا نظرة مسبقة عنها، من خلال مطالعتنا لبعض الدراسات والخسائر الناجمة عن هذه الظاهرة وما تسببه من عجز كلي أو جزئي للعمال.

ثانياً: الوقوف على الأسباب الحقيقية المؤدية لحوادث العمل، التي يذهب ضحيتها العديد من العمال وكشف عن مخلفاتها على العنصر البشري ، ومدى معاناته في الحياة المهنية .

2-أهداف الدراسة:

يتطلع الباحث من خلال قيامه بهذه الدراسة للوصول إلى تحقيق مايلي :

1-أهداف علمية:

1- المساهمة في زيادة التراكم المعرفي حول موضوع حوادث العمل ، من خلال النظرة إلى الجانب المهني للعمال جراء تعرضه للحوادث.

2- محاولة إثارة قضايا واستفسارات حول الحياة المهنية الخاصة للعمال المصاب وكيفية اندماجه .

3- توظيف كل ما تلقيناه , من خلال المشوار الدراسي الجامعي وتطبيق الرصيد المعرفي، المبني على الواقع من خلال هذه الدراسات الميدانية والوقوف على انجاز بحث , يتسم بالموضوعية العلمية.

2- أهداف عملية :

محاولة تحديد أهم الأسباب الإنسانية والمادية المؤدية إلى تكرار ظاهرة حوادث العمل في الوسط الصناعي تحديد واقع مشكلة حوادث العمل ومدى تأثيرها على حياة العامل والوقوف على الحياة المهنية بعد وقوع الحادث .

الوصول إلى مقترحات علمية حول المتطلبات الواجب توفيرها والتي يمكن الاستعانة بها لفهم والمساعدة على إدماج العامل المصاب مرة أخرى للعمل مع مراعاة درجة وطبيعة الحادث حسب درجة الخطر والضرر.

3-تحديد الإشكالية:

يعتبر العمل البشري غاية ووسيلة في حياة الأفراد والمجتمعات , وهو وسيلة لتطور الشعوب والأمم منذ القدم , كما أنه غاية من غايات وجود الإنسان على وجه الأرض, حيث تغيرت فكرة العمل حسب تطور المجتمعات والتي انتقلت من مجتمع بسيط يتميز بالعمل الحرفي إلى مجتمع حديث قائم على العمل الصناعي الآلي , ولكن بالرغم من هذه التقنيات الحديثة ورغم انجازاتها الفارقة في مجال العمل البشري من توفير الآلات والأجهزة لكن في المقابل خلقت مصاعب لهذا الإنسان. والمتمثلة في التكيف مع متطلبات هذه التقنيات اجتماعيا وتقنيا وتكنولوجيا .

وخلقت له مشاكل اجتماعية في المؤسسات الصناعية عامة , ومشكل حوادث العمل بصفة خاصة، والذي بدا يظهر في القرن 18 نتيجة التطور, والاختراعات التي ظهرت أثناء الثورة الصناعية.¹ أصبحت تمثل ظاهرة حوادث العمل عبئا كبيرا في جميع دول العالم إلا أن أشكال هذا العبء يختلف من بلد إلى آخر وهذا حسب التطور التكنولوجي وحسب كيفية معالجة هذه الظاهرة والتي أصبحت التكلفة البشرية (أي الضحايا) تعد بالآلاف سنويا ..

ومنه اخذت حوادث العمل تتزايد نسبيا وبأرقام متصاعدة وهذا على المستوى العالمي ورغم الجهود المبذولة لتحسين ظروف العمل منذ الحرب العالمية الثانية إلا أن الملايين من العاملين والعاملات يتعرضن كل سنة لحوادث العمل, وتعد الجزائر والتي تسير في مرحلة التسيير الصناعي والاجتماعي للحاق بركب التقدم

¹ -مكتب العمل الدولي، منع حوادث العمل، جنيف، 1991ص17

تعرف هي الأخرى هذه المشاكل وبكل أشكالها رغم التحسن الطفيف, والتي سجلته الإحصاءات مؤخرًا وهذا راجع إلى الوثيرة السريعة للعمل وتشغيل اليد العاملة الريفية التي لا تكسب تقاليد صناعية. ورغم كل ذلك, يبقى خطر تصاعد حدة هذه الظاهرة قائمًا, وذلك بفعل عدة عوامل ومشاكل والتي من بينها مشكل عدم التحكم الفعلي في التكنولوجيا المستوردة من الخارج, مما يزيد من حدتها والتي تنعكس سلبًا على العنصر البشري (أي العامل) وما تلحقه به من أضرار جسمية ونفسية وإجتماعية ومهنية, وبالتالي فإن الأمر يتطلب تفعيل نظام وقاية قصد الحد من ضمان سلامة العامل والتكفل بالعامل المصاب والحرض على معالجته وإعادة دمج في الحياة المهنية وذلك بالتكفل به في الجانب الاجتماعي والمادي والمعنوي والمهني, حتى يتسنى إعادة تأهيله وسهولة دمج في مكان يليق بحالته الصحية. ومنه نتساءل هل المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب تقوم بتفعيل التدابير اللازمة للحد من ظاهرة حوادث العمل؟

وما هي الإستراتيجية التي توليها المؤسسة للاهتمام بالاندماج السوسيو مهني للعامل بعد تعرضه لحادث العمل؟

إذا ما هي الاستراتيجيات المنتهجة من طرف المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب للتوعية بالأخطار المهنية وضمان سلامة العامل وما مدى تأثيرها على الاندماج السوسيو مهني للعامل؟

4-فرضيات الدراسة :

بناء على التساؤلات المطروحة و ضمن الإشكالية تم بلورة فرضية عامة وفرضيات جزئية :

الفرضية العامة :

حوادث العمل تحدث نتيجة أسباب مادية ومهنية تتفاعل فيما بينها ولها تأثير على الاندماج السوسيو مهني للعامل.

الفرضيات الجزئية :

1-طبيعة إصابة العمل لها علاقة بالاندماج السوسيو مهني للعامل.

2-ظروف عمل المصاب (المهنية) المحفزة لها دور في الاندماج السوسيو مهني للعامل.

5 تحديد المفاهيم:

1- مفهوم حوادث العمل :

يعرفها عويد سلطان المشعان على انه كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء فلو ترتب عليها إصابة احد الناس سميت إصابة "1"

هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا حدوثه مما ينجم عنه ضرر للأفراد والوسائل.

2- المفهوم الإجرائي لحوادث العمل :

هو حدث مفاجئ غير مرغوب فيه وغير متوقع يتعرض له العامل أثناء قيامه بنشاطه ومهامه خلال ساعات العمل تنجر عنه أضرار تمس العامل وتضر بصحته أو جسده أو تمس المعدات و الممتلكات أو تمسهم معا .

3- مفهوم ظروف العمل :

هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر على سلوكه وأدائه و في ميوله اتجاه العمل و المجموعة التي يعمل معها و الإدارة التي يتبعها و المؤسسة التي ينتمي إليها "2"

-التعريف الإجرائي :

إن ظروف العمل داخل مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب مقصود بها ظروف التنظيمية و المتمثلة في الإشراف و الاتصال و كذلك ظروف العمل المادية والمعنوية المتمثلة في الأجر و الحوافز.

4- الاندماج الاجتماعي : (intégration sociale) وهو ذلك التكامل في أعضاء المجموعة من

حيث الوظائف التي يؤديها لبعضهم البعض مثلهم مثل أعضاء الجسد الواحد في أداء وظائفهم. "3"

5- الاندماج المهني :

¹ - عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، لبنان ، 1994 ، ط 1 ، ص 144

² - صلاح الشنواني إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2004، ط 1 ، ص 205

³ - نور الدين بلقاسم،،الإدماج والاندماج المفهوم والدلالات،أعمال الدورة العلمية الدولية ،منشورة على الانترنت ،جامعة سوسة تونس، بدون سنة،،ص 6، المتاحة في الموقع الالكتروني. www.jsajemet.net.، بتاريخ 05مارس 2016،،الساعة 14:16.

عرفه مشال فارينار بأنها عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل

وأشار روبرت كاستل R. castel إلى أن المندمجون هم الأفراد و الجماعات المنتسبين إلى شبكات منتجة للثروة و الاعتراف الاجتماعي¹.

6- المنهج المتبع والتقنيات المستعملة في الدراسة:

1 المنهج المستخدم:

إن الواقع الاجتماعي معقد بطبعه وطرق تحليله عديدة، لذا فإن مناهج البحث في العلوم الاجتماعية تختلف باختلاف مظاهر هذا الواقع من حيث الكم والكيف و باعتبار بحثنا يدور حول ظاهرة حوادث العمل فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك من أجل الاحتكاك بالوسط الاجتماعي المهني داخل المؤسسة .

يعرف المنهج الوصفي بأنه "طريقة من طرق التحليل بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعيه أو مشكلة اجتماعيه أو سكان معينين"²

وتم التركيز على وصف موضوع الدراسة بناء على معطيات وفرضياتها والأرقام الإحصائية اعتمادا على تفسير الظواهر المدروسة.

فحين اذا أراد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فان أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع صفات ومعلومات دقيقة عنها , والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو ظاهرة ما توجد في الواقع , ويقوم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا , فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضع مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة وكل ذلك من أجل الحصول على نتائج علمية موضوعية.

¹-Payet Maurice, **l'intégration de travailleur dans l'entreprise**, édition

Payot ,Paris ,1961 ,p289 .

²-عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ط2، ص139.

2 التقنيات المستعملة:

يعتمد منهج البحث مهما كان على أدوات وتقنيات منهجية لجمع البيانات والمعطيات والتي من خلالها يحقق الباحث النتائج المتعلقة بمسار البحث العلمي وللإجابة على تساؤلات وتحقيق الفروض المصاغة. ولانتقاء التقنيات الملائمة لا بد على الباحث فهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية والمتغيرات وارتباطاتها المختلفة وبالنسبة لدراستنا هذه استعنا بالأدوات المنهجية التالية :

1-الملاحظة المباشرة: طبيعة موضوعنا فرض علينا استعمال تقنية الملاحظة المباشرة التي ساعدتنا على فهم بعض الأوضاع و أخذ فكرة عن ميدان بحثنا والمتمثلة في ملاحظة الوحدات الإنتاجية بما فيها الإدارة والتركيز على ملاحظة العوامل المضاعفة لوقوع حوادث العمل و وملاحظة مكان العمل وأرضية الورشات ومعاملات المسؤولين المباشرين على العمال والقيام ببعض المقابلات مع بعض العمال ومنه طرح الأسئلة والتي ساعدتنا على في فهم الميدان وبناء الاستمارة والتي هي تقنية أساسية في بحثنا .

2-الاستمارة بالمقابلة:اعتمدنا على هذه التقنية لأنها الوسيلة العلمية الأفضل للاحتكاك والاتصال المباشر بالعمال المصابين فالاستمارة هي "عبارة عن دليل يتضمن مجموعة من الأسئلة يتم التعرض لها وجه لوجه بين الباحث والمبحوث"¹.

كما يعرفها كذلك محمد علي محمد بأنها "قائمة من الاسئلة ،أو الاستمارة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث ، أي أنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة"² كما استخدمنا برنامج SPSS لتفريغ البيانات المتحصل عليها من خلال الاستمارة ويعد برنامج يسهل إعطاء الإحصائيات الدقيقة وذلك بتفريغ 49 سؤال من الاستمارة واستخراج النسب و الجداول البسيطة والمركبة .

7- العينة وكيفية اختيارها:

من أهم التساؤلات التي تواجه الباحث الاجتماعي عند ما يقوم بتحديد مجال السير لهذا البحث , وذلك حسب ظروف كل باحث والإمكانات المتوفرة والمتاحة , و هناك أساليب لتحديدها"³ وهي:

¹ فضيل دليو وعلي غربي وأخرون ، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البعث، قسنطينة، 1999، ص192.

² محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، إسكندرية، 1981، ط2 ص77.

³ -رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومو، الجزائر ، 2002، ط2، ص119.

1-الحصر الشامل: ويتم اللجوء إليه في حالة التمكن من الدراسة الفعلية لجميع وحدات مجتمع البحث.

واختيار العينة هي أهم خطوات البحث والتي يركز عليها الباحث " فهي تساعد في بناء نماذج مصغرة من المجتمع الكلي بغية الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على المجتمع المستخرجة منه"¹. وفي هذا البحث تم الاعتماد على المسح الشامل بلعينة لطبيعة موضوع الدراسة باعتبار هدف المنشود لمؤسسة صناعة الأنابيب هو صفر حادث وهذا وفقا للمبادئ المعتمدة من طرف المكتب الدولي للعمل (صفر حادث) ويتجسد كدالك في قلة حوادث العمل المسجلة على مستوى المؤسسة و التي لم تقدر إلا ب 31 حادث خلال فترة عمل محددة مابين 2016 و 2017 وهذا نظرا إلى طبيعة العقود المبرمة مع معظم العمال محدودة المدة CDD و صعوبة الاتصال مع العمال الذين تعرضوا لحادث العمل . فان مجتمع الدراسة يمثل العمال الذين تعرضوا لحادث عمل في سنة 2016/2017 و تشمل على 31 عاملا كلهم ذكور و وهذا راجع لطبيعة العمل ,و تم استخراجهم بعد الاطلاع على الإحصائيات التي حصلنا عليها من قبل الجهات المسؤولة في المؤسسة والتي تبين أن حوادث العمل ارتفعت نسبيا من سنة 2016 إلى سنة 2017.

وتم اختيار العمال الذين أصيبوا فقمننا باستعمال أسلوب الحصر الشامل بالعينة أو المسح الشامل واعتمدنا على هذه السنة لحداثة الإحصائيات وحداثة وقوعها أولا وثانية لقياس درجة الاندماج للعمال ، وهذا ما ساعدنا على الاتصال بكل العمال الذين تعرضوا للحوادث في السنتين 2016 2017 لمعرفة وجهة نظرهم وكذا استجوابهم والإلمام أكثر بالموضوع وتوجيهه وتوجيهها صائبا .

8مجالات الدراسة : يعد تحديد مجالات الدراسة من الخطوات المنهجية التي يتم التعرف على المنطقة والفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة وهي كالآتي :

1-المجال المكاني: لكل بحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية والمتمثلة في الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية .

ولقد أجريت الدراسة الميدانية " في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE"كانت تسمى بوحدة الأنابيب الحلزونية سنة 1974م وهي من أقدم المؤسسات العمومية الإقتصادية الجزائرية برأس مال

¹صلاح مصطفى الفوال ،.مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ،مكتبة غرب القاهرة ،،1982،ص117 .

قدره 700.000.000 دينار جزائري، حيث قامت الشركة الألمانية "HOCH" بإنجاز هذا المشروع بكافة هياكله بالمنطقة الصناعية بنورة التي تبعد بـ 8 كلم من مدينة غارداية، وتبلغ مساحة المؤسسة 24 هكتار وتعدّ أكبر وحدة إنتاج على مستوى ولاية غارداية، بحيث تضم عدد من العمّال بلغ 764 عاملاً.

- وفي إطار التحوّلات الاقتصادية تمّ دمج شركة "PIPE GAZ" بنورة "غارداية، ومؤسسة" ALFA TVS بالحجار "عتابة" تحت إسم "الجزائرية لصناعة الأنابيب" ALFA PIPE برأس مال قدره 2.500.000.000.00 دينار جزائري، وتشغل حالياً 802 عاملاً.¹

2-المجال البشري :

تضم المؤسسة مجال الدراسة 802 عاملاً موزعين في مختلف المصالح والوظائف حسب ما هو موضح في الهيكل التنظيمي للمؤسسة ويتشكل من :

الإطارات و الإطارات السامية : وتضم كل من رؤساء الأقسام و المصالح والمهندسين ويقدر 228 عاملاً

-أعوان التحكم:378

-أعوان التنفيذ:196

3-المجال الزماني: بعد الحصول على ترخيص من قسم إدارة علم الاجتماع للقيام بالدراسة الميدانية فيالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب قمنا بالاتصال بمدير المؤسسة المستقبلية لنا كباحثين في علم الاجتماع وتمت الموافقة على البدء في الدراسة وكان ذلك يوم في يوم خمسة عشر من شهر مارس سنة ألفين وثمانية عشر وفي اليوم التاسع عشر من نفس التاريخ قمنا بطرح الأسئلة على بعض أفراد العينة المراد دراستها وهي للعمال الذين تعرضوا لحادث عمل ومحاولة الإلمام بالموضوع

4-الدراسة الاستطلاعية : قمنا مبدئياً بتوزيع 10 استمارات على 10 عمال وهذا لتجريب مدى فعالية الاستمارة و الإلمام بالنقائص وتم تعديلها لتصبح في شكلها النهائي تم فيما بعد إحصاء جميع العمال وتم توزيع الاستمارات في اليوم الثاني من شهر افريل سنة ألفين وثمانية عشر وتم جمعها في اليوم السادس عشر من افريل ألفين وثمانية عشر

¹ -مصدر دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غارداية .

9 المقاربة السوسولوجية: لكل دراسة تتضمن مفاهيم تفسيرية ومرجعية في رصيد ومجال البحث حول حوادث العمل والاندماج السوسيو مهني .

1- النظرية البنائية الوظيفية:

في الحقيقة أن فكرة البناء الاجتماعي ليست حديثة العهد وإنما تمتد إلى منتصف القرن التاسع عشر وظهرت في كتابات منتيسكيو وظهرت فكرة النسق الاجتماعي على أساس مظاهر الحياة ومايتألف عنها من تماسك وتحدث عن قانون و العادات و التقاليد و التركيب السياسي و الاقتصادي ودورها في تشكيل جوهره فكرة البناء الاجتماعي¹

2- مفهوم النظرية البنائية الوظيفية :

المفهوم يبرز من خلال رؤيتها وتصورها العام لدراسة المجتمع الحديث اعتبرت المجتمع نسقا عاما يشمل مجموعة من النظم الاجتماعية و الثقافية وترتبط هذه النظم بطبيعة الأفعال الاجتماعية من اجل خدمة الإنسان وقضاء حاجته الأساسية كما أن عملية إتمام هذه الخدمات تتطلب درجة عالية تراعي المشاعر و القيم و الأخلاقيات المشتركة و التي بدورها تحدد نوعا من التضامن الاجتماعي كما يركز علماء البنيوية الوظيفية على ضرورة الاهتمام بالتفافة باعتبارها المادة الروحية والعقلية التي ترتبط بالنظم ارتباطا كبيرا .

3- الفرق بين البنيوية و الوظيفية :

1- البنيوية: تفسر المجتمع و الظاهرة الاجتماعية وفقا للأجزاء و المكونات و العوامل المفردة التي يتكون منها البناء الاجتماعي بعيدا عن وظائف هذه الأجزاء والنتائج المتمخضة عن وجودها .

2- الوظيفية: تفسر الظاهرة الاجتماعية تفسيريا يأخذ بعين الاعتبار نتائج وجودها وفعاليتها بعيدا عن بنائها والأجزاء التي تتكون منه² "

4- المبادئ التي تركز عليها النظرية الوظيفية :

تركز على مبادئ كل مبدأ يكمل الآخر وهذا ما أتى به روادها كل من هربرت سبنسر و تالكوتبار سونس و روبر تميرتون وهانز كيرت وسيرايت ملز هي كنهو التالي:

¹ - اسماعيل زكي محمد ، الانثروبولوجيا و الفكر الانساني ، شركة مكينات العكاظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 1982 ، ص 288

² مولود زايد الطيب ، الثلاثاء آب أغسطس - WWW.EJTEM_3e.COM

- 1- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها وحجمها وأجزاء وحدات مختلفة بعضها عن البعض ورغم اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة ومتجاوبة وحداتها مع الأخرى.
 - 2- المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلاً بنيوياً وظيفياً إلى أجزاء أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.
 - 3- الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة هي أجزاء متكاملة إذا حدث تغير في جزء لا بد أن ينعكس على الأجزاء الأخرى .
 - 4- الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو بناءة أو وظائف هدامة.
 - 5- تؤمن النظرية البنوية الوظيفية بنظام الاتصال والعلاقات الإنسانية عن طريق المعلومات من مراكز القيادة إلى مراكز القاعدية و العكس.
 - 6- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية أن نظام السلطة في المجتمع أو المؤسسة هو الذي يتخذ من القرارات ويصدر الأوامر إلى ادوار وان نظام المنزلة يمنح الأدوار .
 - 7- وجود نظام قيمي يسير البني الهيكلية للمجتمع و المؤسسة وتقسيم العمل على الأفراد ويحدد الواجبات والحقوق ويحدد الأفعال التي يكافأ أو يعاقب عليها الفرد¹
- اخترنا البنائية الوظيفية كاقتراب سوسيولوجي لهذه الدراسة باعتبار المؤسسة الوطنية للقنوات هي بناء اجتماعي يتكون من أجزاء وعناصر و به نظام سلطة ومنزلة وكذلك نظام اتصال وعلاقات إنسانية و نظام قيمي معياري يقسم العمل ويحدد الحقوق و الواجبات و أنأي تغيير يحدث على احد الأجزاء ينعكس على بقية الأجزاء الأخرى.

خلاصة الفصل:

استعرض في هذا الفصل لموضوع الدراسة من تحديد للإشكالية وعرض للفرضيات وتحديد المفاهيم والإمام بالجانب المنهجي وسنتطرق في الفصل الموالي هو فصل النظري الخاص بالمفاهيم والمتغيرات الأساسية للدراسة وهذا للإمام أكثر بموضوع الدراسة وتشكيل رؤية واضحة له.

¹ - نفس المرجع

الفصل الثاني

الظروف المهنية المحفزة على الاندماج السوسيو مهني للعامل المصاب

تمهيد

1 عرض البيانات و تفسيرها

2 نتائج الفرضية الثانية

الفصل الثاني :

الفصل الثاني: حوادث العمل

تمهيد

1-تعريف بعض العلماء لحوادث العمل

2-الفرق بين حادث العمل والمرض المهني

3-تصنيف حوادث العمل

4-الآثار المترتبة عن حوادث العمل

5-النظريات المفسرة لأسباب حوادث العمل

6-أسباب حوادث العمل

7-مفهوم حوادث العمل في ضوء القانون الجزائري

8-حوادث العمل وعلاقتها بالضمان الاجتماعي

9-وظيفة الضمان الاجتماعي بالنسبة لحوادث العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن حوادث العمل ظاهرة اجتماعية صناعية ,وجدت منذ القدم وهي ملازمة للمجتمعات القديمة والحديثة ,إلا أنها لا تتساوى من ناحية الكم والكيف والشكل والمضمون جميع المجتمعات.

لهذا تعد من الظواهر التي تؤرق الباحثين , كما لها من أثر وخسائر مادية وبشرية ترهق المؤسسات والدول لما تنفقه من تعويضات وفقدان لليد العاملة , إضافة إلى المشاكل الاجتماعية التي يتعرض لها العامل جراء تعرضه لحوادث العمل سواء بضرر كبير أو طفيف ,وفي هذا الفصل سنتطرق إلى محاولة الإلمام بجوانب حوادث العمل ,وذلك بتحديد مفهوم حوادث العمل عند بعض العلماء وتحديد الفرق بين حادث العمل والمرض المهني ,بالإضافة إلى تصنيفها ودرجة خطرها والآثار المترتبة عنها ,والنظريات المفسرة لها وأسباب حدوثها ,وفي الأخير عرض لمفهوم حادث العمل ضمن القانون الجزائري وما يقدمه من تشريعات تضبط حقوق المصاب وواجباته.

1-تعاريف بعض العلماء لحادث العمل: إن ظاهرة حوادث العمل لها تعاريف محددة وكثيرة لكن معظمها يشترك في نقطتين أساسيتين هما :الوقوع المفاجئ اللاإرادي وحدوث إصابات جسدية .

التعريف الأول: شارنس (charns) يعرف الحادث بأنه "خطر مصحوب بعواقب أليمة"¹

التعريف الثاني: نجد كل من الباحثين "أديوس" و"كريش" " AVBOUS.AND. KRRECH يشيران بأن الحادث "حادث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها"²

التعريف الثالث: "جينرلي" و "براون" " chiselliet et broun " يعرفان الحادثة بأنها "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه مما ينجم ويترتب عنه ضرر للناس"³

¹ -Cherns .A.B .Accident at WORK.TMA.T WELFORD.1962.P391

² بوحفص مباركي. العمل البشري . دار الغرب للنشر والتوزيع .وهران 2000.ص200.

³ عباس محمود عوض. حوادث العمل في ضوء علم النفس. دار المعارف. مصر. 1971.ص27.

التعريف الرابع: كما يعرف "راسل" (russe) يقول " ان الحادثة هي الفشل الذي لا يتحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل " ¹

التعريف الخامس: ترى محكمة الاستئناف الدولية "إن حوادث العمل هي كل ما يحدث أو يقع فجأة أثناء العمل ويصيب الجسد" ²

التعريف السادس: عرفها جماعة من المهندسين بأنها مايلي "هي كل إصابة أو حدث يضر بصحة العاملين، يتم فجأة نتيجة لمسببات خارجية أو يرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر يكون متبوعاً بعجز أو وفاة." ³

التعريف السابع: "هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا حدوثه مما ينجم عنه ضرر للأفراد والوسائل. وانطلاقاً من هذه التعاريف يمكن القول أن حادثة العمل هي التي تقع أثناء العمل أو بسببه أو متصلة به وحتى الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل من حوادث نقل العمال وهي في مجموعها تدخل في نطاق حوادث العمل.

2- الفرق بين حادث العمل والمرض المهني:

المرض المهني يمكن تعريفه بأنه المساس بجسم الإنسان نتيجة لعامل داخلي أو باطني يتكون ببطء فإنه يعتبر ناتجاً عن مرض مهني لا عن حادث عمل وتكمن أهمية تحديد مصدر الضرر الذي يصيب العامل من اجل معرفة هل هو حادث عمل أم مرض مهني وهذا لأن الحصول على التعويض يختلف باختلاف المصدر." ⁴

3- تصنيف حوادث العمل:

¹ نفس المرجع ص 28.

² - (M) Magmen , **Guide social des entreprises culturelles** , édition , jurais service ,Paris ,1993 ,p 203

³ - جماعة من المهندسين، ترجمة عبد المجيد نضار، الأمن الصناعي والوقاية الصناعية ،دار الشريعة للتأليف ،مصر بدون تاريخ، ص 5 .

⁴ - عامر سليمان عبد الملك. التأمينات الاجتماعية في الدول العربية . دار العلم للملايين ، بيروت ، 1990، ص 231.

هناك عدة تصنيفات ومن عدة جوانب لحوادث العمل ومن أهمها تلك التصنيفات المتعلقة بأسبابها والنتائج المترتبة عنها .

ولهذا هناك تصنيفات من جانب الأسباب والمتمثلة في حوادث العمل نتيجة أسباب إنسانية والتي يكون فيها العامل البشري سببا مباشرا في وقوعها وهذا سواء مرتبطا بالأداء للعمل أو الخارجة عنه وأهمها سوء الاختيار ونقص التدريب وإهمال قواعد وتعليمات الوقاية وعلاقة العمل السيئة .

كما أن هناك حوادث ناجمة عن أسباب مادية وهي التي يكون سببها المباشر مادي مرتبط إما بجوانب تقنية راجعه لطبيعة الآلات ووحدات الإنتاج أو نوعية المواد المستعملة أو الظروف البيئية للعمل كالإضاءة والتهوية .. الخ.¹

أما التصنيف من حيث نتائج فإن حوادث العمل تلحق ضررا بالآلات ومعدات الإنتاج وهناك أضرار وأعطاب بليغة تتعرض لها الآلات نتيجة هذه الحوادث والتي تؤدي إلى تعطيلها وتصبح غير صالحة للعمل مما يكلف المؤسسة أموالا ويتوقف العمل لفترة استبدال المعدات كما توجد أضرار متوسطة الناجمة عن حوادث العمل والتي تتطلب القيام بصيانة الآلات فقط، وهناك حوادث تلحق التلف بالمواد المنتجة وغالبا ما تقع أثناء نقل المواد الأولية من مكان لآخر

4- الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

تحدث حوادث العمل خسائر كبيرة في الأرواح والمعدات حيث أشارت منظمة العمل الدولية في تقريرها حول حوادث العمل والأمراض المرتبطة بالعمل وبأنها تكلف الاقتصاد العالمي خسائر في الفوائد أكثر من 100 ألف مليار سنويا و270 مليون حادث سنويا بين حادث مميت وغير مميت وهذا ما نجده كذلك في الجزائر والتي هي الأخرى تشهد تزايد وتكبد الاقتصاد الوطني خسائر ضخمة نتيجة تغطية تكاليفها وبصفة عامة فإن حوادث العمل تتضمن آثار ومخلفات تتعدى الجانب الاقتصادي لتشمل الجانب الاجتماعي .

1- الآثار الاجتماعية لحوادث العمل:

¹ احمد ناجي ، حوادث العمل ، مجلة العمل العربية ، بغداد ، العدد 05 ، أكتوبر، 1981 ، ص15.

تصنف هذه الآثار إلى ثلاثة وهي آثار على العامل ، آثار على الأسرة ، وآثار على المجتمع ككل.

1-1 الآثار الاجتماعية المتعلقة بالعامل : وهي تلك الآثار الناجمة عن الإصابات التي تؤدي إلى وفاة العامل أو تعرضه لبعض العاهات المستديمة كلية تقعه عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العامل لا يزاول العمل الذي كان يشغله فيضطر إلى البحث عن عمل آخر يتناسب وحالته الصحية و وبالتالي يكون اقل أجرا. "1"

إضافة إلى أن تلك العاهات والتشوهات الجسمية الثانية عن حادث العمل تعكس نظرة المجتمع إليه مما يدخله في مشكلات كثيرة سواء مادية أو نفسية أو اجتماعية حيث المشكلات النفسية جراء الحادث تحدث آثار مؤلمة للعامل المصاب خاصة اذا كانت الإصابة تشويه أو عجز فتأثر على سلوكه من جراء الوضع الخطير فيصبح عدم المنفعة بجسمه وحالة شرود وسرحان دائم ومشاعر النقص التي تنتابه وتتغلب على حياته وكل هذا يؤدي إلى الهروب من الواقع وعدم تقبل الحقيقة لدرجة انه يتمنى لنفسه الموت وقد يفكر في الانتحار. "2"

كما يؤثر الحادث على علاقة العامل بزملائه ورؤسائه وعلاقته بجيرانه وأصدقائه ويؤثر على موارد الاقتصادية بكثرة النفقات والمصروفات المترتبة عن العلاج والأكل الجيد والنقل وغيرها. "3"

2- الآثار الاجتماعية على الأسرة:

إن الآثار الاجتماعية التي تلحق بالأسرة ناجمة عن حوادث العمل من آثار خطيرة تجعل الأسرة تضطرب وتؤدي إلى انهيارها وتفككها أحيانا وربما يكون المصاب رب بيت وهذا ما يترتب عنه عجز أو إعاقة وهذا يؤدي إلى اختلال في مكانته داخل الأسرة ومنه يحدث ضعف في مكانته القيادية للأسرة مما يتحول إلى فرد آخر لا يجيد شيء وخاصة عندما تتدهور حالة الأسرة الاقتصادية بفقدان مصدر رزقها (المعيل) . "4"

1- احمد ناجي ، المرجع نفسه ، ص16.

2- سلوى عثمان الصديقي والسيد رمضان ، الصحة العامة و الرعاية الصحية من منظور اجتماعي ، دار المعرفة الجامعية .الازرطية ، 2003 ، ص25 .

3- نفس المرجع ، ص 25.

4- محمد سلامة العيادي واميرة منصور يوسف العلي ، مدخل إلى علاج المشكلات من منظور الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ، 1990، ص140.

3- الآثار الاجتماعية على المجتمع:

إن الفرد يعتبر أساس المجتمع واحد الأعمدة القوية المكونة لمختلف التنظيمات الاجتماعية وعليه سلامة المجتمع تتوقف على سلامة أفراده ، وخاصة الأفراد الذين يمثلون القوى العاملة الشغيلة والذين يشكلون أكثر فئة من شرائح المجتمع بأكمله ويحدث تصدع في بنيته وقد ينهار تماما لهذا لابد من الاهتمام بمكونات المجتمع الذي يؤدي إلى تماسك بنيته لان الإصابات الناجمة عن العمل والتي تصيب بكثرة التنظيم الصناعي وما يخلفه من إعداد كبيرة من العاطلين والمحاجين والعاجزين جراء حوادث العمل وهذا ما يؤثر على هذه الشريحة التي تعد عماد المجتمع وخسارتها تسبب آثارا خطيرة وتحدث ثغرة في المجتمع.¹

2- الآثار المادية لحوادث العمل :

إن المؤسسات تشهد خسائر كبيرة جراء حوادث العمل ويمكن تقسيم آثارها المادية على كل المؤسسات والإنتاج وصاحب العمل .

1- الآثار المادية على المؤسسات:

إن كثرة الحوادث في المنشآت الصناعية يؤدي إلى أحداث تدهور كبير في الروح المعنوية للعاملين ما يؤثر على العلاقة بين جميع العاملين وعلى جميع الوظائف سواء أكانوا موظفين أو مديرين أو عمال عاديين². كما تؤثر كذلك على زيادة نسبة البطالة ومعدل الغياب يزيد جراء الحوادث ومنه زيادة النفقات لتدريب عمال جدد يحملون محل العمال المتضررين وتكاليف ما ينجم عن تلف الآلات والمواد جراء الحادث, وكذا الغرامات التي يدفعها صاحب العمل جراء تأخر في مواعيد التنفيذ والتزامات المؤسسة اتجاه عملائها, مما تؤثر على سمعة المؤسسة من ناحية عملائها محليا ودوليا إذ يشاع على المؤسسة انه بها الكثير من حوادث العمل مما يؤدي إلى نفور الزبائن والعمال منها وهذا لعدم استقرار المؤسسة وانضباطها ، كل هذه التكاليف تعد تكاليف غير مباشرة تتحملها المؤسسة وتعد الجزء الأكبر من التكاليف التي تتحملها المؤسسة جراء حوادث العمل.³

¹ - نفس المرجع، ص136.134 .

² - سلوى عثمان الصديقي والسيد رمضان ، مرجع سابق ، ص250.

³ -عبد الغفار حفني ، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ،الدار الجامعية ،بيروت، 1991، ص476.

أما بالنسبة للتكاليف المباشرة التي تتحملها المنشأة الصناعية نتيجة إصابات العمل فهي عبارة عن التعويضات المدفوعة للأفراد العاملين المتضررين نتيجة حوادث العمل وكذلك التعويضات عن العجز الجزئي أو الكلي ، كتعويض الأسرة عن الفرد المتوفى بسبب حادث العمل أو التعويضات التي تتم بموجب التشريعات العمالية المعتمدة في الدول.¹

كما تشمل التغطية الطبية للعامل المريض من مصاريف أدوية وإسعافات أولية ومتابعة طبية اذا كانت الإصابة خطيرة إضافة إلى التكاليف المتصلة بالوقت الضائع من العمال و المشرفين نتيجة مساعدة العمال المصابين وتكاليف إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث والتحري عنه ورفع التقارير .

2- الآثار المادية بالنسبة للإنتاج:

إن ما تخلفه إصابات العمل على الإنتاج آثارا جسيمة حيث أن هبوط الروح المعنوية للعامل يؤدي إلى نقصان الكفاية الإنتاجية له وذلك بعد عودته لاستئناف عمله كما تنقص الكفاية الإنتاجية لزملائه العمال جراء سوء حالتهم النفسية الناجمة عن تأثرهم بزميلهم المصاب .

وكذلك تنقص قيمة الكفاية الإنتاجية للآلات والمعدات ومختلف الأجهزة ومنه تزيد قيمة التكاليف أي تكلفة إصلاح المعدات أو استبدالها أو صيانتها وكل هذا للرفع من كفاءتها الإنتاجية .²

كما أن هناك تكاليف تنجز عن التأخر في تسليم الإنتاج و كذا الرواتب التي تدفع للعمال أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم للعمل وذلك ورغم من عدم صلاحيتهم للقيام بنفس العمل كلها بتكاليف تؤثر على الإنتاج من حيث الكم والكيف وهذا ما يتبعه من خسائر للاقتصاد بصفة عامة.³

3- الآثار المادية بالنسبة لصاحب العمل:

يتضح لنا من ما تطرقنا له حول الآثار المادية لحوادث العمل نجد أن التداخل بين هذه الآثار بالنسبة لكل من المصنع و الإنتاج وآثارها على صاحب العمل, فكلما ساءت أحوال المنشأة وقل إنتاجها وكثرت

¹ -شرف إبراهيم ،فعالية نظام الأمن الصناعي للوقاية من الحوادث المهنية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الاغواط،.2004، ص9.

² -محمد سلامة عبادي وأميرة منصور يوسف على ، مرجع سابق ، ص142 .

³ -علي غربي وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ، 2007. ، الطبعة 1 ص117.118

مشاكلها كلما تأثرت أحوال صاحب العمل واضطرب وتزعزعت سلطته ومكانته بين الموظفين، ويصبح التنظيم الغير رسمي يشكل تهديدا بالنسبة له، ويؤدي إلى اضطرابات في العلاقات على مستوى الإدارة ككل ، لهذا يمكن القول أن حوادث العمل تتأثر وتؤثر على العديد من العوامل الذاتية والموضوعية كما لها من تأثير على إنتاجية المؤسسة بصفة عامة وعلى العامل بصفة خاصة.

5- النظريات المفسرة لأسباب حوادث العمل:

تعد حادثة العمل ظاهرة اجتماعية اقتصادية لازمت التطور التكنولوجي والاقتصادي والعمل الإنتاجي بصفة عامة، وهذا ما أدى إلى الدفع بالباحثين والمهتمين إلى القيام بدراسات مختلفة بغية الوصول إلى تفسير علمي دقيق يقف على العوامل المسببة في وقوع حوادث العمل، ولقد اختلفت النظريات المفسرة لها باختلاف منطلقاتها وأبعادها ومن أهم هذه النظريات مايلي:

1- النظرية الاجتماعية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن حوادث العمل ترجع إلى أسباب وعوامل اجتماعية وعائلية غير ملائمة بالنسبة للفرد في محيطه الاجتماعي او هذه العوامل تتداخل مع عوامل أخرى داخل المصنع ومع عوامل إنسانية الأمر الذي يؤدي إلى وقوع حوادث ومنه يرى أصحاب هذه النظرية أن المشاكل الاجتماعية أكثر عمقا من العوامل الأخرى لان لها علاقة ترابط بينها وبين العوامل الأخرى، مما يصعب علينا الفصل بينها و إرجاعها لعامل دون الأخر. "1"

2- نظرية الاستهداف:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت حوادث العمل من الناحية السيكولوجية لأنها اهتمت بالعنصر البشري ودوره في وقوع الحادثة فهي تعرض صفات وراثية شخصية ونفسية وبدنية كضعف الذكاء والبصر والحالات الانفعالية والتي تجعل العاملين يرتكبون حوادث بصفة متكررة و أكثر من غيرهم من العمال الذين يقوم على مجموعة من الصفات والمميزات الشخصية التي تهيئ الفرد للوقوع في الحوادث "2" ومبدأ هذه النظرية ناتج عن الأعمال الأولى للهيئة البريطانية خلال الحرب العالمية الأولى حيث وضع

1- محمد صالحى ، حوادث العمل في الصناعة ، دبلوم الصناعة المعمقة ، معهد علم الاجتماع ، الجزائر . 1983. ص33

2- حواجة عبد العزيز ، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل . دار الغرب ، وهران . 2005، ص217.

كل من ceveen wood et woods "فرضيات لتوزيع الحوادث في مجتمع يتعرض أفراده لنسبة متساوية من الخطر ومفاد هذه الفرضيات أن حوادث العمل تتوزع توزعاً عشوائياً وان التعرض لحادث مرة واحدة يؤثر في احتمال التعرض لحادث ثاني وأن الأشخاص الذين تعرضوا لحادث ما هم أكثر تعرضاً لحوادث أخرى, ومن هذا المنطلق بالذات يبرز للرأي القائل بالإستهداف للحوادث والذي مفاده أن الأشخاص الذين سبقوا وتعرضوا لحادث هم الأكثر استهدافاً لحادث آخر, وهذا نتيجة الآثار النفسية التي تتركها الإصابة الأولى."¹

3- نظرية الصدفة:

تعتبر هذه النظرية من النظريات الأولى والقديمة على المستوى التاريخي, وهي أكثر انتشاراً بين جميع النظريات وأصحاب هذه النظرية يرون أن تحليل الحادث لا يمكن أن يبين علاقة مباشرة وواضحة حول أسباب الحادث, ولكن بدون أي حادث راجع إلى القضاء والقدر, وكل عامل له نفس الفرص وان الوقاية لا تنفع بشيء وإنما القدر هو الذي يلعب الدور الفعال لوقوع الحادث "²

4- نظرية الدوافع اللاشعورية:

تعتمد هذه النظرية على التحليل النفسي ومن أصحاب هذه النظرية كل من (hill) (acden) (tvist) والذين وافقوا (فرويد) في قوله أن العديد من العصبيين تعرضوا لجروح بسبب الحوادث بمحض إرادتهم, واعتبروا ذلك كعقاب الإنسان لنفسه, ويرى فيه المعرضون للحوادث كوسيلة للهروب من وضعياتهم في العمل وذا ما يدل على أن علاقة العامل بالمؤسسة سيئة."³

ولكن يمكن القول أن بإمكان العامل أن يلجأ لتصرفات أخرى كالتدمير وتخريب الآلة للتعبير عن رأيه عوضاً أن يضر نفسه.

5- نظرية الضبط والضغط:

¹ - مباركي بوحفص ، العمل البشري ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، .، 2000. ط1، ص 203

² - Jaques, Charbonnier, P' **accident du travail et le management de la prévention** ., édition hommes et techniques , ,paris , 1980 , p75 .

³ - نفس المرجع ، ص 204.

يقول (kevn) أن الأشخاص المعرضين للضغط أو التوتر الجسمي أو الشعوري يفقدون القدرة على التكيف مع محيط العمل وبالتالي هم أكثر عرضة لحوادث العمل ولم يقف عند هذا الجدل بل ذهب إلى بعد من ذلك عندما أوجد نظرية مكملة لهذه النظرية والتي سماها نظرية "الهدف- الحرية-اليقظة" والتي نتطرق لها فيما بعد "1"

كما أن صعوبة التكيف التي يتلقاها العامل مع بيئة العمل وظروفه تجعله معرضا للحوادث ومتسببا فيها بدرجة كبيرة وخاصة العمال ذوي الأصل الريفي الذي يعد الوسط الصناعي الجديد عليهم."2"

6-نظرية الهدف والحرية واليقظة:

ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يعملون بحرية يقدمون عملا جدمتقن، وبالتالي تقل الحوادث عندهم، أن الحادث عبارة عن سلوك عملي رديء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، فيما يخص حصول العامل على مكافآت وما يشبه ذلك وان المناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل فرص المكافآت، ويجب أن يوفر له فرص الجودة في الإنتاج، والدراسات التي أجريت في هذا الميدان أعطت أدلة على صحة هذه النظرية وأثرها على الوقاية من حوادث العمل."3"

7-النظرية الوظيفية :

تتسم هذه النظرية عن سابقاتها بأنها نظرية ترى أن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة، والمتراطة فيما بينها ولا يمكن إرجاعها لعامل وحيد كما أشارت إليه النظريات السابقة وإنما يرجع إلى مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية، كما ساهمت هذه النظرية في تطوير كبير في ميدان الوقاية منها وهذا لأنها تحدد أسباب مباشرة وغير مباشرة لحوادث العمل، مما يساهم في التحكم فيها ومنع تكرارها خاصة في المؤسسات الصناعية.

حيث أكدت الدراسات التي قام بها "هنريش" "henrich" وتوصل إلى أن العوامل الإنسانية تسبب 88% من الحوادث وان الظروف البيئية تسبب 12% منها.

1 -jaques.chrbonnir,.op , cit, .p78

2- عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص291.

3 -jaques.chrbonnir,.op ,cit, .p793.

أما الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية (national.safety.louncril) إلى مايلي:

18% حوادث راجعة إلى ظروف ميكانيكية .

19% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية .

63% ترجع إلى عوامل إنسانية وظروف بيئية .¹

6- أسباب حوادث العمل:

عادة ما تبدأ دراسة حوادث العمل بالبحث عن الأسباب الحقيقية للحدث وتحديد السبب وهذا ليس بالمهمة السهلة لان الظروف التي تقع فيها الحادثة غالبا ما تكون غامضة ولدراسة الحادثة يجب أن تجري في الميدان كما يجب أن تتضمن ملفات تتعلق بالحوادث وظروفه الخاصة كالمكان واليوم والساعة وشهادات كل من أطراف الحادث والملاحظون عند وقوعه .²

واغلب الباحثين يرجعون أسباب الحوادث إلى أسباب إنسانية وإلى أسباب مادية والمتمثلة فيما يلي :

1- الأسباب الإنسانية لحوادث العمل :

أولا : نقص التدريب:

تتطلب طبيعة العمل الصناعي أن يكون العامل متحكما في الطريقة السليمة ومدربا على كيفية تشغيل الآلات والأجهزة ,وهذا لأن أي تقصير وجهل بها يؤدي إلى سلوكات غير مأمونة و مواقف تكون سبب

¹ - . يفضية سمالي،.دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية ،رسالة ماجستير ،معهد العلوم الاقتصادية ،جامعه الجزائر .،1995. ،ص07.

² - بوحفص مباركي ،مرجع سابق ،ص200.

في حدوثها مثل إساءة استعمال الآلات أو العمل بمعدل سرعة غير مأمونة أو العمل على أجهزة متحركة وخطيرة دون مراعاة الاحتياطات لتشغيلها. "1"

ثانيا: سوء الاختيار المهني:

إن ملائمة العامل لعملية يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية والذهنية والتقنية فيه والتي تعتبر ضرورية حتى يتمكن من التكيف مع الآلة وظروف العمل السائدة وبالمقابل فإن غيابها عند اختيارها لعامل يرفع من احتمال تسببه في وقوع بنسبة كبيرة ومن أهم مظاهرها سوء اختيار مايلي :

1-توظيف عمال مستهدفين للحوادث

2-وضع العمال في موضع عمل لا يتناسب مع قدراتهم الأمر الذي يضعف في إنتاجهم ويرفع من نسبة تعرضهم للحوادث. "2"

ثالثا: إهمال قواعد الوقاية:

يتطلب العمل الصناعي ضرورة الالتزام الجيد والتطبيق العلمي الصارم لجميع قواعد وتعليمات الوقاية, باعتبارها أنها مستنبطة من تحليل دقيق لموقع الخطر في الأماكن الإنتاجية،لهذا فإن عدم احترامها من قبل العمال يجعلهم عرضة للإصابات والحوادث ومن مظاهر إهمال قواعد وتعليمات الوقاية مايلي:

1-عدم استعمال وسائل الوقاية الشخصية

2-عدم التبليغ عن الظروف الغير مأمونة

3-عدم احترام طريقة التشغيل والاستعمال الجيد للآلات .

4-نقص الوعي الوقائي لدي العمال.

5-جهلهم للتعليمات الوقائية

6-عدم اقتناعهم بجد وأما في الوقاية والحماية من الحوادث.

¹ -عبد الغفار حفني، مرجع سابق، ص525.

² -عبد المولى محمد، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، القاهرة.، 1984.، ص200

2- الأسباب المادية لحوادث العمل:

إن استمرار استعمال الآلات القديمة أو إهمال صيانتها لمدة طويلة تمثل أهم العوامل الرئيسية للحوادث فكلما كانت السيارة قديمة مثلا وقلت العناية بها كلما توقعنا تعطلها في أي لحظة، وبشكل مفاجئ قد تمثل خطر على سائقها والركاب على حد سواء لهذا هناك أسباب مادية تتمثل فيما يلي : "1"

1- طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج:

تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة، وهذا لأنها ليست مضمونة وتكون سببا مباشرا في الحوادث الناجمة عن الحالات التالية:

1- التصميم الغير مؤمن للآلات والأجهزة.

2- عدم وجود أجهزة وقاية بها.

3- استخدام أجهزة سريعة التأكد والتصدع.

2- نوعية المواد الأولية المستعملة:

يكون المواد الأولية المستعملة في الصناعة سببا في حوادث العمل سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الإنتاجية وهذا لأسباب عدة:

1- ضعف أجهزة التغليف الضرورية لها .

2- طبيعتها الخطيرة كالمواد الكيماوية أو القابلة للانفجار.

3- عدم احترام الشروط اللازمة في تخزينها.

3- عدم كفاءة أعمال الصيانة:

¹ - نفس مرجع ، ص523.531.

يتطلب الإنتاج في المؤسسات الصناعية نوعيات معينة من الآلات والمعدات والتي يمكن أن تتعرض للتآكل والتلف أو التوقف نتيجة للإستعمال المستمر في العمل ، الأمر الذي يتطلب صيانتها بصفة مستمرة و الا تعرضت للحوادث, أو كانت سببا في وقوع الإصابات بين العمال, وأهم الأسباب المتعلقة بالصيانة مايلي:

- 1-عدم تشحيم وتنظيف الآلات والتجهيزات بصفة مستمرة .
- 2-عدم تزويد الآلات بالمواد اللازمة لتشغيلها.
- 3-عدم إصلاح الاعطاب التي لحقت بالآلات والمعدات .
- 4-ضعف أدوات الصيانة المستعملة,
- 5-ضعف قطع الغيار المستخدمة وسرعة تلفها.

2-الأسباب المرتبطة بظروف العمل:

ويقصد بما تلك الأسباب الناجمة عن ظروف العمل المحيطة بالعامل أثناء قيامه بعمله والتي تؤثر فيه وترفع من احتمال وقوعه في الحوادث وتضم موقع العمل والمناخ السائد داخل مواقع الإنتاج وهي:

1-سوء اختيار الموقع وتصميم المباني :

يترك سوء اختيار الموقع المناسب للمنشأة آثارا سلبية على أداء العمال وعلى السير الجيد للعملية الإنتاجية ومن أهم الأسباب المرتبطة بحوادث العمل والتي لها علاقة بموقع المصنع مايلي :

- 1- الأرضية الغير مستوية وغير الصلبة وسريعة الاهتزاز.
- 2- بعد الموقع عن موضع السكن العمال وما يسببه تنقلهم اليومي من اجهاد لهم وجعلهم أكثر عرضة للحوادث.
- 3- المواقع ذات النسبة المرتفعة من التلوث ومدى أثرها على سلامة العمال وصحتهم .

أما الاسباب الناجمة عن تصميم المباني للمصنع مايلي:

- 1- عدم احترام المواصفات في تصميم وتشيد المباني .
- 2- استعمال مواد البناء الغير مناسبة.
- 3- عدم احترام المقاييس المتعارف عليها عالميا .
- 2- سوء التخطيط والتنظيم لأماكن العمل: ومن مظاهرها مايلي:

- 1- عدم وجود ممرات آمنة يستعملها العمال.
- 2- انعدام ترتيبات النجدة في موقع العمل.
- 3- عدم ترك المسافات المناسبة بين الآلات وسوء ترتيبها .
- 4- ضيق المواقع الإنتاجية أي مكان العمل.
- 5- سوء التنظيم الداخلي للمباني من حيث تراكم المواد والأجزاء في الممرات.
- 6- عدم نظافة موقع العمل وتنظيمه.
- 7- عدم وجود مسافات كافية لتخزين المواد الأولية.

3- مناخ العمل الغير الملائم:

ويقصد به الوسط الذي تتم فيه العملية الإنتاجية والتي يجب أن تتوفر فيها عناصر الصحة و السلامة وتضم مايلي:

- 1- درجة الحرارة : نسبة ارتفاع درجة الحرارة من المستوى المطلوب داخل المصنع تؤدي بالعامل إلى ارتكاب الحوادث, فالأجواء الحارة تسبب تعباً و إرهاقاً للعامل, حيث يقل تركيزه وبالتالي يكون سبباً في الحوادث أو عرضة لها, وهذا لان الحرارة المرتفعة تجعله ينزع وسائل الوقاية لحرارة المكان كما يجد صعوبة التنفس, وهذا ما يجعله يرتخي أمام سير الآلات, مما يؤدي إلى تعرضه لحوادث العمل.¹

¹ - نفس مرجع ص. 523.

2-الإضاءة: تعتبر الإضاءة عاملا مهما للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إزعاج العيون وبالتالي تقلل من قدرة العامل على التمييز بين حركة الآلات والمعدات ومنه يكون عرضة لخطر الآلة .

"إذا إن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها يؤدي أخطاء في العمل وحوادث في المصنع تصل إلى 15% من مجموع الأخطار والحوادث".¹

3- التهوية : تؤثر التهوية على صحة وسلامة العامل في جوانبها البدنية والنفسية وتجعله عرضة للحوادث ومن بين هذه الظروف المتسببة في حدوث مايلي :

1-ارتفاع نسبة التلوث داخل المصنع.

2-عدم اتساع مكان العمل مع قلة منافذ التهوية ومع ارتفاع نسبة الرطوبة داخل المصنع.²

4-الضوضاء: إن الضوضاء أو الضجيج هي خليط من الأصوات التي تنتشر في مكان العمل والتي تثير الأعصاب وتؤثر على السمع مع مرور الوقت لهذا هناك من يرى أن الضوضاء يسبب في وقوع الحوادث وهذا راجع إلى مايلي :

1-الضوضاء تشوش الانتباه وتثير أعصاب العامل وحالته الانفعالية.

2-تؤثر على سماع العامل لعوامل التنبيه من الخطر لهذا نجد ان الضوضاء تقف على طابور الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل في مجالات العمل الصناعي حيث تمثل 10% من هذه الأسباب وتمثل حوالي 15% من أسباب ارتفاع عدد أيام العمل الضائعة وتمثل حوالي 70% من أسباب التوتر والأمراض العصبية للعاملين في مجالات الصناعة.³

7- مفهوم حوادث العمل في ضوء القانون الجزائري:

تثير علاقات العمل عدة إشكالات وتؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل ,بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقات العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بهذا النوع من المشاكل والمنازعات وتنظيم

¹ - عز الدين فراج، الصحة المهنية والامن الصناعي والاسعافات الأولية ، دار الفكر العربي. ، بدون تاريخ. ،ص54.

² -عبد المولى محمد، مرجع سابق ، ص208.

³ -الصناعي العربي ، مجلة الإشهار والتنمية ، مكتب القاهرة ، مصر ، العدد 15ديسمبر 1982 ، ص23.

عمليات حلها وتسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها و البث فيها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة وذلك من اجل حماية مصالح الأطراف المتعاقدة من جهة وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة عن علاقات العمل من جهة أخرى .

ولعل من ابرز الإشكالات التي تثيرها علاقات العمل هي تلك المتمثلة بحوادث العمل والتي تطرق لها المشرع الجزائري في نصوص قانونية متعددة أهمها تلك المضامين الموجودة في المواد 12.7.6 من القانون 13.83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية اذ يعتبر حادث العمل في مفهوم هذا القانون مايلي:

1- حادث العمل هو كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل (المادة 06) .

2- كذلك هو كل حادث يقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل أو بسبب ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو ممارسة أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل (المادة 07) .

3- كما يعتبر كحادث عمل أيضا حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا مثل الحادث الذي يقع أثناء الأنشطة الرياضية التي تقع في إطار الجمعيات أو القيام بعمل من أعمال البر من اجل الصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك .

4- الحادث الذي يقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك ايا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو الظرف طارئ أو لأسباب قاهرة (المادة 12) .

- كما نجد كذلك مضمون المواد 12.07.05.04.03.01 من القانون 88-07 المؤرخ في 26

جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والذي تنص مواده على مايلي¹:

1-تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية وطب العمل .

2- كما يجب على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

3- أن تكون مجالات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها نظيفة وبصورة مستمرة حتى تتوفر

شروط الراحة والوقاية .

4- يجب تهيئة وصيانة وتصميم المؤسسات والمجالات المخصصة للعمال حتى تضمن امن العمال .

5-يجب على المؤسسات مراعاة امن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا، وتنظيم العمل .

6- كما يجب معالجة العمال وحمايتهم بواسطة طب العمل الذي يعد جزءا من السياسة الصحية الوطنية

وكذلك نجد المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي سنة 1991 والذي يتعلق بالقواعد

العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في اماكن العمل والذي جاء في مضمون مواده

40.29.28.16.15.06.02 مايلي²:

1- يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل .

2- يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل بانتظام .

¹ - قانون العمل ، النصوص التشريعية والتنظيمية ، ط1 المعهد الوطني للعمل ، الرهان الرياضي الجزائر، سنة 1999، ص78-80.

² - نفس المرجع ، ص91.

3- كما يجب على الهيئات المستخدمة، أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم وذلك بفضل تخفيف الضجيج .

4- يجب أن توضع تحت تصرف العمال أجهزة الحماية الفردية الملائمة.

5- أن تكون أرضية أماكن العمال والمرور والمنافذ مستوية تمام الاستواء.

6- كما يجب أن ترتب الممرات المستعملة في عمليات التصنيع وتحمى بكيفية تقي العمال من الإصابة بالأجهزة والآلات المتحركة والمطلوب من العمال ارتداء ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة.

7- يجب أن تبقى الممرات ومنافذ الخروج التي يستعملها العمال خالية من أي عائق.

8- حوادث العمل وعلاقتها بالضمان الاجتماعي:

يعتبر التأمين من إصابات العمل من أقدم نظم الرعاية العمالية الاجتماعية, منذ ظهور الصناعة وكان التشريع في الأصل يلقي بمسؤولية هذه الإصابات على عاتق رب العمل، باعتبار أن الحوادث التي تصيب العمال أثناء أو بسببه تعتبر من المخاطر المتصلة بالمشروع الذي يملكه رب العمل, ولم يكن العبء الاقتصادي بالأمر الهين على أرباب العمل. ولذلك كانوا يحاولون التخلص منه بوسائل مختلفة ، بحيث كان العامل يجد نفسه مضطرا في غالب الأحيان إلى إقامة دعوى للمطالبة بالتعويض ,وغالبا ما كان العمال يقبلون بهذه التسويات تخلصا من تكاليف الدعوى والبدء في إجراءات التقاضي أو التعويض.

ومنه كان لابد من إيجاد وضعية أفضل تضمن حماية العمال وتخفف عن أرباب العمل عبء التعويضات، لاسيما وان المخاطر المهنية ليست من صنع رب العمل بل نتيجة التقدم العلمي، والصناعي الذي حققه الفكر الإنساني على مر السنين ,وقد وجدت هذه الصيغة في نظام الضمان الاجتماعي الذي بمقتضاه

أصبح رب العمل يساهم في التعويضات التي تستحق للعمال المصابين عن طريق دفع اشتراك دوري يقدر بنسبة معينة من اجل كل عامل معينة من اجل كل عامل يشتغل لديه ويتم الدفع إلى صندوق المؤسسة الرسمية، والتي تلتزم بأداء التعويض إلى المصابين عن طريق دفع اشتراك دوري يقدر بنسبة معينة، من اجل كل عامل يشتغل لديه ويتم الدفع إلى صندوق المؤسسة الرسمية والتي تلتزم بأداء التعويض إلى المصابين، بالإضافة إلى العناية الطبية بمجرد ثبوت الإصابة¹"

وقد استعمل مصطلح ومفهوم الضمان الاجتماعي لأول مرة في التشريع كان سنة 1935 في الولايات المتحدة الأمريكية حينما اصدر الرئيس الأمريكي "روزفلت" في 14 أوت القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي، وهذا لمساعدة الملايين من العاطلين عن العمل ومن ضحايا الأزمة الاقتصادية التي مست الاقتصاد الأمريكي سنة 1929. ومنه كان أول قانون يستعمل عبارة الضمان الاجتماعي ومنه انتقلت هذه العبارة إلى التشريعات الدولية الأخرى، ولاسيما الإعلان عن العالمي محتوي الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، و الذي ينص في مادته الثانية والعشرون منه على أن لكل فرد بإعتباره عضوا في المجتمع له الحق في الضمان الاجتماعي²"

9- وظيفة الضمان الاجتماعي بالنسبة لحوادث العمل:

اتسع نطاق التأمين من إصابات العمل في ظل الضمان الاجتماعي بحيث أصبح يشمل عدة حالات منها مايلي:

1-الإصابات التي تقع أثناء العمل:

¹ -Michel Magmen ,op , cit , p 128.

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ،الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق ، الدار الجامعية ، بيروت ، سنة 1956 ، ص 211.

وهي تلك الإصابات التي تقع أثناء العمل، أو خلال مواعيد العمل الرسمية كأن يكون العامل يقوم بعمل لحساب رب العمل، وإذا كان غير ذلك فلا يعتبر حادث حاصل أثناء العمل. مثلاً ضرب احد العمال زميلاً له أثناء تأديته لعمله فهذا يعد سبباً شخصياً لا علاقة له بالعمل لكن هذا النوع من الاعتداء يعتبر حاصل أثناء العمل ويعتبر حادث عمل .

2- الإصابات التي تقع بمناسبة العمل:

وهي الإصابات التي تقع للعامل في مكان العمل ولكن قبل بدء العمل أو بعد الانتهاء منه أو في خلال فترات الراحة اليومية، فهذه الإصابات تعتبر حاصلة بمناسبة العمل لان مكان العمل ومن فيه يخضع لإشراف ورقابة صاحب العمل¹

خلاصة الفصل:

إن حوادث العمل تعد من أبرز الظواهر التي تعاني منها المؤسسات الصناعية، وهذا للمشاكل التي تحدثها من خسائر المادية وبشرية تؤثر على المؤسسة وعلى العامل البشري على حد سواء وما تخلفه من أضرار جسيمة عند كلا الطرفين. لهذا اهتم الباحثون وأعطوا أهمية وأولوية كبيرة لهذه الظاهرة في الوسط الاجتماعي، وكانت هناك العديد من الدراسات حول الموضوع لمعرفة أسباب وقوعها وحدوثها واتخاذ الاحتياطات اللازمة من اجل التقليل والحد من تكرارها مستقبلاً، وذلك بالبحث عن أفضل الوسائل لمنع

¹ - عامر سليمان عبد الملك ، لتأمينات الاجتماعية في الدول العربية ، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان ، نوفمبر 1990 ، ص107.

حدوثها كتفعيل نظام الوقاية في المؤسسة وغيرها , كما أن الخسائر التي تنجم عنها لم تقف عند المؤسسة الصناعية والعنصر البشري , بل تتعداهم كما تشير إليه الإحصاءات من خسائر تلحق بالدولة وهذا جراء ملف التعويضات الناجمة عن ظاهرة حوادث العمل وما تقدمه الخزينة العمومية من مصاريف علاج ضحايا حوادث العمل المؤمنين في الضمان الاجتماعي , وكذا مشكلة العويصة وهي أثر الحوادث المهنية على العامل وما تسببه له من مشاكل نفسية وصدمات جزئية أو كلية تجعله يجد صعوبة في العمل مرة أخرى والاندماج الكلي في العمل . وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي حول الاندماج المهني و السوسيو مهني للعامل المصاب .

الفصل الثالث :

الاندماج السوسيو مهني

تمهيد

1- مفاهيم الاندماج

2- الاندماج الاجتماعي وأبعاده

3- مظاهر الاندماج المهني

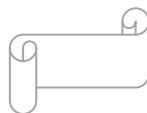
4- أنواع الاندماج المهني

5- العوامل المساعدة على الاندماج السوسيو مهني في المؤسسة

6- القوى الناجمة عن الإدماج و الاندماج

7- مستويات الاندماج الاجتماعي و المهني في المؤسسة

خلاصة الفصل



تمهيد:

إن ما يخلفه حادث العمل, من آثار نفسية على العامل وما يلحق به من ضرر, خاصة وأن اندماجه مرة أخرى يعد أصعب شيء يواجهه العامل. لهذا يعد الاندماج مفهوم هام لا بد من دراسته وهو معرفة قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما يتلاءم مع البيئة الاجتماعية والمادية والمهنية, كما أن الاندماج في المؤسسة لا يقتصر على التكيف مع الآلة فقط, وإنما يتعدى ذلك إلى التكيف مع جميع مكونات المنظمة من رؤساء وزملاء العمل, وحتى حالته النفسية ومع كل الظروف البيئية المحيطة بالعمل وهد ما يساعد على اندماج ايجابي, و يساهم في رفع قدراته في العمل ومنه تحقيق مرد ودية غالبا, أما العكس إذا كان هناك خلل في اندماجه يكون له اثر نسبي على الأداء والمر دودية, وبما أن الاندماج يعد عملية معقدة إلى حد كبير وتتطلب في العامل عدة عوامل اجتماعية ونفسية وجسمية من اجل تحقيق الاندماج.

لهذا سنحاول في هذا الفصل أن نتطرق إلى توضيح مفهوم ومفاهيم الاندماج الاجتماعي والمهني وأبعاده ومظاهره وأنواع الاندماج المهني والعوامل المساعدة عليه و القوى الناجمة عن الإدماج و الاندماج و كذا مستوياته الاجتماعية و المهنية.

1- مفاهيم الاندماج:

الاندماج يتضمن عدة معاني بمعنى *intégration* حيث نجد مفهوم في علم الاجتماع يستعمل كعملية اجتماعية والتي من خلالها يتمكن الفرد من خلالها تعلم المعايير والقيم التي تحكم البناء الاجتماعي وهذا من خلال العائلة والمدرسة والجماعة .

وورد في المعجم فعل دمج . يدمج.دموجا .بمعنى دخل في الشيء واستحكم فيه."¹

و للاندماج عدة مفاهيم وهي:

- 1-الاندماج في علم النفس الاجتماعي: ويعني النظر إلى الإنسان كوحدة نفسية وجسمية لا تتجزأ.
- 2- الاندماج الفيزيولوجي: (*intégration.physiologique*) ويهتم بالتكامل العضوي للإنسان وهو تناسق نشاطات أعضاء لتأدية عمل معين.
- 3- الاندماج البسيكولوجي:(*intégration psychologique*) وهذا النوع يعبر عنه بالتفاعلات والميول بين مختلف أعضاء المجموعة وتكاملها وتناسقها كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ وهذا ما يراه علم النفس الاجتماعي.

5- الاندماج الاجتماعي سوسولوجيا:

الإدماج يعبر عن السيرورة التي يمكن الشخص أو عدة أشخاص من التقارب والتحول أعضاء المجموعة أكبر و أوسع وتبني قيم نظامها الاجتماعي وتستلزم شرطين هما إرادة الإنسان وسعيه الشخصي للاندماج والتكيف تم القدرة على الاندماج في المجتمع عبر احترام اختلافات الأشخاص وتأثيرهم."¹

¹ - نور الدين عصام ،معجم نور الدين الوسيط ، دار الكتب العلمية،لبنان .، 2005، ط1.ص231.

2- الاندماج الاجتماعي وإبعاده:

غالباً ما ينظر إلى الاندماج الاجتماعي على أنه آلية ديناميكية متعددة الأبعاد من حيث سيرورة من المبادلات والمشاركة الفعالة للفرد أو المجموعة من الأفراد في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية من خلال الأدوار الاجتماعية المحددة من طرف المجتمع.²

لهذا يمكن القول بأن الاندماج الاجتماعي هو تلك العلاقة الإيجابية بين الفرد ومختلف الأنساق الاجتماعية أي تلك المسؤولية المشتركة بين الفرد والمجتمع وحسب التراث السوسولوجي يمكن تحديد بعدين للاندماج الاجتماعي وهما بعد ذاتي وبعد موضوعي .

1- البعد الذاتي :

يركز على وجهة نظر الفرد حول مشاركته في الجماعات الاجتماعية ومدى شعوره بالانتماء لها حيث يحقق الاندماج ويكون قادراً على أن يقول نحن " أي يعرف نفسه من خلال انتمائه لجماعة ما .

2- البعد الموضوعي :

ويركز على اشتراك الأفراد في علاقات تبادلية وتفاعلية مع غيرهم أو مع المجتمع بكامله أي تلك العلاقات المحسوسة التي ينشئها الأفراد مع بعضهم البعض كما أن في هذا البعد يوجد حالات إنسانية فالوضعية الاجتماعية للأفراد أو مكانتهم الاجتماعية ضمن الجماعات الاجتماعية يشكل صيغة للاندماج في بعده الموضوعي بقدر ما تشكل التفاعلات الاجتماعية الأخرى .

¹ - احمد مالكي ، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير ، المؤتمر السنوي الثاني في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، المركز العربي للأبحاث السياسية ، قطر ، 20.31 مارس 2013، ص.5.

² -Christne Jaminon , **processus d'affiliation (analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion)**,Dissertation doctorale en sociologie ,Université catholique de louvain (UCL) ,Belgique ,2002 .

ومنه يمكن القول إن الاندماج الاجتماعي في بعده هو تلك العلاقات و الروابط إما اجتماعية التي تربط الفرد بأعضاء آخرين من نفس الجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها عن طريق علاقات تبادلية وتفاعلية وعلاقات رمزية وعاطفية هذا ما يجعله يندمج في جماعة اجتماعية عن طريق هذه العلاقات المتفاعل فيما بينها.¹

3- مظاهر الاندماج المهني:

إن درجة الاندماج المهني للعمال سواء كانت ايجابية أم سلبية تتجلى من خلال سلوكيات وتصرفات العمال داخل المؤسسة و أساليب التعامل مع الأعمال الالدين يؤذونها وعلاقتهم مع رؤسائهم وزملائهم وهذا ما يعطي صورة واضحة حول الاندماج ومظاهره السلبية والايجابية .

1-مظاهر السلبية للاندماج المهني:

1-ارتفاع عدم الاستقرار النفسي والاجتماعي للعامل في عمله والمحيط المهني وهذا الظروف مرتبطة بحياته الاجتماعية والمهنية .

2- كثرة التغيب وخلق الأعذار والحجج والتهاون و ألا مبالاة وكثرة المشاكل كلها مؤشرات تشير إلى عدم الاندماج المهني بالنسبة للعامل في مكان عمله.

2- المظاهر الايجابية للاندماج المهني:

1- الشعور بالأمن والاستقرار نتيجة لتلبية مطالب العمال و إشباع رغباتهم أي الأمن المادي والنفسي أي أن المهنة تؤمن لهم لقمة العيش وتبعد عنهم الخوف على مستقبلهم.

2- ارتفاع مستويات العطاء والمردودية : وتتضح في حب العمل والولاء للمؤسسة وبدل كل جهد لإدراكهم لقيمة العمل والقيمة الاجتماعية التي يوليها لهم المجتمع .

3- نقص التعب وقلة حوادث العمل هو من دلالات الاندماج الاجتماعي والمهني للعامل في مكان عمله ومنه نقص التعب والتعب وحلق الأعذار والحجج وقلة الوقوع في حوادث العمل نتيجة لفهمهم وللعمل واندماجهم الايجابي في الأداء. "1"

4-أنواع الاندماج المهني :

تختلف صور الاندماج المهني حسب ظروف سيئة داخل المؤسسة وحسب الطبيعة النفسية والشخصية للعامل حيث قام "بوغام" إنطلاقا من النموذج المثالي للاندماج المضمون إلى التمييز بين 3 صيغ للاندماج المهني وهي كالتالي:

الجدول رقم 1 يمثل : وضع النموذج للاندماج المهني وانحرافات

الرضا الوظيفي	استقرار منصب العمل	
+	+	النموذج المثالي: الاندماج المضمون
+	-	الاندماج غير مؤكد
-	+	الاندماج الشاق - الصعب
-	-	الاندماج الاقصائي

¹ - مسعود مداح، القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، غير منشورة ، تخصص الديناميكا الاجتماعية والمجتمع ، جامعة غاردايه الجزائر . ، 201 ، ص.20.

1-الاندماج غير المؤكد : ويعكس صيغة الإندماج الضعيف حيث يتعلق هذا الحالات العمال الذين يعملون في ظروف عمل جيدة ,ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم والمشرفين عليهم ومديريهم في العمل غير أنهم يدركون أن إمكانية فقدان عملهم وارد ,سواء عمال الدين تربطهم عقود عمل محدودة أو مؤقتة أو احتمال عدم تحديد عقودهم أو في مؤسسات مستقبلها غير مضمون ، أي هناك رضا وظيفي لكن لا يوجد إستقرار في منصب العمل.¹

2-الإندماج الكاف أو الصعب :وهذه الصيغة مرتبطة بالعمال الذين يعانون من عدم الرضا الوظيفي بشكل عام, غير أن عمل منصب عملهم مستقر وغير محدد وعدم رضاهم ينطوي على معاناة فيزيقية تكون ناتجة عن ظروف عمل شاقة وقاسية ,أو لظروف عمل متوترة مع علاقات سيئة مع زملائهم ومديريهم.²

3- الإندماج الإقصائي : وهذا يجمع بين عدم الرضا الوظيفي والإستقرار في منصب العمل . وهذا ما يعكس صراعات ومشاكل في العلاقات داخل المؤسسة . والعمال المصنفين ضمن هذا النموذج لهم الشعور بالمعاناة في العمل, أو لانتمائهم لجماعات مهددة لأن فيها وضعياتهم مهنية أدنى من الآخرين وهذه المعاناة لا يمكن تعويضها في تحسين الأوضاع المهنية.

ومنه توصل **بوغام** إلى أن العمال بشكل عام بما فيها الأجزاء وبما فيهم المضاعفة معينين بدرجات متفاوتة بالأمن والغموض المتزايدة حول الإندماج المهني ومستقلة . وهذا ما نسعى إليه من جراء دراستنا للوقوف على درجة الإندماج السوسيو مهني للعامل جراء الرضا على الوظيفة ,ومدى اندماجه فيما بعد تعرضه لحادثة عمل .

¹-serge paugam **formes d'intégration professionnel et attitudes syndicales et - politiques** .in= Revue française de sociologie n 40-4 1999 ,P720

²Ibid.p724-723.

5-العوامل المساعدة على الاندماج السوسيو مهني في المؤسسة:

تعد العوامل المساعدة على الاندماج المهني للعامل في عمله من أهم العوامل المساعدة على ذلك ما يلي

1-الخبرة المهنية

هناك عدة تعريفات لمفهوم الخبرة وسنعمل على ربطها وتحليلها ومنهم من يعبر عنها بأنها قدرة العامل على أداء العمل المكلف به بشكل صحيح ومنهم من يعتبرها حصيلة لما يمر بالإنسان من مواقف تواجهه في الحياة لهذا يمكن تلخيصها أنها ذلك التأهيل المهني اللا رسمي لأنها تكسب من خلال الاحتكاك بالميدان المهني فهي قدرة العامل على الربط بين المعلومات التي يجسدها بجهوده الذاتية ولديه مهارات ومعارف اكتسبها تجاربه اليومية لهذا تعد الخبرة المهنية محاولة الفرد امتلاك معلومات في مجالها أثناء ممارسته لعمله وهناك عوامل تساعد على اكتساب الخبرة وهي:

1-الذكاء والقدرات الخاصة : لكي تكتسب خبرة لا بد من أن يتوفر ويكون لديك مستوى من الذكاء

والقدرة على الربط بين المواقف و العلاقات بين الأشخاص

2- تحديد الهدف من اكتساب الخبرة : لا بد أن يكون قد حدد الأهداف مستقبلا واكتساب الخبرة

لتحقيقها

3- الرغبة و الحماس لاكتساب الخبرة : إن لم تكن لديك الرغبة و الحماسة في اكتساب الخبرة لا

يستطيع اكتسابها و استثمارها في تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق الاندماج المهني¹

2- التدريب:

التدريب هو عكس التعليم فهو عملية واضحة ومبرمجة تخضع للقياس السريع في نجاحها و المقصود بالتدريب هو زيادة المهارات و المعرفة المحدد ومحاولة تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الانجاز وتجعلهم قادرين على أن يؤدوا وظائفهم على أحسن وجه و إن أهمية التدريب تظهر في التحاق العمال الجدد بالعمل يحتاجون إلى تدريب على إدخال تكنولوجيا جديدة أو على إلغاء

¹ - يوسف مخايل سيكولوجية الخبرة دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، مصر 2005 ص 6

بعض الوظائف الحالية يتطلب تدريب خاص ويتوقف حسب المهارة المطلوبة حتى يتسنى شغل المناصب المحددة

3- التكوين:

يعد من العمليات الأساسية التي تعمل على تنمية الموارد البشرية بغرض تنمية و تطوير المؤسسات وهو مجموعة من النشاطات المبرمجة تهدف إلى اكتساب العامل لمجموعة من المعارف و المهارات التي تساعد على التكيف مع المحيط المهني والاجتماعي وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمي إليه كما يعمل على تنمية الروح و الولاء لدى العمال لمؤسستهم كما له أهمية تكمن في النمو المهني و الحصول على الخيرات الثقافية والسلوكية من شأنه رفع مستوى أداء العمال في المؤسسة و يحقق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة و يخلق اتجاهات ايجابية لدى العمال نحو مؤسستهم واكتساب اليد العاملة المؤهلة من العمال والعمل على تنميتها وبقائها في المؤسسة ويشجع على الدافعية والتحفيز للأداء¹

4- المهارات المهنية :

وهي القدرة العامل على استخدام معارفه استخداما فعالا لتحقيق الأهداف وهي استعداد فطري ومكتسب .العامل يحتاج لمعرفة و تعليم و تدريب لاكتسابها ومن أهم طرق اكتسابها هي:

1- الممارسة و التكرار : حيث تعتبر الممارسة لازمة لاكتساب المهارة

2- الفهم و الإدراك : وهي فهم وإدراك العلاقات و النتائج المراد اكتسابها

3- التشجيع و النجاح : يؤديان إلى تعزيز التعليم و التقدم للموس في اكتساب المهارة²

6- القوى الناجمة عن الإدماج و الاندماج :

هناك فرق بين الاندماج و الإدماج حيث يتولد عن عملية الإدماج قوى سماها ادغار موران بقوى التفكير وهي تؤمن بالقيم لأنها قوى دكتاتورية تسكن في رحم المجتمعات ورحم الطوائف في

¹ - مدحت ابو النصر ، إدارة العلمية للتدريب ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2008 ، ط 1 ص 61

² - جابر عوض سيد حسن ، العمل مع الجماعات أسس و نماذج نظرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2005 ، ط 1

دواخل الأفراد أنفسهم ولأنها قوى تجلب إلى الوراء بكل ما يعنيه هذا التعبير من أبعاد أما عملية الاندماج تتولد عنه قوى الخير لأنها تنطوي تحت لواء القيم الإنسانية النبيلة، التي قالت بها الأديان السماوية وتحدث عنها الفكر و الفلاسفة مثل الحرية و النبل و الفضيلة والعدالة و الإنصاف و القانون و الواجب والأخلاق، لهذا نجد قوى الاندماج تعمل على سيادة هذه القيم لكي يكون الفرد مندجاً مع نفسه أولاً. تم مع الأفراد الآخرين سواء داخل الأسرة أو المؤسسة، لهذا الاندماج لا يعني التماثل وإنما يعني الانسجام والتوافق لتحقيق تقدم الجميع وبجهود الجميع حتى تتحقق المنفعة الشاملة أي اندماج إرادي وغير إجباري "1"

7-مستويات الاندماج الاجتماعي و المهني في المؤسسة:

أكد نوربرت الياسان كل مجتمع يتميز بالاندماج الاجتماعي الذي يتضمنه أما جورج سيميل يرى أن الأفراد يتمركزون ضمن تقاطع عدة دوائر اجتماعية"2"

لهذه مسألة الاندماج الاجتماعي للأفراد يتطلب دراسة وضعياتهم ضمن كل مستوى ودراسة علاقة المستويات مع بعضها البعض.

1-اندماج الأفراد: ويكون بين فرديين من خلال تقبل احدهم للآخر من تقارب في السمات الشخصية أو مدى تلبية احتياجاتهم من خلال هذه العلاقة

2-اندماج الفرد و الجماعة: كاندماج القائد مع مجموعته وتعتمد على خصائص القائد في الاستمرارية و الحفاظ على العلاقات مع المجموعة و مدى تقبل الجماعة له

¹ -Edgar Morin , **Une politique de civilisation** ,Arlea ,1997 ,p13-14

² -M .Grossetti, **les réseaux sociaux** (Alain Degenne et Michel Forsé) In :Flux n°20 ,Avril-juin ,p56

3- اندماج الجماعة و الفرد : وتكون بعد انضمام الفرد إلى الجماعة ومدى التزامه بتطبيق قواعد وخصائص الجماعة ويمكن قياس مدى اندماجه بنوعية الضغوطات التي تمارسها الجماعة على الفرد أي عقاب أم تواب "1"

إن عملية الاندماج ناتج عن طريق تكيف الفرد ومدى تفاعله مع الجماعة في المؤسسة لتشكيل نسق متكامل يتأثر بالتفاف التنظيمية لها والمحيط من الجماعة والزملاء .

ومن أهم مستويات الاندماج الاجتماعي هو الذي نجده في الوسط الإنتاجي (المهني) و الذي يضم كل الأفراد المشاركين في إنتاج الثروة و في تبادل السلع و الخدمات "2"

وهذا ما أشار إليه إميل دوركايم في تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة و الذي ينتج عنه علاقات وتفاعلات بين أعضاء المجتمع ليشكل تماسك اجتماعي , لهذا يري أن المكانة الأساسية التي يحتلها العمل

المنتج في هذه المجتمعات جعلته يشكل آلية محورية للاندماج الاجتماعي و المهني وخلق تنشئة اجتماعية واكتساب القيم و تطوير الذات كما لا يمكن نفي سلبيات ضمن هذا الوسط مثل ظواهر الإقصاء الاجتماعي ولا انتساب و التهميش .

كما أن مشاركة الفرد في الإنتاج ليست دائما كافية لاندماجه الكامل باعتبار عوامل أخرى مثل العمال الغير دائمين في المؤسسة و الدين لديهم عقود محدودة المدة.

خلاصة الفصل : يتبين من خلال هذا الفصل أن الاندماج المهني و الاجتماعي يعد مصدرا هام لاستقرار الأفراد ومنه يمكن القول بأن الاندماج الاجتماعي هو تلك العلاقة الايجابية بين الفرد ومختلف الأنساق الاجتماعية أي تلك المسؤولية المشتركة بين الفرد والمجتمع وحسب التراث السوسولوجي يتخذ بعدين ذاتي وبعد موضوعي.

1- نصيرة العايب, إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب , رسالة ماجستير في علم الاجتماع المعرفة و المنهجية , كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , جامعة الجزائر 2 , 2010/ 2011 , ص 57

2-Juliette Grange , **Que veut dire intégration ?** Histoire d'une notion ,in :Vincent Ferry et alii ,20Ans de Discours Sur L'intégration ,L'harmattan ,Paris,2005 ,p .42²

الجانب الميداني

الفصل الرابع :

الجانب الميداني :

1-أولا :

الوضعية المهنية للعمال الذين تعرضوا لحادث العمل وطبيعته

تمهيد

1 خصائص عينة الدراسة

2 عرض البيانات و تفسيرها

3 النتائج الفرضية الاولى

2-ثانيا .. :

الظروف المهنية المحفزة على الاندماج السوسيو مهني للعامل المصاب

تمهيد

1 عرض البيانات و تفسيرها

2 نتائج الفرضية الثانية

الاستنتاج العام

الخاتمة

الملاحق

الفصل الأول

الوضعية المهنية للعمال الدين تعرضوا لحادث العمل وطبيعته

تمهيد

2 عرض البيانات و تفسيرها

3 النتائج الفرضية الاولى

تمهيد :

يتناول هذا العنصر عرض لخصائص عينة الدراسة وكذا غرضا وتحليلا للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها لاختبار العلاقة بين طبيعة حادّات العمل ومدى تأثيره على الاندماج السوسيو مهني معتمدين على ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بمهدين المتغيرين كما سنستعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل بيانات الخاصة بهذه الفرضية .

1_ خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم 2: توزيع المبحوثين حسب متغير السن

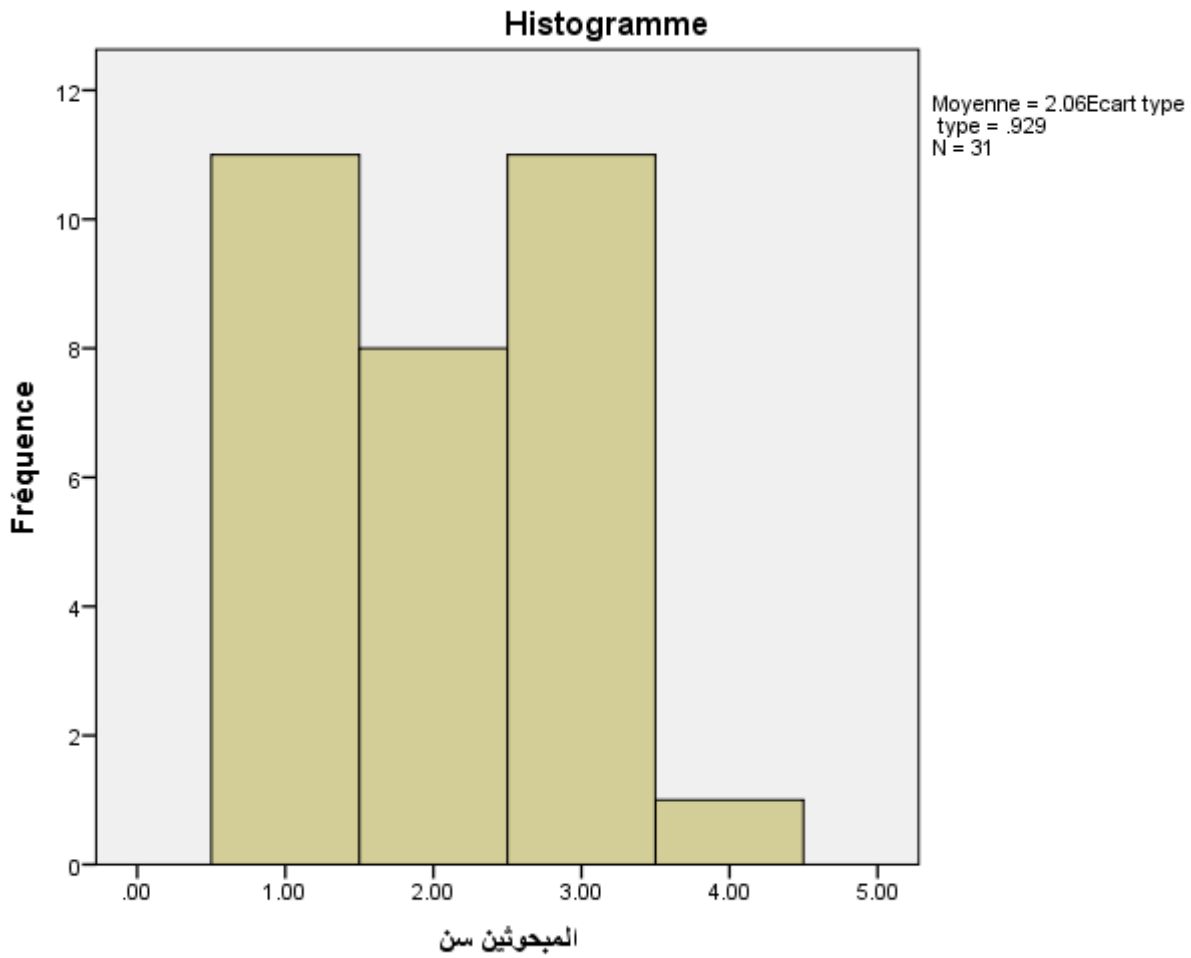
السن	التكرار	النسبة
30-20	11	%35.5
40-30	8	%25.8
50-40	11	%35.5
50-فما فوق	1	%3.2
المجموع	31	%100

المتوسط الحسابي: 35, 64

يتضح لنا من الجدول رقم "2" و الذي يوضح عامل السن بالنسبة للمبحوثين أن موضوع الدراسة موزع على أكثر من مرحلة عمرية بنسب متفاوتة ، حيث يظهر أن الفئة 30-20 و 40-50 هي الأكثر بروزا بنسبة %35.5 لكل فئة، تليها فئة 40-30 بنسبة %25.8 ، وأخيرا الفئة 50 فما فوق بنسبة %3.2 وهي الأضعف .

من خلال المعطيات السابقة يتضح لنا ان الغالب على الفئات العمرية هو السن ما بين 20 و 50 و بمتوسط الحسابي لأفراد العينة يقدر ب 35, 64 وعليه يظهر جليا أن المبحوثين يسودهم عنصر الشباب و الكهول وان الحوادث العمل لا تفرق بين صغير وكبير . أي أن الأعمار العمال تتناسب وطبيعة العمل بحيث يوجد تنوع في السن مما يسمح بالتعاون وتبادل الخبرات والمعارف .

الشكل رقم 1: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن



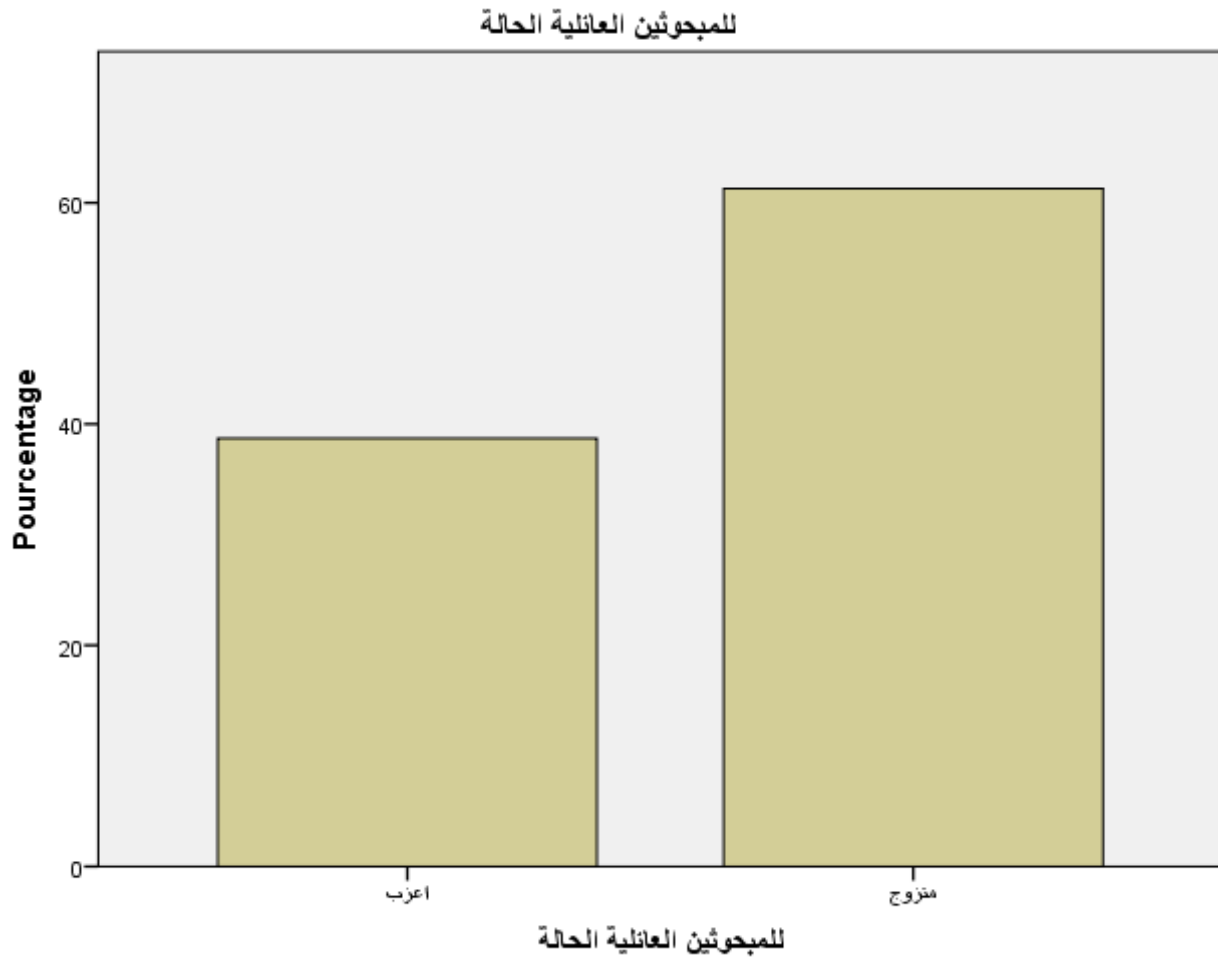
جدول رقم 3: يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	12	%38.7
متزوج	19	%61.3
المجموع	31	%100

من خلال نتائج الجدول رقم " 3 " بين أن نسبة المتزوجين من أفراد العينة بلغت 61,3 %/ أما نسبة العزاب فهي %38.7

إن النسبة المئوية للعزاب رغم أنهم أغلبية إلا أنها نسبة معتبرة لا يمكن تحاشيها وهذا ما نجده في جدول السن المبحوثين حيث نجد أن أدنى سن هو 20 وهذا يوحي بان أفراد هذه الفئة كلهم في سن سمح لهم بتكوين أسرة .

الشكل رقم 2: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية



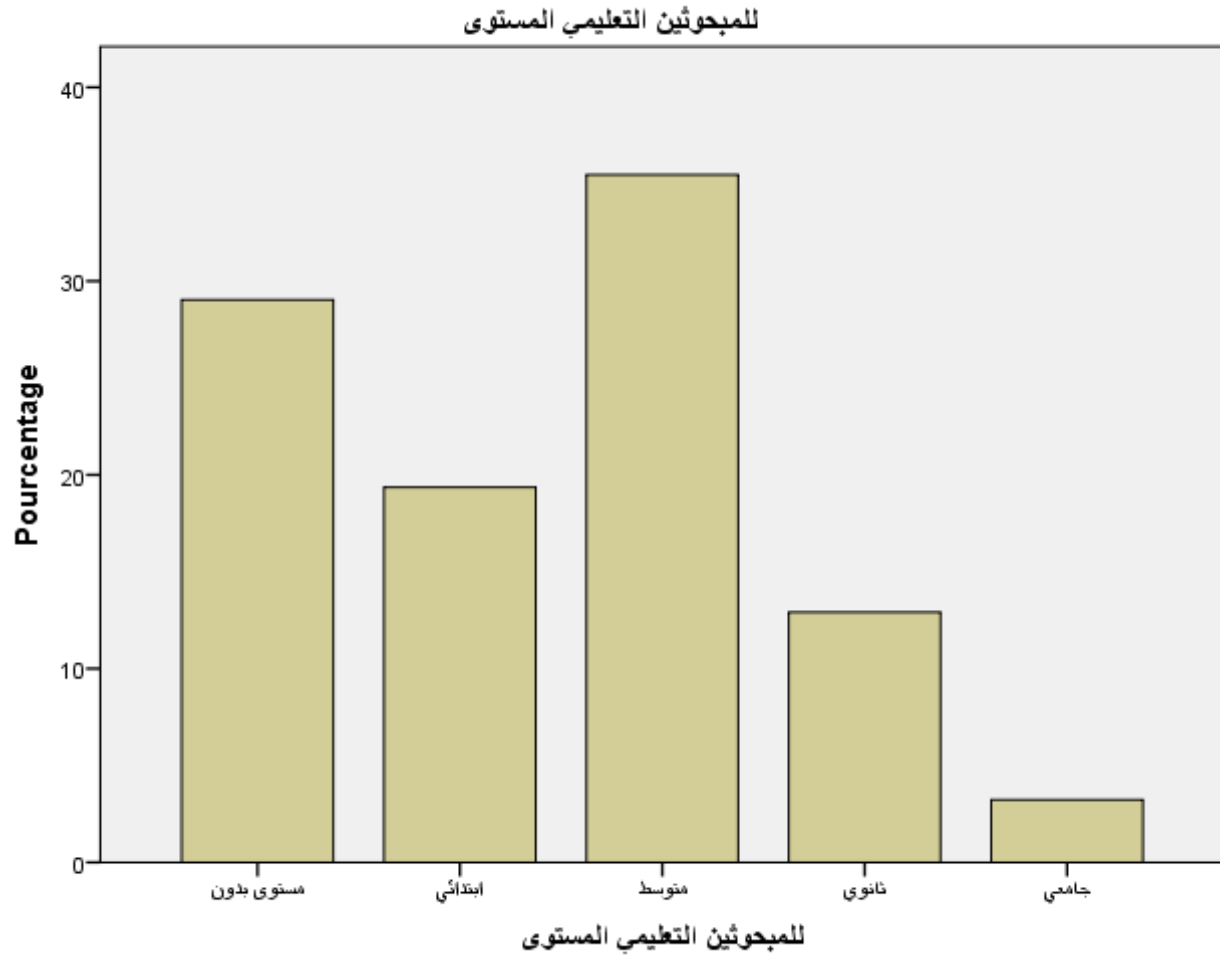
جدول رقم 4: يبين المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
29%	9	بدون مستوى
19.4%	6	ابتدائي
35.5%	11	متوسط
12.9%	4	ثانوي
3.2%	1	جامعي
100%	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "4" يبين أن النسبة الأكبر من المبحوثين ذوي مستوى المتوسط حيث بلغت 35.5% وتليها نسبة ذوي المستوى دون مستوى ب 29% في حين نجد نسبة الابتدائي 19.4% مقابل 12.9% ذوي مستوى الثانوي وأخيرا مستوى جامعي ب 3.2%.

إن النسب التي توضح, المستوى التعليمي لمجتمع البحث ترتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به العمال في هذه المؤسسة الاقتصادية المنتجة , وخاصة عمال المصنع والذي يغلب عليه الطابع المهني ولا يحتاج الى عدد كبير من ذوي المستوى التعليم العالي, إلا لمصالح محددة كالإدارة و ورشات التنفيذ التي يشرف عليها بعض المهندسين وتقنيين , أما بقية النشاطات تتطلب بشكل اكبر عمال مهنيين ذوي المهارة بغض النظر عن مستواهم التعليمي .

الشكل رقم 3: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي للمبحوثين



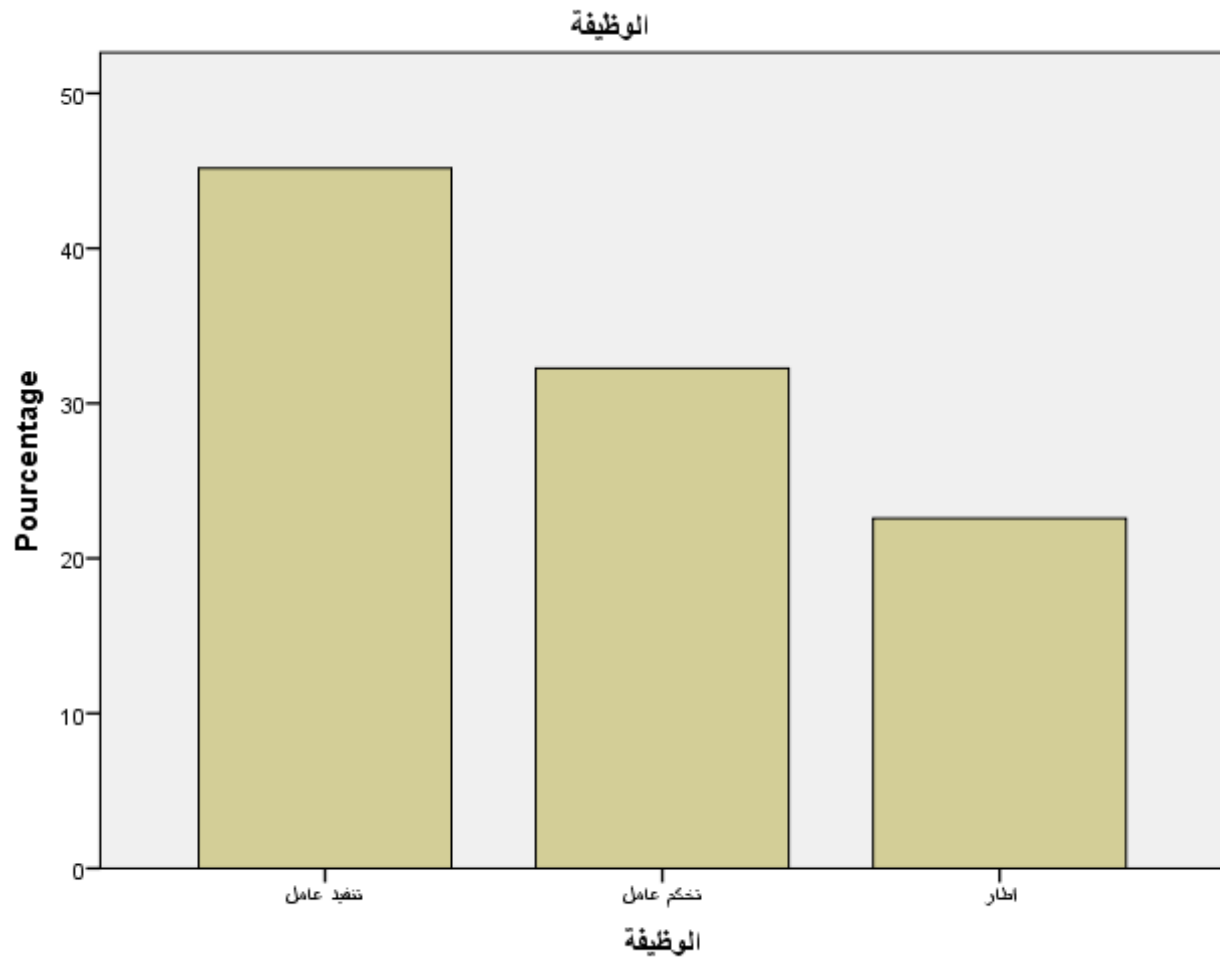
جدول رقم 5: يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
عامل تنفيذ	14	45.2%
عامل تحكم	10	32.3%
إطار	7	22.6%
المجموع	31	100%

من خلال نتائج الجدول رقم "5" يبين أن الباحثين تنوعت المناصب التي يشغلونها بين عمال تنفيذ وعمال تحكم وإطارات بحيث تتركز أعلى نسبة منهم 45.2% في فئة العمال التنفيذ ونسبة 32.3% من عمال التحكم في حين تمثل فئة الإطارات 22.6%

إن النسب التي توضح أن نسبة الباحثين يشغلون مناصب عمال التنفيذ هم الأكثر تعرضاً لحوادث العمل هذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يؤدونه مقارنة بالإطارات حيث نجد أن هذه الفئة أي فئة عمال التنفيذ وعمال التحكم يعملون في المصنع وهم الأكثر عرضة للمخاطر و الإصابات بحوادث العمل لأنهم يواجهون الآلات الضخمة في عملهم الشاق مقارنة بالإطارات التي تعمل على المراقبة والتسيير

الشكل رقم 4 : يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة



جدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
من سنة إلى خمسة	19	61.3%
من ستة إلى عشرة	4	12.9%
من 11 إلى 12	3	9.7%
أكثر من 15	5	16.1%
المجموع	31	100%

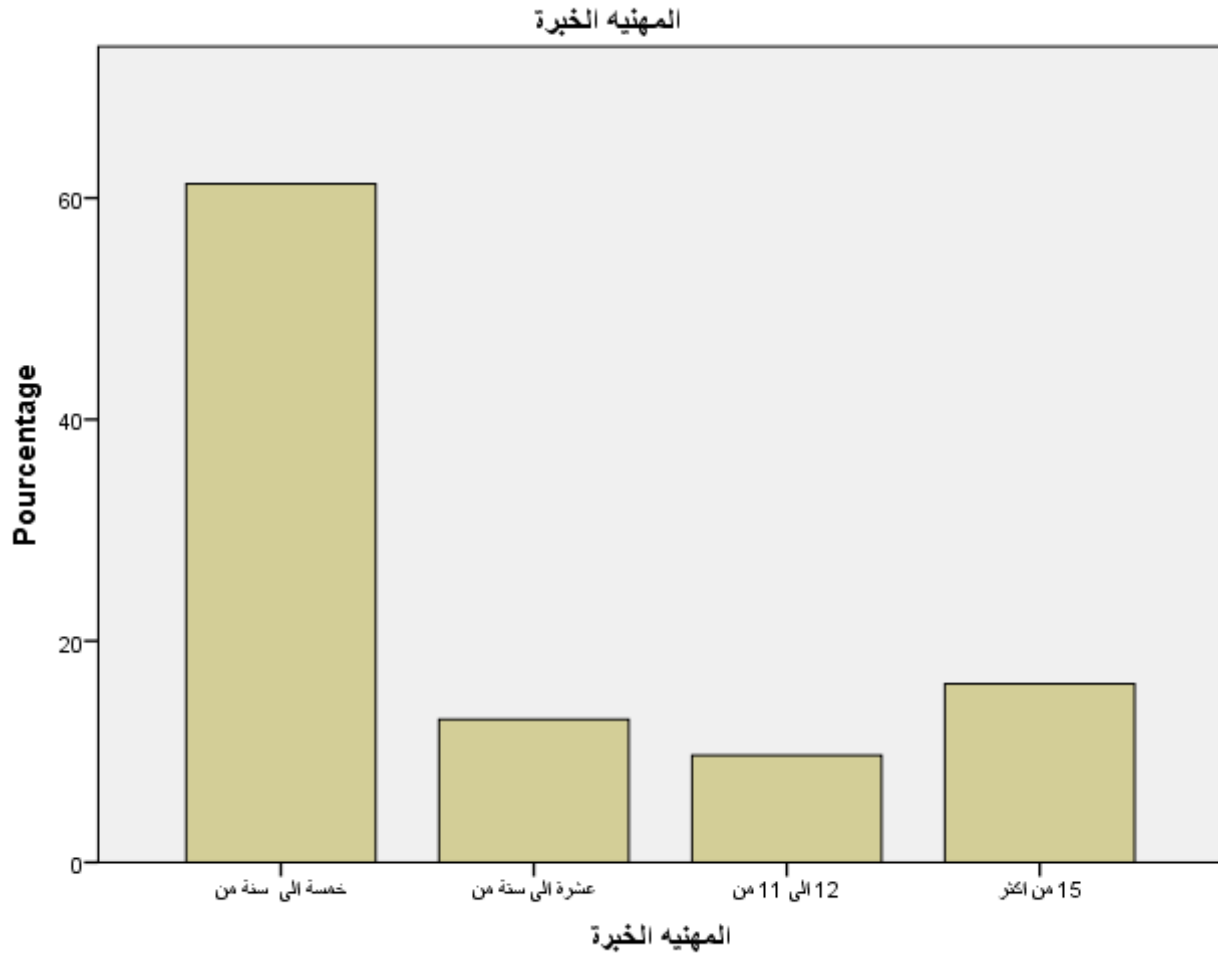
المتوسط الحسابي: 2,5

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم " 6 " أن 61.3% من المبحوثين تتراوح مدة خدمتهم بالمؤسسة مجال الدراسة من سنة إلى خمسة مقابل 16.1% منهم تتراوح مدة خدمتهم أكثر من 15 سنة .

أما الذين قضوا في المؤسسة مدة تتراوح بين من ستة إلى عشرة سنة فتقدر نسبتهم ب 12.9% ونسبة 9.7% للذين تتراوح مدة خدمتهم من 11 إلى 12.

إن النسب المشار إليها، أن متوسط الحسابي بين الفئة ما بين سنة وخمسة سنوات وتفيد بان أغلبية العمال في المؤسسة لا تتجاوز خدمتهم 5 سنوات, وان النسبة تتناقص كلما زادت مدة الخدمة , وهذا يدل على صعوبة العمل في المصنع و وان الفئة أكثر عرضة لحوادث العمل هي الفئة التي لا تملك الخبرة الكافية أي عمال جدد , وان الخطر قد يؤدي إلى وفاة العامل نظرا لخطورة التعامل مع الآلة ومنه نجد لا استقرار في الوظيفة ومنه العزوف وتخلي على هذا العمل والبحث عن البديل

الشكل رقم 5 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة



جدول رقم 7: يبين توزيع الأجر للمبحوثين

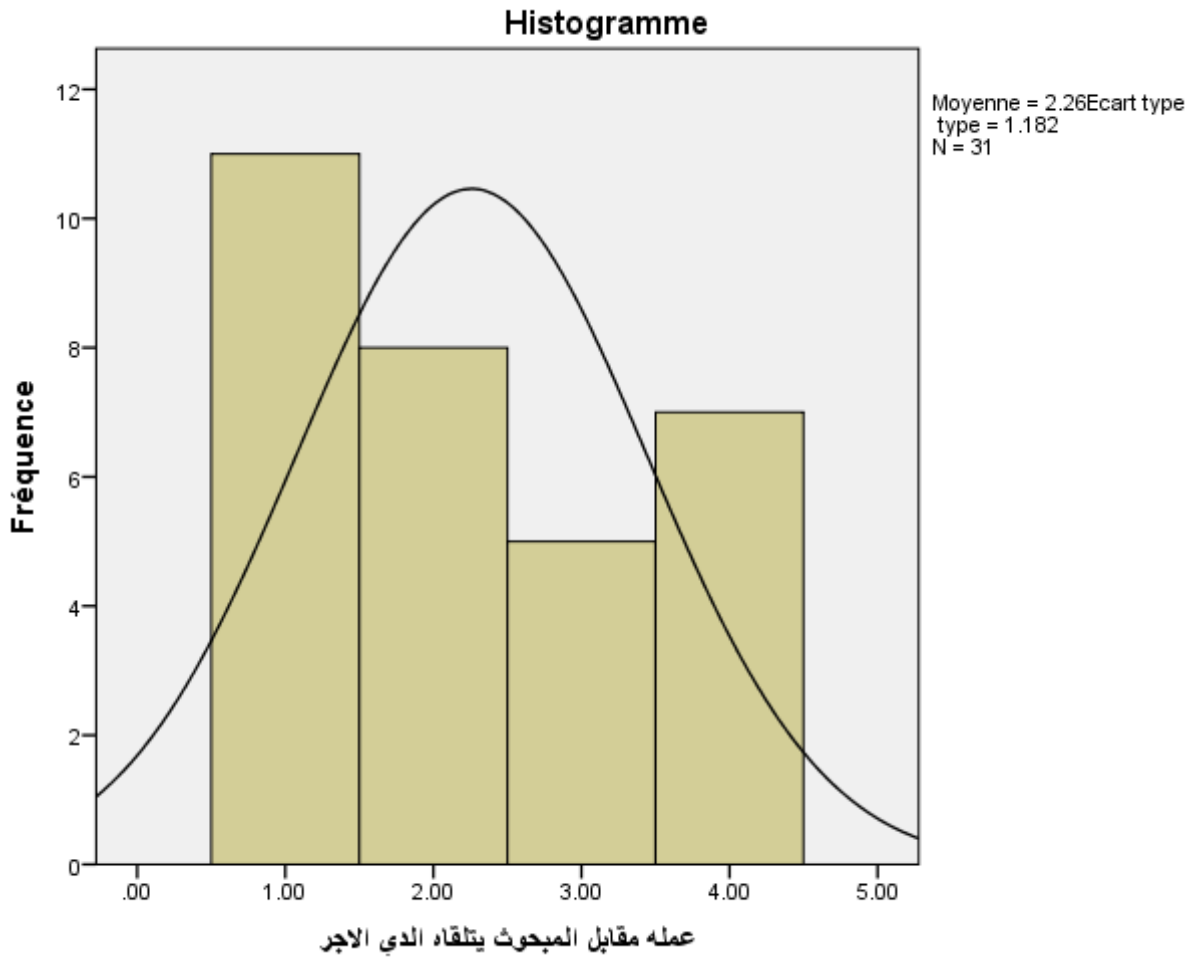
الأجر	التكرار	النسبة
20-30 ألف دج	11	35.5%
31-40 ألف دج	8	25.8%
41-60 ألف دج	5	16.1%
61 ألف فأكثر	7	22.6%
المجموع	31	100%

المتوسط الحسابي 40,80

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم "7" أن 35.5% من المبحوثين يتقاضون اجر شهري يقدر ب 20-30 ألف دج في المقابل 25.8% منهم تتراوح أجورهم بين 31-40 ألف دج و 61 ألف دج فأكتر بنسبة 22.6% ونسبة 16.1% من المبحوثين الذين يتقاضون أجورهم من 41-60 ألف دج .

إن المتوسط الحسابي للأجر هو 40,80 أي متوسط الأجر في فئة من 41 إلى 60 ألف وهذه النسب المشار إليها ,تفيد بان هناك تباين في الأجر الشهري ,الذي يتقاضاها المبحوثين ,وهذا يعود إلى طبيعة المهام المكلف ,بها والمؤهلات العلمية التي يكتسبونها و المهارات المهنية ,وان هناك اجر حسب قيمة العمل ومدة ونوع العمل ودرجة المسؤولية داخل المصنع .

الشكل رقم 6 : يوضح توزيع الأجر للمبحوثين



2_ عرض البيانات وتفسيرها

جدول رقم 8: يبين العمال الذين سبق لهم وتعرضوا لحادث عمل ومدى رضا هم عن الاندماج

المجموع		لا		نعم		هل ترضى عن الاندماج سبق وان تعرض لحادث
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	17	%47.1	8	%52.9	9	نعم
%100	14	%28.6	4	%71.4	10	لا
%100	31	%38.7	12	%16.1	19	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم "8" وحسب الاتجاه العام أن 38.7% من المبحوثين الذين صرحوا عن عدم الرضا عن الاندماج، و يدعمها في ذلك نسبة 47.1% من الذين سبقوا وان تعرضوا لحادث العمل ونسبة و 28.6% الذين لم يسبق لهم التعرض لحادث عمل. في حين أن نسبة 16.1% من المبحوثين أجابوا بعدم الرضا عن اندماجهم تدعمها في ذلك نسبة 71.4% الذين لم يسبق تعرضهم لحادث ونسبة 52.9% الذين سبق وتعرضوا لحادث .

من خلال ما سبق يظهر لنا أن أغلبية عمال المؤسسة المبحوثين أبدوا عدم رضاهم على اندماجهم والتي بدورها تعد تعبير عن عدم رضا الفرد عن عمله وبتالي انعدام الرغبة في العمل وهذا ما لا يشعره بدرجة عالية من الرضا عن اندماجهم وتجده اقرب إلى الإصابة حيث تحدث فروم عن أن الإصابة بحادث هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس وهذا ما نجد في أن نسبة الذين سبقوا وان تعرضوا لحادث هم الأغلبية و ليسوا راضين عن اندماجهم في العمل

..

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	1.006^a	1	.033		
Correction pour continuité ^b	.464	1	.496		
Rapport de vraisemblance	1.121	1	.290		
Test exact de Fisher				.461	.249
Association linéaire par linéaire	1.070	1	.301		
N d'observations valides	31				

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 5.42.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

يتضح من نتائج قيمة ك2 أن 1,005 عند درجة الحرية 1 و مستوى الدلالة 0,03 توجد دلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل سبق وان تعرض لحادث عمل و التابع الرضا عن العمل .

جدول رقم 09: يبين تسبب الإصابة في التوقف عن العمل و التسهيلات من المسؤولين لإعادة دمج المصاب في منصب عمل يلائم حالته الصحية.

المجموع		لا		نعم		تسهيلات من المسؤولين لإعادة دمجك في منصب عمل ملائم لحالتك الصحية تسبب الإصابة في توقفك عن العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	16	%25	4	75%	12	نعم
%100	15	%66.7	10	%33.3	5	لا
%100	31	%45.2	14	%54.8	17	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "09" , وحسب الاتجاه العام يتبين أن , 54.8% من المبحوثين صرحوا بأنهم تقلو تسهيلات من مسؤوليهم , لا عادت دمجهم في منصب يلاءم حالتهم الصحية , وتدعمها في ذلك نسبة 75.0% وهم الذين صرحوا بان الإصابة وقفتهم عن العمل, مقابل 33.3% الذين لم توقفهم الإصابة عن العمل . وهذا مقارنة , بنسبة 45.2% من المبحوثين الذين لم يتلقوا تسهيلات من طرف المسؤولين لإعادة دمجهم في منصب يلاءم حالتهم الصحية , و تدعمها في ذلك نسبة 66.7% لم تسبب الإصابة عن توقفهم عن العمل, و نسبة 25,0% من الذين أوقفهم الإصابة عن العمل .

ما تعكسه هذه النتائج, هو أن المبحوثين تلقوا تسهيلات في إعادة إدماجهم , وهذا ما يتوافق مع الشعور بالمكانة والإحساس لدي العامل بأهميته في أداء دوره في العمل, ومن تم إحساسه بذاته و الرغبة في تأكيد ذاته عن طريق وجود أهمية لدوره في المؤسسة ويمكن أن يتأثر كثيرا إذا شعر بمكانة غير لائقة أو غير مناسبة , مما يقابله بعدم الانتباه أو التقدير المناسب اتجاه مسؤوليه, وينعكس كدالك على حالته النفسية وإما يكون بتأكيد ذات مرتفع أو الإحساس بالإحباط

لهذا تعد التغييرات الناجمة عن الإصابة تحدث تغييرات في حياة العامل فإذا كانت التغييرات سارة مفرحة فهي تؤدي إلى نوع من الضغط النفسي, و إذا كانت غير سارة , تؤدي إلى نوع من التهديد الذاتي الذي يؤدي إلى الشعور بالضغط.

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	5.427 ^a	1	.020		
Correction pour continuité ^b	3.875	1	.049		
Rapport de vraisemblance	5.594	1	.018		
Test exact de Fisher				.032	.024
Association linéaire par linéaire	5.252	1	.022		
N d'observations valides	31				

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 6.77.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

يتضح من نتائج أن قيمة ك² أن 5,42 عند درجة الحرية 1 و مستوى الدلالة 0,02 توجد دلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل تسبب الإصابة في التوقف عن العمل و التابع التسهيلات المسؤولين لدمجك في منصب يلاءم حالتك الصحية

جدول رقم 10: يبين سبب الحوادث العمل و درجة الاندماج في العمل

الاجموع		متوسطة		سهلة		صعبة		درجة الاندماج في العمل سبب لحوادث
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	28	%21.4	6	%42.9	12	35.7%	10	سهو
%100	2	%50	1	%50	1	%0	0	عدم ارتداء ألبسة الوقاية
%100	1	%0	0	0	0	%100	1	أرضية زلجة
%100	31	%22.6	7	%41.9	13	%35.5	11	الاجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "10" وحسب الاتجاه العام يتضح أن نسبة 41.9% من المبحوثين الذين كانت درجة اندماجهم سهلة وتدعمها في ذلك نسبة 50.0% من المبحوثين الذين كان سبب حادث العمل لعدم ارتدائهم ألبسة الوقاية مقابل 42.9% من الذين صرحوا أن بسبب حادث العمل راجع إلى السهو .

في حين أن نسبة 35.5% من المبحوثين كانت درجة اندماجهم صعبة وتدعمها في ذلك نسبة 35.7% من المبحوثين الذين كان سبب حادث السهو ونسبة 100% سبب حادث العمل إلى الأرضية الزلجة . في حين نجد المبحوثين الذين كانت درجة اندماجهم متوسطة تقدر بـ 22.6% وتدعمها نسبة 50.0% يعود سبب حادث العمل إلى عدم ارتدائهم ألبسة الوقاية ونسبة 21.4% يرجع سبب حادث العمل إلى السهو .

من خلال هذه النسب يتضح أن 41.9% من المبحوثين صرحوا بان اندماجهم كان سهلا وهذا يعود إلى درجة مساهمة المسؤولين في المساعدة على إعادة دمجهم مرة أخرى وهذا ما يتجلى في الجدول رقم "9" حيث كانت إجابة المبحوثين بسبة 54.8% ووجد دعم من طرف مسؤوليهم وهذا احد العوامل إضافة إلى أن اندماجهم كان سهل بعامل الرضا عن العمل وكذا درجة خطورة الحوادث التي تعرض إليها المبحوثين كانت متوسطة وهذا ما يبينه الجدول رقم "8" إذا هنا نجد درجة الاندماج المؤكد وهذا ما يتجلى في الجمع بين الرضا عن العمل والاستقرار في منصب. العمل ويكون العمل في ظروف

جيدة وعلاقات جيدة مع الزملاء و المشرفين وهذا ما يعزز انضباط العامل واحترام الوقت وانجاز الأعمال المنوط به على أحسن وجه وعدم التغيب والتأخر.

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	1.007 ^a	4	.017
Rapport de vraisemblance	4.037	4	.401
Association linéaire par linéaire	.073	1	.787
N d'observations valides	31		

a. 6 cellules (66.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .23.

يتضح من نتائج أن قيمة ك² أن 1.007 عند درجة الحرية 4 و مستوى الدلالة 0,01 توجد دلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل سبب تعرض للحادث و التابع درجة اندماجه.

جدول رقم 11 : يبين ما يعود سبب وقوع الحادث و المنصب الذي تشغله جديد ومن اختياره

المنصب الجديد من اختيارك		اختيارك		اختيار المؤسسة		فرضته الاصابة		المجموع	
سبب وقوع الحادث التعب نتيجة		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الجهد المبذول		8	80.0%	1	10%	1	%10	10	%100
صعوبة العمل		5	%45	5	%45	1	%9.1	11	%100
عدم التكيف مع الآلة		6	%75	2	%25	0	%0	8	%100
السرعة في العمل		1	%50	1	%50	0	%0	2	%100
المجموع		20	%64.5	9	%29	2	%6.5	31	%100

من خلال نتائج الجدول رقم "11" وحسب الاتجاه العام يتبين أن 64.5% من الباحثين صرحوا بان منصب العمل الجديد من اختيارهم ,وتدعمها في ذلك نسبة 80.0% تمثل سبب الحادث العمل يعود إلى الجهد المبذول مقابل 75.0% سببه عدم التكيف مع الآلة و نسبة 50.0% سببه سرعة العمل و نسبة 45.5% سببه صعوبة العمل في حين نجد 29.0% من الباحثين صرحوا بان المنصب العمل الجديد كان من اختيار المؤسسة وتدعمها في ذلك نسبة 50.0% سببه السرعة في العمل ونسبة 45.5% سببه صعوبة العمل و 25.0% سببه عدم التكيف مع الآلة و 10.0% سببه الجهد المبذول و نسبة 6.5% من الباحثين صرحوا بان منصب العمل الجديد فرضته طبيعة وحجم الإصابة.

من خلال هذه النسب يتضح أن 64.5% من الباحثين فالو بأنهم هم من اختاروا المنصب الجديد وهذا ما يدل على مظاهر الاندماج المهني وهذا نتيجة إشباع رغبات العمال أي الأمن المادي و المعنوي و الابتعاد عن الخوف على مستقبلهم مما تتضح معالم الولاء للمؤسسة عدم التراخي في بدل الجهد مما يولد عندهم الإدراك لقيمة العمل و القيمة التي يولونها لهم المجتمع وبالتالي يحدث الاندماج المهني للعامل في مكان عمله ومنه الشعور بالراحة في العمل بعيدا عن الضغوطات مما ينجم عنه قلة الوقوع في حوادث العمل كما نجد أن نسبة اختيار المؤسسة لبعض المناصب للعمال وذلك ما تملبه الثقافة التنظيمية للمؤسسة باعتبارها نسق اجتماعي مهني وتضبطه القوانين المعمول بها وفق الضوابط العلمية

وليس العشوائية الغير مدروسة التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل رغم بقاء العامل في منصبه إلا انه يولد ما يسمى في علم الاجتماع الاغتراب الوظيفي الذي يرجع إلى عدة أسباب من بينها العمل والجهد المبذول شاق وظروف عمل قاسية وبيئة مكهربية مع لزملاء و المسؤولين وهذا لعدم ملائمة المنصب مع التخصص المهني للعامل وكذلك ما خلفته الإصابة بحادث العمل التي تفقد العامل من مهاراته و يقل عطائه بالمقارنة مع فترة قبل الإصابة وهذا حسب خطورة الإصابة .

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 2.004 عند درجة الحرية 6 و مستوى الدلالة 0,04 توجد دلالة بين المتغيرين المستقل سبب وقوع الحادث و التابع المنصب الجديد من اختيارك

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	2.004	6	.045
Rapport de vraisemblance	5.640	6	.465
Association linéaire par linéaire	.003	1	.959
N d'observations valides	31		

a. 9 cellules (75.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .13.

جدول رقم 12 : بين خطورة المهنة التي يشغلها* العامل وما تلقاه من الدعم المسؤولين المباشرين لإعادة دمجك

الجموع		لا		نعم		تلقي الدعم من المسؤول لإعادة الدمج من جديد خطورة المهنة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	14	21.4%	3	78.6%	11	خطيرة
%100	13	38.5%	5	61.5%	8	متوسطة
%100	4	%25	1	%75	3	خفيفة
%100	31	%29	9	%71	22	الجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم "12" وحسب الاتجاه العام أن نسبة 71.0% من المبحوثين صرحوا بأنهم تلقوا الدعم من المسؤولين المباشرين لهم ,ويدعمها في ذلك نسبيتي 78.6% و 75.0% على التوالي ممن يرون أن خطورة مهنتهم التي يشغلونها عالية الخطورة و متوسطة, وتقابلها نسبة 61.5% ممن قالوا أن خطورة مهنتهم منخفضة الخطورة في حين أن نسبة 29.0% من المبحوثين أجابوا بأنهم لم يتلقوا دعم من مسؤوليهم المباشرين في إعادة دمجهم ,و تدعمها في ذلك نسبة 38.5% و 29.0% على التوالي ممن يرون أن خطورة مهنتهم متوسطة ومنخفضة ,مقابل نسبة 21.4% قال وان مهنتهم ذات خطورة عالية .

إن طبيعة العمل في مؤسسة الجزائرية للأنايب والآلات الضخمة و المركزة و الاتوماتيكية ونصف اتوماتيكية و البسيطة تساهم في ارتفاع درجة خطورة العمل داخل المصنع رغم توفير وسائل الوقاية لهذا تعد الظروف الارقنومية احد العراقيل التي تجعل العمل خطير و متعب وهي كارتفاع الرطوبة والحرارة والضجيج و الغبار ونظافة المكان كلها عوامل تزيد من درجة خطورة المهنة ناهيك عن ظروف إنسانية كتنقص التدريب الذي يتطلب من العامل أن يكون متحكماً في كيفية التعامل مع الآلة وإلا يتعرض لحادث العمل الناجم عن إساءة استخدام الآلة وان يكون له مواصفات وقدرات جسمية

وذهنية ونفسية تساعده في التكيف مع الآلة إضافة إلى نوعية المواد الأولية المستخدمة وكمواد سامة وخطيرة أو قابلة للانفجار وهذا ما حدث هذه السنة في المصنع حيث انفجر جناح خاص بتغليف الأنابيب جراء غازات منبعث من المواد الأولية أدت إلى وقوع حوادث عمل نتج عنه عدة حروق لدى عمال المصلحة . ومنه نستخلص أن أغلبية المبحوثين تلقوا دعم من طرف المسؤولين المباشرين ساعدهم على الاندماج وهذا لان المسؤول المباشر على دراية بالعوامل والظروف المهنية داخل المصنع وانه معرض لحوادث العمل مثله مثل سائر العمال .

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	.985 ^a	2	.611
Rapport de vraisemblance	.981	2	.612
Association linéaire par linéaire	.259	1	.611
N d'observations valides	31		

a. 4 cellules (66.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.16.

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 9,85 عند درجة الحرية 2 و مستوى الدلالة 0,61 لا توجد فروق بين المتغيرين المستقل و التابع

جدول رقم 13 : يبين نوع العقد المبحوثين و تسهيلات التي تلاقونها من طرف المسؤولين لإعادة دمجهم في مناصب عمل تلاءم حالتهم الصحية

المجموع		لا		نعم		تسهيلات من المسؤولي لإعادة الدمج في منصب جديد	نوع العقد
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	21	%47.6	10	%52.4	11	فترة محدودة	
%100	10	%40	4	%60	6	مفتوحة	
%100	31	%45.2	14	%54.8	17	المجموع	

من خلال نتائج الجدول رقم "13" وحسب الاتجاه العام ,يتبين أن نسبة 54.8 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا تسهيلات في إعادة دمجهم في مناصب تلاءم حالتهم الصحية ,تدعمها في ذلك نسبة 60.0% ممن لديهم عقود عمل مفتوحة الفترة ,وكذا نسبة 52.4% صرحوا بان لديهم عقود عمل محدودة الفترة, في حين أن نسبة 45.2 % من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يتلقوا تسهيلات في إعادة دمجهم في مناصب تلاءم حالتهم الصحية ,وتدعمها في ذلك نسبة 47.6% ممن لديهم عقود عمل محدودة الفترة ,وتليها نسبة 40.0% ممن لديهم عقود عمل مفتوحة الفترة. ما يمكن أن نلاحظه في ضوء هذه النتائج أن المبحوثين وجدوا تسهيلات في إعادة إدماجهم في مناصب تلاءم حالتهم الصحية إلا أن نوع العقود التي تربطهم بالمؤسسة لها أثر على الرضا لخوفهم من انتهاء العقد ولا يتم تجديده وهذا ما نجده في أن نسبة المبحوثين تربطهم علاقات عمل محدودة الفترة الزمنية فنجدهم يرضون بأدنى التسهيلات ويقبلونها ونجدهم يبحثون على الاستقرار و التطلع إلى مستقبل مهني أفضل , كان تتيح له المؤسسة عقد عمل دائم يشعره بالاستقرار مما يرفع درجة الرغبة في العمل و الاستمرارية في العمل لتحقيق مستقبلا مهنيا مضمون يمكنه من التقدم في الوظيفة واكتساب الخبرات والمهارات والاحترام و التقدير وكذلك يعود بالفائدة للمؤسسة لان استقرار العامل له دور كبير في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها اذا ما توفرت مؤشرات الاستقرار داخل المؤسسة كقلة الشكاوي وشعور العامل بالراحة النفسية

والانسجام مع الزملاء و العكس اذا كان عدم الاستقرار نجد كثرة التغيب والإضراب . ولكن رغم تقارب النسب بين وجود تسهيلات من عدمه هذا ما يدل على أن المبحوثين في حالة لا استقرار اذا ما لاحظنا طبيعة العقود التي تربطهم بالمؤسسة .

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	.159 ^a	1	.690		
Correction pour continuité ^b	.000	1	.990		
Rapport de vraisemblance	.160	1	.690		
Test exact de Fisher				1.000	.497
Association linéaire par linéaire	.154	1	.695		
N d'observations valides	31				

a. 1 cellules (25.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4.52.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 1,59 عند درجة الحرية 1 و مستوى الدلالة 0,69 لا توجد فروق بين المتغيرين المستقل و التابع

جدول رقم 14: يبين نوع الحادث الذي سبق وتعرض إليه المبحوثين وعلاقته بالرضا عن العمل

المجموع		لا		نعم		الرضا عن العمل التعرض لحادث و نوعه
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	11	%36.4	4	%63.6	7	خطيرة
%100	16	%25	4	%75	12	متوسطة
%100	4	%50	2	%50	2	خفيفة
%100	31	%32.3	10	%67.7	21	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم "14" وحسب الاتجاه العام أن 67.7% من المبحوثين الذين صرحوا عن الرضا عن العمل ،و يدعمها في ذلك نسبة 75% من الذين كانت إصابتهم متوسطة ونسبة 63.6% من الذين كانت إصابتهم خطيرة ونسبة 50% الذين كانت إصابتهم خفيفة . مقارنة مع نسبة 32.3% الذين صرحوا بعدم الرضا عن العمل تدعمها في ذلك نسبة 50% من الذين تعرضوا إلى إصابات خفيفة و كذا نسبة 36.4% تعرضوا لإصابات خطيرة مقابل 25% الذين كانت إصابتهم متوسطة .

يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية النتائج الجدول أن نوع الإصابات كانت متوسطة وتليها إصابات خطيرة وهذا يعكس الظروف العمل التي كانت تعمل فيها الفئة المبحوثة وطبيعة العمل و الضغوطات العمل ومن ساعات عمل طويلة أو غير منظمة لهذا نقول أن لظروف العمل و طبيعة العمل سوءا مصنع أو إدارة لها دور في طبيعة الحادث ونوعه ودرجة خطورته أي أن خطورة الإصابة بحادث عمل في المصنع يختلف عن إصابة في مؤسسة ذات طابع إدارية مثلا وهذا لان طبيعة الحادث تتاثر بالعديد من العوامل الذاتية و الموضوعية التي تحيط بالعامل في بيئته الداخلية والخارجية .

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	1.047 ^a	2	.45'3
Rapport de vraisemblance	1.025	2	.599
Association linéaire par linéaire	.022	1	.882
N d'observations valides	31		

a. 3 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.29.

يتضح من نتائج ان قيمة ك2 أن 1,04 عند درجة الحرية 2 و مستوى الدلالة 0,45 توجد دلالة احصائية بين

المتغيرين المستقل و التابع

3_ نتائج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى القائلة: **طبيعة حادث العمل له علاقة بالاندماج**

السوسيومهني للعامل . توصلنا إلى مايلي :

من خلال نتائج الجداول السابقة وخاصة بالفرضية الأولى للبحث تبين أن ما سبق يظهر لنا أن أغلبية عمال المؤسسة المبحوثين أبدوا عدم رضاهم على عمل و أن الإصابة بحادث هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل.

كما ان طبيعة حوادث العمل كانت متوسطة و إصابات خطيرة وهذا يعكس الظروف العمل القاسية التي كانت تعمل فيها الفئة المبحوثة وان طبيعة الحادث تتاثر بالعديد من العوامل الذاتية و الموضوعية التي تحيط بالعامل في بيئته الداخلية والخارجية رغم ان أن المبحوثين تلقوا تسهيلات في إعادة إدماجهم وحققوا نوع من الإحساس بأهميتهم في أداء دورهم في العمل, كما يمكن أن يتأثرو إذا شعرو بمكانة غير لائقة أو غير مناسبة لهم , و هذا ما ينعكس على حالتهم النفسية, حيث ان الإصابة تحدث تغيرات في حياة العامل فادا كانت التغيرات سارة مفرحة فهي تؤدي إلى نوع من الايجابية , و إذا كانت غير سارة , تؤدي إلى نوع من السلبية يؤدي إلى الشعور بالضغط الدائم في العمل . وتبين أن المبحوثين صرحوا باندماجهم السهل وهذا يعود إلى مساهمة المسؤولين في إعادة دمجهم مرة أخرى وهذا بنسبة 54.8% ووجد دعم من طرف مسؤوليهم وأن اندماجهم كان سهل بعامل الرضا عن العمل وكذا درجة خطورة الحوادث التي تعرض إليها المبحوثين كانت متوسطة وأنهم يعملون في ظروف جيدة وعلاقات جيدة مع الزملاء و المشرفين وهذا تقدم الأعمال على أحسن وجه. كما نجد أن اغلب المبحوثين هم من اختاروا مناصب جديدة بعد الحادث العمل وهذا يعد حافز إيجابي يدل على تحقيق الاندماج السوسيو مهني وبتالي إشباع رغبات العامل المصاب وبتالي تحقيق معالم الولاء إلى المؤسسة والمساهمة أكثر في الأداء, لهذا نجد أن المسؤولين يولون اهتمام بإعادة دمج العامل حسب طبيعة حادث العمل و مراعاة درجة خطورته ومنحهم منصب يتلاءم وحالته الصحية وهذا ما وجدناه في إجابات المبحوثين حول الدعم للمسؤولين المباشرين لهم والذي نلمس فيهم روح المسؤولية ومعرفتهم لخطورة العمل وأنهم ليسو مستثنين من تعرضهم لحادث العمل.

وانطلاقا من هذه النتائج وما يؤكد الإطار النظري للدراسة يمكننا القول أن طبيعة الحادث ونوعه ودرجة خطورته له علاقة ودور في اندماج العامل وهذا حسب الحالة الصحية له ومثال على ذلك لو كانت الإصابة أحدثت عجز كلي للمصاب

يكون اندماجه صعب بالمقارنة مع آخر إصابته خفيفة وهذا ما وجدناه في دراستنا هته حيث كانت نسبة الإصابات متوسطة وبتالي تحقق الاندماج السوسيو مهني

وبتالي الفرضية الأولى و التي مضمونها طبيعة حادث العمل له علاقة بالاندماج السوسيو مهني للعامل تحققت نسبيا.

تمهيد :

يتناول هذا الفصل عرض لخصائص عينة الدراسة وكذا عرضاً وتحليلاً للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها لاختبار العلاقة ظروف العمل (المهنية) المحفزة لها دور في الاندماج السوسيو مهني معتمدين على ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بهذين المتغيرين كما سنستعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل بيانات الخاصة بهذه الفرضية .

عرض البيانات وتفسيرها :

جدول رقم 15: يبين ظروف العمل المناسبة أثناء أداء عمل المبحوثين و * درجة اندماجهم في العمل

المجموع		متوسطة		سهلة		صعبة		درجة الاندماج في العمل ظروف العمل مناسبة أثناء العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	21	%19	4	%47.6	10	33.3%	7	نعم
%100	10	%29	3	%31	3	%40	4	لا
%100	31	%21.6	7	%42.9	13	35.5%	11	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "15" وحسب الاتجاه العام، يتبين أن نسبة 42.9% من المبحوثين صرحوا بأن درجة الاندماج في العمل سهلة، و تدعمها في ذلك نسبة 47.6% ممن صرحوا بأنه ظروف العمل مناسبة أثناء أداء العمل، وتليها نسبة 31.0% صرحوا بأن ظروف العمل غير مناسبة أثناء أداء العمل.

في حين أن نسبة 35.5% من المبحوثين اقروا بأن درجة الاندماج في العمل صعبة، وتدعمها في ذلك نسبة 40.0% صرحوا بأن ظروف العمل غير مناسبة أثناء أداء العمل، و نسبة 33.3% ممن صرحوا بأنه ظروف العمل مناسبة أثناء أداء العمل. بينما نجد نسبة 21.6% من المبحوثين صرحوا بأن درجة الاندماج في العمل متوسطة وتدعمها في ذلك نسبة 29.0% صرحوا بأن ظروف العمل غير مناسبة أثناء أداء العمل، و نسبة 19.0% ممن صرحوا بأنه ظروف العمل مناسبة أثناء أداء العمل

من خلال النتائج الإحصائية، يتضح لنا أن كل الظروف مهيأة ومساعدته على اندماج العامل المصاب بحدوث العمل،

وهذا لان نسبة المبحوثين , كانت إجابتهم هي رضاهم عن الظروف المهنية , وساعدتهم على الاندماج السوسيو مهني السهل, في العودة إلى العمل وهذا ما يبين أن ظروف العمل الجيدة تساهم في التقليل من حدث حوادث العمل وهذا ما نجد من خلال الإصابات التي لم تكن درجة خطورتها عاليا .

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	.946 ^a	2	.423
Rapport de vraisemblance	.959	2	.619
Association linéaire par linéaire	.021	1	.884
N d'observations valides	31		

a. 4 cellules (66.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.26.

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 0,94 عند درجة الحرية 2 و مستوى الدلالة 0,04 توجد دلالة احصائية بين المتغيرين المستقل و التابع

جدول رقم 16: يبين ظروف العمل و أهمية الدعم الأسري المحفز على تسهيل الاندماج

المجموع		لا		نعم		الدعم لأسري يحفز تسهيل الاندماج ظروف العمل مناسبة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	14	%50	7	%50	7	نعم
%100	17	%11.8	2	%88.2	15	لا
%100	31	%29	9	%71	22	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "16" وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 71.0% من المبحوثين صرحوا بان الدعم الأسري يحفز على العودة و تسهيل الاندماج المهني ,و تدعمها في ذلك نسبة 88.2% ممن صرحوا بان ظروف العمل غير مناسبة وكذا نسبة 50.0% قالوا بان ظروف العمل مناسبة .

في حين أن نسبة 29.0% من المبحوثين اقروا بان الدعم الأسري لا يحفز على العودة و تسهيل الاندماج المهني,وتدعمها في ذلك نسبة 50.0% قالوا بان ظروف العمل مناسبة و نسبة 11.8% صرحوا بان ظروف العمل غير مناسبة.

تعد ظروف العمل من الدوافع المحفزة على إتقان العمل و زيادة في الإنتاج حيث تساعد على استقرار العامل و المؤسسة على حد سواء حيث تسمى بظروف العمل هي كل ما يحيط بالعامل ويؤثر على سلوكه و أداءه وميوله أثناء العمل و المجموعة التي يعمل معها و المؤسسة التي ينتمي إليها .

حيث أن ظروف العمل هي تلك الحماية التي توفرها المؤسسة من حماية العامل من توفيرها الألبسة و الأدوات و الأجهزة و المعدات من اجل حماية الجميع العمال من الأضرار و الحوادث الناجمة عن سوء ظروف العمل الغير لائقة التفادي حوادث العمل لهذا يجب الاهتمام بالعوامل التي تحيط بالعامل سواء داخل عمله أو خارجه . ومن خلال النتائج يتجلى

دالك وخاصة الدعم الأسري الذي يعد احد الظروف المؤثرة على العامل حيث نجد دعم اسري للعامل المصاب بحادث عمل وهذا راجع لعدة أسباب لأنه رب العائلة و المعيل لها حيث أنها تتأثر بإصابته وتضطرب الحياة الأسرية وتؤدي إلى تفككها أو انهيارها اذا كانت درجة عجز دائم المصاب بحادث عمل أو إعاقة وهذا ما يؤدي إلى اختلال مكانته في الأسرة ويتشرد الأبناء و تتظهر حالة الأسرة الاقتصادية بفقدان مصدر رزقها

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	5.448 ^a	1	.020		
Correction pour continuité ^b	3.750	1	.053		
Rapport de vraisemblance	5.628	1	.018		
Test exact de Fisher				.044	.026
Association linéaire par linéaire	5.272	1	.022		
N d'observations valides	31				

a. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4.06.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 5,44 عند درجة الحرية 1 و مستوى الدلالة 0,02 توجد فروق ودلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل و التابع

جدول رقم 17: يبين توفير المؤسسة لوسائل الوقاية اللازمة و * درجة اندماج المبحوثين في العمل

المجموع		متوسطة		سهلة		صعبة		درجة الاندماج في العمل توفير المؤسسة لوسائل الوقاية اللازمة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	21	%19	4	%47.6	10	33.3%	7	نعم
%100	10	%30	3	%30	3	%40	4	لا
%100	31	%22.6	7	41.9%	13	35.5%	11	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "17" وحسب الاتجاه العام، يتبين أن نسبة 41.9% من المبحوثين صرحوا بان درجة الاندماج في العمل سهلة، و تدعمها في ذلك نسبة 47.6% ممن صرحوا بأنه تتوفر في المؤسسة وسائل الوقاية اللازمة، وتليها نسبة 30.0% صرحوا بان لا تتوفر في المؤسسة وسائل الوقاية اللازمة. في حين أن نسبة 35.5% من المبحوثين اقرروا بان درجة الاندماج في العمل صعبة، وتدعمها في ذلك نسبة 40.0% صرحوا بان لا تتوفر في المؤسسة وسائل الوقاية اللازمة، و نسبة 33.3% ممن صرحوا بأنه تتوفر في المؤسسة وسائل الوقاية اللازمة. بينما نجد نسبة 22.6% من المبحوثين صرحوا بان درجة الاندماج في العمل متوسطة وتدعمها في ذلك نسبة 30.0% صرحوا بان لا تتوفر في المؤسسة وسائل الوقاية اللازمة، و نسبة 19.0% ممن صرحوا بأنه تتوفر في المؤسسة وسائل الوقاية اللازمة.

من خلال النتائج يتضح لنا، أن المؤسسة تتوفر على وسائل الوقاية اللازمة، وأنهم يرون أن هذه الوسائل متوفرة نوعاً ما، وأنها تساعدهم على الاندماج وخاصة الوسائل الوقائية، والتي تقيهم وتقلل من حجم إصاباتهم بحوادث العمل، ومن بين هذه الوسائل توفير الوسائل الفردية، والمتمثلة في ملابس العمل و ذات نوعية جيدة تتلاءم وطبيعة العمل³ ونظارات تقي إصابة العين، وهذا ما وجدناه في المصنع حيث العمال الذين يقومون بتلحيم وتقشير القنوات من الشوائب يستملون نظارات خاصة، تتطلبها طبيعة ونوع العمل الذي يقدمونه، إضافة إلى الأحذية والقفازات والخوذة، ووجود بعض التقنيات لبعض الآلات الخطيرة تحمي تعرض العامل لإصابات الخطيرة.

ومنه عندما تتوفر المؤسسة على نظام وقاية, ووسائل جيدة ومتطورة, يساعد العامل إلى العودة و الاندماج بسهولة جراء ذلك الأمان الذي حققته تلك الوسائل الوقائية و المتطورة, وتجعل العامل يشعر بالراحة النفسية وعدم الثائر بالحادث السابق, أي تقلل من مخاوف إصابته مرة أخرى.

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	5.448 ^a	1	.020		
Correction pour continuité ^b	3.750	1	.053		
Rapport de vraisemblance	5.628	1	.018		
Test exact de Fisher				.044	.026
Association linéaire par linéaire	5.272	1	.022		
N d'observations valides	31				

a. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4.06.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 5,44 عند درجة الحرية 1 و مستوى الدلالة 0,02 توجد فروق ودلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل و التابع

جدول رقم 18: يبين تلقي المبحوثين الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء التعرض للحادث و * تقييمهم للدعم المادي و المعنوي ودوره في اندماجهم مرة أخرى .

المجموع		لا		نعم		تفصيحك للدعم المادي و المعنوي المساهم في الاندماج السوسو مهني تلقي دعم الايجابي من المسؤولين اثناء الحادث
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	18	50%	9	50%	9	نعم
%100	13	15.4%	2	84.6%	11	لا
%100	31	35.5%	11	64.5%	20	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم " 18 " وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 64.5% من الباحثين صرحوا بان لدعم المادي والمعنوي كان له دور في رجوعنا و اندماجنا في العمل مجددا , و تدعمها في ذلك نسبة 84.6% ممن صرحوا بأنهم لم يتلقوا الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء تعرضهم للحادث العمل , وكذا نسبة 50.0% صرحوا بأنهم تلقوا الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء تعرضهم للحادث العمل.

في حين أن نسبة 35.5% من الباحثين اقرروا بالدعم المادي و معنوي لم يساهم في الاندماج مرة أخرى, وتدعمها في ذلك نسبة 50.0% صرحوا بأنهم تلقوا الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء تعرضهم للحادث العمل , و نسبة 15.4% ممن صرحوا بأنهم لم تلقوا الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء تعرضهم للحادث العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج يتبين أن الباحثين تلقوا الدعم الكافي لإعادة اندماجهم السوسيو مهني سواء مادي أم معنوي وهذا يبين أن المؤسسة تولي اهتمام بعماله ودالك بتقديم يد المساعدة عند الضرورية إضافة إلى وجود تكافل بين العمال ومنهم من ساهم في تقديم الدعم المادي وهذا دون نفي الدعم المعنوي للعمال فيما بينهم من تقديم دعم التشجيع والتحضير النفسي للعمال المصابين بحادث عمل

كما أن المؤسسة تتوفر على لجنة الخدمات الاجتماعية التي منح العمال أموال منها ما يقوم العامل بإرجاعها على شكل اقتطاعات ومنها من تمنح كمنح لا ترد و هي إعانة العامل على إشباع رغباته الضرورية وكل هذه الإعانات يضبطها قانون معمول به على مستوى المديرية العامة و المركزية كل هذا يساهم في اندماج السوسيو مهني للعامل الذي يشعر العامل بالسند و التشجيع للعودة إلى الحياة المهنية مع المجموعة داخل للمؤسسة .

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	.946 ^a	2	.623
Rapport de vraisemblance	.959	2	.619
Association linéaire par linéaire	.021	1	.884
N d'observations valides	31		

a. 4 cellules (66.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.26.

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 9,46 عند درجة الحرية 2 و مستوى الدلالة 0,62 لا توجد فروق بين المتغيرين المستقل و التابع

جدول رقم 19 بين نوع الدعم المقدم للمبحوثين و ما تلقوه من المؤسسة لتسوية الملف مع الضمان الاجتماعي

الاجتماعي		لا		نعم		نوع الدعم
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	17	%17.6	3	%82.4	14	مادي
%100	10	%10	1	%90	9	معنوي
%100	4	%33.3	2	%66.7	2	مادي ومعنوي
%100	31	%16.7	5	%83.3	25	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم " 19 " وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 83.3% من المبحوثين صرحوا بأنهم تلقوا الدعم الإداري من المؤسسة لتسوية الملف مع الضمان الاجتماعي , و تدعمها في ذلك نسبة 90.0% ممن صرحوا بأنهم تلقوا الدعم معنوي من المؤسسة , وتليها نسبة 82.4% صرحوا بأنهم تلقوا الدعم المادي من المؤسسة وكذلك نسبة 66.7% ممن صرحوا بأنهم تلقوا الدعم مادي و معنوي من المؤسسة.

في حين أن نسبة 16.7% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يتلقوا الدعم الإداري من المؤسسة لتسوية الملف مع الضمان الاجتماعي, وتدمعها في ذلك نسبة 33.3% ممن صرحوا بأنهم لم يتلقوا الدعم مادي و معنوي من المؤسسة و نسبة 17.6% صرحوا بأنهم لم يتلقوا الدعم المادي من المؤسسة , و نسبة 10.0% ممن صرحوا بأنهم لم يتلقوا الدعم معنوي من المؤسسة .

من خلال نتائج الإحصائية للجدول الأخير يتبين أن المبحوثين تلقوا الدعم الكافي سواء معنوي أو ومادي إلا أن الأغلبية أكدت علي الدعم المادي من خلال إجابات المبحوثين وهذا يدل على سخاء المؤسسة وهذا راجع إلى طبيعة ونشاط المؤسسة حيث تنتمي إلى القطاع الاقتصادي وانه يضبطه نوع من الاستقلالية مقارنة بالقطاعات الأخرى كما

أن الباحثين أكدوا على الدعم الإداري الذي ساهم في تسريع الإجراءات الإدارية مع الضمان الاجتماعي لتفادي معانات العامل في أحد أجرته من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن الأيام التي توقف فيها عن العمل الناجم عن حادث العمل.

جدول رقم 20: نوع الدعم * المقدم للمبحوثين وما مدى مساهمة المؤسسة في تكاليف العلاج

المجموع		لا		نعم		مساهمة المؤسسة في تكاليف العلاج	نوع الدعم
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	17	%17.6	3	%82.4	14		مادي
%100	10	%10	1	%90	9		معنوي
%100	4	%34.3	2	%65.7	2		مادي ومعنوي
%100	31	%15.7	6	%84.3	25		المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم "20" وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 84.3% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم تساهم المؤسسة في تكاليف علاجهم، و تدعمها في ذلك نسبة 90.0% ممن صرحوا بأنه لم تساهم المؤسسة في تكاليف علاجهم، وتليها نسبة 82.4% صرحوا بأنه لم تساهم المؤسسة في تكاليف علاجهم، وكذلك نسبة 65.7% ممن صرحوا بأنه لم تساهم المؤسسة في تكاليف علاجهم.

في حين أن نسبة 15.7% من المبحوثين صرحوا بأنه ساهمت المؤسسة في تكاليف علاجهم، وتدعمها في ذلك نسبة 34.3% ممن صرحوا بمساهمة المؤسسة في تكاليف علاجهم و نسبة 17.6% صرحوا بأن المؤسسة ساهمت في تكاليف علاجهم، و نسبة 10.0% ممن صرحوا بأن المؤسسة ساهمت في تكاليف علاجهم.

من خلال النتائج الإحصائية يتبين أن الدعم موجود و بأنواعه سواء مادي أم معنوي أو كلاهما , وهذا ما لا ينفيه الباحثين في حين هناك عدم مساهمة المؤسسة في تكاليف العلاج , وهذا ما نفسره بان إصابات الباحثين لم تتطلب تكاليف كبيرة للعلاج , مثلا كنقل احد المصابين إلى الخارج لخطورة الإصابة أو لأنه لا يمكن إجراء العلاج إلا في مستشفى متخصصة , وهذا ما لا يراه الباحث أن المساهمة هي تحمل كل التكاليف , في حين تناسوا دور الضمان الاجتماعي , وما يوفره من ضمان لسلامة العامل المساهم بالاقتطاعات الشهرية من أجرته .

Tests du khi-deux

	Valeur	ddl	Sig. approx. (bilatérale)
khi-deux de Pearson	.932 ^a	2	.528
Rapport de vraisemblance	.869	2	.648
Association linéaire par linéaire	.057	1	.811
N d'observations valides	31		

a. 4 cellules (66.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .50.

يتضح من النتائج أن قيمة ك² أن 0,93 عند درجة الحرية 2 و مستوى الدلالة 0,05 توجد فروق ودلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل نوع الدعم المقدم و التابع مساهمة المؤسسة في تكاليف العلاج

نتائج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية القائلة : **ظروف العمل (المهنية) المحفزة لها دور في الاندماج السوسيو مهني .** توصلنا إلى مايلي :

أن الظروف العمل (المهنية) لها دور في الاندماج السوسيو مهني , وهذا من خلال النتائج الإحصائية , حيث أن المبحوثين وجدوا تسهيلات في إعادة إدماجهم في مناصب تلاءم حالتهم الصحية. حيث تعد ظروف العمل من الدوافع المحفزة على إتقان العمل و زيادة في الإنتاج ,مساعدة على استقرار العامل و المؤسسة على حد سواء ,هي كل ما يحيط بالعامل ويؤثر على سلوكه و أداءه وميوله أثناء العمل و المجموعة التي يعمل معها و المؤسسة التي ينتمي إليها . كما أنها توفر الحماية للعامل , من الأضرار و الحوادث الناجمة عن سوء ظروف العمل الغير لائقة , و لتفادي حوادث العمل يجب الاهتمام بالعوامل التي تحيط بالعامل سوءا داخل عمله أو خارجه .

وكذلك الدعم الأسري ,والذي يعد احد الظروف المؤثرة على العامل, وهذا لأنه رب العائلة و المعيل لها, حيث أنه مصدر رزقها ,إضافتا إلى وسائل الوقاية والتي تعد من ظروف العمل,وأنها تساعدهم على الاندماج وخاصة الوسائل الوقائية, والتي تقيهم وتقلل من حجم إصاباتهم بحوادث العمل, كملابس العمل ذات نوعية جيدة تتلاءم وطبيعة العمل, ونظارات و الأحذية والقفازات والخوذة , وهذه الوسائل الوقائية تجعل العامل يشعر بالراحة النفسية و تقلل من مخاوف إصابته مرة أخرى. كما أن للدعم المادي و المعنوي دور في اندماج العامل, وهذا ما صرح به المبحوثين حيث كان للدعم المادي و المعنوي, دور في تحفيز العامل للعودة إلى العمل, كما كان للدعم الإداري هو الآخر دور في تسهيل الإجراءات الإدارية مع صندوق التأمينات عن الحادث.وبدالك فالفرضية الثانية والتي مضمونها : **ظروف العمل (المهنية) المحفزة لها دور في الاندماج السوسيو مهني.** تحققت نسبيا وهذا لما توصلنا إليه من أن كل الظروف كانت مهياً ومساعدة على اندماج العامل المصاب بحادث العمل, وهذا ما عبروا عنه برضاهم عن الظروف المهنية , والتي وساعدتهم على الاندماج السوسيو مهني السهل, و العودة إلى العمل كما أن ظروف العمل الجيدة تساهم في التقليل من حوادث العمل .

الاستنتاج العام :

بناءً على ما جاء في عرض وتحليل نتائج الفرضيتين إلى ما يلي :

على مستوى الفرضية الأولى تبين أن

إن طبيعة الحادث لها تأثير على مستوى اندماج العامل المصاب وهذا حسب درجة و خطورة الحادث , كلما كانت درجة خطورة الإصابة عالية الخطورة كلما كانت صعوبة في التأقلم والاندماج لا يكون سهل المنال , أي إذا كان عجز أو إعاقة فهذا يصعب من الاندماج المبكر وسهل أي المؤكد ' كما أن طبيعة الحادث تتأثر بالعديد من العوامل الذاتية و الموضوعية التي تحيط بالعامل في بيئته الداخلية والخارجية , حيث أن الإصابة تحدث تغيرات في حياة العامل إما الايجابية أو السلبية . كما أن درجة خطورة الحوادث التي تعرض إليها الباحثين كانت متوسطة وأنهم يعملون في ظروف جيدة وعلاقات جيدة مع الزملاء و المشرفين هذا ما ساهم في اندماجهم . وان اغلب الباحثين هم من اختاروا مناصب عمل جديدة بعد الحادث العمل وهذا يعد دعم و حافز ايجابي يدل على تحقيق الاندماج السوسيو مهني وبتالي تحقيق معالم الولاء إلى المؤسسة والمساهمة أكثر في الأداء, لهذا نجد أن المسؤولين يولون اهتمام بإعادة دمج العامل حسب طبيعة حادث العمل و مراعاة درجة خطورته ومنحهم منصب يتلاءم وحالته الصحية . ومنه يمكننا القول أن طبيعة الحادث ونوعه ودرجة خطورته له علاقة و دور في اندماج العامل وهذا حسب الحالة الصحية .

على مستوى الفرضية الثانية تبين أن للظروف المهنية دور في اندماج العامل المصاب وهذا راجع إلى أن الظروف المهنية الجيدة و المدروسة تشجع العامل على الاندماج حيث يشعره بالأمان داخل المؤسسة و الاستقرار الوظيفي و توفر الحماية للعامل , من الأضرار و الحوادث الناجمة عن سوء ظروف العمل الغير لائقة و لتفادي وقوع حوادث . وكما نجد الدعم الأسري , إضافة إلى وسائل الوقاية والتي تعد من ظروف العمل, وأنها تساعدهم على الاندماج وخاصة الوسائل الوقائية, والتي تقيهم وتقلل من حجم إصابتهم بحوادث العمل.

ومنه استنتجنا أن الظروف المهنية من دعم مادي ومعنوي له دور في الاندماج المؤكد للعامل المصاب وان توفر بيئة مهنية بها ظروف جيدة من عوامل داخلية وخارجية محيطة بالعامل تساعد على اندماج السوسيو مهني جراء العلاقات التي يبنها العامل داخل الأسرة المهنية أي في العمل .

الخاتمة:

أردنا من خلال هذه الدراسة الاقتراب من ظاهرة تواجه المؤسسات الصناعية الجزائرية ألا وهي مشكل حوادث العمل وما تترتب عنها من استمرار الخسائر البشرية و المادية والتي تؤدي إلى الإخلال بالمؤسسة وانخفاض النتاج و التدهور في الاقتصاد الوطني .

وان ارتفاع حوادث العمل ما هو إلا دليل على عدم توفير بيئة عمل ملائمة سواء مادية أم معنوية للحفاظ على العنصر البشري و حمايته ,وان الأخطار المهنية ليست عملية فنية وإنما هي ظروف العمل الصعبة كطول ساعات العمل ومتطلبات الوظيفة التي لا تتلاءم وقدرات العامل المصاب واستعداته البدنية والذهنية وهذا ما نركز عليه في دراستنا انطلاقا من تساؤل محوري مفاده إلى أي مدى تؤثر حوادث العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية على الاندماج السوسيومهني للعامل المصاب مرة أخرى ,اندماجه في العمل وهل لطبيعة الحادث تأثير على اندماجه وهل لظروف العمل (المهنية)لها تأثير هي الأخرى .وهذا ما استنتجناه من هذه الدراسة حيث كانت لطبيعة الحادث ونوعه اثر على اندماجه هذا حسب درجة خطورة الحادث وما سببه من عجز أو إعاقة حيث يكون اندماجه ليس سهل وهذا ما رأيناه في نتائج هذه الدراسة وهو أن الإصابات كانت تتراوح بين الخطيرة و المتوسطة مما أدى إلى اندماج سهل ,كما أن لظروف (العمل المهنية) دور في اندماجه وهذا لان الظروف العمل الجيدة و الملائمة تجعل العامل يندمج اندماجا سهلا وخاصة اذا كانت الثقافة التنظيمية للمؤسسة تراعي مشاعر وحالت العامل المصاب وتطبيق القوانين المعمول بها وذلك بتوفير وسائل الوقاية و الوسائل المادية و المعنوية من احترام وتقدير جماعة العمل وعلاقات جيدة بين المسؤولين و العمال وكذا مراعاة المؤسسة لدرجة الخطورة التي تحيط بالعامل في المصنع و العمل على توفير الوسائل اللازمة لحمايته . كما أن المسؤولين كانت لهم وقفة مشجعة على اندماج العامل المصاب جراء حادث العمل وهذا ما لمسناه في الدعم المادي و المعنوي ومساعدتهم في تحقيق اندماجهم بتوفير مناصب عمل جديده لهم وتناسب وحالتهم الصحية , دون نفي الظروف الاجتماعية لهم وما تلاقوه من دعم اسري خاص ساهم هو الآخر في اندماجهم .

وفي الأخير ومن هذه الدراسة و النتائج المتوصل إليها يمكننا أن تشكل نقطة انطلاقا لدراسات أخرى في هذا المجال وان تساهم في فتح إشكاليات سوسولوجية أخرى وعمل متميز .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غارداية

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة البحث بعنوان . حوادث العمل ومدى تأثيرها على الاندماج السوسيو مهني

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأنايب

(ALFA PAIP)

السلام عليكم .

في إطار مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر أنا طالب قسم علم الاجتماع

تنظيم وعمل . أرجو منكم تقديم يد المساعدة لي من خلال الإجابة على مجموعة الأسئلة المرفقة في هذا الاستبيان بكل دقة وصراحة واهتمام وهذا لان إجابتكم تستخدم لغرض البحث العلمي لا غير ونشكركم على حسن التفهم وتعاون.

ملاحظة . ضع علامة (*) في الاجابة المختارة

وجزآكم الله خيرا

الاستمارة

المحور الأول البيانات الشخصية

1_ السن

2_ الحالة العائلية أعزب متزوج مطلق أرمل

3_ المستوى التعليمي بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4_ المنصب الوظيفة عامل تنفيذ عامل تحكم إطار إطار سامي

5_ الخبرة المهنية من سنة الى خمسة من ستة الى عشرة سنوات من احدا عشر الى خمسة عشر اكثر من خمس عشر سنة

6- الأجر الذي تتقاضاه شهريا من 20 ألف دج الى 30 ألف دج من 31 ألف دج الى 40 ألف
من 41 ألف دج الى 60 ألف دج من 61 ألف دج مافوق

المحور الثاني طبيعة الحادث لها علاقة باندماج العامل

7_ هل سبق لك وان عملت قبل توظيفك في مؤسسة ذات طابع صناعي نعم لا

8_ هل سبق لك وتعرضت لحادث من قبل نعم لا

9_ إذا كان الجواب نعم ما نوعه جرح كسر حرق أخرى -----

10_ ما حجم إصابتك الحالية خطيرة متوسطة خفيفة

11_ هل إصابتك أوقفتك عن العمل نعم لا

12_ إذا كان نعم فما هي المدة اقل من ساعة ساعة يوم اقل من اكثر من شهر

13_ في أي فترة وقع لك الحادث صباحا مساء

14_ إلى ماذا يعود سبب الحادث -----

15_ حدد لنا مكان تعرضك للحادث بالضبط -----

16_ هل سبب لك الحادث إعاقة دائمة نعم لا

17_ هل سبب لك الحادث إعاقة جزئية نعم لا

18_ هل أثرت عليك الإصابة في أداء عملك مرة أخرى نعم لا

19_ في كثير من الأحيان يقع حادث العمل نتيجة التعب هل يعود ذلك حسب رأيك إلى كمية

الجهد المبذول صعوبة العمل عدم التكيف مع الآلة السرعة في العمل

20_ كيف ترى درجة خطورة المهنة التي تشغلها عالية متوسطة منخفضة

21_ ما نوع الآلات التي تستخدمها في عملك بسيطة نصف أوتوماتكية أوتوماتكية

22_ غالبا ما يعكس قدم الآلات خطورة على العامل فهل هناك صيانة مستمرة للآلات صيانة دائمة في بعض الأحيان نادرة

23- ماتقييمك لطبيعة الحوادث اي درجة خطورته ومدى تاثيرها عن اندماجك في العمل مرة اخرى

المحور الثالث الظروف المهنية المحفزة تساهم في الاندماج المهني

24_ ما نوع العقد الذي يربطك بالمؤسسة عقد في إطار عقد فترة محدودة ام عقد فترة غير محدودة مفتوحة

25_ كيف تقيم العمل الذي تقوم به صعب متوسط سهل خطير

26_ ما هي العراقيل من الظروف الارقنومية التي تجدها أثناء عملك الغبار الحرارة الرطوبة الإضاءة الضجيج عدم نظافة المكان أخرى -----

27_ هل ظروف العمل مناسبة أثناء أدائك لعملك نعم لا

28_ هل المؤسسة توفر وسائل الوقاية اللازمة لحماية العامل من تعرضه لحوادث نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا -----

29_ هل تلقيت الدعم الايجابي من المسؤولين أثناء تعرضك للحوادث نعم لا

30_ ما نوع الدعم المقدم لك مادي معنوي مادي ومعنوي

31_ في كلتا حالات ما هو -----

32_ هل تلقيت الإسعافات الأولية اللازمة والمناسبة أثناء الحادث دون تقصير منها نعم لا

_ ما هي -----

33_ هل المؤسسة ساهمت في تكاليف العلاج نعم لا

34- ماتقييمك للظروف المهنية المتوفرة في المؤسسة وهل ساعدتك على اندماجك المهني

المحور الرابع الاندماج السوسيو مهني للعامل بعد الحادث وما تلاقه من دعم

35- هل أنت راضي عن عملك الحالي نعم لا

36_ هل تم دمجك في منصب عمل جديد بعد الحادث نعم لا

37_ اذا كان نعم هل تلقيت تكوين في المنصب الجديد نعم لا

38- هل وجدت تسهيلات من طرف المسؤولين في إعادة إدماجك في منصب عمل بلانم حالتك الصحية مع مراعاة درجت عجزك في أداء الوظيفة نعم لا

39_ كيف ترى درجت اندماجك في عملك صعبة سهلة متوسطة

40_ المنصب الذي تشغله بعد الحادث كان من اختيارك من اختيار المؤسسة فرضته طبيعة وحجم الإصابة

41_ هل تلقيت دعم إداري في تسوية ملفك الطبي مع صندوق الضمان الاجتماعي من تشخيص الحادث وتوفير الوثائق اللازمة للاستفادة من التأمين نعم لا

42_ هل تلقيت الدعم المادي والمعنوي من طرف المسؤولين المباشرين عليك في إعادة اندماجك المهني مرة أخرى نعم لا

43_ هل تلقيت عناية ودعم كافي من طرف أسرتك بعد الحادث نعم لا

45_ هل الدعم الأسري حفزك على العودة والاندماج مرة أخرى في عملك نعم لا

46_ في كالتا الحاليتين لماذا

47_ كيف تفسر نظرة المجتمع والمحيط الاجتماعي من أصدقاء وأقارب و جمعيات للمصاب بحادث عمل هل هي نظرة محفزة و مشجعة ومساندة نعم لا

48_ إذا كانت الإجابة ب لا ماهية نظرتهم

49- ماتقييمك للدعم المادي و المعنوي الذي تلاقيته وهل ساهم في اندماجك السوسيو مهني