

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية : العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم : علم النفس و علوم التربية

واقع حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل العمل عمال البناء في  
مؤسسات الإنجاز

دراسة ميدانية بمؤسسة غرايسة \_ الوادي.

مذكرة تخرج مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على شهادة ليسانس في تخصص علم النفس العمل و التنظيم.

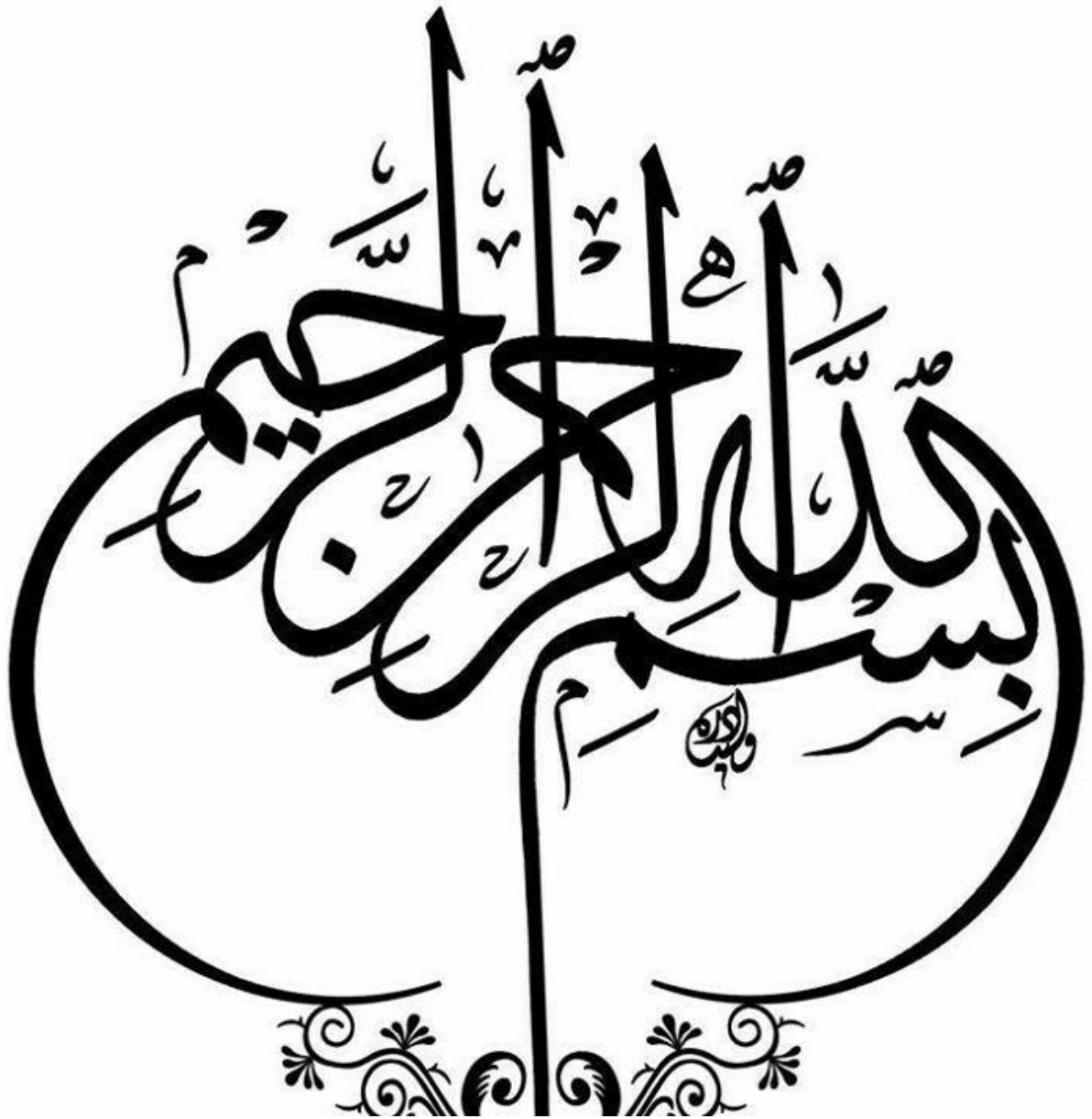
تحت إشراف:

د. بوبكر منصور

من إعداد الطالبات :

- العايب حليلة
- باسي روضة
- زيد منال
- طقية منار

السنة الجامعية : 2022/2021



## شكر وعرهان

الحمد الذي تتم بنعمته الصالحات و بنوره تنتزل البركات شكر الله العلي القدير  
ونحمده على ما هداانا ووقفنا إليه في هذا العمل المتواضع و بكل الحب و الوفاء  
و بأرقى كلمات الشكر و الثناء و من قلوب ملؤها الإخاء...

((و من لا يشكر الناس لا يشكر الله))

شكر خالص إلى الأستاذ الدكتور/ بوبكر منصور على مجهوداته المتميزة خلال  
إشرافه على مذكرتنا.

و إلى الأستاذ المحترم الفاضل منذر خرفان على مجهوداته المتميزة و له  
منا كل

عبارات الشكر و الامتتان على نصائحه و إرشاداته القيمة.

سبحانك اللهم و بحمدك نشهد أن لا إله إلا أنت نسألك إجابة الدعاء و الشكر  
في

الشدّة الرخاء.

## إهداء

" و قضى ربك ألا تعبد إلا إياه و بالوالدين إحسانا "

صدق الله العظيم

أهدي ثمري و جهدي إلى الوالدين الكريمين و بفضلهما أنا اليوم بما عليه  
و إلى إخوتي و أخواتي و إلى الأساتذة المشرفين.

و إلى صديقاتي

و إلى كل من ساعدني من قريب و بعيد.

**حليمة**

## إهداء

أهدى هذا العمل المتواضع إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها غمرتني بفيض  
حنانها قرّة عيني و فؤادي أُمّي الغالية أطال الله عمرها و جعلها خيمة فوق رؤوسنا  
إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد طريق العلم لي أبي العزيز فألف شكر و  
تحية له و حفظه الله و راعاه

إلى من ساند مشواري الجامعي و المثل الأعلى خطيبي العزيز أدامك الله فوق  
رأسي ، إلى من جمعني بهم منبر العلم و الصداقة زملائي و زميلاتي أكن لهم  
أسمى عبارات المحبة .

## روضة

## إهداء

إلى من كانت أول كلمة نطقت بها شفتاي إلى التي كانت لي حضنا دافئاً

و قلبا ينبض حبا و حنانا و عطفاً إلى التي تتضرع إلى السماء

كل صباح ليحفظني الله " أمي الغالية "

إلى الذي سعى و شقي لأنعم بالراحة و الهناء إلى الذي تجرع كأساً فارغاً

ليسقيني قطرة حب "أبي الغالي "

إلى كل إخوتي و أخواتي

إلى كل زملائي و صديقاتي

## منال

## إهداء

إلى أعر الناس و أقربهم إلى قلبي، التي رأنتي بقبلها قبل عينها التي بها

أجد نور و طعم الحياة "أمي الغالية" حفظها الله

إلى الشموع التي تنير لي الطريق و سندي في الحياة طيب و أيمن

إلى الجوهرة المضيئة و الدرة المصونة و اللؤلؤة المكنونة أختي الغالية

"سهير" و إلى زهراتي و حبيبات قلبي صديقاتي و بنات خالاتي

إلى روح فقيدي "طقية محمد عماد الدين" رحمه الله.

## منار

فهرس محتويات الدراسة:

الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.</b>	
04	الإشكالية.
04	أهمية موضوع الدراسة.
05	أهداف الدراسة.
05	أسباب اختيار موضوع الدراسة.
05	مصطلحات الدراسة.
08	بعض الدراسات السابقة.
<b>الفصل الثاني: حوادث العمل.</b>	
12	تعريف حوادث العمل.
12	العوامل المسببة لحوادث العمل.
15	تصنيفات حوادث العمل.
16	الآثار المترتبة عن حوادث العمل.
18	النظريات المفسرة لحوادث العمل.
21	طرق قياس حوادث العمل.
22	أساليب الوقاية من حوادث العمل.
23	أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث.
24	خلاصة الفصل.
<b>الفصل الثالث: تحليل العمل.</b>	
26	تمهيد.
27	تعريف تحليل العمل.

28	أهداف تحليل العمل.
29	أهمية تحليل العمل.
30	خطوات تحليل العمل.
32	طرق جمع المعلومات حول تحليل العمل.
34	خلاصة الفصل.
<b>الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة.</b>	
36	تمهيد.
37	مجالات الدراسة.
37	عينة و مجتمع الدراسة.
37	المنهج المستخدم.
38	أدوات جمع البيانات.
39	الدراسة التحليلية.
47	مناقشة و تفسير النتائج.
50	خلاصة الفصل.
51	اقتراحات الدراسة.
52	قائمة المراجع
	خاتمة الدراسة
	الملاحق.
	ملخص الدراسة.

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الجدول
39	السمات الشخصية التي يتطلبها عمل البناء	01
40	نوع الميول المهنية التي يتطلبها عمل البناء	02
40	القدرات و الاستعدادات التي يتطلبها العمل	03
42	النشاط البدني الذي يتطلبه عمل البناء	04
43	ظروف العمل لعمل البناء	05
44	مخاطر عمل في عمل البناء	06
44	الأمراض المهنية التي تصيب عامل البناء	07

# مقدمة

## مقدمة

تعد حوادث العمل من بين أهم المتغيرات التي تشهد اهتمام بالغاً من طرف الباحثين في كل المؤسسات باختلاف طبيعة نشاطها سواء أكانت خدمية أو إنتاجية ذلك لما لها من أهمية كون أن هذا المتغير تتوقف نسبة وقوعه، الآثار المترتبة عنه العوامل المؤدية له تتعدد و تختلف من عمل لآخر و نجد وقوعها و درجة خطورتها خصوصاً في العمل اليدوي كون أن العامل هنا في هذه الحالة يستخدم بصفة مباشرة و يتعامل مع مختلف أدوات و وسائل العمل اليدوي بصفة مستمرة، بوضعية مختلفة، في ظروف مادية و معنوية، تنظيمية معينة. و هو ما يزيد من نسبة وقوع حوادث العمل و ما ينجر عنها من إصابات لدى العمال تتفاوت درجات خطورتها حسب طبيعة و نوع الحادث فمنها حتى ما تؤدي للعامل إلى بتر أحد أطراف جسمه، كسور، تشنجات، أمراض مزمنة، إعاقة، و قد يصل بهم الأمر حتى إلى الوفاة. ناهيك عن انعكاسات كل تلك الإصابات على نفسية العمال خصوصاً في مؤسسات الإنجاز كونهم أكثر عرضة للإصابة هذا من جهة أما من جهة أخرى نجد المؤسسات نفسها في وضعيات لا بد من تداركها خصوصاً (التعويضات المالية التأهيل المهني، اقتناء أدوات ووسائل عمل جديدة، البحث عن تقنيين ذوي كفاءة في إصلاح مختلف الأعطال التي مست أدوات و وسائل العمل، صورة المؤسسة الذهنية لدى جمهور المحيط الذي تنشط فيه المؤسسة و المكانة التنافسية لها.

فتفشي ظاهرة الحوادث العمل من تعطل الآلات أو إصابة العنصر البشري كحالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية و الاقتصادية، و ذلك أن المورد البشري هو الأساس لإستمرار، و أي ضرر يلحق به يؤثر على الإنتاج و المؤسسة التي يعمل بها و نتيجة هذا ما يؤدي إلى خسائر مادية و معنوية.

تعددت العوامل و الأسباب التي أدت إلى وقوع حوادث العمل في جميع البيئات و المؤسسات و المجتمعات و هذا ما جعل العديد من الباحثين إلى دراسة سيكولوجية حوادث العمل و الاهتمام بهذا الموضوع.

و للبحث في هذا الموضوع اعتمدت خطة البحث، الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري الفصل الأول وقد خصص ل طرح إشكالية الدراسة و تساؤلات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، وتوضيح أسباب اختيار الموضوع ، مصطلحات الدراسة و بعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني اشتمل على مفهوم حوادث العمل، العوامل المسببة لحوادث العمل و تصنيفات حوادث العمل، الآثار المترتبة عن حوادث العمل، أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل، طرق قياس حوادث العمل، أساليب الوقاية من حوادث العمل و أخيرا أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث.

بينما الفصل الثالث خصص إلى تعريف تحليل العمل، أهمية تحليل العمل و أهداف تحليل العمل، خطوات تحليل العمل و كذا طرق تحليل العمل.

أما في ما يخص الفصل الرابع فقد حدد لدراسة الميدانية لمؤسسة البناء بالوادي (غرايسة) كونها مؤسسة صناعية، و قد تناول هذا الفصل المجال المكاني و الزماني للمؤسسة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، منهج الدراسة، الدراسة التحليلية للبيانات و مناقشة نتائج الدراسة و الخاتمة و قائمة المصادر و المراجع.

# الفصل الأول :

## الإطار العام للدراسة

- 1 / الإشكالية.
- 2 / أهمية الدراسة.
- 3 / أهداف الدراسة.
- 4 / أسباب اختيار الموضوع.
- 5 / مصطلحات الدراسة.
- 6 / بعض الدراسات السابقة.

## 1/ الإشكالية.

منذ ظهور إدارة الموارد البشرية و تطورها اختلفت نظرة حول العاملين بحيث أصبحوا هم المورد الحقيقي و الرأس المال الفعلي لكل مؤسسة و تحاول الحفاظ عليه من الأسباب التي من الممكن أن تؤثر على استقراره في المؤسسة من بينها حوادث العمل و التي تؤدي إلى خسائر معنوية و مادية بالنسبة للعامل صحيا و المؤسسة اقتصاديا و بالتالي يتوقف العمل بسبب الإصابات أو تعطل الآلات ووسائل العمل، إضافة إلى التعويضات والتأمينات التي تدفعها المؤسسة للمتضرر، ونظرا لتزايد هذه الظاهرة فإن لابد من توفير الظروف المناسبة وهذا ما يندرج في إطار الصحة والسلامة المهنية التي ترمي إلى حماية من الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء تواجده في مكان العمل لذلك نطرح التساؤل التالي ما واقع حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل العمل لعمال البناء في مؤسسات الإنجاز؟

### الأسئلة الجزئية.

- هل العوامل الفيزيائية تكون سبب في حدوث العمل ؟
- ما طبيعة الخسائر الناجمة عن حوادث العمل ( نفسية و جسدية)؟
- ما هي برامج الوقائية التي تضعها مؤسسات الإنجاز للتقليل من حوادث العمل؟

## 2/ أهمية الدراسة.

تتوقف أهمية كل دراسة علمية على الظاهرة المدروسة و على قيمتها العلمية والعملية و مدى إسهاماتها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى و تلقى هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة، و هو حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل العمل لعمال البناء في المؤسسات الإنجاز.

توعية العمال و نشر ثقافة الوضعيات الصحيحة أثناء العمل إضافة إلى إبراز مدى أهمية برامج الأمن و الوقاية للتقليل من حوادث العمل.

## 3/ أهداف الدراسة.

- لكل دراسة هدف علمي يسعى الباحث إلى تحقيقها و في دراسة واقع حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل العمل لعمال البناء في مؤسسات الإنجاز تهدف هذه الدراسة إلى:
- الكشف عن العوامل الفيزيائية تكون سبب في حدوث العمل .

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....

- التعرف على طبيعة الخسائر الناجمة عن حوادث العمل ( نفسية و جسدية).
  - الكشف عن برامج الوقائية التي تضعها مؤسسات الإنجاز للتقليل من حوادث العمل.
- ### 4/ أسباب اختيار الموضوع.

يتعرض العامل في بيئة العمل إلى حوادث المختلفة التي يمكن أن تشكل مصدر خطر على صحته و سلامته و على أدائه، و يرجع اختيار دراسة موضوع حوادث العمل إلى عدة أسباب منها تزايد انتشار هذه الظاهرة و خاصة لدى عمال البناء في مؤسسات الإنجاز و على مدى خطورتها على سلامة العنصر البشري ، كذا رغبة منا إلى محاولة وصول إلى نتائج من شأنها أن تحد من هذه الظاهرة و إسهام لإيجاد حلول لها .

### 5/ مصطلحات الدراسة.

من حيث الدراسة التي ندرسها في موضوعنا نتطرق إلى أهم المصطلحات المتداولة في الدراسة و التي تتطلب التوضيح و تعريفا إجرائيا نذكر منها المصطلحات كالتالي:

- **حوادث العمل:** قبل الإشارة لحوادث العمل يجدر بنا تعريف مصطلح " الحادثة " و مصطلح " العمل " .
- **تعريف الحادثة:** أنها واقعة أو حدث دون تبصر أو توقع ينتج عنه الأذى للشخص و تلف المعدات و الممتلكات .
- يشير السيد رمضان إلى أن الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه عادة الضرر للناس أو الأشياء فلو ترتب عليها إصابة أحد الناس تسمى إصابة . (مشانة، 2017، ص 17).
- نستنتج من خلال التعريفين السابقين أن الحادثة هي واقعة غير مرغوب فيها تكون دون سابق إنذار (مفاجئة) تحدث للفرد و تسبب له أضرار نفسية و جسدية .
- **تعريف العمل:** عبارة عن وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات يقوم بها فرد أو مجموعة من الأفراد . (شنة، 2022، ص 1).
- كما أنه يعرف أيضا بأنه النشاط الواعي و الهادف، العضلي أو فكري، و المبذول في عملية الإنتاج أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية . (جعفور و باعمر، 2018، ص 710).

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....

بناء على ما سبق التطرق إليه من التعريفات السابقة بأن العمل هو كل جهد عضلي أو فكري يقوم به الفرد قصد إنتاج شيء نافع.

• **تعريف حوادث العمل:** ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب، و في كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل، على أن يكون سبب وقوعه خارجيا يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل و يحدث فجأة .  
كما عرف بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان و تكون ذات أصل خارجي لا تتميز بقدر من المفاجئة . (سلامة، 2018، ص 29).

بناء على ما تم ذكره في التعريفين السابقين بأن حوادث العمل هي كل واقعة تحدث للعامل أثناء أدائه لعمله و تسبب له أضرار جسدية .

• **تعريف تحليل العمل:** يعرف بأنه تلك الدراسة العلمية التفصيلية الدقيقة الشاملة بهدف تحديد العمليات، الواجبات، المسؤوليات والظروف التي يؤدي بها العامل عمله .(عويد، 1994، ص 43).

• كما يعرف تحليل العمل هو تحديد الواجبات التي ينطوي عليها عمل معين من ناحية و كذا تحديد لدرجة الكفاءات و معرفة القدرات و المسؤوليات التي يجب أن يحرزها العامل حتى يستطيع إنجاز العمل المعين بنجاح و التي تميز هذا العمل و تفرقه عن غيره من الأعمال الأخرى من ناحية أخرى.

(البكاشي، 1955، ص 8).

بناء على ما سبق التطرق إليه من التعريفات السابقة بأن تحليل العمل هو دراسة لجميع خصائص العمل المطلوبة و يعتبر بنك المعلومات لأنه يكون مرجع عند قيام بخطوة ما (الاختيار و التوجيه المهني، التدريب و التأهيل).

**تعريف عمال البناء:** هم عمال يعملون في العمل اليدوي بدني في البناء من البيئة المبنية و في البنية التحتية .

**تعريف مؤسسات الإنجاز:** تعرف على أنها اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع و خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، و هذا في إطار قانوني و مالي اجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة و حجم و نوع النشاط، و هي مؤسسة صناعية تقوم ببناء مشاريع عامة أو خاصة بأفراد.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....

**تعريف مؤسسات الإنجاز:** هي ذلك التنظيم المهيكّل البناء و الوظيفي الذي يكون في مجال البناء .

بناء على ما سبق التطرق إليه من التعريفات السابقة أن مؤسسات الإنجاز هي مؤسسة صناعية تقوم بإنجاز مشاريع عامة أو خاصة.

### **6/ بعض الدراسات السابقة.**

دراسة بوخلخال محمد الأمين، بوخالفة التومي (2019) التي كانت موسومة بعنوان: اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل، هذه الدراسة توصلت إلى أن اتجاهات العمال إيجابية نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من الحوادث العمل، كما أن اتجاهات العمال إيجابية نحو التزام المؤسسة بتوفير معدات ووسائل إجراءات السلامة المهنية.

(بوخلخال،بوخالفة،2019).

اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير المستقل المتمثل في واقع حوادث العمل و المتغير التابع .

ونجد دراسة خدير نسيمة (2019) المعنونة بنظام إدارة حوادث العمل في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز للوسط ببومرداس، و قد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها نشر الوعي الوقائي بأمر السلامة و الصحة المهنية لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، والتكفل بالعامل في حالة وقوع حادث ترتب عنه أضرار جسيمة مع توفير وسائل الإنقاذ و الإسعافات المناسبة .(خدير، 2019).

اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في العينة و المتغير التابع المتمثل في دراستنا تحليل العمل عمال البناء في مؤسسات الإنجاز .

إضافة إلى دراسة حمداوي عمر (2013) التي كانت في الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل، و أهم ما توصل إليه من نتائج أن هناك مصدران هامان للضغوط المهنية يتسببان في تعرض العمال لحوادث مختلفة الأول يتعلق بمتطلبات الوظيفة إذا لم تتوافق مع إمكانيات و قدرات العامل و استعداداته فإنها تشكل له حملا زائدا هذا الأمر يجعل مهمة تحكّمهم في العمل صعبة التحقيق و يقودهم إلى ارتكاب هفوات و أخطاء تؤدي بهم إلى

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....

الوقوع في الحوادث، كما أن الظروف الفيزيائية غير الملائمة فهي تشكل عبئا كبيرا على العمال مما قد يتسبب في وقوع حوادث و إصابات.

وهذه النتائج المتوصل إليها تتفق مع دراستنا خصوصا في تسبب الظروف الفيزيائية في وقوع حوادث العمل، و لكن تختلف مع دراستنا في معرفة السبب الذي يؤدي إلى وقوع حوادث العمل المتغير المستقل المتمثل في دراستنا واقع حوادث العمل .(حمداوي، دناقة، 2013).

هذا و نجد دراسة بحري صابر و خرموش منى (2016) التي كانت في إطار دراسة مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر حيث دلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك العديد من المصادر التي تساهم في حوادث العمل لدى رجال الحماية المدنية و تم فيها استخدام أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان على عينة الدراسة المتمثلة في 105 عون تم اختيارهم قصديا.(بحري، خرموش، 2016).

ودعم هذه الدراسة لدراستنا ركزت على معرفة المصادر التي تساهم في حوادث العمل، في حين تختلف مع دراستنا في عينة الدراسة و المتغير التابع .

# الفصل الثاني:

## حوادث العمل

تمهيد

- 1/ تعريف حوادث العمل
  - 2/ عوامل المسببة لحوادث العمل
  - 3/ تصنيفات حوادث العمل
  - 4/ الآثار المترتبة عن حوادث العمل
  - 5/ النظريات التي تفسر حوادث العمل
  - 6/ طرق قياس حوادث العمل
  - 7/ أساليب الوقاية من حوادث العمل
  - 8/ أهمية دراسة موضوع سيكولوجية حوادث العمل
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد ظاهرة حوادث العمل التي تعاني منها المؤسسات باختلاف طبيعة نشاطها سواء أكانت خدمية أو إنتاجية، بحيث يكمن الفرق فقط في درجة خطورة هذه الحوادث ونسبة وقوعها لأنه بطبيعة الحال لن تكون نسبة وقوع هذه الحوادث ودرجة خطورتها في المؤسسات الصناعية بتلك التي في خدمية نظرا لطبيعة النشاط و هذا ما جعل العديد من المختصين في مجال علم النفس العمل و التنظيم، تسيير الموارد البشرية، الارغونوميا بتخصصاتها التنظيمية و التصميمية و المعرفية كل من حيث تدخله، إضافة إلى المختصين في الأمن و الوقاية و كذلك مسئولوا المنظمات و الوحدات الإنتاجية، كون هذه الظاهرة تعد جد أساسية و عاملا أساسيا يحول دون تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها هذه المؤسسات لأنه في حال عدم الاهتمام الحقيقي بحوادث العمل و القيام بالمتابعة الدورية والجادة فإنه لا محالة قد نشهد خسائر في مختلف موارد المنظمة خصوصا على مستوى المورد البشري الذي يعد محورا أساسيا و رئيسيا في تحقيق الأهداف المرجوة، كإعاقة والوفيات وأمراض مهنية وهو ما يجبر على المؤسسة تحمل تكاليف العلاج، التأهيل المهني، دفع المستحقات لأهل المصاب أو المتوفى ناهيك عن تعويض العامل المصاب أو المتوفى بعامل آخر وهذا الأخير الذي يكون لزاما على المؤسسة أن تدفع له أجر آخر وهو ما يجعل مستوى نفقات يرتفع، إلى جانب الخسائر المادية المتعلقة بالآلات ووسائل العمل.....الخ.

لذلك نجد أصحاب القرار يولون أهمية كبيرة في الحرص على الاستخدام و التجسيد الأمثل لإجراءات الأمن و الوقاية من حوادث العمل و توفير الظروف الأنسب لتأدية العمل بأكثر راحة، و الأمن وفعالية و نفعية.

وقد جاء هذا الفصل موضحا الإطار الدلالي لمفهوم حوادث العمل، تصنيفاتها وأسبابها، النظريات المفسرة لها، وأهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث وأساليب الوقاية منها.

### 1- تعريف حوادث العمل:

يعرف حادث العمل على انه أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها. (أبو عمرو، 2010، ص 325).

كما عرفه مجدي محمد عبد الله بأنه: "حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصا ما أو يتسبب في تلف الآلات و المعدات و المواد، أو يكون سببا في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج. (مجدي، 1996، ص 25).

كما عرفه محمد هاني محمد بأنه "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل و بسببه، و قد يؤدي الحادث إلى أضرار و تلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر، بالإضافة إلى تلفيات المنشأة و وسائل الإنتاج. (محمد، 2014، ص 209).

بناء على ما سبق التطرق إليه من التعريفات السابقة بأن حوادث العمل هي واقعة غير مرغوب فيها و تكون دون سابق إنذار تحدث للفرد أثناء أدائه لعمله و تسبب له أضرار جسمية و نفسية، و قد تؤدي إلى تلف معدات و الآلات.

### 2- العوامل المسببة لحوادث العمل:

تنشأ الحوادث نتيجة تظافر عوامل عديدة فمنها عوامل داخلية شخصية و التي ترجع إلى شخص ذاته، و عوامل بيئية أو خارجية تنشأ عن ظروف العمل.

#### 1-2 العوامل البيئية و التنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة وهي:

**1-1-2 السرعة في القيام بالعمل:** تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل حوادث العمل ويرجع ذلك لسببين رئيسيين، أولهما أنه عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص و احتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية و الحذر الكافيين، مثلا الفرد الذي يعمل ببطء حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه. (السيد، 1971، ص 32).

**2-1-2 الإضاءة:** الإضاءة الغير مناسبة ترفع معدلات الحوادث، و بهذا الصدد أوضح فيرنون عام 1936 أن معدل الحوادث زاد بمقدار 25% في ظروف الإضاءة الصناعية غير الكافية عنه في الضوء الطبيعي للنهار (GhiselliBrown.1955.352)، و هناك من يشير إلى أن حوادث السيارات تكثر عند الإضاءة غير المناسبة، و أن القيادة بالليل أخطر منها بالنهار، ويلاحظ أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإضاءة والحوادث تتفق في نتائجها بشكل ملحوظ، كما تتمشى مع المنطق، فالإضاءة الكافية والمناسبة ضرورية لإدراك الأخطار التي تحيط بالفرد، ومن ثم يمكن تحاشيها فيقل تعرضه للحوادث. (فرج طه، 2001، ص 398).

**2-1-3 الحرارة:** درس أفسورن و فيرنون في دراستهما المنشورة عام 1933 العلاقة بين درجة الحرارة و الحوادث بين جماعات من عمال المصانع، فتبين لها أن معدل يبلغ أقصى درجات انخفاضه في حالة درجات الحرارة المعتدلة، وأن معدل الحوادث يزداد كلما ارتفعت درجات الحرارة أو انخفضت من الدرجات المعتدلة بل هناك ما يشير إلى أن التطرق الشديد في درجات الحرارة لا يصاحبه فقط زيادة في معدل الحوادث، بل أيضا يصاحبه زيادة في شدة الحادثة و خطورتها. (فرج طه، 1983، ص 295).

**2-2 العوامل الإنسانية:** و تتضمن مجموعة الخصائص المرتبطة و التي يمكن تؤدي إلى ارتكاب أخطاء أو تبنى سلوكيات غير آمنة، و التي من شأنها أن تتحول إلى حوادث عمل و يندرج ضمن هذه الأسباب جميع العوامل المرتبطة بالفرد كنقص التدريب والتكوين الأمني و السلوكيات السلبية، الحالة النفس اجتماعية....الخ. (مشانة، 2017، ص 21).

### **2-3 العوامل الشخصية:**

**2-3-1 الخبرة:** لا شك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث، ويؤيد هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم و كثير من الأبحاث الحقلية، ففي انجلترا أجرى فارمزر وتسامبرز سيكولوجية عن الفروق في معدل الحوادث و وجدا أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة و ارتكاب الحوادث. (العيسوي، د،س، ص 101).

**2-3-2 السن:** تؤكد دراسات علم النفس الصناعي "تيفين 1968" و " طه 1979 " وغيرهما أن هناك ارتباط سلبي بين الحوادث و السن، و لا سيما في الفترة العمرية (25-60) سنة، فقيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن تعرضهم للحوادث نظرا لتمييزهم بالإهمال و التسرع و اللامبالاة و بتقدم العمر يمكن ترقيتهم و نقلهم إلى أعمال أقل خطورة و أكثر سلامة.(حمدي و آخرون، 1999، ص 200).

**2-4 العوامل الفنية:** تتأثر كفاءة العامل في أداء المهام الموكلة إليه في وظيفته بدرجة صلاحية الآلة كونها وسيلة عمل تستخدم في إنجاز تلك المهام الموكلة إليه ففي حالة عدم ملائمة الآلة سواء لوجود خطأ في تصميمها أو لوجود خلل في طريقة عملها، فإن احتمال تكرار الحوادث سيرتفع، وهذا يؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطرة التي يتعرض لها العامل الذي يستخدم هذه الآلة.(الموسوي، 2008، ص 263).

**2-5 العوامل النفسية:** يتأثر العامل بمستوى ذكائه وسرعة رد فعله وحالته الانفعالية أثناء العمل بحيث أنها تحدد مدى احتمال تعرضه للحادثة ومن بينها ضغوط العمل والدافعية للانجاز، الرضا الوظيفي، غياب أو افتقار الحاجة إلى التقدي، الاحترام.(الغرابية، 2019، ص 25).

### **3- تصنيفات حوادث العمل: ويمكن تصنيفها كالآتي:**

**3-1 درجة خطورة الإصابات و شدتها:** هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل ففي ما يتعلق بالآلات و الأجهزة و يكون على أساس حجم التلف و الضرر الذي تتعرض له الآلات و المعدات و الأبنية، أما بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبتها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم، أين تكون درجة الإصابة عالية يمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتير اليدين أو فقدان العينين ويمكن أن يكون عجز و الذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة مستديمة، كبتير الرجل أو أصابع اليد أو فقدان لإحدى العينين هذا النوع من الإصابة يجعل هذا الفرد غير قادر على القيام بكل الأعمال كالسابق كما يمكن أن ينتج عن الإصابة عجز كلي، ولكن بصفة مؤقتة أين يتوقف العامل عن العمل لفترة لا تتجاوز

أسابيع دون أن تخلف آثار سلبية، أو مضاعفات تؤثر فيما بعد على أداء العامل .  
(العقابلة، 2002، ص 25).

**3-2 نوع العمل:** ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث و الإصابات للأسباب السابقة كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجوده الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث و الإصابات في مصنع معين عال إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المتشابهة و لذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات القائمة بالإعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل حتى يمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة و الأعمال لبيان ما تزيد فيها الحوادث من غيرها.  
(عموم، معمرى، د،س، ص 559).

**3-3 وقت حدوث الإصابة:** يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات و فترات العمل التي تتعدد فيها الإصابات و الحوادث عن غيرها، أن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن الفترة المسائية وينبغي دراسة علاقة هذه التغيرات بتعدد الحوادث حتى يمكن تصحيح الظروف التي تؤدي إلى كثرتها فالتعب مثلا يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في عمل مستمر وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظا في حالة العمل الليلي.  
(عموم، معمرى، مرجع نفسه، ص 559).

**3-4 من حيث أسبابها:** إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه، ضعف ذكائه، قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه و حوادث ترجع في المقام الثاني إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط الأشياء على العامل، انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.  
(عويد، 1994، ص 145).

وهناك نوع من الحوادث التي نرجع أسبابها إلى الظروف الفيزيائية وهي الظروف البيئية، التي يعمل فيها الفرد، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع، أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة و البرودة القارصة التهوية المنعدمة، الضوضاء، الإضاءة المرتفعة أو المنخفضة مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة. (فرج طه، مرجع سبق ذكره، ص 156).

4 - الآثار المترتبة عن حوادث العمل: حوادث العمل لديها آثار متعددة سواء كانت على العامل أو على المنشأة الصناعية ومن أثارها نذكر ما يلي:

#### 4-1 التأثيرات الاقتصادية:

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل و تتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في الاطلاع عما حدث كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.

- التكاليف الخاصة بتلف الآلات و المعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها أو إصلاحها و صيانتها.

- تكلفة تعطل الإنتاج عن حدوث الإصابة.

- تكلفة مولد التنظيف و التسوية بعد الحادث.

- تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب.

- تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات.

- تكاليف الوقاية من حوادث و تتمثل في:

- تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية بعض الآلات.

- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف جان السلامة و الصحة المهنية من رواتب وتدريب.

- تكاليف التخطيط: و ذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط

اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث.

(طاحون، 2006، ص 22-24).

#### 4-2 التأثيرات الاجتماعية:

• أن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.

• إن حوادث العمل ما هي إلا ناتج النهائي لتصرفات و أخطاء إنسانية.

•يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي سيحصل عليه من خلال هذه الفترة و يضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.

•تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع" تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر و تعطله و يترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب و فقدان المجتمع لإنتاج العامل و خاصة إذا كان من النوع الماهر، و ليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة. (حنفي، 2002، ص 556).

**4-3 الآثار المتعلقة بالعامل :** قد تؤدي الحوادث و ما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة وكلية تعقده عن العمل أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يظهره إلى البحث عن العمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق و تضطرب على أثر ذلك حياة الأسرة.  
(بديع محمود، 2001، ص 52).

#### **4-4 الآثار المتعلقة بالمنشأة:**

أ- كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لمجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم و مستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل.

ب- كثرة الإصابات في المنشأة الصناعية التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة الصناعية من حيث الكم و الكيف.

ج- تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها مباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين و نفقات العلاج و المصاريف الطبية و أخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على نقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال و ما يستتبعه من خسائر للإقتصاد القومي بصفة عامة.

(عويد، مرجع سبق ذكره، ص 157).

**5- النظريات المفسرة لحوادث العمل:** مختلف النظريات المستقرة لحوادث العمل هناك عدة نظريات تفسر ظاهرة حوادث العمل و سيقصر الحديث على أهم هذه النظريات التي تطرقت إلى هذا الموضوع:

**5-1- النظريات الطبية:** تفسير هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يمكن في أن الفرد ليس دائم الإصابة و إنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي و أن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي و السبب المباشر لوقوع الحادث وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي ، البصري....)، وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث. (عوض، 1971، ص 7).

**5-2- نظرية التحليل النفسي:** "سيغموند فرويد" تعتبر هذه النظرية أن الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعوريا، وهي تشبه الهفوات، ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات ويعتبر "فرويد" مفهوم الحوادث تعتبر صراعات عصبية، أن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث. (ضبع، 2014، ص78).

**5-3 نظرية علم النفس التجريبي:** ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل، العلاقات....)، ويمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة وقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارات عائلية إذا كانوا بعيدا) عن مكان العمل أو الرغبة في جلب الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية)، ويعني هذا أن هناك أسباب خارجية وداخلية إلا أنها لم تبين ما الجانب الذي لديه القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة. (عوض، مرجع سبق ذكره، ص7).

**5-4- نظرية الضغط و التكيف:** هذه النظرية تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل والمناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث، وتبعا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث تشير

إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو في تكوينه، فنظرية استهداف الحوادث تشير إلى خلل مستمر في تكوين الشخص، أو عدم ملاءمة الظروف الطبيعية التكوينية في الفرد، أما نظرية التكيف للضغوط فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة من الظروف الفيزيائية مثل: الإضاءة أو درجة الحرارة أو مرض العامل، أو الضعف الناتج عن إدمان الخمور. ( العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص 107، 108).

**5-5 نظرية الاستهداف للحوادث:** فسرت هذه النظرية الحوادث من الناحية البيولوجية ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث و بصفة متكررة يطلق عليها اسم مستهدفي الحوادث و هذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي أن هناك قابلية للتعرض لحوادث و يكون هذا نتيجة لرغبة إشباع بعض الدوافع و إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط فلا يمكن أن يكون الجميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة. (الوليد، 2008، ص 360).

**5-6- نظرية الحرية و الأهداف و اليقظة:** ترى هذه النظرية أن الحادث هو عمل أو سلوك ردى أي أن الحوادث ناتجة عن بعض السلوكات البيئية التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة حيث لا يتلقى العمال المكافأة على أعمالهم فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية و الاقتصادية كلما كان سلوك العامل خالي فالمناخ النفسي الذي يوفر هذا المناخ للعامل المكافأة و الجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة و البعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة ووجود الإنتاج فالظروف السيكولوجية و الاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة و الانتباه والحذر.

( الغرابية، مرجع سبق ذكره، ص 34-35).

**5-7- نظرية الوظيفية:** تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول و التكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد في حين ترى هذه النظرية: أن حوادث لها أسباب و عوامل مترابطة فيما بينها بحيث إرجاعها لا

يمكن إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل و الأسباب الإنسانية و التنظيمية.  
(توفيق، بازعة، 1996، ص 597).

**6- طرق قياس الحوادث:** إن استعراض طرق قياس الحوادث تعرض وضع الأمن الصناعي و الوقاية تشير إليها المؤسسات، ووضع خطط أمنية تجنبها وقع الحوادث والتقليل منها، وأبرز المعدلات المستخدمة لقياس حوادث العمل و الشائع استخدامها في المنشأة الصناعية بشكل خاص، هي معدل تكرار الحادث و معدل شدة أو فداحة الحادث وهذا يرفض استخدام هذه المعدلات لابد لإدارة الموارد البشرية من الاحتفاظ بسجل خاص (سجل الحوادث) الذي يوضع عدد و نوع الحوادث و كذلك الأشخاص الذين أصيبوا وتكاليف كل حادث.

**1- معدل تكرار الحوادث:** هم عدد الحوادث الواقعة في مؤسسة ما خلال فترة معينة بالمقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية لهذه المؤسسة.

معدل تكرار الحوادث = (عدد الحوادث / عدد ساعات العمل الفعلية × 1,000,000).

(مؤيد، سعيد سالم، وآخرون، 2002، ص 254).

**2- معدل شدة الحوادث:** أي شدة التأثير (الفداحة) الذي تلقه الإصابة مدة من تعطيل

لأداء العمالي، تقاس بنسبة أيام انقطاع العمل في كل مليون ساعة و يحسب كالتالي :

معدل شدة الحوادث = (عدد الأيام المفقودة خلال فترة زمنية محددة / عدد ساعات

العمل في هذه الفترة) × 100,000,000<sup>2</sup>. (ذيب، 2004، ص 144).

**3- معدل الحوادث:** و معدل نسبة وقوع حوادث العمل إلى عدد من العمال في

مؤسسة معينة.

معدل حوادث العمل = (عدد الإصابات الكلي خلال فترة زمنية معينة / مجموع عدد

العمال خلال نفس الفترة) × 1000<sup>3</sup>. (ذيب، مرجع نفسه، ص 144).

**4- متوسط الأيام المفقودة نتيجة الإصابة:** وتعبّر عن متوسط الأيام المفقودة عن كل

إصابة يتعرض لها العمال أثناء فترة زمنية معينة .

متوسط الأيام المفقودة = (معدل الشدة (عدد أيام الانقطاع خلال زمن معين) / معدل

التكرار لمجموع الإصابات خلال نفس الزمن). (سالم، وآخرون، مرجع سبق ذكره ، ص 254).

- معدل عدد ساعات العمل للفرد بين الحوادث: أي عدد الساعات الفعلية بين الحوادث.

معدل عدد ساعات العمل للفرد بين الحوادث = ( عدد الساعات العملية للفرد / مجموع الكلي للحوادث). (مجدي، مرجع سبق ذكره، ص 252).

7- أساليب الوقاية من حوادث العمل: إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة المورد البشري في المنظمة المعنية بتوفير المعدات و الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق و صيانة المعدات و على هذه الوحدة التنظيمية إن تعقد برامج تعليم و تدريب متخصص لهذا الغرض و تتمثل معدات ووسائل الحماية الشخصية في الآتي:

❖ النظارات الواقية لوقاية العيون من الشرور و الشظايا و الحرارة و الأشعة و الصدمات.

❖ أغطية الرأس لحماية الرأس من الأشياء الساقطة و الصدمات و ضربات الشمس و الأمطار و الأتربة و الوسائل.

❖ سدادات الأذنين للوقاية من الضوضاء و الأصوات الشديدة.

❖ أقنعة الوجه لحماية الوجه من تطاير الشظايا و الحرارة و الوهج و الأشعة و المواد الكيميائية و الشرار.

❖ كمامة للوقاية من الغازات و الأبخرة و الروائح و الأتربة و الإشعاعات.

❖ الكفوف البلاستيكية و الجلدية و المقوية .

❖ أحذية السلامة و أحذية العازلة .

❖ أحزمة الأمان.

❖ المرابيل و الصداري ( للعاملين في الصناعات الكيماوية و أفران المعادن

و الإشعاعات ). (خلفة، بومنقار، 2017، ص 557).

8 - أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث: تكمن أهمية دراسة سيكولوجية الحوادث للاعتبارات التالية:

• أن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة المهنية خصوصا و العملية عموما و تزداد خطورتها مع التطورات و تعقد الظروف بالنسبة للمجتمع.

• أن هذه المسألة الاجتماعية في ضوء المنظمة العالمية للصحة بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كبلدان إفريقيا و آسيا و هذا ما يؤكد الإحصائيات الدولية.

• يضاف إلى ما يقدم أن ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن الحوادث المهنية وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل نتيجة لنقل المصاب من مكان الحادث أو بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث.

• أنه ثمة نفقات مالية تضع نتيجة تدريب عامل بديل عن العامل المصاب نتيجة لتعطيل آلة أخرى بديلة عنها ناهيك عن السمعة الغير الطبيعية التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتيجة وقوع الحادث. (مولاي، سرقة، 2018، ص 29-30).

### خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل، وانطلاقاً من مفهومها و وصولاً إلى الآثار التي تخلفه تخلفها على أكثر من صعيد، يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة و الضحية موجودة و الإنتاج متواصل، و بالتالي فعلها الجهات المعنية و المسؤولة أن تدرك هذه الظاهرة و تحاول معرفة الأسباب التي تؤدي إليها و من ثمة التجوء بها، مما ينبغي على المنظمة أن توفر لعمالها أساليب وقائية للتقليل من هذه الحوادث .

# الفصل الثالث:

## حوادث العمل

تمهيد

- 1/ تعريف تحليل العمل.
- 2/ أهمية تحليل العمل.
- 3/ أهداف تحليل العمل.
- 4/ خطوات تحليل العمل.
- 5/ طرق تحليل العمل.

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

إن عملية تحليل العمل تعتبر هي الأساس في كل المؤسسات عمومية أو خاصة حيث أن تحديد مهام المنصب و اختيار الموظفين متعلق بها، حيث لا يمكن لأي مؤسسة أن تستثمر مواردها البشرية دون أن يكون هناك وضوح في طبيعة الوظائف التي سيشغلها كافة العاملين، و من خلال هذه العملية يتم التأكد من وجود الوظائف و التعريف بصلاحياتها التي يجب الالتزام بها في كل منصب .

## 1- تعريف تحليل العمل:

يعرف تحليل العمل بأنه هو التعرف على العمل كما هو في الواقع لممارسته فهو أداة مكثفة (استبيان) للحصول على المعلومات و الحقائق المتصلة بالعمل في الأماكن التي يؤدي فيها. ومن خلال القائمين بها (عمل ميداني)، لتحليلها واستخراج النتائج التي تحدد إذا كان هذا العمل يؤدي كما يجب أن يكون أم لا. (مصطفى، 2014، ص 106).

كما أنه هو الطريقة التي تعيننا على تحديد وضع المعلومات و الحقائق المرتبطة بطبيعة العمل، عن طريق الملاحظة (المشاهدة) و الدراسة وتحليل العمل هو تحديد الواجبات التي ينطوي عليها عمل معين من ناحية و كذا تحديد لدرجة الكفاءة والمعرفة والقدرات و المسؤوليات التي يجب أن يحرزها العامل حتى يستطيع إنجاز العمل معين بنجاح و التي تميز هذا العمل و تفرقه عن غيره من الأعمال من ناحية أخرى. (البكباشي، مرجع سبق ذكره، ص8).

هذا يعتبر تحليل العمل حجر الأساس لكل أنشطة و وظائف الموارد البشرية فقد عرفه بعض الباحثين منهم مصطفى نجيب شاويش (1990) بأنه " تحديد معالم كل وظيفة في النشأة عن طريق الملاحظة و الدراسة أي توضيح ماهية الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالوظيفة، و تقدير درجة المهارة و مقدار المعلومات و نوع المقدرة المطلوبة في من سيشغلها، و تحليل طبيعتها ظروف العمل الخاصة بها بهدف التوصل إلى توصيف كامل لها. (محاضرة تحليل العمل، 2020، ص 9).

بناء على ما سبق التطرق إليه بأن تحليل العمل هو الدراسة الدقيقة الشاملة لخصائص المحيطة بالعمل الداخلية و الخارجية و المسؤوليات و الواجبات التي يجب أن تتوفر في هذا المنصب.

## 2- أهداف تحليل العمل:

إن تحليل العمل له العديد من الأهداف و الفوائد و التي يمكن إجمالها فيما يلي:

### 1-2- الفهم الدقيق لطبيعة العمل: يساعد تحليل العمل على الفهم العلمي الدقيق

للمهام التي يقوم بها العامل عند أدائه للعمل بحيث يعتمد هذا الفهم على تحليل علمي محكم لهذا العمل و علاقته بغيره من الأعمال.

**2-2- التوجيه المهني:** أي اختيار عمل أو أعمال معينة للفرد يصلح للتفوق فيها أمر يعتمد في المقام الأول على فهم أخصائي علم النفس الصناعي لطبيعة هذه الأعمال وهو أيضا يسبق دراسة الفرد بهدف توجيهه. (دويدار، 2003، ص114).

**2-3- التدريب:** يهدف تحليل العمل في وضع برامج التدريب حيث تحدد المهارات و المعلومات التي يتعين تطويرها عن طريق التدريب .

**2-4- الاختيار المهني:** يعتمد اختيار أفضل مقدمين لشغل عمل معين على تحليل القدرات و السمات و المهام التي يطلبها هذا العمل و يلي ذلك فحص المتقدمين.

**2-5- تطوير العمل:** يمكن عن طريق تحليل العمل تحديد الحركات الزائدة التي يتعين اختزالها أو التي يمكن أن تسبب الحوادث و التي يمكن استبعادها كما يساعد على الكشف عن طرق لأداء العمل. (غربي، 2015، ص58).

**2-6- تقييم أداء العاملين:** يوفر تحليل العمل بيانات عن الأعباء و المهام والمسؤوليات، التي يجب أن يقوم بها شاغل العمل، مدى قيامه الفعلي بها يحدد قيمة أدائه و كفاءته، و يقوم الرئيس المباشر بملاحظة مدى قيام مرؤوسيه بالأعباء و المهام و المسؤوليات الموجودة في وظائفهم، و يترتب على ذلك استحقاقهم لحوافز أم لا.

**2-7- تحديد الاحتياجات من العمالة:** يتحدد عدد العاملين في كل وظيفة بحجم عبء العمل الذي يقوم به شاغل واحد للوظيفة، وهو ما يتحدد تماما بواسطة تحليل العمل، و بقسمة الحجم الكلي لعبء العمل على ما يقوم به شاغل واحد للوظيفة يتحدد عدد العاملين المطلوبين .

**2-8- الترقية و النقل:**و يجب أن تتم قرارات النقل و الترقية، استنادا إلى مدى التطابق بين موصفات الشخص من جهة و بين موصفات و متطلبات الوظيفة (أي تحليل العمل) من جهة أخرى. (المغربي، 2013، ص87).

### 3- أهمية تحليل العمل:

توفر عملية تحليل العمل معلومات ذات أهمية لكل من إدارة الموارد البشرية والمنظمة و العاملين أنفسهم و تتمثل هذه الأهمية في الآتي :

- تستند عملية التخطيط الموارد البشرية على تحديد خصائص الوظائف المختلفة و متطلباتها من المهارات و القابليات .

- تعد عملية تحليل لعمل الخطوة الأولى لوضع نظام عادل للأجور والرواتب وكذلك الحوافز التشجيعية، إذ إن لكل وظيفة قيمة تختلف عن الوظائف الأخرى، هذه القيمة تحدد من خلال معرفة وصف و مواصفات الوظيفية .

- تساعد عملية التحليل في إعادة تصميم الوظائف لتتوافق مع العاملين من ذوي الحاجات الخاصة كالمبدعين أو المعوقين (جسماً أو ذهنياً). (رايح، 2022، ص7).

- إن تحليل العمل يساهم في توضيح طبيعة العمل و مسؤولياته، و الشروط اللازم توافرها فيمن يؤدي العمل .

- يساعد تحليل العمل على اكتشاف مستويات المهارة لدى العاملين الجدد، و كذلك اكتشاف نقاط الضعف لدى البعض الآخر و العمل على تلافيتها أو الاستغناء عنهم. - يهدف التدريب إلى زيادة مهارات العاملين و تحسين أدائهم، و لتحقيق فعالية التدريب لابد من التعرف على طبيعة الأعمال المسندة إلى العاملين و خصائصهم و مسؤولياتها و متطلباتها، و على ضوء ذلك يمكن وضع و تقييم برامج التدريب المناسبة بما يكفل أداء الموظف لعمله على وجه مرضي. (القحطاني، 2015، ص 51).

- حتى يتم ترقية الفرد إلى وظيفة أعلى لابد أن تتوفر فيه المعرفة و المهارات و القدرات و الخبرات اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى، و يتم التعرف على هذه البيانات والمعلومات من واقع كشف المواصفات المطلوبة في شاغل الوظيفة.

(كامل، باشري، رستم، 2018، ص120).

تبين كشوف تحليل العمل الظروف الطبيعية لأداء العمل، و المخاطر و الأضرار التي يمكن أن يتعرض لها الأفراد أثناء الأداء.

- البيانات التي توفرها كشوف تحليل العمل يمكن في ضوءها وضع معايير دقيقة للأداء تستطيع الإدارة من خلال مقارنتها بالأداء الفعلي للحكم على مستوى أداء الأفراد في العمل. (شراره، 2019، ص122).

#### 4- خطوات تحليل العمل:

تستخدم في تحليل العمل وسائل محددة منها:

#### 4-1- تحليل الحركة و الزمن: تعتمد هذه الطريقة على تحليل العمل إلى حركات التي

يتخذ منها مع بيان الزمن الذي تستغرقه كل حركة، و يعد المهندس المدني الأمريكي

جبليرت رائد في هذا المجال فقد حل جميع الحركات التي يمكن أن يقوم بها أي عامل إلى مجموعة محددة أطلق على كل عنصر حركي منها اسم "therblig" وهو اسم هذا المهندس يعد قلب حروفه و توصل إلى تحديد سبعة عشر عنصر أساسيا للأعمال الحركية هي: يبحث، يجد، يختار، يقبض، يضع، يضم يفصل، يستخدم، يراقب، ينقل الفارغ، ينقل المحمل، يتخلص من المحمول، يضع خطة، يستريح، يتأخر يمكن تجنبه، يتأخر تأخر لا بد منه، يستعد للعمل القادمة. (فرج طه، مرجع سبق ذكره، ص184).

**4-2- تحديد الواجبات:** يعد تحليل الواجبات الملقاة على عاتق العامل و ما يطلب منه من مهام و انجازات وسيلة مهمة من وسائل تحليل العمل مع ملاحظة أن هذه الواجبات من الأمور التي تختلف من عمل لآخر و من ثم تعد إلى حد معين خاصية للعمل الذي تهدف إلى تحليله.

**4-3- طرق العمل:** تتعد الطرق أو الأساليب التي يتبعها العامل في عمله وسيلة مهمة في تحليل العمل ، ذلك أن الطرق التي يتبعها العامل تختلف من عمل لآخر كما تختلف ظروف العمل ذاته أو بيئة العمل.

**4-4- تحليل الفرد:** لكل متطلبات و قدرات و سمات اللازمة للالتحاق به، و من ثم للتفوق فيه، حيث يهدف إلى بيان الشروط الضرورية الواجب توافرها في العامل لأداء عمل معين، و لا يكفي مجرد حصر هذه الخصائص أو المتطلبات بل لا بد من بيان الأهمية النسبية لكل متغيرا أو عنصر منها. (دويدار، 2003، ص118-119).

**4-5- استبيان تحليل المركز:** جرت بحوث كثيرة لدراسة مدى فاعلية استبيان تحليل المركز في تحليل العمل و يستخدم هذا الأسلوب لتحليل الوظائف استبياننا منظما بدقة يشتمل على 187 عنصرا من العناصر المهنية موزعة على 06 فئات أو مجموعات وهي:

**4-5-1- المعلومات:** و تعنى من أين و كيف سيحصل العامل على المعلومات الضرورية لأداء وظيفته .

**4-5-2- العمليات العقلية:** و تتضمن هذه الفئة أنواع التفكير و التعليل و اتخاذ القرارات لأداء مهنة معينة.

**4-5-3- النشاط (العمل):** هي تلك الواجبات التي يفترض على الفرد القيام بها باستخدام الآلات أو الأدوات الضرورية.

4-5-4- العلاقات مع الآخرين: و تضم هذه الفئة جميع أنواع العلاقات و الاتصالات مع الآخرين التي يتطلبها أداء واجبات الوظيفية.

4-5-4- ظروف الوظيفة: و هي الظروف الاجتماعية و الفيزيائية التي يتم أداء الواجبات في ظلها و إطارها .

4-5-5- خصائص أخرى للوظيفة: تحتوي هذه الفئة على تلك النشاطات أو الظروف أو أية خصائص أخرى ضرورية لأداء الوظيفة.

(غربي، مرجع سبق ذكره، ص 62).

#### 5- طرق جمع المعلومات حول العمل:

إن الطرق التي يستطيع بها المديرون أو المحللون تحديد عناصر العمل و المعارف و المهارات و القدرات الضرورية للأداء الناجح هي:

5-1- طريقة الملاحظة: و تكون عن طريق المراقبة المباشرة للعاملين في تأديتهم لأعمالهم أو من خلال تسجيل ذلك ثم مراجعتها وعرضها للكشف عن إجراءات و كيفية أداء العمل.

5-2- طريقة المقابلة: تتم باختيار عينة من الأعمال تكون ممثلة للأعمال الموجودة في المنظمة ثم مقابلة الأفراد العاملين في هذه الأعمال و جمع المعلومات منهم.

5-3- طريقة قوائم الاستقصاء المنظمة: إذ تتم الإجابة عن الأسئلة التي تتضمنها من قبل الأفراد العاملين فيما يتعلق بالفقرات الخاصة بأدائهم .

5-4- طريقة المؤتمرات التقنية (مجموعات التركيز): إذ يتم جمع المعلومات الخاصة بالعمل من المتخصصين من خلال ندوات و مؤتمرات تعقد لذلك كالمشرفين المباشرين و المهندسين و مصممي الأعمال الذين يمتلكون معرفة واسعة عن العمل.

5-5- طريقة التسجيل: إذ يقوم الأفراد العاملين بالاحتفاظ بسجل خاص تدون فيه

الفعاليات و النشاطات اليومية التي يؤديونها سواء كانت اعتيادية أو استثنائية .

(الخليل، 2018، ص 24-43).

### خلاصة الفصل.

إن آخر ما نستخلص له هو أن عملية تحليل العمل هي الحجر الأساس لكل عمليات إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، و كل عمليات نجاح المؤسسات بصفة عامة لذا من الخطأ تجاهل أهمية وجود هذه العملية في كل إدارة و دور هذه الأخيرة في تحقيق أهداف و نجاح المؤسسات و فعاليتها.

# الفصل الرابع:

## مجالات الدراسة

تمهيد

- 1/ مجالات الدراسة.
  - 2/ عينة الدراسة.
  - 3/ المنهج المستخدم.
  - 4/ أدوات جمع البيانات.
  - 5/ الدراسة التحليلية.
- خلاصة الفصل

**تمهيد:**

وبغرض تنسيق و تكامل خطوات الدراسة ننتقل من جانب النظري إلى الجانب التطبيقي الميداني، حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة جد هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جمع المعلومات، وذلك من خلال النزول إلى الواقع الاجتماعي أو أرض الميدان ، مع توضيح مجالات الدراسة (المكاني، الزماني) وكذلك الأدوات المستخدمة لدراسة ومنهجها وعرض تحليل النتائج الدراسة، ثم بعدها خاتمة و قائمة المراجع والمصادر.

### 1/ مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني للدراسة: مؤسسة غرايسة بلدية الوادي ولاية الوادي.

2- المجال الزمني للدراسة: أجريت الدراسة الميدانية في شهر ماي 2022.

### 2/ عينة الدراسة.

عينة دراستنا تتمثل في عمال البناء بمؤسسة غرايسة بلدية الوادي ولاية الوادي الشرط الأساسي الذي اعتمادنا عليه في اختيارنا لهذه العينة هو العمل اليدوي لعينة الدراسة مع مراعاة (الخبرة، المهارة و الدقة و الذكورة )، حيث أن كل عينات الدراسة هم ذكور و أنهم لم يتلقون أي تكوين من طرف المؤسسة.

- و لما قمنا بزيارة استطلاعية التي فترة إجراء الدراسة الاستطلاعية بأنه يوجد 12 عامل بناء تختلف أعمالهم بين (الحدائي، صانع القوالب البناء، عامل البناء) وقت العمل يكون من 5 صباحا إلى 14 ظهرا من يوم السبت إلى يوم الخميس في حين تصل مدة العمل الدورية غير ثابتة كون أنها تتوقف على المشاريع التي تمنح للمؤسسة لإنجازها. و هذا هو السبب الذي دفعنا إلى أن نأخذ كل أفراد مجتمع الدراسة عينة لبحثنا و إجراء الدراسة عليهم .

### 3/ المنهج المستخدم.

المنهج الذي تسير وفقه هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي و الأنسب لموضوع دراستنا بحكم طبيعته، فمن خلاله يمكننا الوصف الشامل و الدقيق بمتغيرات الدراسة بمختلف مؤشراتها و ما تحتوي من أبعاد .

### 4/ أدوات جمع البيانات.

تتعد أنواع جمع بيانات البحوث و تتنوع و تتعدد معها ميزاتها و عيوبها، فما تميز به أداة قد يكون عيبا في ما سويها، و ما يلائم موقفا قد ما يكون ملائم لموقف آخر. - و هذا التعدد أمر طبيعي يحتمه الظاهرة المدروسة فأداة التي يمكنها أن تقيس إستجابة معنية قد لا تكون مناسبة لقياس إستجابة أخرى ..... و هكذا.

- كما أن الأدوات المنهجية لأي دراسة تتحدد على ضوء طبيعة البيانات المتوفرة حول موضوع الدراسة، طبيعة موضوع الدراسة، نوعية أفراد العينة، و الهدف المراد الوصول إليه .

- هو نفس الشيء بالنسبة للمنهج أو المناهج المستخدمة، ما قد يدفع الباحث إلى أن يستخدمه في بعض الأحيان أكثر من أداة لجمع البيانات حول مشكلة الدراسة أو للإجابة عن أسئلتها التي انطلقت منها. لذلك فقد استخدمنا استمارة تحليل العمل اليدوي كوسيلة أساسية لجمع البيانات حول ظاهرة محل الدراسة.

**استمارة تحليل العمل اليدوي:** هي عبارة عن أداة بحثية تستخدم في جمع البيانات الخاصة بالعمل اليدوي على غرار العمل الفكري حيث نجدها تتضمن مختلف الجزئيات التي يطلبها و يتكون منها العمل اليدوي في مختلف الصيغ و المضامين فمثلا في ما يخص جانب متطلبات العمل مثل الانبساط، العلاقات الشخصية، الميل للعمل الفني، الميل للأعمال الحسابات و المراجعات، تذكر التعليمات الشفوية تصميم الخطط، التوازن، الوقوف. و أما في ما يتعلق في الظروف الفيزيائية منها الحرارة، الضوضاء، إضاءة و التهوية. و هذا و نجد المحور الثالث بالإستمارة يتضمن مخاطر العمل من بينها تم تخصيصها بذكر ميكانيكي، كهربائي.

#### **5/ الدراسة التحليلية.**

##### **أ- تحليل البيانات:**

سنعرض في هذا العنصر من هذا الفصل متطلبات عمل البناء، وهذه الأخيرة تخدم بصيغة مباشرة الإجابة على التساؤلات الجزئية، والتي سندرجها على النحو التالي:

الجدول (1) يبين السمات الشخصية التي يتطلبها عمل البناء:

المستوى	السمة
كثيرا	النشاط و الحيوية
متوسط	ضبط النفس
كثيرا	الانبساط
كثيرا	الذكاء الاجتماعي
متوسط	الموضوعية
كثيرا	العلاقات الشخصية
كثيرا	الاتزان النفسي
متوسط	تحمل المسؤولية
كثيرا	الذكورة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (1) أن السمات الشخصية التي يتطلبها عمل البناء بدرجة عالية جدا هي النشاط و الحيوية، الانبساط، الذكاء الاجتماعي، العلاقات الشخصية، الاتزان النفسي، الذكورة، أما ضبط النفس، الموضوعية، تحمل المسؤولية فهي السمات المطلوبة بدرجة متوسطة .

الجدول (2) يظهر نوع الميول المهنية التي يتطلبها عمل البناء:

الدرجة اللازمة	نوع الميل
متوسط	الميل للعمل الميكانيكي
كثيرا	الميل للعمل الابتكاري
كثيرا	الميل للعمل الفني
كثيرا	الميل للعمل الروتيني
متوسط	الميل للعمل الكتابي
متوسط	الميل للعمل الإداري
كثيرا	الميل للعمل العلمي
متوسط	الميل للخدمات الاجتماعية
كثيرا	الميل للأعمال الحسابات و المراجعات

يظهر من خلال الجدول رقم (2) و بعد المقارنة بين استمارتين تحليل العمل أن الميل للعمل الابتكاري، الميل للعمل الفني، الميل للعمل الروتيني، الميل للعمل العلمي والميل للأعمال الحسابات و المراجعات أنها من أكثر الميول المطلوبة بدرجة كبيرة في عمل البناء، أما الميل للعمل الميكانيكي، الميل للعمل الكتابي و الميل للعمل الإداري و الميل للخدمات الاجتماعية فإنها مطلوبة بدرجة متوسطة.

جدول (3) يوضح القدرات و الاستعدادات التي يتطلبها العمل:

الاستعداد و القدرة	المستوى المطلوب
الذكاء العام	متوسط
الحكم	كثيرا
الاستدلال اللفظي	كثيرا
طلاقة التعبير	كثيرا
تذكر التعليمات الشفوية	كثيرا
تذكر الأسماء و الأشخاص	متوسط
التذكر السمعي	متوسط
التذكر البصري	متوسط
التذكر المكاني	كثيرا
المعلومات الميكانيكية	كثيرا
إدراك العلاقات المكانية	كثيرا
المعالجة الذهنية للصور	متوسط
سرعة الإدراك	كثيرا
التركيب و التنظيم	كثيرا
تصميم الخطط	كثيرا
سهولة التعامل بالأرقام و العمليات الحسابية	كثيرا
الانتباه لأشياء كثيرة	متوسط
التركيز وسط أشياء مشتتة الانتباه	كثيرا
تقدير الأطوال	متوسط
تقدير الأوزان	متوسط
تقدير الأحجام	متوسط

متوسط	قوة الأيدي
متوسط	قوة الظهر
متوسط	قوة الساقين
كثيرا	مهارة الأصابع
متوسط	مهارة اليد اليمنى
متوسط	مهارة اليد اليسرى
متوسط	التآزر بين اليدين
كثيرا	التآزر بين اليدين و العينين
كثيرا	التآزر بين العينين واليد و القدم

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (3) و بعد التحليل يظهر أنه هذه الاستعدادات و القدرات من الأكثر متطلبات في عمل البناء لكن حين نقارن بينها في مستوى الأهمية سنجد في المراتب و الدرجة الأولى تكون الاستعداد و القدرة الاستدلال اللفظي، طلاقة التعبير، تذكر التعليمات الشفوية، تذكر الأسماء والأشخاص والتذكر المكاني، المعلومات الميكانيكية، إدراك العلاقات المكانية، سرعة الإدراك والتركيب والتنظيم، تصميم الخطط، سهولة التعامل بالأرقام و العمليات الحسابية والتركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، مهارة الأصابع، التآزر بين اليدين و العينين والتآزر بين العينين و اليد والقدم أنها من القدرات مطلوبة بدرجة عالية جدا، أما الاستعدادات والقدرات التي تأتي بدرجة متوسطة هي الذكاء العام، الحكم، التذكر السمعي، التذكر البصري، المعالجة الذهنية للصور، الانتباه لأشياء كثيرة ، تقدير الأطوال، تقدير الأوزان، تقدير الأحجام، قوة الأيدي قوة الظهر، قوة الساقين، مهارة اليد اليمنى، مهارة اليد اليسرى و التآزر بين اليدين.

الجدول (4) يظهر النشاط البدني الذي يتطلبه عمل البناء:

النشاط	درجة تطلب العمل للنشاط
المشي	متوسط
التوازن	كثيرا
التسلق	متوسط
الوقوف	كثيرا
الانحناء	متوسط
الرفع	متوسط
الحمل	متوسط
القبض باليد	متوسط
التكلم	كثيرا
الرؤية	كثيرا
السمع	متوسط

يظهر الجدول رقم (4) و بعد المقارنة بين الاستمارتين اتضح أن النشاط البدني الذي يتطلبه عمل البناء هو التوازن، الوقوف، التكلم و الرؤية مطلوبة بدرجة مرتفعة أما بالنسبة إلى المشي، التسلق، الانحناء، الرفع، الحمل، القبض باليد و السمع مطلوبة بدرجة المتوسطة.

الجدول (5) يظهر ظروف العمل لعمل البناء:

الظروف	درجة ملاءمته للعامل
الحرارة	كثيرا
البرودة	متوسط
جفاف	كثيرا
أثرية	متوسط
روائح نفاذة	متوسط
ضوضاء	كثيرا
إضاءة	كثيرا
التهوية	كثيرا
التعرض لدرجات إضاءة مختلفة	متوسط

التعرض لدرجات حرارة مختلفة	كثيرا
----------------------------	-------

يظهر الجدول رقم (5) و من خلال تطرقنا إلى استمارتين تبين لنا أن ظروف العمل المطلوبة في عمل البناء منها الحرارة، الجفاف، الضوضاء، إضاءة، التهوية و التعرض لدرجات إضاءة مختلفة و التعرض لدرجات حرارة مختلفة بدرجة جد عالية، أما البرودة، أتربة، روائح نفاذة و التعرض لدرجات إضاءة مختلفة فهي تؤثر بدرجة متوسطة.

الجدول (6) يبين مخاطر عمل في عمل البناء:

درجة التعرض له	نوع الخطر
كثيرا	كهربائي
كثيرا	أشياء متحركة
متوسط	سقوط من أماكن مرتفعة
كثيرا	جروح
متوسط	كسور
متوسط	التواء باليد
متوسط	التواء بالقدم أو الساق

يبين الجدول رقم (6) أن هناك مخاطر موجودة في عمل البناء و مرتفعة جدا فهي كهربائي، أشياء متحركة و جروح، أما المخاطر الموجودة بدرجة متوسطة هي سقوط من أماكن مرتفعة، كسور، التواء باليد و التواء بالقدم أو الساق .

الجدول (7) يظهر الأمراض المهنية التي تصيب عامل البناء:

درجة التعرض له	نوع المرض
كثيرا	روماتيزم
كثيرا	مرض جلدي
متوسط	حساسية
متوسط	أمراض الجهاز التنفسي

الجدول رقم (7) يظهر الأمراض المهنية التي تصيب العامل في عمل البناء بدرجة مرتفعة هي الروماتيزم و مرض جلدي، أما الأمراض التي تصيبه بدرجة متوسطة هي حساسية و أمراض الجهاز التنفسي.

■ متطلبات العمل:

- يجب أن تكون لدى عامل البناء الخبرة، الدقة والمهارة اللازمة المكتسبة المسبقة .
- يجب أن تتوفر في العامل النشاط و الحيوية، ضبط النفس، الانبساط، الذكاء الاجتماعي، الموضوعية، العلاقات الاجتماعية، الاتزان النفسي، تحمل المسؤولية والذكورة حيث أن عمل البناء يتطلب بنية جسدية قوية.
- و في الميول المهنية التي يتطلبها العمل يجب أن تتوفر في العامل الميل للعمل الميكانيكي كتصليح الآلات عند تعطلها فجأة، العمل الابتكاري، الميل للعمل الفني و الميل للعمل الروتيني كتخليط الإسمنت، الميل للعمل الكتابي، الميل للعمل الإداري والميل للعمل العلمي، الميل للخدمات الاجتماعية، الميل للأعمال المراجعات و الحسابات كقياس وحساب الجدار حتى يكون مستوي.
- الاستعدادات و القدرات التي يتطلبها العمل و التي يجب أن تتوفر في العامل الذكاء العام، الحكم، الاستدلال اللفظي، طلاقة التعبير، تذكر التعليمات الشفوية كتعليمات المهندس البناء للعامل بأن يتبع المخطط المعمول به لمشروع ما، تذكر التعليمات الكتابية كتذكر جودة الإسمنت المكتوبة في التعليمات الورقية، تذكر أسماء الأشخاص، تذكر السمعى، تذكر البصري كتذكر رسم المخطط المشروع، تذكر المكاني، المعلومات الميكانيكية كمعرفة العامل كيفية تشغيل الآلات و المعدات البناء و العمل عليها كالرافعة و المجرفة، إدراك العلاقات المكانية، معالجة الذهنية للصور، سرعة الإدراك، الترتيب و التنظيم، تصميم الخطط، سهولة التعامل بالأرقام و العمليات الحسابية، الانتباه لأشياء كثيرة كانتباه العامل للجدار أثناء بناءه حتى لا يميل، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تقدير الأطوال، تقدير الأوزان كتقدير وزن كيس الإسمنت، تقدير الأحجام، تقدير كمية الأشياء مثل تقدير كمية الإسمنت المراد خلطه، قوة الأيدي كي يستطيع العامل الرفع كرفع كيس الإسمنت، قوة الظهر، قوة الساقين للتحمل الوقوف طويلا على السقالات، مهارة الأصابع، مهارة اليد اليمنى و مهارة اليد اليسرى، التآزر بين اليدين و العينين، التآزر بين العينين و اليد و القدم كتنبؤ العامل و الحس عندما يكون فوق السقالات بمسافة الفراغ وراءه .
- النشاط البدني الذي يتطلبه العمل و التي يجب أن تتوفر في العامل المشي، التوازن التسلق مثل تسلق السلالم للوصول إلى أماكن المرتفعة و الوقوف ، الانحناء، الرفع مثل رفع

كيس الإسمنت ، الحمل ، القبض باليد قبض معدات العمل كقبض الكريك، التكلم الرؤية والسمع .

- ظروف العمل التي تؤثر على العامل الحرارة عندما يتعرض العامل للحرارة لوقت طويل يغمى عليه، البرودة، جفاف، بلل، أتربة، روائح نفاذة، ضوضاء كتعرض العامل لفترة طويلة لصوت المعدات المزعجة قد تسبب له صداع أو نقص في السمع، الإضاءة التهوية، تعرض لدرجات إضاءة مختلفة و تعرض لدرجات حرارة مختلفة.

- نوع الخطر الذي يتعرض له العامل ميكانيكي، كهربائي كيفية تعامل مع معدات الكهربائية و كيفية استخدامها كآلة التقطيع، أشياء متحركة، سقوط من أماكن المرتفعة كسقوط العامل من على السقالات لقلة انتباهه، جروح، كسور، التواء باليد، التواء بالقدم أو الساق .

- الأمراض المهنية التي تصيب العامل في عمل البناء روماتيزم و ذلك لكثرة الوقوف، مرض جلدي كحساسية العامل من الإسمنت، حساسية و أمراض الجهاز التنفسي نتيجة الأغبرة و الأتربة المستعملة في البناء .

## 5/ مناقشة و تفسير النتائج.

نلاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها عن طريق تطبيق استمارة تحليل العمل اليدوي و التي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات حول الموضوع محل الدراسة باعتبارها الأداة الرئيسية لذلك، حيث كانت النتائج التساؤل الجزئي الأول المتمثل فيما إذا كانت العوامل الفيزيائية سببا في حدوث حوادث العمل فإن الحرارة، جفاف، إضاءة، ضوضاء و التهوية بناء على استجابات أفراد العينة على بنود الإستمارة تحليل العمل اليدوي لعمال البناء مرتبطة بنشاط العامل أثناء أدائه لعمله و المتعلقة بالظروف الفيزيائية و ذلك لكون هذه الظروف تؤثر على العامل في عمله و ما يؤكد الجدول رقم (5) .

في حين كانت النتائج المتوصل إليها المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثاني و المتمثل في طبيعة الخسائر الناجمة عن حوادث العمل (جسدية و نفسية) حيث يتعرض العامل أثناء العمل إلى حوادث تنجم عنها خسائر من خلال إتباع الإجراءات اللازمة لإثبات صحة التساؤل و النزول به واقعا لتحقيق منه و بعد القيام بالدراسة الميدانية في شقها النهائي

نستخلص من خلال نتائجها بأن التساؤل المندرج تحت هذا الموضوع و التي تقر بأنه يتعرض العامل أثناء العمل إلى حوادث تتجم عنها خسائر تؤثر على العامل في عمله و هو تساؤل محقق يمكننا إثبات مصداقيته و العمل بمضامينه وفق لوثائق الموضحة في الجدول رقم (6) و هذا و قد كانت النتائج المتوصل إليها المتعلقة بالتساؤل الثالث و المتمثل في البرامج الوقائية التي تصنفها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل حيث تضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل و التقليل من الحوادث قد تبين من خلال إستجابة المبحوثين و توفير معدات الأمن و السلامة و وضع إجراءات وقائية ضرورية لحماية عناصر الإنتاج في المؤسسة و التي يعتبر العنصر البشري أهمها، حيث يتضح هذا في إستمارة تحليل العمل اليدوي .

وفي الأخير مما سبق يتضح لنا جليا بأن واقع حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل العمل عمال البناء في المؤسسات الإنجاز في ما يتعلق بمتطلبات العمل في السمات الشخصية المطلوبة بدرجة عالية هي النشاط و الحيوية، الانبساط، الذكاء الاجتماعي، العلاقات الشخصية، الاتزان النفسي و الذكورة، أما في الميول فنجد الميل للعمل الميكانيكي، الميل للعمل الابتكاري، الميل للعمل الفني، الميل للعمل الروتيني، الميل للعمل العلمي و الميل للأعمال الحسابات و المراجعات، أما في الاستعدادات و القدرات فهي الاستدلال اللفظي، طلاقة التعبير، تذكر التعليمات الشفوية، تذكر الأسماء و الأشخاص، التذكر المكاني، المعلومات الميكانيكية، إدراك العلاقات المكانية، سرعة الإدراك، التركيب و التنظيم، تصميم الخطط، سهولة التعامل بالأرقام و العمليات الحسابية، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، مهارة الأصابع، التآزر بين اليدين و العينين و التآزر بين العينين و اليدين و القدم، أما النشاط البدني فهي المشي، التوازن، الوقوف، الرؤية .

وهذا ما يفسر أن هذين العنصرين يقفان خلف الحوادث الموجودة في العمل بحيث أن صعوبة العمل تتطلب السمات الشخصية و الميول المهنية و الاستعدادات و القدرات و النشاط البدني التي تم ذكرها سابقا قد تؤدي إلى حوادث العمل إذ لم تتوفر هذه المهارات في العامل و يكون غير مؤهل فمثلا العمل البناء يتطلب قوة بدنية عالية و قد لا تتوفر في عامل ما هذا ما يفسر حوادث العمل و كذلك ظروف العمل قد تؤدي إلى حوادث العمل

بحيث أن العامل لا يستطيع تحمل الظروف الصعبة كتعرضه لدرجة مرتفعة لفترة طويلة هذا ما قد يسبب حوادث العمل .

وهو ما تدعمه الدراسة بحري صابر وخرموش منى (2016) و المعنونة ب:"مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر" حيث دلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك العديد من المصادر التي تساهم في حوادث العمل لدى رجال الحماية المدنية سببها الرئيسي الظروف الفيزيائية .

### خلاصة الفصل.

تم التطرق في هذا الفصل للقاعدة الأساسية و هي الخطوات المنهجية التي اعتمدت فهذه الدراسة، و حيث وجد أن المنهج المناسب لهذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي هو الأسلوب أو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية، كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة المكاني و الزماني و تحديد عينة الدراسة، كما استخدمنا أداة استمارة تحليل العمل اليدوي و هذا لاكتشاف و فهم الأسباب و الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة .

### اقتراحات الدراسة:

- بعد دراسة و تحليل واقع حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل عمل عمال البناء في مؤسسات الإنجاز من طرف مؤسسة غرايسة بالوادي \_ الجزائر و بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يمكن تقديم بع الاقتراحات كما يلي:
- ضرورة الاهتمام بالعوامل الفيزيائية باختلافها (من إضاءة، حرارة، رطوبة، تهوية، أرضية و غيرها بشكل يسمح و يمنح القدرة الداعمة لإنجاز أكفأ للعمل و هو ما يؤهلنا إلى تفادي تعر عمال البناء خصوصا في مؤسسات الإنجاز لحوادث العمل.
  - محاولة توفير المراقبة الدائمة و المستمرة بنوعيتها المباشرة و الغير المباشرة على العمال قبل، أثناء و بعد إنجاز الأعمال الموكلة إليهم من أجل الضبط و التدخل في الوقت المناسب في حال وقوع حادث العمل.
  - توفير وسائل الوقائية باختلافها سواءً أكانت تلك المتعلقة بوسائل العمل أو تلك التي تكون على صعيد المورد البشري في حد ذاته.
  - اتخاذ إجراءات ردية من شأنها إلزام فئة العمال الغير ملتزمين باتخاذ إجراءات الأمن و الوقاية من حوادث العمل.

# المصادر والمراجع

- 01 بومنفار مراد، خلفه سارة (2017). استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل. دراسة نظرية تحليلية، العدد(22)، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية- الجزائر.
- 02 البكباشي سيد عبد الحميد مرسى (1955). تحليل العمل و استخدامه في التأهيل المهني . مطبعة العالمية 16 شارع ضريح سعد، بالقاهرة، مصر.
- 03 أبو عمرو مصطفى أحمد(2010). مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. منشورات حلي الحقوقية، لبنان.
- 04 العقابله محمود ذيب (2004). الإدارة الحديثة للسلامة المهنية. دار الصفا للنشر و التوزيع، الأردن.
- 05 الوليد بشار يزيد (2008). الإدارة الحديثة للموارد البشرية . دار الراية للنشر و التوزيع، عمان.
- 06 الموسوي سنان (2008). إدارة الموارد البشرية. دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، الأردن.
- 07 القحطاني محمد بن دليم (2015). إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. ط 4، العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 08 8. العيسوي عبد الرحمن (د، س). سيكولوجية العمل و العمال. دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
- 09 الخليل عبد الحميد (2018). إدارة الموارد البشرية. من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، القاهرة، مصر.
- 10 المغربي محمد الفاتح محمود بشير (2013). إدارة الموارد البشرية. ط1، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- 11 السالم مؤيد سعيد، عادل حرحوش صالح (2002). إدارة الموارد البشرية، دار العالم الحديث للنشر و التوزيع، الأردن.
- 12 بوخلخال محمد الأمين، بوخالفة التومي (2019). اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

- 13 بحري صابر، خرموش منى (2016). مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 ، الجزائر.
- 14 بديع محمود مبارك القاسم (2001). علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق. مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان.
- 15 توفيق محمد نجيب، بزاعة محمد عبد الله (1996). العلاقات الصناعية في الشركات و المؤسسات العامة. مكتبة القاهرة الحديثة- بالقاهرة، مصر.
- 16 جعفرور ربيعة، باعمر الزهرة (2018). مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية و الإنسانية / جامعة بابل، العدد (39)، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر.
- 17 حمدي ياسين و آخرون (1999). علم النفس و التنظيمي بين النظرية و التطبيق. ط1، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت.
- 18 حمداوي عمر، دناقة أحمد (2013). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل. جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر.
- 19 حنفي عبد الغفار (2002). السلوك التنظيمي و الإدارة البشرية. دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.
- 20 خدير نسيمة (2019). نظام إدارة حوادث العمل في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز للوسط ببومرداس. المجلد (14)، العدد (02)، جامعة امحمد بوقرة ببومرداس- الجزائر.
- 21 دويدار عبد الفتاح محمد (2003). أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته. دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر.
- 22 رابح عبد القادر براهيم (2022). محاضرات تحليل العمل. للسنة أولى ماستر، تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، الجزائر.
- 23 طاحون زكريا (2006). السلامة المهنية و بيئة العمل، شركة ناس العابدين، تونس.

- 24 عويد سلطان المشعان (1994). علم النفس الصناعي. ط1، مكتبة الفلاح شارع بيروت، لبنان.
- 25 عوض محمد عباس (1971). سيكولوجية الحوادث. ط2، دار المعرفة الجامعية ، مصر.
- 26 فرج عبد القادر طه (1983). علم النفس الصناعي و التنظيمي. ط4، دار المعارف للنشر، القاهرة، مصر.
- 27 فرج عبد القادر طه (2001). علم النفس الصناعي و التنظيمي. ط9، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، مصر.
- 28 لغرابة رشا (2019). حوادث العمل و أثرها على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة العربي بن لمهيدي-أم البواقي، الجزائر.
- 29 ضبع مريم (2014). حوادث العمل و الأمراض المهنية و أسبابها و الوقاية منها. مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ، العدد: الثالث، جامعة جلفة- الجزائر.
- 30 سلامة أمينة (2018). أسباب حوادث العمل و انعكاسها على العامل و المؤسسة الصناعية. مجلة علوم الإنسان و المجتمع، المجلد (07)، العدد (27) ، جامعة بسكرة- الجزائر.
- 31 شراره مجدي عبد الله (2019). الاتجاهات و الأدوار الحديثة في إدارة الموارد البشرية
- 32 شنة رضا (2022). محاضرات في تحليل العمل. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم النفس و علوم التربية، بالوادي- الجزائر.
- 33 محمد كمال مصطفى (2014)، تحليل و قياس و تقييم الأداء البشري. مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.

- 34 مجدي أحمد محمد عبد الله (1996). علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق. ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع، مصر. و التوزيع، عمان، الأردن.
- 35 مشانة رجاء (2017). العوامل المؤدية لحوادث العمل و علاقتها بالأداء الوظيفي. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع في تخصص تنظيم و عمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.
- 36 مصطفى مصطفى كامل و آخرون (2018). إدارة الموارد البشرية. كلية التجارة- جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.
- 37 مولاي خديجة، سرقة جمعة، (2018). الحوادث المهنية و تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة. مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة أدرار ، الجزائر.

خاتمة

## خاتمة

إن ظاهرة حوادث العمل من بين الظواهر الأكثر شيوعا و انتشارا على مستوى المؤسسات خاصة في مؤسسات الإنجاز، و لقد عنى بهذه الظاهرة مجموعة من العلماء و الباحثين في مختلف التخصصات إذ قاموا بدراسة جوانب مختلفة محاولة للكشف عن أهم الأسباب التي تؤول إليها حيث أن الظاهرة لها آثار تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها خاصة المورد البشري الذي يعتبر دعامة العجلة الإنتاجية و عليه فإن المزيد من الدراسة مثل هذه الظاهرة من شأنها إيجاد بعض الحلول التي ممكن أن تخفض من حوادث العمل خاصة في المؤسسات الإنجاز.

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع حوادث العمل في ضوء نتائج تحليل العمل عمال البناء في مؤسسات الإنجاز نظرا للأهمية البالغة و حتمية الرؤية الإستراتيجية الدورية و البناءة لذوي الاختصاص و الخروج من مربع الجانب النظري الذي تكاد معلوماته تنحصر في مختلف الوثائق التنظيمية على مستوى المؤسسات و في الأوراق البحثية على مستوى مؤسسات التعليم العالي و الباحثين أنفسهم خصوصا في التخصصات ذات العلاقة و التي تعنى بدراسة هذا المتغير، و من بين أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة نجد أن هناك مخاطر موجودة في عمل البناء منها تلك التي تكون بدرجة مرتفعة كارتفاع الخطر الكهربائي، الأشياء المتحركة و الجروح، أما المخاطر الموجودة بدرجة متوسطة هي سقوط من أماكن مرتفعة، كسور، التواء باليد و التواء بالقدم أو الساق. اهتمام المؤسسة و تقيدها بالبرامج الوقائية التي تضعها للتقليل من حوادث العمل.

### Abstract of study :

The purpose of this study was to reveal the reality of work accidents in the light of the results of the analysis of the work of construction workers in the realization institutions due to the great importance and inevitability of the strategic vision periodical and constructive for specialists and to get out of the box of the theoretical side whose information is almost confined to the various organizational documents at the level of the establishments and in the Research Papers at the level of the higher education establishments and the researchers themselves, especially in related disciplines that are interested in the study of this variable, and among the most important conclusions of this study, we find that there are risks present in construction works, including those which are to a high degree such as high electrical hazard, moving objects and injury, and hazards which exist to a moderate degree d are down high places, broken bones, hand sprains, and foot or leg sprains. The establishment's interest in and adherence to the prevention programs it puts in place to reduce workplace accidents

ملاحقہ

استمارة تحليل العمل

المهنة: مراقبة

استمارة تحليل العمل

اسم المؤسسة	اسم المصلحة
اسم العمل.....	الفئة.....
أسماء أخرى.....	رقم مسلسل .....

أولاً: تعريف عام بالعمل.

اسم العمل :	
نسبة الوقت	ثانياً: تفاصيل واجبات العمل
	-1
	-2
	-3
	-4

اسم العمل..... رقم مسلسل.....

نسبة الوقت %

ثالثاً: تفاصيل واجبات العمل الدورية.

(أ) أسبوعية :

(ب) شهرية:

(ج) سنوية:

رابعاً: تفاصيل الواجبات العارضة.

خامسا: المتطلبات اللازمة لأداء العمل

1\_ التعليم (يكتب نوع المؤهل اللازم أمام البند المناسب)

- (أ) قراءة وكتابة.....  
(ب) مؤهل الابتدائية.....  
(ج) مؤهل الأعدادية.....  
(د) مؤهل الثانوية.....  
(هـ) مؤهل عال.....  
(و) دراسات عليا.....

2\_ المعرفة والمعلومات المهنية:

3\_ الخبرة السابقة:

نوع الخبرة	مدتها	المهارة المكتسبة منها	مصدر اكتسابها
-1			

اسم العمل.....رقم مسلسل.....			
تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل			
4_ التدريب اللازم:			
نوعه	مدته	المهارة المكتسبة منه	مكانه
1			

5\_ الأدوات والآلات والأجهزة والمواد الخام المستخدمة:

نوعها	التعريف بها	نسبة الوقت المستخدمة فية%
-1		
-2		
-3		

اسم العمل..... رقم مسلسل.....		
تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:		
6_ المهارة والدقة اللازمة:		
نوعها	الدرجة اللازمة	اسباب لزمها

7\_ السمات الشخصية التي يتطلبها العمل:

المستوى اللازم					السمة	المستوى اللازم					السمة
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
					10_ الاتزان النفس						1_ النشاط العام والحيوية
					11_ تحمل المسؤولية						2_ ضبط النفس
					12_ الذكورة						3_ السيطرة
											4_ الخضوع
											5_ الانبساط
											6_ الانطواء
											7_ الذكاء الاجتماعي
											8_ الموضوعية
											9_ العلاقات الشخصية

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:					
8_ الميول المهنية التي يتطلبها العمل:					
الدرجة اللازمة					نوع الميل
5	4	3	2	1	
					1_ الميل للعمل الميكانيكي.
					2_ الميل للعمل الأبتكاري.
					3_ الميل للعمل الأدبي.
					4_ الميل للعمل الفني.
					5_ الميل للعمل الروتيني.
					6_ الميل للعمل الكتابي.
					7- الميل للعمل الإداري.
					8_ الميل للعمل العلمي.
					9- الميل للخدمات الاجتماعية.
					10_ الميل للأعمال التي تتطلب العزلة.
					11_ الميل للأعمال التجارية.
					12_ الميل للأعمال الحسابات والمراجعات.
					....._13
					....._14
					....._15

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
<p>تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:</p> <p>9_ الأستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل.</p>					
المستوى المطلوب					الأستعداد او القدرة
5	4	3	2	1	
					1_ الذكاء العام.
					2_ الحكم.
					3_ الاستدلال اللفظي.
					4_ طلاقة التعبير.
					5_ تذكر الأفكار المجردة.
					6_ تذكر التعليمات الشفوية.
					7_ تذكر التعليمات الكتابية.
					8_ تذكر الأسماء والأشخاص.
					9_ التذكر البصري.
					10_ التذكر السمعي.
					11_ التذكر المكاني.
					12_ المعلومات الميكانيكية.
					13_ إدراك العلاقات المكانية
					14_ المعالجة الذهنية للصور.
					15_ سرعة الإدراك.
					16_ الترتيب والتنظيم.

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:					
تابع: الاستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل					
المستوى المطلوب					الاستعداد او القدرة
5	4	3	2	1	
					<b>18_</b> تصميم الخطط
					19_ المبادأة.
					20_ سهولة التعامل بالأرقام والعمليات الحسابية.
					21_ الانتباه لأشياء كثيرة.
					22_ التركيز وسط اشياء مشتتة للانتباه.
					23_ تقدير الأطوال
					24_ تقدير الأوزان
					25_ تقدير الأحجام
					26_ تقدير كمية الأشياء
					27_ تمييز الألوان
					28_ التمييز باللمس
					29_ التمييز بالشم.
					30_ التمييز العضلي
					31_ حدة الأبصار
					32_ حدة السمع
					33_ حاسة تذوق الطعام

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
<p>تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:</p> <p>تابع: الاستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل</p>					
المستوى المطلوب					الاستعداد او القدرة
5	4	3	2	1	
					34_ قوة الأيدي
					35_ قوة الظهر
					36_ قوة الساقين
					37_ زمن رجع الصوت
					38_ زمن رجع الضوء
					39_ زمن رجعي تمييزي او اختباري
					40_ مهارة الأصابع
					41_ مهارة اليد اليمنى
					42_ مهارة اليد اليسرى
					43_ التأزر بين اليدين
					44_ التأزر بين اليدين والعينين
					45_ - التأزر بين العينين واليد والقدم
					46_ المثابرة العضلية
					47_ الطول
					48_ الوزن
					49_ مظهر التخصص
					50_ .....

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
<p>تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:</p> <p>10_ النشاط البدني الذي يتطلبه العمل:</p>					
درجة تطلب العمل للنشاط					النشاط
5	4	3	2	1	
					1_ المشى
					2_ القفز
					3_ الجرى
					4-التوازن
					5_ التسلق
					6_ الزحف
					7_ الوقوف
					8_ الدوران
					9_ الانحناء
					10_ القبع
					11_ الركوع
					12_ الجلوس
					13_ مد اليد
					14_ الرفع
					15_ الحمل
					16_ الرمي
					17_ القبض باليد

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
<p>تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:</p> <p>تابع : النشاط البدني الذي يتطلبه العمل</p>					
درجة تطلب العمل للنشاط					النشاط
5	4	3	2	1	
					<b>18_ الدفع</b>
					19_ المسك بالأصابع
					20_اللمس
					21_ التكلم
					22_ الرؤية
					23_ السمع
					24_.....
					25_.....

11\_ نواحي العجز التي تمنع صاحبها من مواولة العمل وسبب منعها:

اسم العمل..... رقم مسلسل.....			
تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:			
سادسا : المسؤولية:			
نتيجة الإهمال في تحمل المسؤولية	درجة المسؤولية		مسؤول عن
	جزئية	كاملة	
			<p>(أ) بالنسبة للأدوات والأجهزة والآلات</p> <p>1_</p> <p>-2</p> <p>(ب) بالنسبة لطرق والعمل</p> <p>(ج) بالنسبة للاستثمارات والنماذج للسجلات والدفاتر:</p> <p>1_</p> <p>(د) بالنسبة للنقود</p>



اسم العمل..... رقم مسلسل.....			
<p>تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:</p> <p>سابعاً: العلاقة بالأعمال الأخرى :</p> <p>1_ القائم بالعمل يشرف على:</p>			
عدد الأفراد	المؤهل	وظائفهم	نوع الإشراف عليهم

2\_ الإشراف على القائم بالعمل:

(أ) القائم بالعمل يخضع لإشراف من:

(ب) نوع الإشراف:

3\_ القائم بالعمل يرقى من القائمين بالإعمال:

4\_ القائم بالعمل ينقل من أو إلى الأعمال:

5\_ القائم بالعمل يرقى إلى:

تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:

ثامنا: ظروف العمل:

ب\_ بالخارج

أ\_ بالداخل

درجة ملاءمته للعامل					الظروف
5	4	3	2	1	
					1_ الحرارة
					2_ البرودة
					3_ تغيرات جوية مفاجئة
					4_ رطوبة
					5_ جفاف
					6_ بلل
					7_ اثربة
					8_ روائح نفاذة
					9_ ضوءاء.
					10_ اهتزازات
					11_ إضاءة
					12_ تهوية
					13_ وجود تيارات هوائية
					14_ التعرض لدرجات إضاءة مختلفة
					15_ التعرض لدرجات حرارة مختلفة
					16_ .....
					17_ .....

اسم العمل..... رقم مسلسل.....

تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:

ثامنا: ظروف العمل:

ب\_ بالخارج

أ\_ بالداخل

2\_ مخاطر العمل

درجة التعرض له					نوع الخطر
5	4	3	2	1	
					1-ميكانيكي
					2_ كهربائي
					3-أشياء متحركة
					4-تقلص عضلات
					5-سقوط من أماكن مرتفعه
					6-حروق
					7_ اشاعات
					8- تسمم
					9- جروح
					10- كسور
					11-مفترقات
					12_ عنف
					13- رضوض
					14- إضرار بالسمع
					15- إضرار بالبصر
					16- التواء باليد
					17- التواء بالقدم أو الساق

اسم العمل..... رقم مسلسل.....					
<p>تابع: المتطلبات اللازمة لأداء العمل:</p> <p>ثامنا: ظروف العمل:</p> <p>أ_ بالداخل</p> <p>ب_ بالخارج</p> <p>3- الأمراض المهنية التي تصيب العامل:</p>					
درجة التعرض له					نوع المرض
5	4	3	2	1	1-مرض رئوي
					2- روماتيزم
					3- مرض جلدي
					4- أمراض القلب
					5- حساسية
					6- ضغط الدم
					7- أمراض مسالك بولية
					8- أمراض عيون
					9- صداع وأوجاع بالرأس
					10- أمراض الإذن
					11- أمراض الجهاز التنفسي
					12- أمراض معدة أو أمعاء
					13_ أمراض تناسلية
					14_ امراض عصبية
					15_ عدوي مرضية
					16-.....
					17-.....

تابع:

4\_ مواعيد العمل:

(أ) عدد الساعات :

(ب) أنواع الوردية:

تاسعا: ملاحظات:

(تستكمل الملاحظات في ورقة منفصلة إذا تطلب الأمر ذلك.)