

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

ميدان: العلوم الاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم العمل



كلية: العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: بقيرة عيشة

تحت عنوان:

التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص

دراسة ميدانية بمؤسسة ملبنة الحضنة - المسيلة -

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

الدكتور: بوجلال مصطفى

مشرفا و مقررا

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

الدكتور: بداوي محمد سفيان

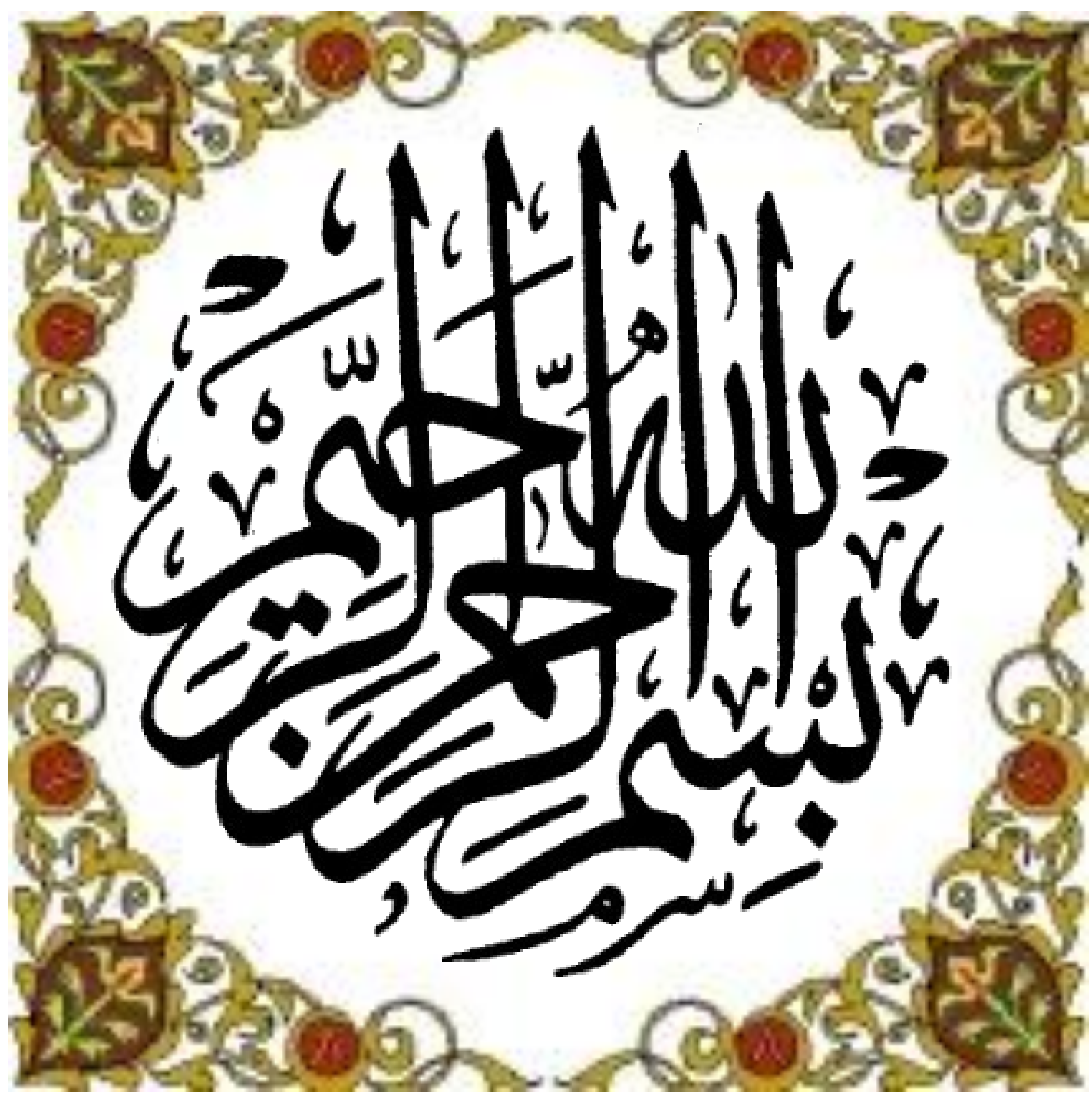
عضوا مناقشا

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

الدكتور: بلوم أسهمان

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى :

والديا الكريمين نظير تربيتهما وصبرهما

إلى جميع أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا أخص بالذكر : أسيا، حمزة

إلى صديقتي : فتيحة، فاطنة

إلى زملائي في العمل: مستشفى عسلي محمد عين الملح

إلى جميع زملائي دفعة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل 2019

إلى لجنة المناقشة : الدكتور بوجلال مصطفى والدكتورة بلوم اسمهان والمشرف الدكتور

بداوي محمد سفيان

وإلى أساتذتي وأخص بالذكر : الدكتور بن خالد جمال، الدكتور قجة رضا

إلى جميع اساتذتي في قسم علم الاجتماع

إلى كل من يسعى جاهدا في طلب العلم

كلمة شكر وعرفان

قال الله تعالى:

﴿ قُلْ لَوْ كَانَ الْبَحْرُ مِدَادًا لَّكَلِمَاتِ رَبِّي لَنَفِدَ الْبَحْرُ قَبْلَ أَنْ تَنفَدَ كَلِمَاتُ رَبِّي وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِ

مَدَدًا ﴾

في البداية نتوجه بالحمد والشكر إلى المولى عزّ وجل الذي منحنا القدرة والإرادة لإنجاز هذه المذكرة

يارب شكرك واجب محتم ها أنا ذا بالشكر أتكلم

عد الحصى بعرض مقدارها يرضيك إني بعد شكرك مسلم

مالي ارى نعم الإله تحيطني من كل جنب ثم لا أتكلم

دعني احدث بالنعيم فإنني ممن يقر ولست ممن يتكلم

أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى مفتاح دربنا ونور عيوننا ونبراس طريقنا الدكتور

المشرف " **بداوي محمد سفيان** " الذي أحاطني بالرعاية الكاملة والمساعدة والتوجيهات

القيمة لإنجاز هذا العمل

وإلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع

بقيرة عيشة

فهرس الم.وضوعات

إهداء

شكر وعران

مقدمة

فهرس الأشكال

فهرس الجداول

الفصل الال : المقاربة المنهجية للدراسة

04	الاشكالية
05	فرضيات الدراسة
05	أهمية الدراسة
05	أسباب اختيار الموضوع
06	أهداف البحث
06	تحديد المفاهيم و المصطلحات
11	النظريات المفسرة للموضوع

الفصل الثاني : ماهية التأمين الاجتماعي

18	مفهوم التأمينات لاجتماعية
19	خصائص التأمينات الاجتماعية
19	فروع التأمين الاجتماعي
22	أسس التأمين

الفصل الثالث : ماهية المسار المهني للعامل

28	أهمية تسيير المسار الوظيفي
28	أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد
29	أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة
29	أهم جوانب المسار المهني للعامل
33	أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي
36	تخطيط المسار الوظيفي

36 أهمية تخطيط المسار الوظيفي

الفصل الرابع: مجالات و منهجية البحث و أدوات الدراسة

43 مجالات الدراسة

44 العينة وكيفية اختيارها

45 منهج الدراسة

الفصل الخامس : عرض و مناقشة فرضيات البحث

48 عرض وتحليل بيانات ونتائج الدراسة

50 تحليل وعرض بيانات الدراسة

55 البيانات الخاصة بعلاقة حوادث العمل بالتكوين

60 البيانات المتعلقة بالتعويض عن العمل وعلاقته بالحوافز

65 البيانات المتعلقة بالنظام القانوني وعلاقته بالترقية

69 مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضيات الدراسة

72 مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

73 الاستنتاج العام

75 خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الاشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
31	مراحل المسار الوظيفي	01

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	جدول يمثل ملخص مراحل المسار الوظيفي واهم السمات المميزة	01
48	جدول يمثل توزيع المبعوثين حسب الفئات السوسيو مهنية	02
49	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس	03
50	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب السن	04
51	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	05
52	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	06
53	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب الاقدمية	07
54	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب مدى تلقي العمال تكويننا	08
54	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة	09
56	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب رأيهم بالتربصات الميدانية وعلاقتها بحوادث العمل	10
57	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب اعتدال درجة الحرارة في حوادث العمل	11
57	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب طبيعة نشاط العامل ومقياس تكوينه	12
58	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب زيادة معارفهم والحد من	13

	حوادث العمل	
59	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب حق العامل في التأمين ضد العجز	14
60	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب التأمين الصحي وعلاقته بالروح المعنوية	15
60	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب رأيهم في التأمين على الحياة وانتماء العامل وولائه	16
61	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب قسط التعريفي حسب درجة الضرر	17
62	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب التعويض عن العجز ونوعية التعويضات	18
63	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب الفوائد الطبية ودورها في احساس العمال بالرضا	19
64	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب فاعلية المراقبة الطبية	20
65	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب الترقية وعلاقتها بالدوران الوظيفي	21
66	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب الترقية وهدفها	22
66	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب الاقدمية هو عنصر اساسي في الترقية	23
67	جدول يمثل توزيع المبحوثين حسب العجز عن المرض وعلاقته باستقالة العامل	24

مقدمة

إن التأمين الاجتماعي حلقة جد مهمة في تجسيد وتنفيذ آليات المسار المهني

للعامل سواء في المؤسسة العامة أو المؤسسة الخاصة ، حيث يعتبر عنصر جد مهم عند عملية التوظيف علما أن القانون في هذا الجانب جد صارم في حالة عدم تأمين العمال ، فهناك دوريات تقوم بها المصالح المكلفة للحد من هذه الظاهرة التي لا تزال منتشرة اليوم في القطاع الخاص .

ويعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر جزء من المحيط المباشر للعامل وعائلته حيث يتم تسجيل تحسن كبير خلال التعميم الحماية لاجتماعية. خاصة في السنوات الأخيرة بعدما كان العامل يفقد كل حقوقه من التقاعد والصحة المهنية والتكوين والترقية ، وزادت هذه الظاهرة تعقدا كلما تعلق الأمر بالعمال المتعاقدين والعمال الموسمين في القطاع الخاص ، علما أن القانون واضح جدا، إذ يستوجب تأمين الموظف في مدة لا تتجاوز 48 ساعة سواء كان دائما أو مؤقتا. وفي هذا الإطار ولما يتميز به موضوعنا من أهمية في حقل البحث السوسولوجي ، سنحاول من خلال دراستنا هذه ، ومن خلال الاقتراب النظري والميداني على أن نبحت في جوهر التساؤلات الرئيسية للبحث السوسولوجي :
 ماذا ؟ ولماذا ؟ وكيف ؟ أي ماذا نقصد بظاهرة التأمين الاجتماعي للعامل و ما هو المغزى منه و كيف هي العلاقة ميدانيا بين التأمين الاجتماعي للعامل كمتغير مستقل وكيفية تجسيد أهم أبعاد المسار المهني كمتغير تابع والمتمثلة في التكوين و علاقته بتقليل حوادث العمل ، والتعويض عن العمل وعلاقته بنظام الحوافز ، و التنظيم القانوني للصندوق (التأمين) وعلاقته بالترقية المهنية في إطار دراسة وصفية تحليلية،محاولين تسليط الضوء على إحدى مؤسسات القطاع الخاص والمتمثلة في ملبنة الحضنة بعاصمة الولاية (المسيلة) .

وفي هذا الإطار تنقسم دراستنا إلى خمس فصول حيث تناولنا في الفصل الأول: المقاربة المنهجية . للدراسة ب: تحديد الإشكالية، الفرضيات ، أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، وكذا تحديد المفاهيم والمصطلحات ، و أخيرا الدراسات السابقة ، أما في فصل الثاني: فتطرقنا إلى : ماهية التأمين الاجتماعي من بعده النظري والذي يتضمن ما يلي : مفهومه وفروعه. إصابات العمل ، تأمين العامل من المرض ما يسمى ب "التأمين الصحي و الاجتماعي" أيضا تأمين البطالة، أسس التأمين، الأسس الاقتصادية للتأمين ، الأسس القانونية للتأمين ، نظرية التأمين والضرر ، نظرية التأمين والتعويض ، الأساس الفني للتأمين ، نظرية حلول التعاون على سبيل التبادل محل الصدفة البحتة ، نظرية التأمين كمشروع فعليا ، خلاصة وفي الفصل

الثالث يضم : ماهية المسار المهني: أهمية المسار الوظيفي , أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد , أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة , أهم جوانب المسار المهني للعامل , أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي : العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي و متاعبها ونهايته, التخطيط للمسار المهني للعامل , أهمية التخطيط للمسار الوظيفي , أهداف المسار الوظيفي و الخلاصة.

لنتقل الى الجانب الميداني في الفصل الرابع والخامس ففي الرابع تضمنت دراستنا في محورين المحور الأول مجالات الدراسة المكانية و الزمانية والبشرية أما المحور الثاني فتطرقنا إلى المنهج المتبع وكيفية اختيار عينة البحث والأدوات المستخدمة في الدراسة اما في الفصل الخامس والآخر فقمنا بتحليل البيانات ومناقشة الفرضيات على ضوء النتائج المتوصل إليها في دراستنا ثم مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة من خلال نقاط التشابه والاختلاف ثم الاستنتاج العام ، الخاتمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول

المقاربة المنهجية

للدراسة

1- الإشكالية:

نظرا لما تمثله التأمينات الاجتماعية من حاجة ضرورية للإنسان وخاصة لرعايته واسرته من بعده فقد سعت كافة الدول في العالم الى انشاء انظمة التأمينات لمواطنيها حتى اضحت برامج التأمينات الاجتماعية هي الهدف الاول في الدول الاوربية فجميع الحكومات الحالية في اوربا وامريكا كانت برامج التأمينات الاجتماعية وتطويرها هي اهم اسباب فوزها هي شغلها الشاغل.

حيث تعتبر التأمينات الاجتماعية أحد الوسائل الاساسية في مجال تحقيق الحماية والامن الاجتماعي بل واصبحت صناديق التأمينات هي المحرك الرئيسي للأسواق المالية والاقتصاد العالمي وان اي تأثير على اي صندوق في الدول المتقدمة يؤدي لانهيار اقتصاد الدولة بل اصبح النص في دساتير الدول تحقيق الحماية الاجتماعية وتوفير تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين الرعاية الصحية والبطالة وان شعور الموظفين والعمال داخل المؤسسة بالامن والتأمين الاجتماعي يعد مطلب من مطالب تحقيق اهداف تلك المنظمة بصياغة الخطط والبرامج بالتعاون والمشاركة مع العاملين حيث يحدد لكل فرد المراحل والمراكز التي سيستغلها خلال فترة عمله في المنظمة بدءا من تعيينه وحتى انتهاء خدمته فيها وتحدد كذلك الاحتياجات التدريبية المطلوبة وعمليا الاختيار والترقية اللازمة لتأهيله.

والجزائر خاضت هذه التجربة في التأمين الاجتماعي فقد قامت السلطات الحكومية الوصية بتطبيق حزمة من الاصلاحات الاقتصادية منذ صدور القانون رقم 95/07 المؤرخ في 1995/01/25¹ ثم جاء بعد ذلك 06/04 المؤرخ 20/فيفري 2006² و إذ جاء بجملة من التدابير هدفت الى تطوير مناعة التأمين في الجزائر بحيث نتجه للخطوة التالية:

والتي تعرف بالمسار المهني وعلى اعتبار ان المنظمة ما يهملها هو الاستثمار الفعال والكفاء لمواردها كافة فإن هذا الاستثمار سيحقق من خلال استثمار الكفاءات البشرية بالشكل الانسب الناجم عن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب او حتى تأمين الوظيفة المناسبة لكفاءاته فعندما يدرك الفرد انه قد حقق ما رسمه من امال وطموحات في مساره الوظيفي سيشعر بالرضا والارتياح بشعوره بإنجاز الامر الذي ينتج عنه الاداء الافضل والولاء الكبير للمنظمة، من خلال القراءات البيولوجرافية بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية الأولية التي قمنا بها في المؤسسة المبحوثة ألا وهي ملبنة الحضنة بمدينة المسيلة اتضح ان للتأمين الاجتماعي مكانة ودورا رائزا في تفعيل المسار المهني للعامل حيث يعتبر المحرك الأساسي لتأمينه خاصة وأن هناك بعض مؤسسات خاصة التي يعاني عمالها والموسومين خاصة من إشكالية عدم التأمين علما أن القانون يعاقب عليها بصرامة، وفي هذا الإطار تتبادر في أذهاننا التساؤل الرئيسي ألا وهو :

¹ الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 1995/03/08

² الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 2006/03/12

ما مدى تأثير التأمين الاجتماعي على المسار المهني للعامل في القطاع الخاص؟
ومنه تنبثق مجموعة عن التساؤلات

- 1- هل لحوادث العمل دور في عملية التكوين داخل المؤسسة؟
 - 2- هل للتعويض عن العمل دور في تفعيل الحوافز داخل المؤسسة؟
 - 3- هل للتنظيم القانوني للصندوق دور في عملية الترقية داخل المؤسسة؟
- ومنه فرضيات الدراسة تكون كالاتي:

2-فرضيات الدراسة

الفرضية العامة

التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص
بعد صياغة الفرضية العامة صغنا فرضياتنا كالتالي :

الفرضيات الجزئية

- 1- لعملية تكوين العمال دور في تقليص حوادث العمل في القطاع الخاص.
- 2- للتعويض عن العمل علاقة في تحفيز العمال في القطاع الخاص
- 3- للتنظيم القانوني للصندوق دور في عملية ترقية العمال في القطاع الخاص.

3-أهمية الدراسة:

2-1 تكمل أهمية الدراسة هذه(التأمين الاجتماعي وتأثيره على المسار المهني للعامل)

باعتبارها عنصر من العناصر الضرورية لتوفر لهم في حاضرهم ومستقبلهم ضد المخاطر الاجتماعية والمهنية التي يتعرضون لها في حياتهم وعمالهم مما يؤثر في النهاية على كفاءتهم الانتاجية من جهة ويحقق الامن الاجتماعي للمجتمع من جهة اخرى وكذا تأدية الخدمة التأمينية من حيث تحديد و صرف المعاشات وتعويضات للمؤمن والمستخلفين عنهم وكذلك اتخاذ الاجراءات المتعلقة بالرعاية الطبية في حالة تطبيق تأمين اصابة العمال المؤمن عليهم دون ان ننسى ان موضوع التأمينات يحظى بكثير من الاهتمام في الدراسات والبحوث بغرض توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية وإعطاء الاقتراحات الهادفة الى تطوير وتشريعات التأمينات الاجتماعية في إطار نشاطها

4- أسباب اختيار الموضوع

-الاسباب الذاتية:

اهتمنا بمجال الضمان الاجتماعي وعلاقته المباشرة بالمسار المهني علما انني موظفة بالقطاع العام لمدة 8سنوات

-الاسباب الموضوعية:

كون ان الموضوع من المواضيع التي شغلت اهتمام الباحثين في مجال تخصصنا

يعتبر الموضوع مهما حيث انه حيوي وصالح للدراسة والبحث وله دور فعال في تحديد المسار الوظيفي للعاملين الحاجة الماسة ملحة لأفراد المؤسسة للتأمين الاجتماعي كونه وسيلة فعالة في المسار المهني للعاملين علما ان هناك الكثير من المؤسسات الخاصة التي لا تؤمن عمالها . وهذا ما لاحظناه ميدانيا رغم الاجراءات والعقوبات من طرف الدولة

5-أهداف البحث:

لهذا البحث جملة من الاهداف نوجزها في ما يلي:

- 1/ إبراز واقع التأمين الاجتماعي في المؤسسة الجزائرية
- 2/الكشف عن العلاقة الموجودة بين التأمين الاجتماعي والمسار المهني
- 3/بيان مفهوم الرعاية الصحية وإظهار أهميتها في التأثير على المسار المهني للعامل
- 4/معرفة مدى تحقيق الحماية الاجتماعية وأهميته على التأثير على المسار المهني للعامل الجزائري أثناء العمل

6-تحديد المفاهيم و المصطلحات

مفهوم التأمين:

لغة:

عقاره من خطر الحريق ، مثلا فيؤمن انه عند وقوع الخطر سيجد عوض التأمين الذي يدفع مقابل لقيمة العقار ، وقائد السيارة يبرم عقد تأمين المسؤولية وذلك لتغطية النتائج المترتبة على مسؤوليته عند تحقيق الخطر ، ووقوع الحادث وتقوم هيئة التأمينات بالتأمين على العاملين ضد مخاطر الإصابة والمرض والعجز والشيخوخة ، فيعد العامل عند تحقق الخطر الملائم لكل تأمين¹

اصطلاحا: ويعرف التأمين بأنه عملية فنية تزاولها هيئات منظمة مهامها جمع أكبر عدد ممكن من المخاطر المتشابهة ويتحمل المؤمن عن المقاصة اعباء هذه المخاطر وفقا لقوانين الإحصاء وبذلك يتحصل المؤمن له او من يعينه في حالة تحقق الخطر "المؤمن له" على تعويض مالي²

ويعرف حسين عبد اللطيف التأمينات الاجتماعية : التأمينات الاجتماعية التي تهدف الى حماية لأفراد من الأخطار الاجتماعية التي تهدد أمنهم ألاقصادي ، كالممرض والعجز والشيخوخة .

التعريف الإجرائي:

فتعني "ضمانات تنفيذ الالتزام أي الضمانات التي لا تؤمن الدائن من خطر عدم الوفاء بالدين وتتيح له استيفاء حقه إذا ما حل أجله المضروب. فالعلاقة بين الدائن والمدين تقوم على اساس على الثقة التي يضعها الدائن في

¹ رمضان محمد ابو المسعود همام , محمد زهران : التأمينات الشخصية والعينية ادرار المطبوعات الجامعية ،مصر،1998 ص 7.

² جديد معراج : مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 ص 10,11.

مديره، فالدائن الذي يقرض المدين مبلغا من النقود يفعل ذلك لتقيه بأن المدين سيفي بدينه في اجله المضروب ولكن المدين قد لا يوفي الدين في حينه إما لغش في نفسه.

مفهوم التكوين:

لغة: ضم اجزاء مختلفة وترتيبها ليتألف منها جسم منتظم -تكوين جسماني-

اصطلاحا:

يعرفه **محمد جمال مرعي**: هو عملية تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة.

تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية او الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه و الاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة و الأنماط السلوكية والمهارات الملائمة ، والعادات اللازمة من اجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة انتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق.¹

ويعرفه **فيصل حسونة**: هو مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة ان يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من اجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في اطار منظماتهم وبيئتهم.²

التعريف الإجرائي: هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم في قدرات الفرد مما يساعده على اداء الوظيفة بطريقة

افضل، ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات،المواقف والتصرفات التي يمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها الفعالية فيها.

التعريف الإجرائي: حوادث العمل هي واقعة تسبب خسارة تظهر الخسارة في جسم العامل أي وجود رابطة

سببية بين الحادث او الإصابة أي ان تكون لإصابة من جراء العمل.

مفهوم المسار المهني:

لغة: تعني كلمة مسار في قاموس المعاني الفوري من لفظ سار يسير مسارات.

التعريف الاصطلاحي:

يعرفه **عمرو صفي عقيلي**: هو المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد او ينتقل

اليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، فالتوجه المعاصر للمؤسسة في رسم المسارات الوظيفية لم يعد يقتصر كل

عدد الوظائف الرأسية التي ينتقل اليها الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي، ولم يعد مفضل للشخص

الذي يحصر نفسه في مجال التخصص واحد وينتقل ضمنه من وظيفة ادنى لوظيفة اعلى فقط، فالمطلوب الآن

شغل الفرد لوظائف متعددة ومختلفة، فتنوع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين في الوقت الحاضر

¹ محمد جمال مرعي : التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة. 1993 ص 36.

² فيصل حسونة : ادارة الموارد البشرية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان لأردن . ط 2008، 1، ص 138.

انطلاقاً ما سبق يمكننا تعريف المسار الوظيفي " بأنه مجموعة من الخبرات المرتبطة بالعمل والتي تمتد عبر الحياة الفرد"¹

ويعرفه راوية حسن : ويشمل الخبرات الوظيفية كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام وهناك بعض الباحثين الذين اضافوا السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل²

اما لإعسار وقع نتيجة ظروف خارجة عن ارادته لذلك نشأت الحاجة الى ضمان حق الدائن وحمايته من غش المدين وإعساره وهكذا يمكن، وكذا يمكن تعريف التأمينات بأنها ضمانات تنفيذ الالتزام كما ذكر آنفا³

التعريف الإجرائي :

هو مجموعة من الخطوات المتسلسلة التي تبدأ من اول السلم الوظيفي وحتى لسن التقاعد

مفهوم حوادث العمل:

لغة : حادث ، عارض ، مصيبة ، وباء ، مرض معد ، ظاهرة واقعية او حادثة يمكن ملاحظتها⁴

اصطلاحاً : وقد عرف المشرع الجزائري حادث عمل على انه : كل حادث انجزت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في اطار علاقة العمل⁵، وقد عرف ايضا : هو حادث عمل ، حتى ولم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً.

الحادث الواقع اثناء :

-النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

-القيام بعمل متفان للصالح العام ام لإنقاذ شخص معرض للهلاك.⁶

التعريف الإجرائي للحوادث العمل:

هو واقعة تسبب خسارة تظهر الخسارة في جسم العامل أي وجود رابطة سببية بين الحادث او الاصابة أي ان تكون الاصابة من جراء العمل.

¹ عمرو صفى عقيلي: ادارة الموارد البشرية دار النشر والتوزيع ، لأردن ، 2005 ص 546.

² رواية الحسن : مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، لإسكندرية، 2001، 2002، ص 305.

³ حسين عبد اللطيف حمدان : التأمينات العينية ، الطبعة لأولى ، 2005 ، لبنان ، ص 21 ، 22 .

⁴ دينةهارتدوزي : تكملة المعاجم العربية ، الجزء الثالث حرف الحاء ، دار الرشيد للنشر، 1981 ص 94 .

⁵ المادة 6 من القانون 83 ، 13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل لأمراض المهنية ج ، ر 28 .

⁶ المادة 8 من نفس المرجع من القانون 83 ، 13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل ولأمراض المهنية ج ، ر 28.

مفهوم الترقية :

لغة : الترقية هي اسم فعل رقي ، يرقى ، ترقية ، ويقصد بها رفع الشخص او عدة اشخاص من مرتبة أعلى وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي ، والجانب الاقتصادي ، فترقية شخص او عدة اشخاص في مكانة اعيان البلدة او المدينة يدخل في اطار الترقية الاجتماعية او اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية¹.

اصطلاحا : يقصد بها انتقال الموظف من وضعية الى وضعية اخرى ذات مستوى اعلى ومرتب اعلى حاليا مستقبلا ، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة ، فالموظف في اغلب الحالات يبدأ حياته المهنية في ادنى درجات السلم الوظيفي ، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله ، وللترقية امر مرغوب منه بالنسبة للفرد داخل المجتمع وتعتبر جزءا من ثقافة المجتمعات².

وقد عرفها **الدكتور محمد سليمان الطماوي :** ان يشغل العامل وظيفة درجتها اعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ، ويترتب على الترقية زيادة المزايا المادية و المعنوية للعامل وزيادة اختصاصاته الوظيفية³.

التعريف الإجرائي : الترقية طموح كل موظف ، ويترتب عليها انعكاسات ايجابية عدة ابرزها الزيادة المادية في الراتب ، والحصول على مزيد من الحوافز ، وفتح طريق امامه لبلوغ مراتب عليا تؤهله وظيفيا واجتماعيا.

مفهوم الحوافز :

لغة : نقول حفزا يحفز تحفيز بمعنى حثه وحركه ومنه يتضح ان التحفيز يدل على تلك العوامل الخارجية التي تدفع الفرد الى الحركة والقيام بعمل ما⁴.

اصطلاحا : يقصد بكلمة حافز في علم النفس الباعث او المنبه للسلوك فالفرد يعبر عن شعوره نحو حافز معين عن طريق التصرف بطريقة معينة او سلوك ما ومنه الحوافز هي مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة والتي تهدف من خلالها الى تحريك القدرات الفردية الإنسانية وإثارة قواه الكامنة ، مما يزيد من كفاءة ادائهم لأعمالهم على نحو اكبر وأفضل ، وهذا بالشكل الذي يحقق اهدافهم بإشباع كافة احتياجاته الإنسانية ورغباته⁵.

¹ محمد فؤاد مهنا : سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في مبادئ التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة 1967 ص 54.

² صلاح الدين محمد عبد الباقي : ادارة الموارد البشرية " من الناحية العلمية والعملية " الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، لإسكندرية ، 2000 ص 145 .

³ سليمان محمد الطماوي : الوجيز في الفضاء لإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973 ، ص 503.

⁴ المنجد في اللغة وإعلام ، دار المشرق ، بيروت ، 1991 ، ص 196 .

⁵ كامل بربر : ادارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع ، كلية العلوم لأقتصادية وإدارة لأعمال ، لبنان ، 1997 ، ص 102.

ويعرفها الدكتور احمد ماهر: هو المقابل للأداء المتميز حيث يعتبر انه الأجر القائم على الوفاء بالفرض وان الأداء الذي يستحق الحافز هو اداء غير عادي والمقصود من هذا ان الأفراد الذين يؤدون عملهم بكيفية حسنة وبجدية يتقاضون اجرا زائدا عن العمال الذين لا يحسنون عملهم¹.

ومنه نعرف عملية التحفيز : بأنها إدراك استقبال للمؤثر الخارجي و توجيهه نحو عملية الدفع الايجابي أو السلبي اعتماد على طبيعة الإدراك والفهم لطبيعة المؤثر الخارجي من ناحية الفرد².

التعريف الإجرائي: ومنه يمكن القول ان الحوافز هي مجموعة العوامل والمؤثرات التي تهيئها الإدارة والتي تهدف من خلالها الى تحريك القدرات الفردية وإثارة عاملها مما يزيد من كفاءة ادائهم من اجل الوصول الى اهداف المنظمة المسطرة كما انها تساعد على الابتكار والمبادرة لتقديم الاقتراحات والتوصيات التي تعود على المؤسسة بالإيجاب.

مفهوم المؤسسة:

يعرفها ستريبارنارد: نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا او انها قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري³.

ويعرفها اركارو: انها إيجاد ثقافة متميزة في الأداء حيث يعمل المديرون والموظفون بشكل مستمر ودع ودؤوب لتحقيق توقعات المستهلك وأداء العمل الصحيح منذ البداية مع تحقيق الجودة بشكل افضل وبفعالية عالية وفي اقصر وقت ممكن⁴.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن ان نعرف المؤسسة على انها عبارة عن الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد المادية والبشرية اللازمة للإنتاج الاقتصادي لتحقيق الهدف الذي وجدت من اجله.

مفهوم النظام القانوني للصندوق: انتضر الفقه إلى غاية 1992 لمعرفة المشرع من فكرة الهيئة العمومية ذات التسيير الخاص المنصوص عليها في المادة 49 من القانون التوجيهي للمؤسسات أين أصدرت السلطة المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 1992/04/01 المتعلق بالقانون الأساسي لصناديق الحماية الاجتماعية وتنظيمها الإداري والمالي حيث اعتبر هذه الصناديق بمنأبة هيئات عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي⁵.

¹ احمد ماهر : ادارة الموارد البشرية الدار الجامعية للنشر والتوزيع ،الإسكندرية 1995 ص 98.

² خالد عبد الرحيم سهتي : ادارة الموارد البشرية ،ط2، دار وائل ،الأردن ،2000 ص 255.

³ جمال عوض سيد : ابو الحسن عبد الموجود ،الإدارة المعارة في المنظمات الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، مصر ، 2003، ص 56.

⁴ احمد ابراهيم احمد : الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق ،.د ط. مكتبة المعارف الحديثة ، مصر ، 2002 ص 363 ، 364.

⁵ جندي الوردى: مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر، 2015-2016، ص: 16

7-الدراسات السابقة

الدراسة 1: الأستاذة: فائزة بوراس، مذكرة مقدمة متطلبات لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم الموارد البشرية السنة الدراسية 2007 / 2008.

اشكالية الدراسة :

- في اطار الصعوبات التي تعاني منها اغلب المؤسسات الجزائرية لتطبيق مختلف الأساليب الحديثة للتسيير بما في ذلك ادارة وتخطيط الموارد البشرية، نظرا للتغيرات والتطورات الدائمة في مختلف مجالات العمل وفي ظل بيئة عمل متجددة تسودها المنافسة حيث يكون الاعتماد على الأساليب العلمية التي منها تخطيط المسار الوظيفي أمر ضروريا لضمان الاستمرارية ، تبرز اشكالية الدراسة التي تنحصر في التساؤلات التالية :
- هل تهتم المؤسسة الاقتصادية بتخطيط المسار الوظيفي؟
- ما هي مسؤولية الموارد البشرية لتخطيط مسار وظيفي فعال؟
- هل تخطط المسار الوظيفي للأفراد يضمن مواكبة التغيرات والتطورات؟

فرضية البحث : انطلاقا من الإشكالية المطروحة اعلاه اعتمدا

1 التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية تفرض على المؤسسات ضرورة التكيف بتخطيط المسار الوظيفي لكل فرد يعمل في اطاره.

2. تعاني اغلب المؤسسات الاقتصادية صعوبات في تطبيق الأساليب العلمية الحديثة للتسيير عامة وأسلوب تخطيط المسار الوظيفي للموظف خاصة وذلك غالبا يكون نتيجة لنقص الخبرة والكفاءة الضرورية.

منهج الدراسة : من اجل الوصول الى الهدف البحث والإجابة عن الاسئلة التي طرحت ضمن الإشكالية اعتمد على المنهج الوصفي بالإضافة الى منهج الدراسة الحالة.

عينة البحث : تمثل مجتمع البحث : رؤساء ومرؤوسين في مختلف المصالح والدوائر يضم 493 مبحوث.

المجال السكاني: عين التوتة، باتنة، مؤسسة الاسمنت.

المجال الزمني: خلال فترة (2005 / 2006)

نتائج الدراسة:

1. صعوبة وضع المقاييس موضوعية دقيقة لقياس الكفاءة بالنسبة لكل الأعمال، فالاعتماد على القياس كفاءة ولأداء الأفراد على التقارير الدورية والتي تقيم العامل على أساس مواظبته وإنتاجه وسلوكه لا تحل المشكلة لأن كل هذه العوامل تخضع لتقدير الذاتي لمن يقوم بهذا التقييم وقد يشوبه التحيز او الخطأ .
2. ونقص الترقيات في الوحدة . وثبتت كل عمال تقريبا في مناصبهم طوال الحياة الوظيفية فيها.

3. نقص التعيينات الجديدة لعدم وجود الاماكن الشاغرة وحتى وان تمت تقاعد عدد من العمال .
4. لا يتم مراعاة مبدأ اختيار الشخص المناسب لملء الوظائف التي يتم اقرارها من قبل الإدارات.
5. لا تستخدم الوحدة نظام الحوافز الفردية تشجيعهم ورفع الروح المعنوية .

وفي الأخير :

نستفيد من هذه الدراسة : تحسس كل المسؤولين والعمال بمبدأ أهمية التخطيط و الاستفادة من التكوين والتطوير الفردي المستمر.

الدراسة 2 :

سمير حديبي : مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، عنوان البحث **حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية:**

دراسة ميدانية بمركب الجحارف والرافعات C. P، G على العمال المنفذين بعين سمارة قسنطينة

● اشكالية الدراسة :

انطلقت من مشكلة الحوادث ظاهرة خطيرة تواجه المسؤولين في كل المجتمعات وتزداد كلما ازداد المجتمع تطوراً وانتقالاً من النمط الاقتصادي الزراعي الى نمط الاقتصادي التصنيعي ، فإنه من الضروري الاهتمام بهما كمتغيرين اساسيين والتركيز عليهما ، وبالتالي يكون التساؤل الرئيسي كما يلي :

هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجحارف والرافعات؟

اما التساؤلات الفرعية :

- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟
- هل لتوفر الامن الصناعي اثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟
- هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

الفرضية العامة:

هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال؟

الفرضية الفرعية :

1. الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى عمال.
 2. يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.
- منهج الدراسة : اعتماداً على المنهج الوصفي وذلك لأنه يلائم الموضوع .

عينة البحث : عينة مكونات من 60 مبحوث

مجال السكاني: مؤسسة الرافعات والجحارف بعين السمارة قسنطينة (G)، C. P.

و تحديد بقسم التركيب النهائي

المجال الزمني : خلال فترة 2005 / 2006.

نتائج الدراسة:

1. توقف العمل جراء الحادث او الإصابة
 2. توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث او اسعاف المصاب
 3. ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
 4. الاثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن
 5. تأثر الإنتاج بالحوادث
 6. تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
 7. الأجور التي تدفع للعمال المصابين اثناء انقطاعهم وبعد عودتهم الى العمل رغم عدم صلاحيتهم بنفس الأعمال.
 8. تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج محليا اقليميا ودوليا.
- وفي الأخير : استفادتنا من هذه الدراسة محاولة معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي اليها بما ينبغي ان توفره المنظمة لعمالها من اساليب وقائية وإرشادات نوعية بعينة الحفاظ على الطاقة البشرية وعلى العتاد وبصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة وبالتالي التقليل من حوادث العمل التي يمكن ان يكون تكاليف علاجها أكبر من أن يغطيها التأمين.

الدراسة 3 : الأستاذة :ونوغي فتيحة ،مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الاقتصادية ، تخصص تسيير

مؤسسات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بعنوان: اثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي السنة الجامعية: 2014 / 2015.

اشكالية الدراسة :

تحاول هذه الدراسة عن بحث كيفية تأثير الرواتب في كل من الرضا الوظيفي؟ والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي؟ في محاولة لفهم مدى قدرة استخدام عامل واحد إلا وهو الرواتب لتحقيق مجموعة من الأهداف وبتعبير آخر فلين الدراسة تتساءل : اذا ما كانت الرواتب تحقق للأساتذة مستوى عال من الرضا على العمل والرضا عن تعويضاتهم وما اذا كانت المستويات العالية من الأجور ترضيهم عن العمل (تخفض حفز ذاتيا).

واندرجت مجموعة من أسئلة لهذه الدراسة:

1. ما هي الأهمية النسبية للرواتب ضمن قائمة من حوافز العمل لدى الاساتذة بجامعة سطيف؟

2. ماهي مستويات الرضا عن ابعاد كل منها؟

3. ان السؤال المحوري لدراسة الحالية هو :هل للرواتب دور في تحقيق الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات ،وهل المستويات العالية من الرواتب تأثير سلبي على الحفز الذاتي لأساتذة جامعة سطيف؟ وهل للرواتب علاقة بأبعاد كل منها؟ وهذا من حيث اعتبار الراتب قيمة مطلقة وقيمة نسبية.

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة موجبة بين الرواتب والرضا الوظيفي العام.

2. توجد علاقة موجبة بين الرواتب وأبعاد الرضا الوظيفي.

3. توجد علاقة سالبة بين الرواتب والحفز الذاتي.

4. توجد علاقة سالبة بين الرواتب وأبعاد الحفز الذاتي.

5. توجد علاقة موجبة بين عدالة الرواتب والرضا الوظيفي العام.

6. توجد علاقة موجبة بين عدالة الرواتب وأبعاد الرضا الوظيفي.

7. توجد علاقة موجبة بين عدالة الرواتب والرضا عن التعويضات.

8. توجد علاقة موجبة بين عدالة الرواتب وأبعاد الرضا عن التعويضات.

9. توجد علاقة موجبة بين عدالة الرواتب والحفز الذاتي.

10. توجد علاقة موجبة بين عدالة لأجور وأبعاد الحفز الذاتي.

• ويوضح هذا الأجر من حيث اهمية النسبية بعد كل من ظروف العمل التي احتلت الرتبة الأولى وأهمية العمل التي كانت في الرتبة الثانية بينما حافز وقت الفراغ في الرتبة الأخيرة.

ان النتيجة اعلاه التي توصلت اليها الدراسة الحالية توحي ب أن الأجر لا تشكل المطلب الأول لدى الأساتذة جامعة سطيف وكشفت الدراسة ايضا عن حقيقة في غاية الأهمية تتمثل في أن الحافز الأول على الإطلاق الذي

يحفز الأساتذة الجامعيين على العمل وقد يرضي رغباتهم ويحقق اهدافهم وهو ظروف العمل الجيدة وليس الأجر

وقد يفسر الأمر على ان الأجر لا يعتبر مقابلا ماديا عن جهد الأستاذ فحسب بل يعد احد مظاهر ظروف

العمل لذلك فان تحسين ظروف العمل يعني تحسين الأجر والعكس صحيح ايضا فظروف العمل غير المريحة لا

تتماش مع الأجر الجيدة ،لذلك صنف رواتب الأساتذة بعد ظروف العمل ،بخلاف الكثير من الدراسات.

عينة البحث: مجموعة من الأساتذة الجامعيين.

المجال السكاني: جامعة فرحات عباس سطيف.

المجال الزمني: 2014/ 2015 .

منهج الدراسة : استخدموا المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مظلة واسعة ومرنة قد تضمن عدد من المناهج والأساليب الفرعية.

نتائج الدراسة:

1. توجد علاقة موجبة بين الرواتب والرضى الوظيفي العام لم تتحقق
2. توجد علاقة موجبة بين الرواتب وأبعاد الرضى الوظيفي تحقق تجريبي
3. توجد علاقة موجبة بين الرواتب الرضى عن التعويضات لم تتحقق
4. توجد علاقة موجبة بين الرواتب و ابعاد الرضا عن التعويضات لم تتحقق.
5. توجد علاقة سالبة بين الرواتب والحفز الذاتي تحقق
6. توجد علاقة سالبة بين الرواتب وأبعاد الحفز الذاتي تحقق تجريبي.
7. توجد علاقة موجبة بين عدالة الاجور والرضا الوظيفي العام تمقت
8. توجد علاقة موجبة بين عدالة الأجور وأبعاد الرضا الوظيفي تحقق.
9. توجد علاقة موجبة بين عدالة الأجور والرضا في التعويضات تحقق.
10. توجد علاقة موجبة بين عدالة الأجور وأبعاد الرضا عن التعويضات تحقق.
11. توجد علاقة بين العدالة والأجور والحفز الذاتي تحقق.
12. توجد علاقة بين عدالة الأجور وأبعاد الحفز الذاتي تمقت جزئي

نتيجة أخيرة: يعتبر الحفز اليوم من أكبر التحديات التي تواجه مجالات العمل.

فاعتقادي ان التأثير على عملية الحفز من خلال عوامل خارجية مختلفة مثل الأجر والمركز فإعداد بيئة عمل مناسبة يعزز الرغبة في العمل من بينها التعويضات التي تقوم بها الإدارة المستخدمة وهي موضوع دراستنا وهذا ما يؤثر على الحفز الموظفين لتحقيق النتائج المرغوبة حتى يعطي العامل افضل ما عنده .



الفصل الثاني

ماهية التأمين

الاجتماعي

تمهيد

1. مفهوم التأمينات الاجتماعية.
 2. خصائص التأمينات الاجتماعية.
 3. فروع التأمين الاجتماعي
 1. تأمين العجز والشيخوخة والوفاة.
 2. إصابات العمل.
 3. التأمين من المرض التأمين الصحي الاجتماعي.
 4. تأمين البطالة.
 4. أسس التأمين:
 - أ - الأسس الاقتصادية للتأمين.
 - ب - الأسس القانونية للتأمين.
 - نظرية التأمين والضرر.
 - نظرية التأمين والتعويض.
 - ج - الأساس الفني للتأمين.
 - نظرية حلول التعاون على سبيل التبادل محل الصدفية البحتة.
 - نظرية التأمين كمشروع فعليا.
- خاتمة.

تمهيد

إن تطور التكنولوجيا أدى إلى تطور الأخطار التي قد يتعرض لها الأشخاص نتيجة قيامهم بالعمل، وهذا ما أدى إلى البحث عن الأساليب المتطورة لحماية الفرد من الخسائر التي سيتعرض لها إذا ما وقع الخطر ومن بين أساليب الحماية التي تضمن للعامل كافة الحقوق في الحصول على الرعاية الصحية نجد الضمان الاجتماعي الذي يتركز على مبدأ التضامن الاجتماعي، حيث ينظم مجموعة من القوانين والتشريعات تعمل كلها في اتجاه واحد وهو ترسيخ هذا المبدأ وحماية الفرد وأسرته من الأخطار الاجتماعية المحتملة الوقوع والتي لها علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان (الوفاة، المرض، العجز، وغيرها) ومقابل ذلك يجذ الفرد نفسه مجبراً على دفع اشتراك معين يحدده هذا النظام وفق قواعد مضبوطة تتوافق مع إمكانياته وبذلك يتمنى للمؤمن الاستفادة من مختلف الحقوق والمزايا.

1. مفهوم التأمينات الاجتماعية :

يعرف التأمين الاجتماعي على أنه: النظام الذي يوفر فيه العناصر التالية:

- عنصر الزمني "الإجبارية في التأمين"
- تحمل الحكومة إلى جزء من تكلفة التأمين.
- قيام الحكومة بدور المؤمن "هيئة التأمين"¹

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم النظام التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته وتعرض لها أسرته بعد وفاته، حيث تعرف التأمينات الاجتماعية "هو نظام قانوني اجتماعي يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة في الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن منظمة الدولية، وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة"²

- كما يعرف على أنها شكل من أشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة وهو الزامي لأصحاب الأعمال وفق نسب وقواعد محددة.³

ويعرف أيضاً على أنه مجموعة من الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي.⁴

¹ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه: مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية، لبنان، 1988، ص 487.

² احمد حسن البرعي: الوسيط في تشريعات لاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000 ص 54،

³ زياد رمضان: مبادئ التأمين، عن واقع التأمين، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، لأردن، 1998، ص 1.

⁴ احمد حسين البرعي: مرجع سابق ص 49.

ويخضع التأمين الاجتماعي: في تنظيمه على قانون خاص به تضعه الدولة وينظم احكامه ويحدد الاطراف المشاركة فيه، يوضح حقوق والتزامات كل طرف من اطرافه ويكون العامل ملزم بالاشتراك فيه وهو الوحيد الذي يستفيد منه وصاحب العمل ملزم ايضا من الاشتراك فيه بدفع اشتراكات دورية دون مقابل يحصل عليه كما تلتزم الدولة فيه بدفع اشتراكات دورية او تعهد بسداد العجز عند حصوله او بالأمرين معها دون مقابل تحصل عليه.¹

أي انا التأمين الاجتماعي هو "ذلك التأمين الذي تقوم به الدولة الموظفين والعمال فتؤمنهم ما اصابة المرض، والعجز و الشيخوخة ويساهم في حصيله الموظفين والعمال وأصحاب الأعمال ولا تقصد الدولة من ذلك تحقيق الأرباح."²

2. خصائص التأمينات الاجتماعية :

تتمثل خصائص التأمينات الاجتماعية فيما يلي:

- انه نظام اجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين عن الدولة وأصحاب الأعمال والدولة نفسها.
- انه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في ان العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما ان الدولة تساهم في هذا النظام في صورة اعانات التي تدفعه لصناديقه.
- الشمولية لجميع العاملين وأصحاب العمل والعمالة غير المنتظمة ، كما انه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات يبرقي حين الانتهاء من عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل اخر.
- ان الدولة تقوم بإدارة التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.³

3. فروع التأمين الاجتماعي:

تشمل التأمينات الاجتماعية انواع التأمين التي تعرفها الدولة اجباريا او تساهم في تحمل تكلفتها بغرض حماية الطبقة الضعيفة في المجتمع في حالة تعرضهم للمرض او الحوادث او العجز او الوفاة او البطالة او الوصول لسن الشيخوخة ، وتشمل هذه التأمينات التالية:

1. تأمين العجز والشيخوخة والوفاة : يعتمد الشخص الطبيعي في اعالة نفسه ومنيعولهم من افراد اسرته على دخله الطبيعي الذي يتمثل بنسبة كبيرة في اجره الذي يحصل عليه نظيرة العمل الذي يؤديه الشخص الطبيعي يمكنه الحصول على اجره من العمل الذي يؤديه طالما كان قادرا على العمل وراغبا فيه ويجد هذا العمل. وقد يتعرض الشخص الطبيعي لحادث معين يؤدي الى اصابته بعجز كلي دائم مما يفقده القدرة على العمل وبالتالي يفقد الدخل الذي كان يحصل عليه من عمله وذلك قبل وصوله لمرحلة الشيخوخة، بالإضافة الى

¹ عبد احمد ابوبلو وليد اسماعيل السيفو: ادارة المخاطر و التأمين دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان لأردن 2009 ص 287.

² محمد عثمان سير: المعاملات المالية المعاصرة في الفقه لإسلامي، دار نفائس، لأردن 1998، ص 92.

³ زيرمي نعيمة: الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول صناعة التأمينية الواقع العملي، وأفاق التطوير تجارب الدول "جامعة حسينية بن بوعلي بشلف" كلية العلوم لاقتصادية، يوم 4، ديسمبر 2012، ص 3 .

المصاريف الإضافية التي يحتاجها للأجهزة التمريضية او لمن يقومون على تربيته ، كذلك فمع مرور الزمن وتقدم العمر بالشخص الطبيعي ، فإنه تدريجياً قدرته على العمل حتى يصل لمرحلة الشيخوخة، التي لا يكون منها قادراً على العمل الأساسي له وبذلك تنتهي حياته الإنتاجية ويفقد داخله الذي يحصل عليه نظيراً أداء عمله المطلوب منه، كذلك فإن الشخص الطبيعي تنتهي حياته الإنتاجية قبل موعدها الطبيعي نتيجة الوفاة قبل بلوغ سن الشيخوخة، وما يترتب على ذلك من فقدان من يعولهم هذا الشخص الطبيعي للدخل الذي كان يخصصه لهم من دخله الذي كان يحصل عليه نتيجة عمله.

وتعتبر اخطار العجز والشيخوخة والوفاة من اهم الأخطار الاقتصادية الطبيعية البحتة التي تواجه الطبقة العاملة فيؤدي تحققها الى نقص في الداخل او فقدان للشخص الطبيعي موضوع الخطر "الشخص العامل" او لمن يعولهم هذا الشخص الطبيعي، ويعتمدون عليه بصفة اساسية في اعالتهم.¹

- ويهدف هذا التأمين الى ضمان مستوى مقبول لمعيشة المؤمن عليه في حالة فقد القدرة على الكسب بصفة مؤقتة او دائمة وكفالة افراد أسرته الذين يعولهم بعد وفاته.

ويقوم هذا التأمين بتقديم المزايا التالية:²

- المحافظة على مقدرة المؤمن عليهم على الكسب عن طريق ضمان ادنى حد للاحتياجات الأساسية لهم.
- سداد معاشات للمؤمن عليهم غير القادرين على الكسب.
- سداد معاشات للأشخاص المعالين والورثة.

2. **اصابات العمل:** يلاحظ انهوفقاً للقواعد العامة يمكن للعامل المصاب الحصول على تعويض من صاحب

العمل المتسبب في الحادث ويكون على العامل في هذه الحالة عيب اثبات مسؤولية صاحب العمل عن الضرر مع عدم التقصير من جانبه هو ،وقد لاحظ المتسرع في كثير من الدول عدم كفاية هذه القواعد توفير الحماية للعامل خاصة وأنها تتطلب الكثير من الإجراءات كما تستغرق الكثير من الوقت والتكاليف.

ومن ناحية اخرى ظهرت مع تقدم طرق الإنتاج وتعقد انواع من الحوادث يصعب فيها اثبات اهمال او تقصير صاحب العمل ومن ثم فلا يمكن الادعاء بمسؤوليته عنها.

لماذا فقد اتجه المشرع في معظم دول العالم الى الزام صاحب العمل بالتأمين لديه من الأضرار، التي تلحق بهم.

نتيجة الحوادث التي تضرع اثناء العمل او بسببه سواء كانت هذه الحوادث نتيجة الخطأ من جانبه او بدون خطأ

منه.³

¹ على احمد شاكر وآخرون: التأمينات التجارية و لاجتماعية، مركز جامعة القاهرة 1959، ص 191.

² حسن محمد عي وآخرون: مقدمة في التأمين ورياضياته، جامعة الزقازيق، 2000، ص 187.

³ حسين محمد السلاوي وآخرون: انور على جودة، محمد السيد ميعاد مقدمة في التأمين ورياضياته. كلية التجارة. جامعة الزقازيق 2005 ص 313.

ويعتبر التأمين من اصابات العمل من اهم فروع التأمين الاجتماعي ويقوم هذا بوظيفية مزدوجة ذات شقين¹:

- حماية العاملين في حالة الإصابة التي يثبت فيها مسؤولية صاحب العمل من الحادث.
- حماية العاملين من الأضرار التي تلحق بهم نتيجة للحوادث التي تقع أثناء العمل وبسببه, وكذلك نتيجة الأمراض مميتة حتى ولم يكن لصاحب العمل او العامل دخل فيها.

3. التأمين من المرض "التأمين الصحي الاجتماعي"

التأمين من المرض هو واحد من اهم فروع التأمينات الاجتماعية التي تهدف الى تقديم الحماية اللازمة للمواطنين من الأثار الاقتصادية والاجتماعية الضارة التي تترتب على الأمراض وما في حكمها. ويمكن تعريف خطر المرض بأنه² "الخلل او عدم اكتمال السلامة الجسدية او العقلية للشخص الطبيعي مما يؤدي الى نقص الدخل المتاح للتصرف نتيجة تخصيص جزء من الدخل للعلاج بالإضافة الى الألم النفسي والجسدي الذي يشعر به الشخص الطبيعي للمحيطين به"

والتأمين الصحي الاجتماعي يقدم خدمة الحماية التأمينية من خطر المرض للعامل المؤمن عليه بهذا النظام وقد تمتد هذه الحماية لتشمل من يعولهم هذا العالم المؤمن عليهم.

4. تأمين على البطالة :

يعتبر خطر البطالة احد اخطار الأشخاص الاقتصادية الطبيعية البحتة الذي يؤدي تحققه الى انقطاع الدخل مما يؤدي الى ظهور العديد من الأمراض الاجتماعية في المجتمع الذي تتشرف فيه ظاهرة البطالة . ويمكن تعريف خطر البطالة: بأنه القدرة على العمل والرغبة فيه والبحث عن العمل الملائم من حيث الكفاءة والأجر وعدم وجودهويقوم هذا التأمين بتقديم المزايا التالية:³

- يستحق المؤمن عليه تعويض يعادل 60% من الأجر الأخير ويستحق مدة التعويض ابتداء من الأسبوع التالي لانتهاؤ الخدمة.
- الأصل ان التعويض السابق لا يصرف إلا في حالة البطالة التي لا دخل للمؤمن عليه ان القانون قرر استحقاق هذا التعويض كذلك في الحالات الأخرى وذلك مراعاة الأسرة المؤمن عليه على ان يخفض التعويض بحيث يكون 30% من الأجر فقط.
- ويقتصر دور المؤمن على الإدارة والتنظيم بالتعاون بين الأعضاء يكون وفقا لأسس فنية محددة مسبقا كتحديد القسط الذي يدفعه كل عضو مع درجة احتمال وقوع الخطر.

¹ حسن محمد علي وآخرون: مرجع سابق، ص 181.

² علي احمد شاكر وآخرون: مرجع السابق، ص 206.

³ علي احمد شاكر وآخرون: مرجع سابق، ص 210.

• ويعاب على هذه النظرية انها اعتمدت على الأساس الفني مهملة الاساس القانوني الذي هو مكمل للجانب الفني للتأمين، وهذا ما يولد نقصا في فعالية هذه العملية، اذا اهتمت فقط بعملية التعاون المنظم الذي يقوم بجلب المنفعة للمؤمن، ولم تهتم بمركز المؤمن له حقوقه والتزاماته، وبالتالي هناك فجوة في هاته النظرية يستوجب على المشروع استدراكها وذلك من خلال الجمع بين كل من المعيار القانوني والمعيار الفني.

أ - نظرية التأمين كمشروع منظم فعليا : يعتقد اصحاب هذه النظرية ان عقد التأمين يتطلب مشروعاً منظماً كونه ليس مجافى العقود، لأنه ينطوي على عملية فنية تهدف الى تجميع المخاطر و اجراء المقاصة، وتحديد القسط الذي يدفعه المؤمن، ولذلك فان عقد التأمين لا بد ان يبرم عن طريق هذا المشروع المنظم فنيا هذا التنظيم هو الذي يعتبر الأساس الفني للتأمين وقد بنيت هذه النظرية لا يقتصر على التأمين حيث يوجد العديد وهو المعيار الفني لعقد التأمين غير انه غير كافي لأن المعيار التي تأخذ به هذه النظرية لا يقتصر على التأمين حيث يوجد العديد من العمليات المضاربة تدار بواسطة مشروعات منتظمة فنيا دون ان يطلق عليها وصف التأمين.

• في حقيقة الأمر لا يمكن الاستغناء عن اساس من هذه الأسس الثلاث او الفصل بينهما في عقد التأمين فالتأمين هو التعاون بين المؤمن لهم القائم على اساس المؤمن اهم بدفع الأقساط من هذا نستنتج: بلن عقد التأمين يتركز عن اساس قانونية اقتصادية وطنية تجعله مميز عن باقي العقود الأخرى.¹

4. أسس التأمين:

لقد اختلف الفقهاء في تبيان اضمنهم ما يركز على الأساس الاقتصادية التأمين ومنهم من اعتمد على الاسس القانونية، وآخرون ركزوا على الأساس الضمنية للنشاط. وسنورد هذه الأسس الثلاث فيما يلي:

أ - الأساس الاقتصادية للتأمين: تعتمد على نظريتين مختلفتين حول تحديد المعيار الرئيسي لهذا الأساس فمنهم من يرجعها الى فكرة الحاجة والبعض الأخر يرجعها الى فكرة الضمان.²

• **فأصحاب فكرة الحاجة:** يرون ان التأمين ناتج من الحاجة للحماية و الأمن. اما اصحاب فكرة الضمان فيرون ان الخطر يسبب للإنسان حالة عدم ضمان اقتصادية والتأمين هو الذي يحقق من الناحية المادية ضمان لهذا المركز الاقتصادي المهدد.

ب - الأساس القانونية للتأمين: يرى اصحاب هذا الاتجاه ان اساس التأمين قانون بمحظها أي ان الخطر هو المعيار القانوني المحدد للتأمين الذي يسببه الضرر، بينما يرى طرف اخر بان التعويض أي مبلغ التأمين الذي يدفعه المؤمن للمؤمن له وهو المعيار القانون للتأمين وفيما يلي ما يميز بين النظريتين.

¹ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه: والتأمين ورياضياته، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية 2003، ص 17.

² حسين معوض: تنمية مهارات العاملين في شركات التأمين، الكويت، 1996، ص 30

● **نظرية التأمين والضرر:** يرى اصحاب هذا الاتجاه ان التأمين لا بد ان يستهدف إصلاح ضرره محتمل، اذا ان التأمين هو نظام الحماية من اخطاره محتملة الوقوع في المستقبل، وهو لا يحقق هاته الحماية إلا اذا كان الهدف منه إصلاح الضرر الذي يسببه الخطر ويصيب ذمة الإنسان المالية، وعلى ذلك فإن الضرر هو اساس التأمين، ونلاحظ بان هذا المعيار لا يصلح اساس لكافة انواع التأمين حل رغم من ان انصار هذه النظرية يؤكدون على وجود عنصر الضرر منها.

● **نظرية التأمين والتعويض:** يرى اصحاب هذه النظرية ان اساس التأمين ليس الضرر في حد ذاته. وإنما

الهدف من التأمين هو التعويض يوجد في كافة انواع التأمين الذي ينعقد في بعض انواع التأمين

● وتعتمد هذه النظرية على اساس فنية بإحداث عملية تعاون بين المشتركين في العملية حيث يقوم المؤمن بتنظيم العملية وتجميع المخاطر المتشابهة وإجراء وفق قوانين الإحصاء.¹

● ويؤخذ على هذه النظرية بأنها لا تتفق مع الطبيعة الحقيقية لعملية التأمين وهي حماية الإنسان من الخطر والأسس الفنية التي تقوم عليها.

● وتخرج في الأخير من هذا الجدل بالقول ان التأمينات المعاصرة كثيرة ومتعددة بحيث هناك من تشمل الاتجاه الأول او الثاني وهناك تأمينات تشملها

ج الأساس الفني للتأمين: يرى الفقهاء الذين نادوا بهذا الاتجاه تأسيس التأمين وفق اساس فنية، وذلك

بإحداث عملية تعاون يقوم بها المؤمن بتنظيمها بتجميع المخاطر التي يتعرض لها اجراء المقاصة وفق قوانين

الإحصاء، غير انهم انقسموا الى فريقين ينادي بحلول التعاون المنظم على اساس سبيل التبادل المبني على الصدفة البحتة وفريقين ينادي بنظرية التأمين كمشروع منظم فنيا وهو ما سنتناوله في العنصرين المواليين.

● **نظرية حلول التعاون على سبيل التبادل محل الصدفة البحتة.**

تعتمد هذه النظرية في حقيقة الأمر على عملية التعاون بين المؤمن لهم الذين يواجهون اخطار متشابهة فالمؤمن لهم هم الذين يضمنون تغطية مخاطرتهم بأنفسهم.

¹Yvonne lombret- Faivre, droit des assurances 1 dediton, DALLOZ delta Lyon, 1998, p35

خلاصة:

يعتبر المؤمن الاجتماعي جزء من المحيط المباشر للعامل وعائلته ، حيث يتم تسجيل تحسن كبير من خلال تعميم الحماية الاجتماعية او من خلال توسيع نطاقها ليشمل فئات اوسع من السكان وبما ان التأمين الاجتماعي له الاهمية البالغة لدى جميع العاملين و تأثيرا واضحا على المسار الوظيفي للعامل وهذا ما سنراه في الفصل الثالث

الفصل الثالث

ماهية المسار المهني

للعامل

- تمهيد.
- 1. أهمية تسيير المسار الوظيفي:
 - أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد.
 - أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة.
- 2. اهم جوانب المسار المهني للعامل.
- 3. اسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي:
 - اولاً: العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي.
 - ثانياً: العناصر المرتبطة بمتاعب منتصف المسار الوظيفي.
 - ثالثاً: العناصر المرتبطة بنهاية المسار الوظيفي (التقاعد).
- 4. تخطيط المسار الوظيفي.
- 5. أهمية تخطيط المسار الوظيفي.
- 6. اهداف تخطيط المسار الوظيفي.
- خلاصة.

تمهيد:

يحتل موضوع المسار الوظيفي للعامل اهمية خاصة لدى جميع العاملين، نظرا لتطورات الجديدة في بيئة العمل والتي تسمت التغييرات في انماط الحياة وهيكل القيم وتركيبه القوى العاملة والتغيرات التكنولوجية وإعادة الهيكلة ويعكس ذلك احد تحديات الجديدة وغير المتوقعة التي يجب ان تتعامل معها الإدارة في جهودها لحشد واستغلال مواردها البشرية لغرض الحفاظ على وضعية المؤسسة في السوق.

1. أهمية تسيير المسار الوظيفي:

يمكن النظر الى اهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمؤسسة.

1.1.1. اهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد:

في ظل التغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية، فان نجاح المسارات الوظيفية يحقق الفرد اهمية بالغة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- محاولة ضمان الأنساق والتوافق بين التوقعات والخبرات¹ فزيادة رغباته واهتماماته يميل الفرد الى وضع اهداف غير واقعية عن العمل. والتوقعات المبالغ فيها يمكن ان ينتج عنها الإحباط والغضب وعدم الرضا، اذا ما اختلفت خبرات العمل مع القيم والأهداف.
- اشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون له من قيم وما يؤديه من انواع المهن وفي توجهاتهم الوظيفية، فيها يعطي الأفراد قيمة أكبر للترقي او الحرية، فإن آخري يعطون قيمة أكبر للمتعة الداخلية المتحققة من العمل.
- وآخري يعطون قيمة أكبر للشعور بالأمان وتحقيق التوازن في حياتهم ومن هنا يكون رسم المسار الوظيفي من الأمور الهامة لإشباع هذه التوجيهات المهنية لكل فرد مهما كانت هذه القيم.
- تحقيق التوازن بين الحاجة الى المال والترقي والتحدي المسؤولية في العمل والمجتمع وبين الأسرة ووقت الفراغ والتي تأخذ قيمة ترجيحية أكبر عن العمل² ، ومن ثمة فالفرد الآن يحاول ان يسعى الى تحقيق تعايش، حيث لا يغطي العمل على جوانب الأخرى لحياته. ومثل هذا القرار يعد من القرارات الصعبة التي يتخذها الفرد، لأنها تحتاج للمقارنة بين الحاجة الى العمل والحاجة الى وقت الفراغ أكبر.
- توفير برامج التطوير والتدريب تمكنه من تحمل المسؤوليات ، كما ان وجود مثل هذه البرامج يساعد على ازالة الصراعات في مجال العمل. وينهي الولاء والانتماء لكافة فئات العاملين.
- الرضا الوظيفي ويقصد به تنمية الشعور بتقدير الذات.
- بناء المهارات ويعني تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على اداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، وتمكين الأفراد من التنمية استعداداتهم ومواجهة التحديات.³

¹ جمال الدين مرسي: لإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الإسكندرية، مصر، 2003 ص 378.

² جمال الدين مرسي: المرجع السابق، ص 379.

³ خرخوش سامية وبوفرة رابح: تخطيط البشرية وعلاقته بالتسيير الفعال في المؤسسات لاقتصادية. ملتقى دولي حول التسيير الفعال للمؤسسات، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2005/5/4/3، ص 20.

2.1.1 أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

- **المؤسسة:** مثل الفرد لديها حافز لفهم ديناميكيات المسار الوظيفي، ففي الواقع قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية بفعالية تتوقف على قدراتها على فهم الحاجات الوظيفية للفرد ومساعدته على إدارة مسار الوظيفي بفعالية.
- **اختيار الموارد البشرية:** تبدأ إدارة الموارد البشرية بالاستقطاب والاختيار والتكيف الجماعي الفعال للفرد الجديد وتحتاج المؤسسة إلى الاهتمام بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين والمهوبين واختيار وتعيين أفضل فرد في العمل والذي يكون هناك احتمالات أكبر لإسهامه في التنمية، ولكي تحقق المؤسسة هذه المهام لا بد وأن تفهم المسارات الوظيفية التي تقدمها والتي تتوافق مع أهدافها وتوقعاتها. علاوة على ذلك أن تساعد الأفراد على فهم وظائفهم وتقدير قيمة الثقافة التنظيمية.
- **تنمية واستخدام الموارد البشرية:** عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لفنوه فيصبح الفرد عبئاً والتزاماً على المؤسسة أن تساعد أفرادها على إدارة مساراتهم الوظيفية¹، وعلاوة على ذلك أن تساعد وتدعم أداء وتنمية الموارد البشرية عليها أن تفهم المهام الحرجة التي تواجه الأفراد في المراحل المختلفة لمساراتهم الوظيفية.
- **تقييم الأداء:** يساهم المسار الوظيفي في القيام بعمليات تقييم الأداء على أساس أساليب عدالة مثل الكفاءة والمهارة ومدى الاستعداد وليس على أساس معايير غير موضوعية مثل الجنس، السن والعمر، ومن ثم توضيح نقاط القوة والضعف في أداء الفرد.²
- **إدارة الرسوب أو الجمود الوظيفي:** في حالة وجود عدد كبير من المرشحين لمراكز معينة بدرجة تفوق عدد المراكز المتاحة للتقدمي للمديرين والأفراد الآخرين يصبح كثير ما الأفراد راسبين وظيفياً في مراحل المهنية الأولى، أي أن احتمال بقائهم في وظائفهم تقدم فرص محدودة للتقدمي وبمثل هذا الموقف تحدي بالنسبة للمؤسسة تسعى للحفاظ على مستوى عالي من إنتاجية أفرادها بتقليل معدل دوران العمل العالي مثلاً أو نسبة الغيابات التي يمكن أن تسبب مشاكل انخفاض معنويات الأفراد الذين يدركون عدم وجود فرص كبيرة أمامهم للتقدمي في العمل. وذلك لن يكون إلا بفهم المسار الوظيفي لكل فرد في المنظمة.³

2. أهم جوانب المسار المهني للعامل:

يمر الفرد خلال حياته الوظيفية بمراحل متعددة ومتلاحقة تبدأ مع بداية عمله فيها وتنتهي عند بلوغه سن التقاعد بافتراض بقاء الفرد في المؤسسة طوال حياته الوظيفية أن دورة حياة الموظف الوظيفية ذات علاقة مباشرة

¹ رواية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 340.

² احمد ماهر: دليلك الى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي الدار الجامعية. لإسكندرية، 1995، ص 16.

³ رواية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 342.

بتخطيط المسار الوظيفي، حيث يقوم هذا التخطيط على اساس الدراية بمراحل هذه الدورة، وطبيعة وتحديات وطموحات الأفراد في كل مرحلة من هذه المراحل لذلك يتوجب علينا قبل ان نشرح عملية التخطيط المسار الوظيفي ان نفهم مضمونها كيف تبدأ، وماذا تتضمن وأين تنتهي¹ وفيما يلي شرح لمراحل المسار الوظيفي ولأهم معوقاته

1. **مراحل المسار الوظيفي:** من الوسائل التي يمكن استخدامها لتحليل ومناقشة المسارات الوظيفية هو النظر إليها باعتبارها عملية متعددة المراحل وبالتالي فان التقدم من نقطة الاستكشاف ثم البحث الوظيفي ثم، الاستقرار الوظيفي وأخيرا ترك الوظيفة تمثل مراحل طبيعية في حياة كل منا، ويتفق الباحثون على وجود اربع مراحل متميزة يمر بها الفرد في حياته الوظيفية هي: الاستكشاف التأسيسي، الحفاظ او الصيانة، وأخيرا ترك الوظيفة² وفيما يلي شرح لمراحل المسار الوظيفي.

2. **مرحلة الاستكشاف:** تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة حيث يحاولون تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم الشخصية. القيم الذاتية تفضيلا ت العمل وغيرها. ويبدوون في تجميع المعلومات عن الوظائف والمهن ونوعية العمل من مصادر مختلفة مثل: الزملاء و الأصدقاء و اعضاء الأسرة و ربما وسائل الإعلام، وبعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم فإنهم قد لا يبدوون التعرف في اكتساب نواحي المعرفة والمهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف وعلى وجه التحديد فان مرحلة الاستكشاف تحدث في الفترة ما بين سن الخامسة عشر الى دون الثلاثين بينما يكون الفرد في مراحل التعليم الثانوي او الجامعي او حديث التخرج، وتحدد الإشارة الى ان مرحلة الاستكشاف تستمر عندما يبدأ الفرد عمله الجديد، ومن منظور المؤسسة فان عمليات التوجيه والتأقلم الاجتماعي تعتبر ضرورية لمساعدة العاملين الجدد على الإحساس بالألفة مع الوظيفة الجديدة والزملاء حتى يمكنهم البدء في تحقيق اهداف المؤسسة.³

3. **مرحلة التأسيس:** بانتهاء المرحلة التحضيرية السابقة يكون الفرد قد اكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة ورسم مساره الوظيفي في ضوء تقييم امكان لحيته التي حددت في مرحلة الاستكشاف وفي مرحلة التأسيس هذه يوضع الفرد على بداية الطريق أي بداية مساره الذي يكمل من خلاله مشواره الوظيفية المستقبلية في المؤسسة وأحيانا قد لا ينجح الفرد في الوصول الى المجال الوظيفي المناسب الأمر الذي يدفعه الى البحث في مؤسسات اخرى وغالبا ما ينجح الفرد بداية هذه المرحلة في إيجاد المجال الوظيفي المناسب فيقوم بتنويع أنشطة

¹ عمر وصفي عقيلي: ادارة الموارد البشرية دار النشر والتوزيع، لأردن، 2005، ص 558.

² جمال الدين محمد المرسي: مرجع سابق، ص 380.

³ جمال الدين: نفس المرجع، ص 283.

العمل التي تساعده على كسب وظيفة دائمة غي المؤسسة ويحتاج الفرد لمن يقف الى جانبه ويوجهه ومن اجل ذلك فهو يتوقع ان يكون رئيسه المباشر في موقف الصديق والمستشار الذي يوجهه في هذه الرحلة¹

4. **مرحلة الحفاظ الوظيفي:** ويهتم الفرد في هذه المرحلة بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية والحفاظ على ادراك الآخرين لقدراته على الانجاز و المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة ويمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيذا كبير من الخبرة والمعرفة و الإلهام الوظيفي كما يمكن استخدامهم كمدرين للعاملين الجدد، وتزداد مشاركتهم في مراجعة وتصميم سياسات المؤسسة او اهدافها وفي التوجيه وبالرغم من ذلك نجد الفرد في هذه المرحلة الثلاث مسارات متميزة ومنفصلة تماما وهي:

- الاستمرار في المسار الوظيفي بنفس المستوى الذي انهي به مرحلة التأسيس ولا يعتبر ذلك سهلا حيث يحتاج الى مزيد من جهد الفرد اولا ومن المؤسسة التي يعمل بها ثانيا.
- الركود وفي هذه المرحلة يبدأ الفرد نهاية مساره الوظيفي مبكرا وربما ادى ذلك الى فقده وظيفته.
- التقدم في المسار الوظيفي الى اعلى عن طريق الترقية وقد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ذات مستوى اعلى حتى ولو خارج المؤسسة.²

اسباب الانفصال الوظيفي: وتمثل اصعب مراحل المسار الوظيفي للفرد خاصة. بالنسبة لأولئك الذين كانت قفزاتهم سريعة ونالوا حفا من الشهرة والتقدير والسلطة فبعد عقود من الانجازات المستمرة و الأداء المتميز يحين الوقت للتقاعد. وفي هذه المرحلة يحاول الأفراد الاستعداد لهذا التغيير من خلال محاولة إيجاد التوازن بين الأنشطة الوظيفية والأنشطة الغير وظيفية مثل الرحلات وممارسة الرياضة. ورغم ذلك بالنسبة لبعض العاملين فان هذه المرحلة قد لا تعني عدم العمل نهائيا. بل قد يقرر الفرد اذا وجد الفرصة ان يستمر في العمل مع المؤسسة لعدد محدود من الساعات او من خلال العمل الاستشاري. كذلك فانه بغض النظر من السن فقد يقرر بعض العاملين الالتحاق بوظائف اخرى ليست مماثلة لنوعيات الوظائف السابقة.³

- وفي الختام نود ان نشير الى نقطة هامة في مجال المسار الوظيفي وهي ان فترات المراحل السابقة قد تختلف من موظف لآخر وخاصة فترة الحفاظ الوظيفي.
- فبعض الموظفين نجدهم خلال هذه الفترة يتقدمون ويتطورون باستمرار في حين اخرون لا يتقدمون ولا يتطورون بل يحافظون على ما اكتسبوه في مرحلة التأسيس والشكل التالي يوضح هذه النقطة ويوضح ايضا مراحل المسار الوظيفي.⁴

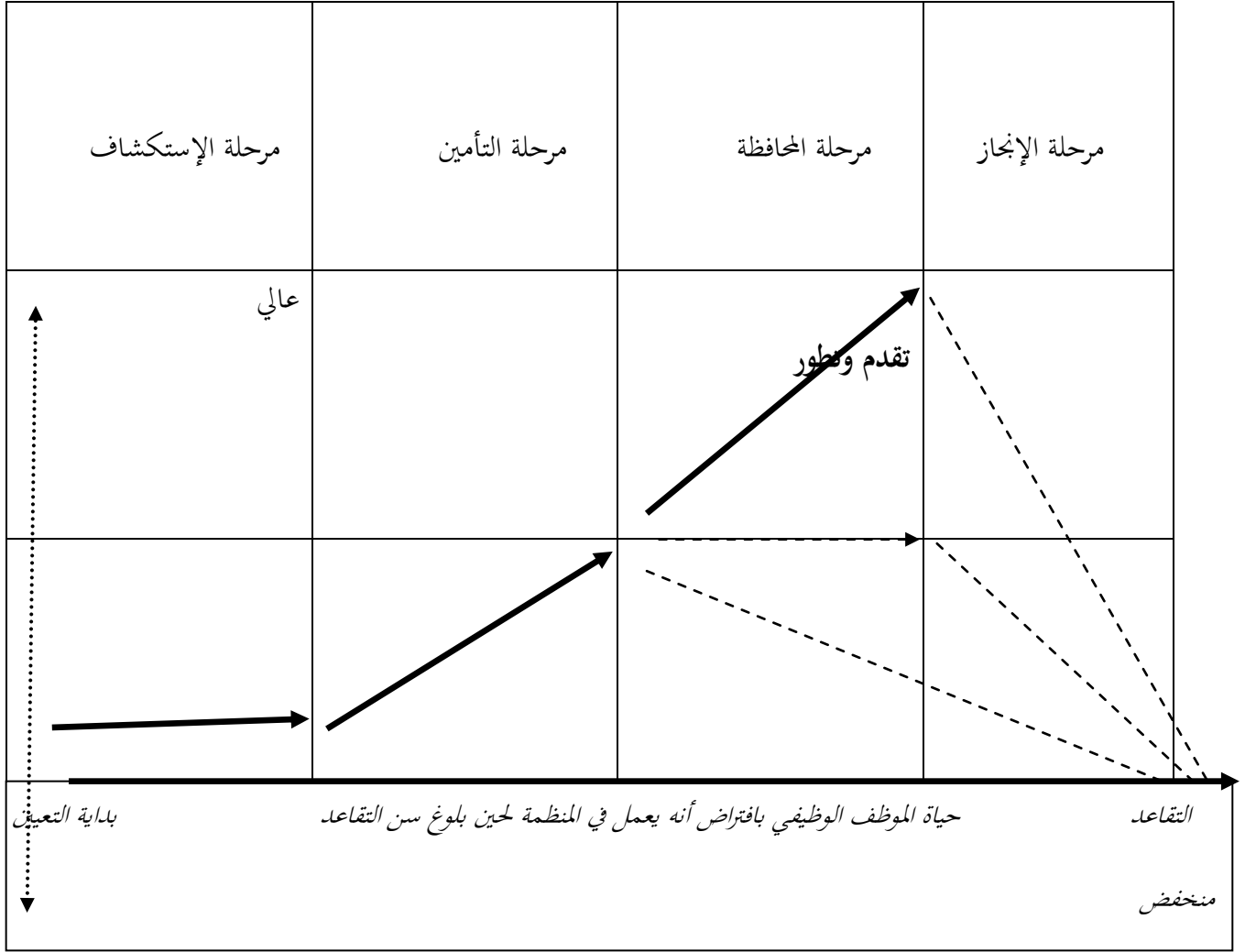
¹ صلاح عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات , دار الجامعة الجديدة للنشر, الإسكندرية ,2002, ص 297.

² مصطفى محمود ابوبكر: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية, الدار الجامعية, الإسكندرية , 2004, ص 231.

³ جمال الدين محمد مرسي : مرجع سابق, ص 384.

⁴ عمر وصفي عقيلي : مرجع سابق, ص 561.

الشكل 1: مراحل المسار الوظيفي¹



تدل الخطوط المتقطعة او النقطية بأن الموظفين وبسبب ضعف امكاناتهم وعدم تطورهم، تكون فترة المحافظة لديهم قصيرة فينتهي مساهمهم في مستويات ادارية دنيا او وسطى، في حين اخرين بسبب كفاءتهم المرتفعة وتطوير انفسهم يصلون الى مستوى اداري عالي، وتكون فترة المحافظة طويلة، حيث يكون ادائهم في حالة تقدم وتطور مستمر.²

والجدول التالي يلخص هذه المراحل الأربعة والسمات المتميزة (المميزة) لكل منها

¹ عمرو صفى عقيلي: مرجع سابق، ص 561.

² عمر وصفى عقيلي: المرجع السابق، ص 562

جدول 1: ملخص مراحل المسار الوظيفي واهم السمات المميزة.

المرحلة / ابعاد المقارنة	الاستكشاف	التأسيس	الحفاظ	الانفصال
المهام	* تحديد الاهتمامات * تحديد المهارات * التوافق بين الفرد والوظيفة	* فرص التقدم والنمو * فرض الأمان * تنمية نمط الحياة	* الحفاظ على الإنجازات * تحديد الإنجازات	* حطط التقاعد * التوازن بين الأنشطة الوظيفية وغير الوظيفية.
النشاط	* المساعدة * التعليم * اتباع * الإرشاد	* الاستقلالية * المساهمة	* التدريب * وضع السياسات * الدعم والتشجيع	* ترك العمل
العلاقة بالآخرين	صبي	زعيم	مراقب	موجه/مدعم
السن	أقل من 30	45-30	60-45	أكبر من 60 سنوات
سنوات الوظيفة	أقل من عامين	2 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات

المصدر: جمال الدين محمد مرسي، المرجع السابق، ص 381

ونلاحظ ان عمر الفرد وحدة البقاء في الوظيفة يعتبر ان مؤشر جيدين لمراحل المسار الوظيفي التي يمر بها الفرد¹
3. اسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي: هناك العديد من العناصر التي تحكم نجاح او فشل الفرد في
 المراحل المختلفة من مساره الوظيفي وسوف نتعرض لبعض من هذه العناصر وذلك حسب اختلافها من مرحلة
 الى اخرى خلال المسار الحياتي والوظيفي للفرد².
اولا: العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي.

ويقصد بذلك نقطة البداية في المسار عند دخول الفرد لأول وظيفة له وتعرضه لأول خبرات وتجارب وظيفية
 به. يقابل الفرد مجموعة من الصعوبات والمشاكل منها³

¹ جمال الدين محمد مرسي: مرجع سابق، ص 381.

² احمد ماهر: دليلك الى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي. الدار الجامعية، لإسكندرية، 1995، ص 37.

³ احمد ماهر: نفس المرجع، ص 38.

أ. **زيادة الطموح**: وعدم واقعيته في بداية المسار الوظيفي لأي فرد يكون لديه مجموعة من الأحلام يأمل ان يحققها وقد يفشل في ذلك رغم ما يتوفر لديه من امكانيات تحقق له ذلك الطموح. فتكون النتيجة احيانا تحطم الآمال.
 ب. **انعدام اهمية الوظيفة الأولى**: يزداد احباط كثير من الأفراد في اولى وظائفهم بسبب صغر الوظيفة وإنخفاض اهميته, ومما يزيد من المشكلة تعقيدا هو ان الشخص يبني امالا لا تفوق الواقع وفي نفس الوقت لا يعطي المديران بالا الى ان الشباب لديهم طاقات يمكن استغلالها لم تم توفير وظائف وأعمال بما درجة من التحدي وتوفر الإمكانيات والسلطات تطلق امكانياتهم.

ج. **عدم النضج الشخصي**: يتميز الفرد في بداية مساره بعدم الخبرة الكافية لتحمل المسؤوليات الكبيرة كما انهم غير ماهرين في العلاقات الاجتماعية والشخصية مع الآخرين وهي امور كلها مطلوبة للنجاح في العمل.
 د. **إنخفاض الجانب العملي**: يتميز الموظفون الجدد بأنهم نظريون وأنهم يحتاجون الى ان يتعلموا كثيرا الفن التطبيقي وان ما درسه يحتاج الى بعض التكيف حتى يتم تطبيقه.

هـ. **عدم تبليغ الفرد بتقييم اداءه**: يحتاج الموظف الجديد باستمرار ان يحصل على معلومات عن مدى تقدمه في الأداء والإنجاز وما اذا كان اداءه جيدا ام انه يحتاج الى تطوير وتعديل وتدريب وتوجيه اضافي.
 و. **الرئيس المباشر السيئ**: وتتعدد مشاكل الرئيس المباشر فقد يكون تجاهله التام للموظف الجديد وعدم تدريبه له وإهماله في اعطائه التعليمات اللازمة وعدم تحفيزه وعدم نصحه وإرشاده اثر سلبي على الموظف الجديد.

ثانيا: العناصر المرتبطة بمتاعب منتصف المسار الوظيفي:

تعتبر مرحلة منتصف المسار الوظيفي من اصعب المراحل التي يمر بها الفرد على طول المسار نظرا للتغيرات العديدة التي تصاحب هذه الفترة. فهي وان كانت فترة جني ثمار السنوات الماضية. إلا انها كثيرة ما تكون فترة اعادة نظر وتقييم الأمور. ومن المعروف ان الأفراد عند مرورهم بهذه المرحلة يتعرضون للعديد من التغيرات النفسية و الفكرية والمهنية والأسرية مثل¹:

- ادراك الفرد لانخفاض قدراته الجسمانية.
- ادراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها.
- حدوث تغيرات كثيرة في العلاقات الأسرية.
- حدوث تغيرات في العلاقات داخل محيط العمل.
- توليد الشعور بالتقدم.

¹ احمد ماهر: المرجع السابق, ص 41.

كما تتميز هذه المرحلة بحدوث تغيرات في بيئة العمل نفسها والتي تساهم في تفاقم ازمة منتصف العمر والتي يمكن تحديدها فيما يلي:¹

أ. عدم انفصال العمل عن الحياة لبعض الأفراد الذين يعتبرون ان مستقبلهم الوظيفي هو حياتهم وبالتالي يصبح الوقت عنصر حرج ثمين جدا.

ب. بتزايد الاعتمادية نظرا لتعدد الأعمال يضطر المدير للاعتماد على فريق من المستشارين الفنيين والمساعدين.

ج. يقضي الفرد معظم حياته في شق طريقه الى القمة او المدافعة عن هذه القمة وهذا يعني البقاء في حالة طوارئ مستمرة مما يسبب ضغط شديد على الأعصاب.

د. نظرا لتزايد تقدير المجتمع للشباب فإن النجاح الذي حققه خلال منتصف العمل يشوبه الشعور بتقدم العمر.

ثالثا: العناصر المرتبطة بنهاية المسار التقاعد:

في هذه المرحلة يتحول الفرد من شخص عامل الى شخص متقاعد. وبما ان العمل هو جزء هام من كيان المرء وخاصة بالنسبة للأشخاص من ذوي الوظائف العليا مثل المديرين و المتخصصين فان فقد العمل يؤدي الى شعوره بأن جزءا من كيانه قد ضاع. ولكن من ناحية اخرى فان التقاعد يمكن ان يعني الهروب من وظيفة محبطة ومن العمل الصعب والشاق والحرية لعمل اشياء لم يكن لديه وقت القيام بها اليومي للحياة وتغيير التصور الذاتي الذي كان ثابت نسبيا على مدى فترة طويلة باعتبار ان العمل كان يحقق للفرد العديد من الأهداف في السابق ومن بينها:²

● ان العمل يعطي الفرد الفرصة لكي يربط نفسه بالمجتمع وان يساهم في المجتمع او ان يرى نفسه على انه شخص مساهم في المجتمع من خلال توفير السلع و البضائع و الخدمات التي يحتاجها.

● يساعد الفرد على دعم وتوطيد منزلته واحترام الذات.

● يساعد العمل ايضا على ابعاد الأفكار ومشاعر الوحدة والعزلة.

● ان العمل يقدم المجال لكي يحقق الفرد ذاته وشخصه ومواجهة الأهداف التي يرى الآخرون انها ذات قيمة وتستحق المدح.³

وللتخلص من كل هذه المشاكل التي تعيق الفرد في مساره الوظيفي لا بد عليه من تخطيطه وتنميته للسعي الى المستقبل افضل من خلال التعرف على الآمال الوظيفية والإمكانيات الفردية وان يتبصر بنقاط قوته وضعفه وان يتسلح بالتعليم ويبحث عن الوظائف وان يتدرب لكي يكون الأفضل وهذا اما سيتم تناوله في:

¹ نفس المرجع: ص 42.

² احمد ماهر: المرجع السابق, ص 43.

³ نفس المرجع : ص 44.

4. تخطيط المسار الوظيفي:

يعتبر تخطيط المسار الوظيفي إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية الحديثة التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تستطيع المؤسسة مساعدة أفرادها لتنمية مسارهم الوظيفي وذلك لتحقيق الرضا والحفز لهم نتيجة لمعرفة مسار حياتهم في خطوات متسلسلة تبدأ من أول السلم الوظيفي حتى سن التقاعد¹.

5. أهمية تخطيط المسار الوظيفي: إن عملية تخطيط المسار الوظيفي لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد العامل والمؤسسة نظراً للنتائج الإيجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي ومن أهم هذه النواحي الإيجابية ما يلي:²

- ضمان توفير الكفاءات المميزة مستقبلاً: تمثل جهود تخطيط المسارات الوظيفية لامتداد الطبيعي لعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- أي إن التغيرات المستمرة لمتطلبات قوة العمل في الأجلين المتوسط و الطويل يجب تحديدها عندما تقوم المنظمة بتحديد أهدافها طويلة الأجل . أن إن مساعدة الأفراد في صياغة وتشكيل احتياجاتهم وأهدافهم الشخصية يزيد من احتمالات توافر الكفاءات المناسبة لمواجهة الاحتياجات المتغيرة.
- مقابلة الطموحات الوظيفية للأفراد : فالعاملون خاصة من صغار السن يطهون رغبة في تحقيق مزيد من السيطرة على مساراتهم الوظيفية ولا يقبلون المهام و الأدوار التي حددت لها الإدارة فهم يريدون المزيد من الرضا الوظيفي وكذلك البدائل الوظيفية وهو الأمر الذي يمكن تحقيقه من خلال تخطيط المسار الوظيفي.
- تشجيع تنوع الثقافات : يتسم برنامج تخطيط المسار الوظيفي الفعال بإتاحة الفرصة في جميع مستويات التنظيم لكل فئات العمال وعليه فلن يواجه الفرصة المهنية الممتدة في ظل ظاهرة العولمة والمشروعات المشتركة حول العالم يجعل من تنوع الثقافات امر مرغوباً وواقعاً ملموساً.
- الحد من إحباطات العاملين: إن وجود خطط للمسار الوظيفي تؤدي الى بناء توقعات حقيقة وتطلعات مقبولة بدلاً من المغالاة في ذلك وهو ما يؤدي في النهاية الى تقليل حدة مشاعر الإحباط التي قد تسود بين العاملين فمثلاً في حالة سيطرة حالات لتخفيض على ذلك فقد يتسرب الإحباط الى قطاعات كبيرة من الأفراد حيث يلمسون وجود فجوة كبيرة بين طموحاتهم وفرص تحقيقها في الواقع العملي.
- تجنب التقادم المهاري: تساعد برامج التخطيط للمسار الوظيفي الفعال في توقع التطورات كالتغير في أذواق المستهلكين ومن ثم العمل على اكتساب الأفراد المهارات الجديدة تتناسب مع هذه التطورات³

¹ صلاح عبد البقي: إدارة الموارد البشرية, مرجع سابق, ص 259.

² جمال الدين محمد مرسي: مرجع سابق, ص 378.

³ جمال الدين محمد مرسي: المرجع السابق, ص 379.

- **تحسين قدرة المؤسسة في جذب والحفاظ على العمالة المؤهلة** : ان توافر خطط لتنمية وتطوير المسار الوظيفي في أي مؤسسة يساهم في تحقيق الطموحات الوظيفية للأفراد ومستقبلهم المهني مما يشجعهم على الالتحاق بها وذلك خاصة على هذه النوعية من العمالة اما بالنسبة لأولئك الموظفين فان وجود هذه الخطط يساعده على تنمية الولاء والانتماء واستمرار العمل بها.
- **تحسين سمعة المؤسسة** : اذا ادرك الأفراد ان منظماتهم تعني بمستقبلهم الوظيفي فإنهم سوف يكونون اداة جيدة للترويج لها في كافة المجتمعات و الاماكن التي قد يتواجدون فيها الأمر الذي يؤدي في النهاية الى تحسين صورتها والتعبير عنها كمجال جذاب للعمل.
- **تخفيف القيود عن حركة العمالة** : ان وجود جهود لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي يمكن من اطلاق وتقرير امكانيات الأفراد وتشجيعه على ذلك من خلال حركات الترقية والنقل .
- **تقليل تكلفة العمال** : ان الحصول على افراد ذوي كفاءة ومعرفة عالية يجعل ما ينفق على أنشطة تخطيط وتنمية المسار الوظيفي ذو عائد يفوق التكلفة وفي المقابل هناك من المؤسسات التي لا يوجد لها ما ينفق على هذا الامر بينما تفوق تكلفة العمالة ممثلة في الأجور والحوافز الأخرى وتحقق بذلك خسارة فادحة 1 .
- **اهداف تخطيط المسار الوظيفي** : هناك عدة اهداف لعملية تخطيط المسار الوظيفي يمكن ايجازها في نقاط التالية2:
- ان الأفراد يتغيرون بمرور الزمن ومن الطبيعي ان تتغير احتياجاتهم واهتماماتهم وفقا لذلك بالمثل فلن المؤسسات تغير من اتجاهاتها ومن ثم تعدل استراتيجياتها لتحقيق التوافق مع هذه التغيرات وعليه اذا كان وجود الأهداف يعتبر ضروريا فان اظهار قدر م ن المرونة بشأن كيفية تحقيقها يعتبر مطلبا لتحقيق الفعالية والنجاح وذلك من خلال تخطيط المسار الوظيفي الذي يسمح بالتوفيق بين الاحتياجات التنظيمية والفردية بالطريقة التي تساهم في تحقيق رضا العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- يساهم تخطيط المسار الوظيفي في تقويم قدرات الأفراد و مهاراتهم وبالرغم من أي نظام تقارير الأداء يمكن ان يعطي بعض المعلومات المفيدة في هذا المجال إلا ان ما يشوب هذه التقارير من اوجه قصور بسبب بعض نواحي التحيز وعدم الموضوعية والاستفادة منها.
- تطوير سياسات ادارة الموارد البشرية المطبقة حاليا في المؤسسة ذلك ان تصميم برنامج متكامل لتنمية المسارات الوظيفية يحتاج الى ادخال بعض التعديلات على السياسات الحالية للموارد البشرية اوضع سياسات جديدة خاصة في مجالات النقل الترقية التحفيز التدريب3

¹ احمد ماهر: دليلك لتخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي, مرجع سابق, ص 16.

² جمال الدين محمد المرسي: مرجع السابق, ص 396.

³ صلاح عبد الباقي: ادارة الموارد البشرية, مرجع سابق, ص 275.

- تحقيق التنسيق والتكامل في نظام في الموارد بالمؤسسة حيث يضمن التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية للأفراد التعامل مع كافة وظائف الأفراد التعامل مع كافة وظائف ادارة الموارد البشرية وفق مدخل النظم حيث يتعذر الاستفادة من مزايا تخطيط المسار الوظيفي دون وجود ممارسات ادارية سليمة في مجالات انشاء فرص عمل والبحث عن الكفاءات المتميز ووضع نظم ولوائح مرنة وموضعية لأعمال التعيين والرواتب والمكافآت وغيرها في سياسات التوظيف واستثمار الموارد البشرية .
- يهدف الفرد اساسا من تخطيط مساره لتحقيق التوازن الصحيح بين الوظيفة والمؤسسة والعائلة و الأصدقاء والاستمتاع بالحياة وأيضا تحقيق الوضع الاجتماعي المرموق الذي يحصل عليها من خلال اعمال تخرج عن نطاق وظيفته.
- تساهم السياسة تخطيط المسار الوظيفي على حرص افرادها لتحقيق المتميز بالتالي تكوين دافع قوي لتحديث وتطوير قدراتهم ومهاراتهم واكتساب كل ما هو جديد في مجال مهنته او وظيفته وتقديم افكار غير تقليدية للخدمة المؤسسة.1

¹ مصطفى محمود ابوبكر: مرجع سابق، ص 221.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل اتضح لنا ان المسار الوظيفي هو سلسلة من الوظائف التي يتولاها العامل او الفرد خلال حياته المهنية الى ان يحين موعد تقاعده ولديه انواع كثيرة وعديدة فيما يتعلق بنوع العمل التضمن والكيفية التي تؤثر بها على حياة الشخص المعنى كالرضا على الوظيفة لذا على كل فرد اتخاذ قرارات حكيمة ووضع خطط مناسبة بشأن مساره الوظيفي للحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات على مدى تطابق المميزات المتعددة للوظيفة مع مميزاته الشخصية كمستوى المعرفة والمهارة والخبرة وفهم واسع لأهداف المؤسسة وأولوياتها لأن في غياب ذلك الفرد قد يخطط لاتجاهات نمو وتطور وظيفي لا تتسق مع الأهداف التنظيمية لأمر الذي قد يترتب عليه الفشل والإحباط. لذا يجب على المؤسسة ان تسعى جاهدة الى خلق وظائف وفرص عمل افضل مهنيا للأفراد بجانب مساعدتهم على امتلاك واكتساب الخبرات والقدرات اللازمة والملائمة لهذه الوظائف والفرص من خلال العديد من برامج التدريب والتنمية وتحقيق التفاعل بين الأفراد والمؤسسة عند القيام بأنشطة تخطيط المسار الوظيفي بما يحقق التوافق والتكامل بين أهداف الأفراد وأهداف المؤسسة ومن هذا المنطلق سنحاول الولوج الى ميدان الدراسة والمتمثل في ملبنة الحضنة الكائنة بعاصمة الولاية. محاولين بذلك الاجابة عن جل التساؤلات واختبار فرضيات البحث للتأكد من صدقها وعدم صدقها.

الفصل الرابع

مجالات ومنهجية البحث

وأدوات الدراسة

-تمهيد

التعريف بميدان الدراسة ومنهجية البحث:

1/مجالات الدراسة

- تحديد المجال المكاني

- تحديد المجال الزماني

- تحديد المجال البشري

- نوع العينة

- العينة و كيفية اختيارها

2/ المنهج والادوات المستخدمة في الدراسة

-منهج الدراسة

-ادوات الدراسة

-العينة وكيفية اختيارها

تمهيد:

يعتبر الاطار المنهجي للبحث احد الجوانب المهمة بحيث لا يمكن لأي باحث ان يتخلى عنه إن عملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه ان يترجم معظم اهداف البحث ويمكن رده الى المنهج الذي سنوظفه والعينة التي تنصب اليها الدراسة ونوع الادوات التي تجمع من خلالها المعلومات من الميدان او من ثم جاء الفصل الرابع لتوضيح ذلك حيث يحتوي على طبيعة المنهج المطبق في البحث كما تطرقنا كذلك الادوات التقنية الخاصة بحصر المعلومات والمتمثلة في الملاحظة المباشرة واستمارة استبيان واستمارة مقابلة

أولاً: مجالات الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية ولقد اتفق العديد من الباحثين والمتخصصين في مناهج البحث الاجتماعي على أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية¹

1-1 المجال المكاني: مؤسسة حضنة حليب

1-2 المجال الزمني: في اطار البحث عن تفعيل التأمين الاجتماعي في القطاع الخاص وتأثيره على المسار المهني

للعامل تضم النزول الى ميدان الدراسة ابتداء من 2019/4/7 وتم اجراء الدراسة الميدانية على ثلاث مراحل: المرحلة الاولى: يوم 2019/4/7 كانت بصدد الدراسة الاستطلاعية بحيث تم الوقوف على واقع الدراسة وتم

التعرف على مختلف مصالح المؤسسة ومجتمع البحث

المرحلة الثانية: 2019/4/14 كانت زيارتنا الثانية لميدان الدراسة اين تم توزيع الاستمارات

المرحلة الثالثة: 2019/4/28 اين تم استرجاع الاستمارات

1-3 المجال البشري: لمحة تاريخية عن المؤسسة

مؤسسة حضنة حليب هي مؤسسة ذات مسؤولية محدودة SARL كانت تسمى سابقا ملبنة الحضنة لاقتصارها على انتاج الحليب فقط وبعد تخصصها في هذا المجال اصبحت تسمى حضنة حليب

SARL و LAIT و HODNA

تم انشاء المؤسسة في 1998/12/15 وبدأت نشاطها في 2000/05/15 برأس مال يقدر بـ 6000000 دج

نتج عن شركة بين اربعة اشخاص هم الاخوين ديلمي وشخصين اخرين من ولاية باتنة بالإضافة الى قرض بنكي من القرض الشعبي (50%) موجه للاستثمار (طويل الاجل)

- في 2001/10/15 قامت المؤسسة بتوسيع نشاطها وبلغت قيمة التوسع بـ 50 مليون دينار جزائري وهذا المبلغ هو عبارة عن 100% اموال ذاتية وارتفع بذلك عدد العمال الى 55 عامل وزادت الطاقة الانتاجية

وفي 2005/10/15 قامت المؤسسة بتوسيع ثاني بمبلغ 90 مليون دج وهو مقسم الى اموال ذاتية وقروض بنكية الاستغلال

وللإشارة تقع مؤسسة حضنة الحليب في الجهة الجنوبية للمنطقة الصناعية لمدينة المسيلة ويعد موقعا استراتيجيا

وهاما نظرا لبعدها عن التجمعات السكنية وحركة الطرقات وكذا قربها من مصدر التمويل بالمياه و الذي يعتبر

المادة الاولى الرئيسية في العملية الانتاجية يحدها من الشمال الطريق الوطني رقم 05 ومن الجنوب مجموعة من

الحقول والشرق الطريق الوطني الرابط بين المسيلة وبوسعادة

¹ محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية المكتبة الجامعية الإسكندرية 2001. ص 211

ثانيا: العينة وكيفية اختيارها

نظرا لصعوبة اجراء دراسة البحث على جميع المجتمع الاصلي ومحل الحالات المكونة فإننا نأخذ مجموعة من افراد المجتمع على ان تكون ممثلة للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة ومن ثم تعميم نتائج العينة على كل المجتمع فيما بعد

ونظرا لطبيعة الموضوع المدروس فقد استعملنا العينة الطبقية ويتم اللجوء الى هذه العينة عندما يكون مجتمع البحث كبيرا جدا حيث يتم تقسيم مجتمع البحث الى عدة اقسام تبعا للمساحة او الطبقات او المستوى التعليمي وذلك بحسب ما تتطلبه الدراسة

-تقدير حجم العينة

لا يوجد اتفاق احصائي لتحديد الحجم الامثل للعينة لذلك اعتمد في هذه الدراسة كل اختيار نسبة 10% من المجتمع الكلي بالاستعانة بطريقة التوزيع المتساوي لاختيار مفردات كل طبقة وبما ان المجتمع الاحصائي للبحث والبالغ عددهم 920 عامل ينقسم الى اربعة طبقات متباينة الحجم حيث نجد اطارات 111. اعوان تحكم 180 عمال تنفيذيين 500. عمال مؤقتون 157. فقد تم حساب العينة كما يلي

1 حجم العينة كما يلي:

$$920 \longleftarrow 100\%$$

$$س \longleftarrow 10\%$$

$$\longleftarrow (920 \times 10) / 100 = 92$$

2 حجم العينة في كل طبقة

$$= \text{حجم العينة في كل طبقة} =$$

حجم العينة × حجم الطبقة حجم المجتمع
--

$$- \text{عينة الاطارات} = (92 \times 110) / 920 = 11$$

$$- \text{عينة اعوان تحكم} = (92 \times 180) / 920 = 18$$

$$- \text{عينة عمال تنفيذيين} = (92 \times 480) / 920 = 48$$

$$- \text{عينة عمال مؤقتون} = (92 \times 150) / 920 = 15$$

تعتبر العينة العشوائية التطبيقية أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع الاحصائي الغير متجانس حيث انه في كثير من الاحوال تكون مفردات المجتمع الاحصائي غير متجانسة من حيث الصفة او الصفات المدروسة.

ففي هذهالحالة لا يجوز سحب عينة عشوائية بسيطة لذا قمنا بسحب العينة العشوائية التطبيقية الذي يتماشى مع دراستنا فملبنة الحضنة تحتوي على ثلاثة فئات سوسيو مهنية إطارات, اعوان تحكم, عمال منفذون, وبالتالي أخذنا 10% من المجموع الاجمالي لعمال المؤسسة (مجتمع البحث) 920عامل موزعين حسب الفئات المذكورة أعلاه.

خامسا: منهج الدراسة

من اجل الوصول الى الحقيقة وتحري الدقة في البحث العلمي لا يكون هذا الا بإتباع منهج او طريقة معينة تؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم ونعني بالمنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة واكتشاف الحقيقة¹ ونظرا لأهمية وطبيعة الموضوع في هذه الدراسة فان المنهج المتبع الوصفي التحليلي الذي يعتبر بانه شكل من اشكال الوصف والتحليل والتفسير العلمي بغية وصف الظاهرة كما وكيفا بواسطة جمع المعلومات النظرية والميدانية وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة² لذلك فهو المنهج الاكثر ملائمة لموضوع بحثنا قمنا بوصف وتحليل وتغيير البيانات لغرض استخلاص النتائج التي يمكن ان تجيب عن الاسئلة التي طرحت في الاشكالية اضافة الى الاعتماد على التضييل وذلك في معالجة استمارات الاستبيان

سادسا: أدوات الدراسة:

في جمعنا للمادة العلمية والنظرية والميدانية لجأنا الى عدة مصادر تتفاوت من حيث القيمة والاهمية العلمية لها حيث تم الاعتماد على جملة من المراجع المتعددة والتخصصات كعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد والعلوم التجارية وادارة الاعمال وبعض المذكرات والرسائل والاطروحات الجامعية، ومن اجل الاحاطة بالظاهرة ميدانيا لا بد من جمع المادة العلمية الميدانية عن الظاهرة والتي تمت باستخدام مجموعة من الادوات والتقنيات : الاستمارة و الملاحظة والوثائق والسجلات الادارية

-فالاستمارة تعرف بانها نموذج يضم مجموعة اسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة او موقف ويتم تنفيذ الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية ا وان ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد

¹ بوحوش عمار محمد محمود الذنبيات مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث 1999 طبعة (1)الجزائر

² رشيد زرواني تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ط3 ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة 2008 ص176 276

-ولقد تم وضع 23 سؤالاً في الاستمارة مقسم الى 4 محاور هي:

-المحور الاول: ويضم البيانات العامة او الشخصية ويشتمل على 6 اسئلة

-المحور الثاني: كان حول علاقة حوادث العمل بالتكوين من خلال الاسئلة(7.8.9.10.11.12)

-المحور الثالث: ضم البيانات الخاصة بالفرضية الثانية المتعلقة بعلاقة التعويض عن العمل الحوافز من خلال الاسئلة (13.14.15.16.17.18)ذ

-المحور الرابع: ويضم بيانات خاصة بعلاقة النظام القانوني بالترقية من خلال

الاسئلة(19.20.21.22.23)¹

الملاحظة:

حيث كانت عند الزيارة الاستطلاعية حيث تعتبر احدى ادوات جمع البيانات وقد تم استخدامها لجمع المعلومات من قبل الباحث اثناء اجراءات المقابلات مع افراد العينة وكذا بعض المسيرين والغرض من استخدام اسلوب الملاحظة هو اثناء المعلومات بعد تحليل البيانات الواردة في الاستمارة حيث يمكن تسجيل كل ما يلاحظه الباحث من المبحوثين سواء كان كلاما او سلوكا

¹ رشيد بن رواقي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية المطبوعات الجامعية قسطينة 2008 ص182-218

الفصل الخامس

عرض ومناقشة فرضيات

البحث

عرض وتحليل بيانات ونتائج الدراسة

1- تحليل وعرض بيانات الدراسة

1-1- بيانات شخصية خصائص العينة

1-2- بيانات حول حوادث العمل في القطاع الخاص وعلاقتها بعملية التكوين الجيد للعاملين خلال المسار المهني

1-3- بيانات حول التعويض عن العمل في القطاع الخاص وعلاقته بتحضير العامل خلال المسار المهني

1-4- بيانات حول النظام القانوني للصندوق في القطاع الخاص وعلاقته بترقية العمال خلال المسار المهني

2- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضيات الدراسة

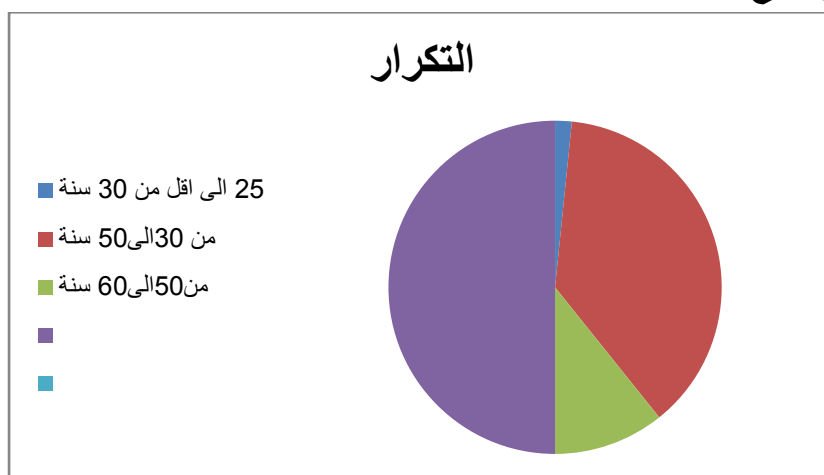
3- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

جدول رقم (1) يمثل توزيع المبعوثين حسب الفئات السوسيو مهنية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
11%	10	اطارات
20%	18	اعوان تحكم
54%	50	عمال تنفيذيين
15%	14	مؤقتون
100%	92	المجموع الكلي

من خلال قراءتنا للجدول رقم (1) نسبة 54% تعود للعمال التنفيذيين بينما تعود نسبة 20% لأعوان التحكم ونسبة 15% للعمال المؤقتين ونسبة 11% تعود للإطارات وهذا التوزيع يعود الى طبيعة ونقاط العمل فهو يحتاج الى عمال تنفيذيين للعمل الدؤوب

شكل رقم (1) يمثل توزيع المبعوثين حسب الفئات السوسيو مهنية



1-تحليل وعرض بيانات الدراسة

من خلال الاسئلة الاولى تم التعرف على مميزات افراد مجتمع البحث من حيث:السن,الجنس,الحالة العائلية,المستوى التعليمي,الاقدمية.

1-1البيانات السوسيو مهنية

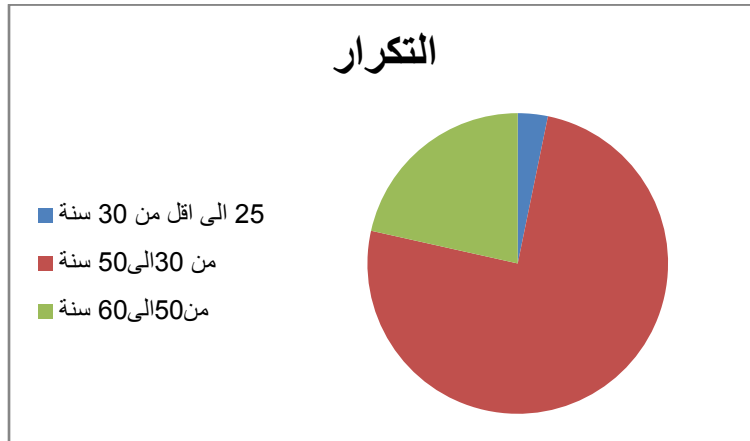
الجدول(2):توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
ذكر	73	%79
انثى	20	%21
المجموع	92	%100

من خلال الجدول رقم (2) يتبين لنا ان اغلب افراد العينة ذكر حيث بلغت نسبتهم %79 مقابل %21 فقط من الاناث

وقد يعود ذلك الى طبيعة العمل التي تعتمد على الجهد والذي يصعب على العنصر السنوي كما قد تعود قلة نسبة العنصر السنوي الى ان طبيعة عمل المرأة في مجتمعنا تتجه او تميل له الميدان التربوي أكثر من الميدان الصناعي

شكل (2):توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس

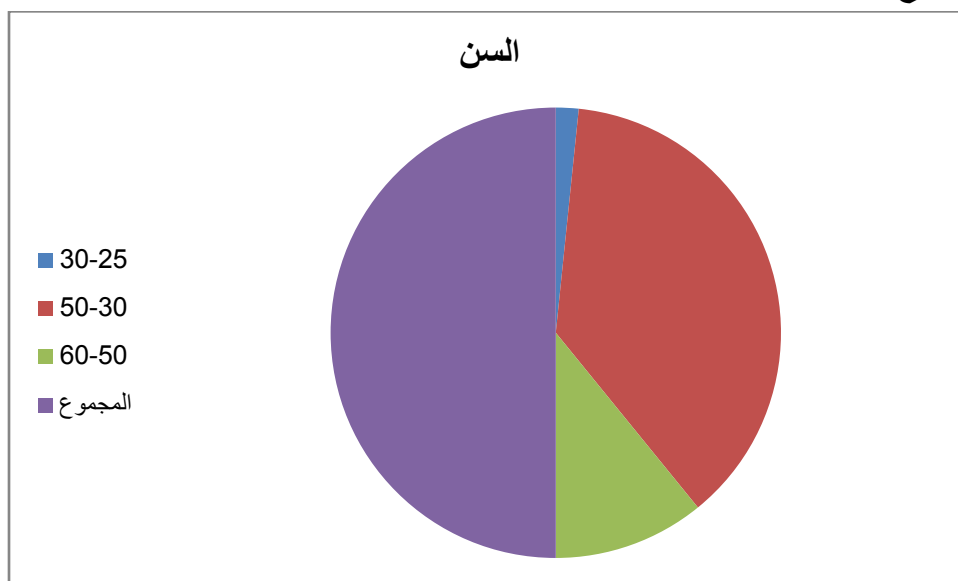


الجدول رقم(03)توزيع افراد العينة حسب السن

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
30-25	03	%3
50-30	69	%75
60-50	20	%22
المجموع	93	%100

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان نسبة %75 من افراد العينة تتراوح اعمارهم بين 30 الى 50 سنة في حين تأخذ الفئة العمرية ما بين 50 الى 60 سنة %22 وتعود اقل نسبة الى الفئة العمرية 25 الى اقل من 30 سنة بنسبة %3 وتعود النسبة الاكثر للفئة العمرية الاولى وذلك يعود الى امتلاك الخبرة او الاقدمية في ميدان هذا العمل في المؤسسة

شكل رقم(03)توزيع افراد العينة حسب السن

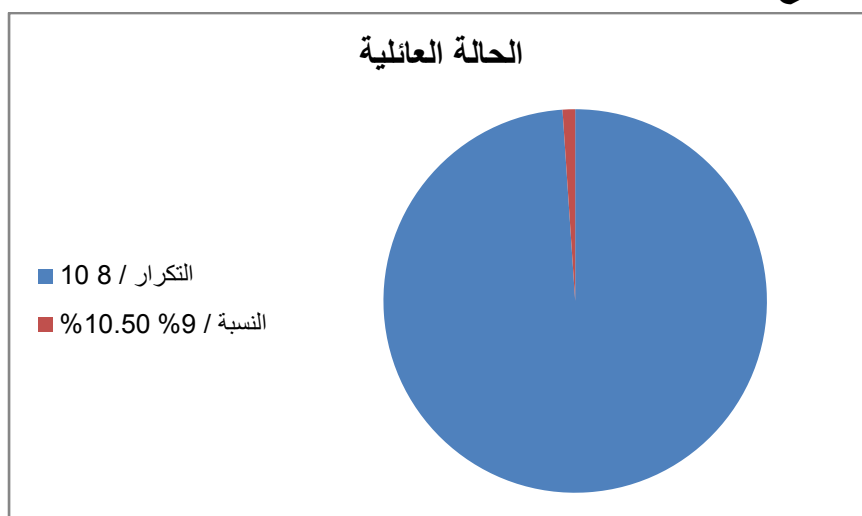


الجدول رقم(4)يبين توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
اعزب	10	%11
متزوج	75	%81
مطلق	/	/
ارمل	7	%8
المجموع	92	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) ان اغلب المبحوثين متزوجين حيث بلغت نسبتهم %81 في حين رجعت نسبة العازبين بـ %11 اما نسبة الارامل حازت على %8 وقد يعود ذلك الى ان المتزوجين يعيشون الاستقرار الاجتماعي مما يؤثر ذلك على استقرارهم وظيفيا ويؤثر ايجابا مع الاخرين في المؤسسة عكس فئة العزاب والمطلقين والارامل

شكل رقم(4)يبين توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

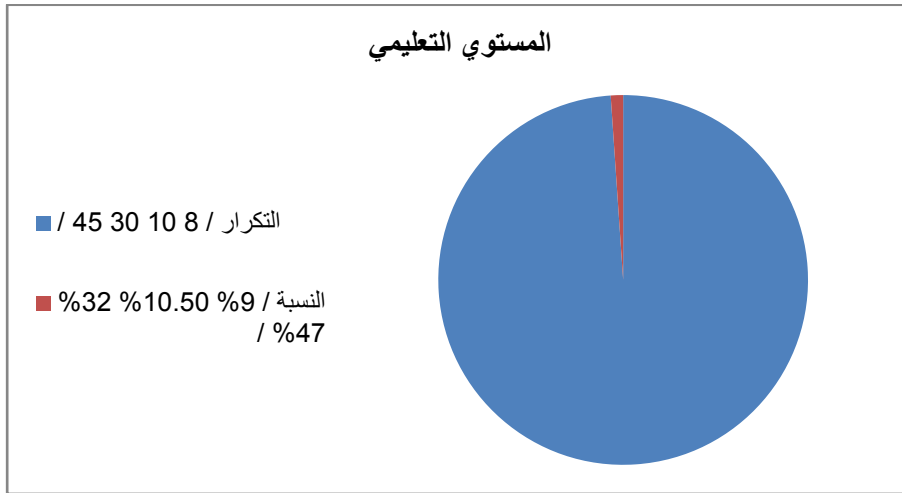


الجدول رقم(5) يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
امي	/	/
ابتدائي	8	%9
متوسط	10	%10.5
ثانوي	30	%32
جامعي	45	%47
مابعد التدرج	/	/
المجموع	92	%100

من الجدول رقم(5) نلاحظ ان نسبة 47% من افراد العينة ذوي مستوى جامعي بينما يمثل نسبة 32% من الافراد ذوي المستوى الثانوي في حين يعود مستوى المتوسط الى نسبة 10.5% وكذلك مستوى الابتدائي وتعدم النسبة عند المستويين الامي ومابعد التدرج مما يدل على ان المؤسسة تعمل على توظيف وتعيين العمل لذوي المستوى الجامعي والثانوي وذلك مراعاة لتحقيق الجودة داخل المؤسسة

شكل رقم(5) يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

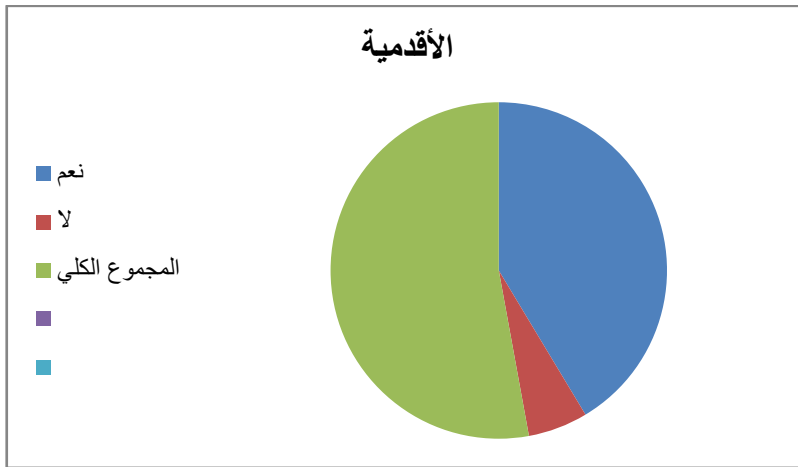


الجدول رقم(6) يبين توزيع افراد العينة حسب الاقدمية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
1 الى اقل من 5	10	%11
من 5 الى 10	10	%11
من 10 الى 15	43	%47
من 15 الى 20	29	%31
المجموع	92	%100

من خلال الجدول (6) يتضح لنا ان اكبر نسبة %47 تكون عند الفئة مع اقدميتهم في العمل من 10 الى 15 سنة وتكون النسبة %31 عند الفئة من 15 الى 20 في حين تتقاتل النسبتان %11 عند الفئات التي تتراوح اقدميتهم بين 1 الى اقل من 5 سنوات و 5 الى 10 سنوات وقد يعود ذلك الى ان المؤسسة تحافظ على الاستقرار الوظيفي لدى العمال من خلال الحوافز المادية والمعنوية والاحتفاظ بالعمال و استغلال خبراتهم ومهاراتهم لتحقيق الجودة المرجوة والعمل على استمرار المؤسسة

شكل رقم(6) يبين توزيع افراد العينة حسب الاقدمية



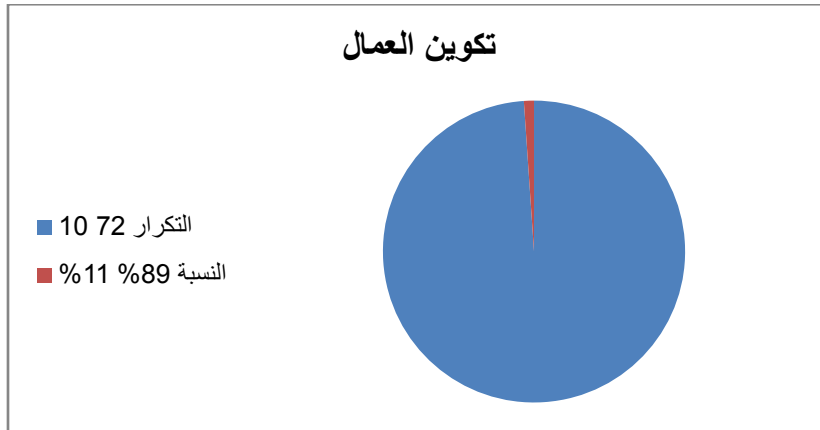
1-2 البيانات الخاصة بعلاقة حوادث العمل بالتكوين

الجدول رقم(7)يبين توزيع افراد العينة حسب مدى تلقي العمال تكويننا

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	92	%100
لا	/	/
المجموع	92	%100

من خلال الجدول رقم(7) نلاحظ ان كل افراد العينة اكدوا بأنهم تلقوا تكويننا قبل توظيفهم داخل هذه المؤسسة وهذا ما مثلته نسبة 100% في حين انعدمت تماما عند الذين نفوا وجود تكوين قبل التوظيف وذلك يعود الى طبيعة المؤسسة التي تبحث دائما على اناس كفاء وافراد قادرة على اداء اعماله الحالية والمقبلة بعادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات جديدة ومعارف واتجاهات وهذا ما يفسر ان هناك مخطط تكويني بالمؤسسة لمختلف العمال لكل الفئات وإطارات اعوان تحكم ومنفذون يرجع الى طبعة المؤسسة لإنتاجها مادة واسعة الاستهلاك تتطلب معادلة تالية درجة الخطر=0

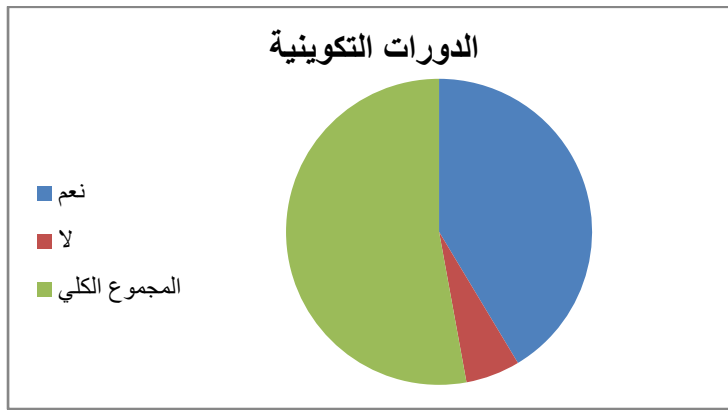
شكل رقم(7)يبين توزيع افراد العينة حسب مدى تلقي العمال تكويننا



الجدول رقم(8)يبين توزيع افراد العينة حسب الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	85	%92
لا	07	%8
المجموع	92	%100

شكل رقم(8)يبين توزيع افراد العينة حسب الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة



الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	/	/
	72	%79
	/	/
	20	%21
المجموع الكلي	92	%100

من خلال الجدول (8) نلاحظ ان غالبية الباحثين اكدوا على وجود دورات تدريبية داخل المؤسسة وذلك بما اثبتته بنسبة 92% من عدد الباحثين وتعود نسبة 8% للذين نفوا وجود دورات تدريبية داخل المؤسسة كما نلاحظ ان نسبة الافراد الذين تمت اجابتهم بأن الاستفادة من الدورات التكوينية وذلك لزيادة معارفهم بنسبة 79% وانعدمت النسبة في الذين لم يجابوا بالتوافق وتحسين العلاقات واما نسبة 21% تعود للذين قالو بأن الاستفادة من الدورات التدريبية تخفيف تكاليف الانتاج

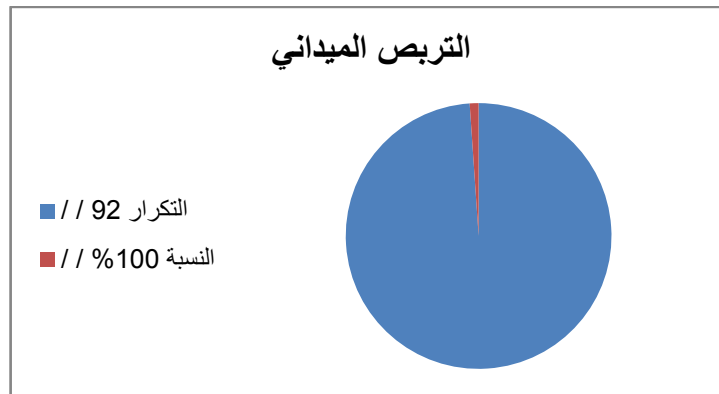
ومن خلال هذه النتائج نجد بأن الهدف الانساني من هذه الدورات التكوينية هو تتاعية الشخصية وتطويرها من خلال نشر الثقافة العلمية والتفكير الايجابي وتحسين طريقة التعامل مع ضغوط الحياة ورفع الثقة بالنفس ومواجهة المشكلات بمنهجية التخطيط الاستراتيجي وكما تفسر اجابة المبحوثين الذين قالوا بانهم استفادوا من الدورات التدريبية وذلك زيادة معارفهم ليتمكنوا من توظيف المعلومات والخبرات بشكل ممتاز حل اي مشكلة تواجهه ويكون في ممارسة مستمرة و واعية لما هو قائم ولما هو اتي.

الجدول رقم(9)يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم بالتربصات الميدانية وعلاقتها بحوادث العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
كبير	92	%100
متوسط	/	/
ضئيل	/	/
المجموع الكلي	92	%100

من خلال قراءتنا للجدول رقم(9) يتبين لنا ان كل افراد العينة اكدوا على ان التربصات تساهم في اكتساب العامل مهارات تقلل من حوادث العمل بشكل كبير وهذا ما اكدته النسبة %100 وانعدمت النسبتين في متوسط وضئيل، ولتحقيق مبدأ السلامة المهنية لابد من التربصات الميدانية وذلك من خلال التوعية اللازمة للعاملين واختيار الاشخاص المناسبين لكل نوعية عمل وتدريب في جميع المراحل ولكل المستويات لدوره المهم في التقليل من حوادث العمل و اصابته

شكل رقم(9)يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم بالتربصات الميدانية وعلاقتها بحوادث العمل

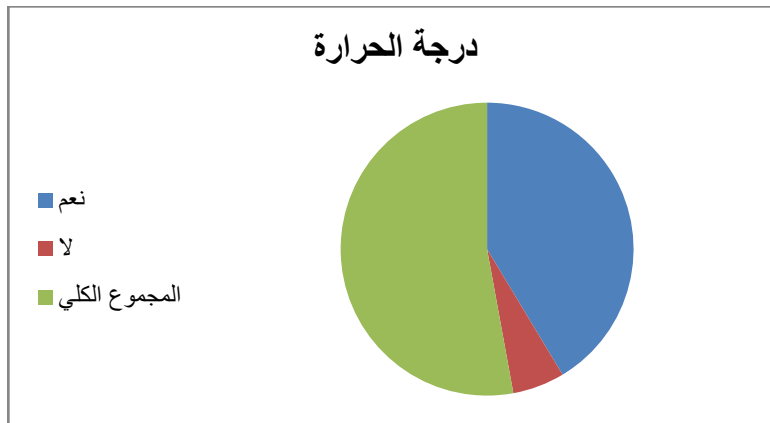


الجدول رقم(10) توزيع افراد العينة حسب اعتدال درجة الحرارة في حوادث العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%89	82	نعم
%11	10	لا
%100	92	المجموع

تبين لنا من خلال الجدول رقم(10) ان نسبة %89 من افراد العينة اكدوا على ان لاعتدال درجة الحرارة دور في حوادث العمل مقارنة ب %11 فقط من افراد العينة نفوا ان لدرجة الحرارة دور في حوادث العمل وقد يعود ذلك لأنه كلما كان الجو مناسب ودرجة الحرارة معتدلة يزيد مستوى اداء العامل بشكل جيد لأنه يزيد معدل الحوادث والاصابات عندما يعمل الافراد درجة الحرارة العالية ويزيد في خطورة الحادث وشدته تكون اكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة اطول

شكل رقم(10) توزيع افراد العينة حسب اعتدال درجة الحرارة في حوادث العمل



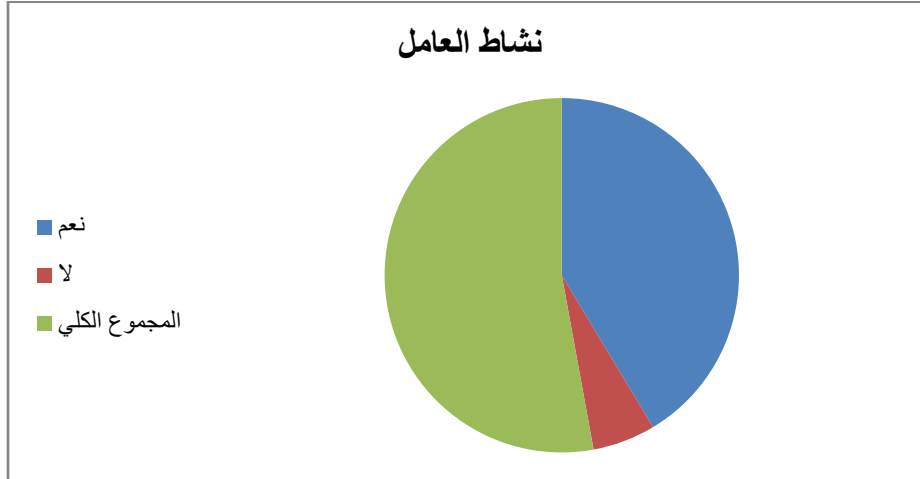
الجدول رقم(11) يوزع المبحوثين حسب طبيعة نشاط العامل ومقياس تكوينه

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%78	72	نعم
%22	20	لا
%100	92	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(11) ان نسبة %78 من مفردات العينة -نجد ان نشاط العامل له دور كبير او يعتبر مقياس في تكوينه مقارنة بنسبة %22 فقط من مفردات العينة الذين في رأيهم بأن طبيعة نشاط العامل لا تعتبر مقياس لتكوينه

وذلك يعود لطبيعة نشاط العامل وخطورة الوظيفة و وجود الانشطة المختلفة حيث لا يمكن القول ان معدل الحوادث والاصابات في مؤسسة معينة عال الا اذا قورنت بمؤسسات اخرى ولهذا صار لزاما على كل مؤسسة ان تكون العامل ليستطيع ان يتماشى مع طبيعة نشاطه داخل المؤسسة

شكل رقم(11) يوزع المبحوثين حسب طبيعة نشاط العامل ومقياس تكوينه

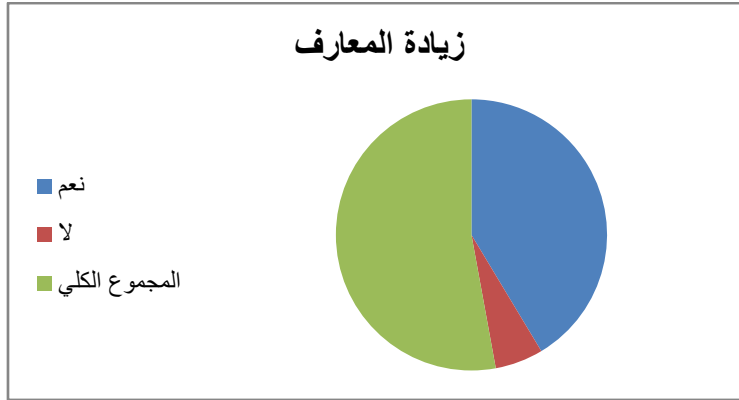


الجدول رقم(12) يوضح توزيع المبحوثين حسب زيادة معارفهم والحد من حوادث العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	72	78%
لا	20	22%
المجموع الكلي	92	100%

من الجدول رقم(12) نلاحظ ان نسبة 78% من افراد العينة يربطون زيادة المعارف وحدها من حوادث العمل بينما تمثل نسبة 22% من افراد العينة الذين نفوا وجود علاقة بين حوادث العمل وزيادة المعارف ويرجع ذلك الى زيادة المعرفة لتحديد سبب الحادث دور كبير في الحد من حوادث العمل نستطيع ان نعرف الوضع الذي ادى الى خسارة قياس اختيار الطرق التي تؤدي الى التقليل من الخسارة كما ان الحوادث تؤثر سلبا ومباشرة في الانتاج وخاصة اذل ما ادت الحوادث الى خسارة في المواد والمعدات والمنشآت

شكل رقم(12) يوضح توزيع المبحوثين حسب زيادة معارفهم والحد من حوادث العمل



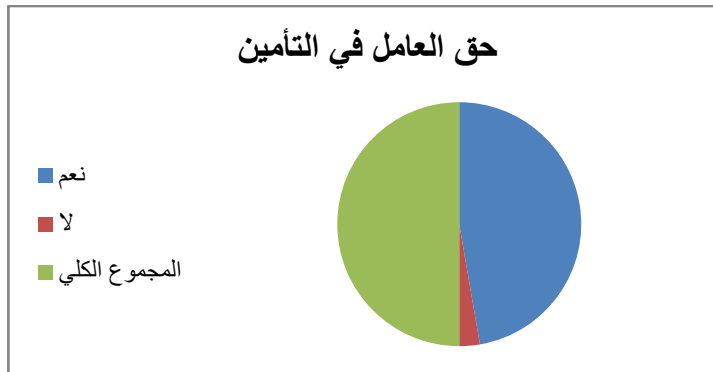
3-1 البيانات المتعلقة بالتعويض عن العمل وعلاقته بالحوافر

الجدول رقم(13) يبين توزيع المبحوثين حسب حق العامل في التأمين ضد العجز

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	87	94%
لا	05	6%
المجموع الكلي	92	100%

من خلال الجدول رقم(13) يتبين لنا ان نسبة 94% تعود للذين اجابوا على ان التأمين ضد العجز حق للعامل نسبة 6% تعود للذين نفوا ذلك من خلال هذه البيانات يمكن ان نرجع ذلك الى نفسية العامل كلما كانت نفسيته مرتاحة ادى الى تحسين الاداء وعندما يؤمن العامل ضد العجز يكون يعمل العامل بعزيمة كبيرة واحساس بالمسؤولية مما يؤثر ايجابا على مكانة المؤسسة الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي تطوير الانتاج كما ونوعا

شكل رقم(13) يبين توزيع المبحوثين حسب حق العامل في التأمين ضد العجز

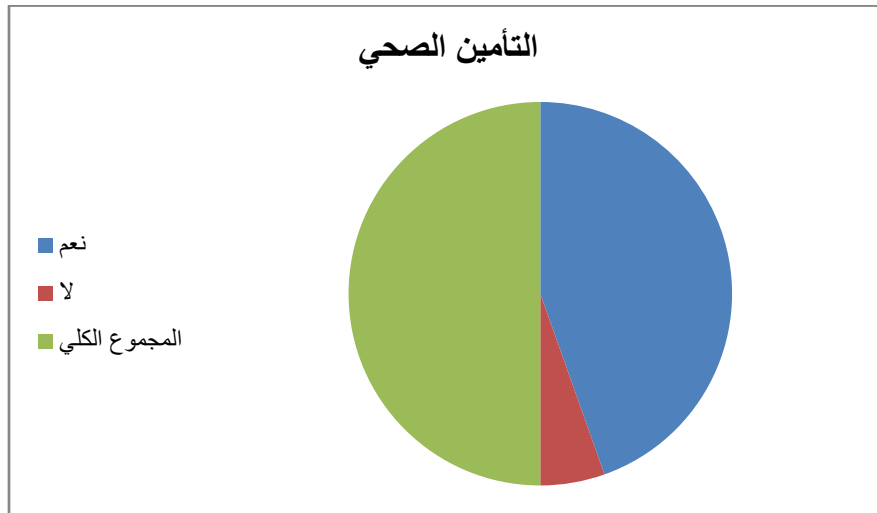


جدول رقم(14) توزيع المبحوثين حسب التأمين الصحي وعلاقته بالروح المعنوية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	82	%89
لا	10	%11
المجموع الكلي	92	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول ان الغالبية الساحقة بنسبة %89 يؤيد ان التأمين الصحي عند علاقة كبيرة برفع الروح المعنوية بينما تعود نسبة %11 للذين يعارضون ان للتأمين الصحي دور في رفع الروح المعنوية من خلال النتائج المتحصل عليها نجد بأن الروح المعنوية في الحقيقة هي الصورة الكلية لنوعية العلاقات الانسانية السائدة في جو العمل لذلك فان هذه الروح لا يمكن ايجادها عن طريق الاوامر او التعليمات او العقوبات او رغما عن ادارة العاملين وخير دليل على ذلك وفرة التأمين الصحي وما التأمين الصحي من مطالب وحقوق.

شكل رقم (14) توزيع المبحوثين حسب التأمين الصحي وعلاقته بالروح المعنوية



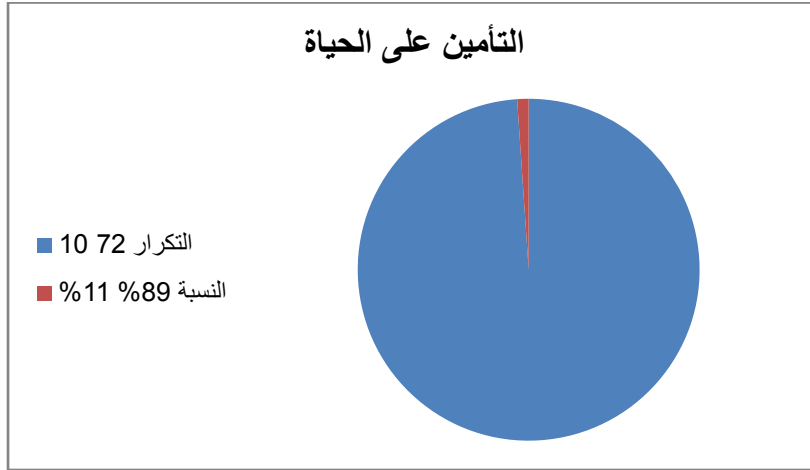
جدول رقم (15) توزيع المبحوثين حسب رأيهم في التأمين على الحياة وانتماء العامل وولاءه

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	92	%100
لا	/	/
المجموع الكلي	92	%100

من خلال الجدول رقم(15) نلاحظ ان كل افراد العينة أكدوا على ان التأمين على الحياة دور فعال في انتماء ولاء العامل وهذا ما تمثله نسبة %100 في حين تنعدم عند الذين يرون العكس

من هذا العرض يتبين لنا ان كلما كان التأمين على الحياة يزيد في انتماء وولاء العامل اتجاه مؤسسته حيث انه كلما كانت فرص التأمين على الحياة واحساس العامل بأمان داخل مؤسسته وان مستقبل اولاده ومساره المهني في استقرار وراض عنها تقل نسبة احتجاجاتهم وتغييراتهم عن العمل الامر الذي يدفعهم الى الاستمرار في مواصلة سير العمل بطريقة عادية وكذا التحسين منه شيئاً فشيئاً وبالتالي تحسين جودة المنتج

شكل رقم (15) توزيع المبحوثين حسب رأيهم في التأمين على الحياة وانتماء العامل وولائه

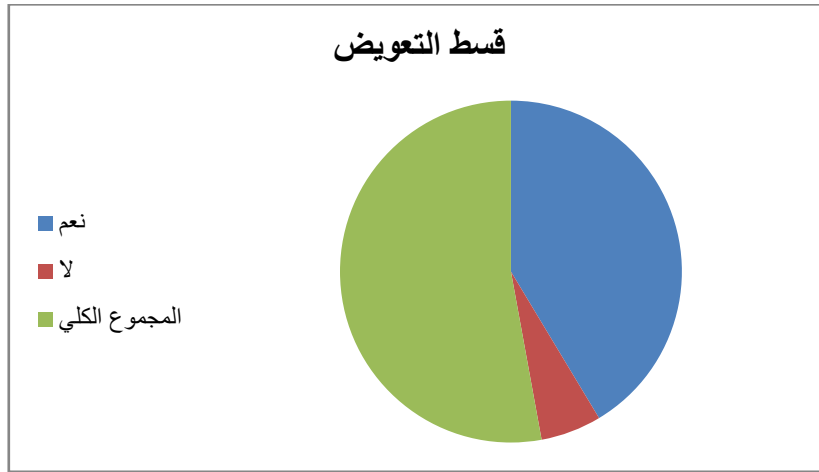


جدول رقم(16) يبين توزيع افراد العينة حسب قسط التعريفي حسب درجة الضرر

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	72	89% %
لا	10	11% %
المجموع الكلي	92	100% %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (16) والمتعلق بقسط التعويض عن العمل حسب درجة الضرر حيث نجد ان اغلب المبحوثين اكدوا وجود علاقة بين قسط التعويض عن العمل ودرجة الضرر والتي قدرت نسبتهم ب 89% بينما تعود نسبة 11% % للذين نفوا هذا وبينما لم يتم الاجابة عن هذا السؤال من طرف 10 مبحوثينوقد يعود ذلك الى ان اي حادث او ضرر اصاب العامل ثابت ومحقق وجب التعويض عن المتضرر مالحق به من خسارة ومافاته من كسب وما ضاع عليه من ربح مثل المصاريف والنفقات التي تشمل مصاريف نقل المصاب من مكان الحادثة الى مكان العلاج لتلقي الاسعافات ومصاريفه التعويض عن العجز المؤقت يختلف بعدد الايام التي يقضيها المصاب في العلاج باختلاف قوة الصدمة الناتجة من الحادثة التي تعرض لها.

شكل رقم(16)يبين توزيع افراد العينة حسب قسط التعويض حسب درجة الضرر



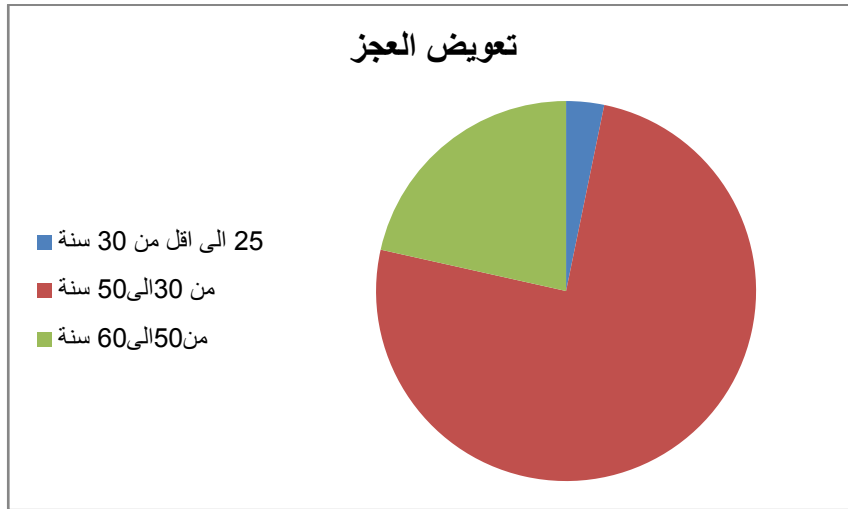
جدول رقم(17)يوضح توزيع المبحوثين حسب التعويض عن العجز ونوعية التعويضات

النسبة	التكرار	الاحتمالات
94%	87	متقطعة(على شكل منح)
6%	05	دفعة واحدة
100%	92	المجموع الكلي

من خلال قراءتنا للجدول (17) نلاحظ ان نسبة 94% تعود لغالبية المبحوثين الذين اكدوا ان التعويض عن العجز يقدم على شكل تعويضات متقطعة (على شكل منح) بينما تعود نسبة 6% الى الذين اكدوا على ان التعويض يقدم دفعة واحدة

وذلك لان هيئة الضمان الاجتماعي تقديم أداءات التأمينات فور علمها او تسلمها التصريح بحادث العمل سواء من المصاب نفسه او من ينوب عنه من جهة العمل او من المنظمة النقابية او مفتشية العمل وبعدها دراسة الملف خلال 20 يوما وبعدها التقرير النهائي لحالة المصاب وبهذا تستطيع هيئة الضمان الاجتماعي ان تحدد نوعية التعويضات للعمال المصابين بحادث العمل

شكل رقم (17) يوضح توزيع المبحوثين حسب التعويض عن العجز ونوعية التعويضات

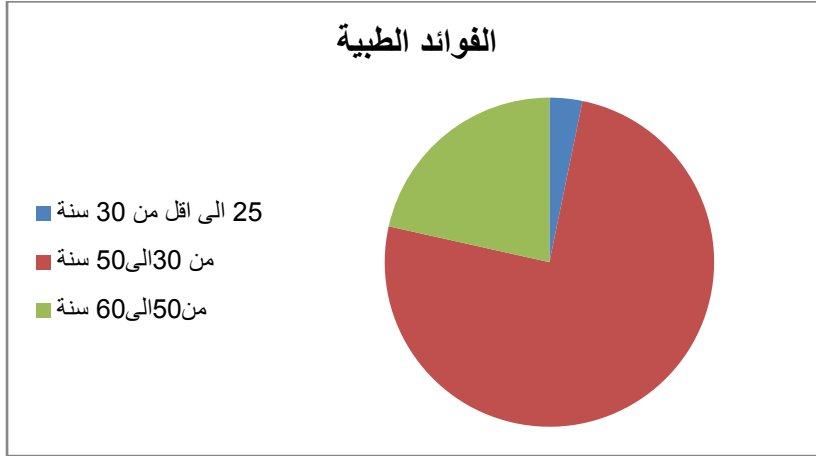


جدول رقم (18) يوضح توزيع المبحوثين حسب الفوائد الطبية ودورها في احساس العمال بالرضا

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	72	78%
لا	20	22%
المجموع الكلي	92	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) ان نسبة 78% تعود للمبحوثين الذين أكدوا على ان الفوائد الطبية دور في احساس العامل بالرضا عن عمله في حين نسبة 22% أكدوا العكس في حين 20 مبحوث لم تجب على هذا السؤال بطبيعة الحال ان الاحساس بالرضا يكون كبير جدا لدى العامل لأن هيئة الضمان الاجتماعي بمجدة بكل انظمتها لخدمة العامل و ذلك بتعويض عن اصابات العمل-خدمات الرعاية الاجتماعية والطبية-نفقة العلاج الطبي-الاستفادة من خدماتها الطبية دون مقابل والتعويض المحدد جزائي عما فقده العامل من القدرة على الكسب.

شكل رقم (18) يوضح توزيع المبحوثين حسب الفوائد الطبية ودورها في احساس العمال بالرضا



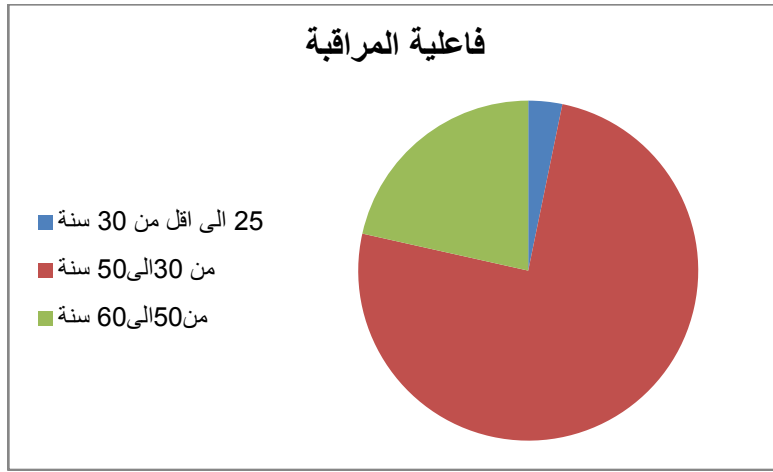
1-4 البيانات المتعلقة بالنظام القانوني وعلاقته بالترقية

جدول رقم (19) توزيع المبحوثين حسب فاعلية المراقبة الطبية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
مصاريف الادوية	82	89%
تحديد صنف العجز عن المرض	10	11%
المجموع الكلي	92	100%

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ ان غالبية المبحوثين يؤكدون على ان فاعلية الرقابة تكمن في المصاريف المادية وذلك ما قدره نسبة 89% بينما تعود نسبة 11% للذين أكدوا ان فاعلية الرقابة تعود الى تحديد صنف العجز وهذا لان المراقبة الطبية حق مقر قانونا لهيئة الضمان الاجتماعي تباشرها في كل الاحوال ولا يمكن للمؤمن لهم التهرب او التملص منها و يتحقق دور المراقبة الطبية في جميع الاحوال اذا نتج عن الاصابة حالة العجز الدائم او حدوث وفاة بسبب حادث العمل وذلك بوجود شهادتين طبيتين: الشهادة الاولى التي تسلم للمصاب عند اجراء الفحص الطبي الاول الذي يلي الحادث والشهادة الثانية تتضمن الرأي الفني للطبيب يحدد فيها تاريخ الشفاء او حالة العجز وتقدير نسبته او تاريخ الجبر عند اصابته بعجز دائم او الوفاة

شكل رقم (19) توزيع المبحوثين حسب فاعلية المراقبة الطبية

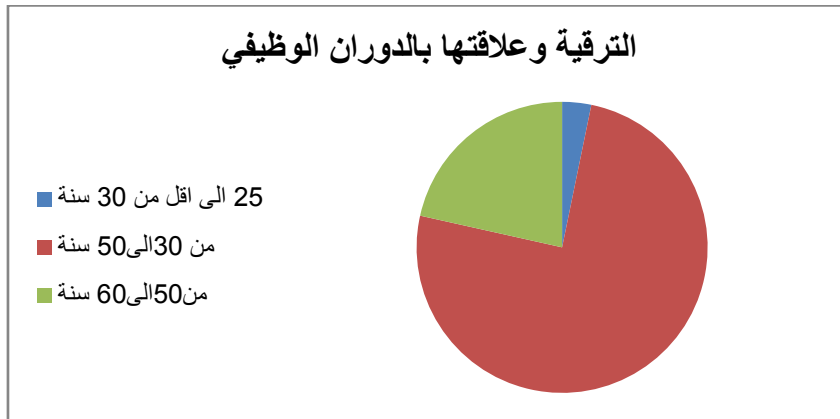


الجدول رقم (20) يوضح توزيع المبحوثين حسب الترقية وعلاقتها بالدوران الوظيفي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	87	94%
لا	05	06%
المجموع الكلي	92	100%

يتبين من الجدول اعلاه رقم (20) ان نسبة 94% من مفردات العينة يؤكّدون ان الترقية تحد من الدوران الوظيفي في المقابل نجد نسبة 06% يرون عكس ذلك وقد يعود ذلك الى ان المؤسسة لخلق الاستقرار الوظيفي وبالتالي الحفاظ على العمال وكذلك محاولة منع العمال من الاستقالات والدوران الوظيفي الخارجي وبالتالي تكون الترقية وسيلة تحفيز مادية ومعنوية لاستقرار العامل وتأدية مهامه بشكل جيد مما ينعكس على انتاجه على اساس حصوله على ترقية ومدى علاقته بتحقيق الجودة

شكل رقم (20) يوضح توزيع المبحوثين حسب الترقية وعلاقتها بالدوران الوظيفي



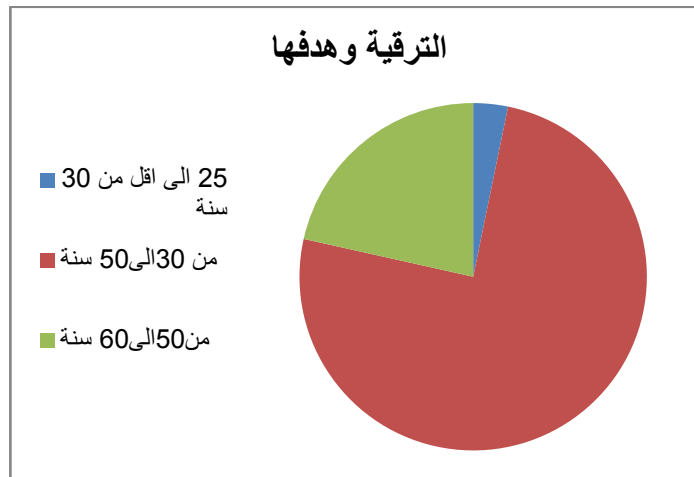
الجدول رقم(21) يمثل توزيع الباحثين حسب الترقية وهدفها

النسبة	التكرار	الاحتمالات
50%	46	وسيلة التحفيز
50%	46	استقرار العامل وزيادة انتاجه
100%	92	المجموع الكلي

من خلال قراءتنا للجدول رقم (21) نلاحظ ان النسبتين متساويتين بين الباحثين منهم من رأى ان الترقية تعتبر وسيلة للتحفيز ومنهم من يرى ان الترقية تعتبر وسيلة لاستقرار العامل وزيادة انتاجه وهذا ما اكدته نسبة 50% لكل وجهة نظر

لا يمكن لأي شخص ان يلغي الدور الفعال للترقية وماترمي اليه من افاق للمؤسسة ودورها في تعزيز الثقة للعامل وزيادة اداءه في عنصر اساسي ووسيلة للتحفيز واستقرار العامل وزيادة انتاجه وذلك لاستقراره الوظيفي ولها دور فعال في دفع العمال لتحسين اداءهم

شكل رقم(21) يمثل توزيع الباحثين حسب الترقية وهدفها



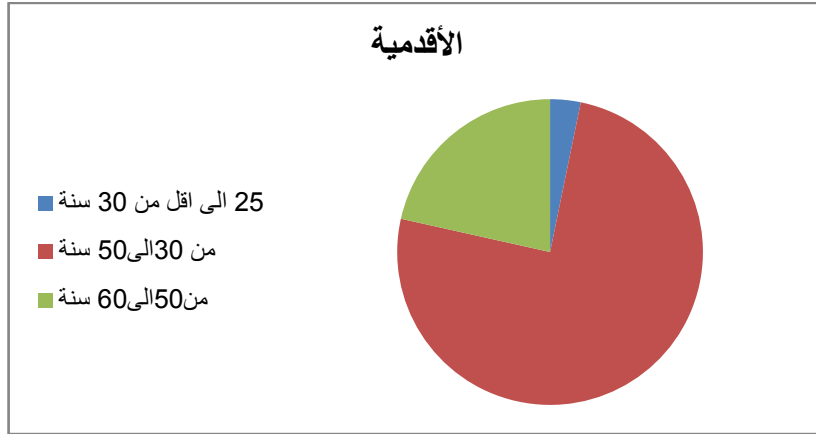
جدول رقم(22) توزيع الباحثين حسب الاقدمية هو عنصر اساسي في الترقية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
94%	87	نعم
6%	05	لا
100%	92	المجموع الكلي

يبين لنا الجدول رقم (22) ان الباحثين موزعين بنسبة 94% ممن جاوبوا ان الاقدمية تعتبر عنصر اساسي للترقية بالمقابل نسبة 6% يعارضون هذا القول

ويعود ذلك الى غالبية المبحوثين الذين اكدوا على ان الترقية على اساس الاقدمية بسبب رضاهم عن العمل واستمرارهم في وظائفهم معا يزيد في اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية فيؤثر على ادائهم بالإيجاب وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة المتعلقة بعودة الاداء بالإضافة الى الاحساس بالانتماء والوعي الكامل بالمسؤولية مما يولد روح الولاء للمؤسسة.

شكل رقم(22) توزيع المبحوثين حسب الاقدمية هو عنصر اساسي في الترقية



الجدول رقم(23) يمثل توزيع المبحوثين حسب العجز عن المرض وعلاقته باستقالة العامل

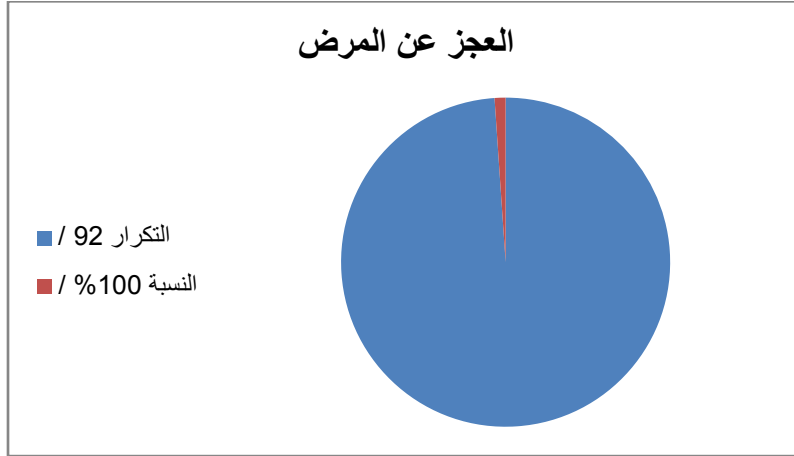
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	92	%100
لا	/	/
المجموع الكلي	92	%100

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ ان غالبية المبحوثين يؤكدون ان تحديد العجز عن المرض يحد من استقالة

العامل وهذا ما اكدته نسبة 100% بينما تنعدم النسبة فيمن ينفون ذلك

ونظرا لكون مسار علاقة العمل قد تعترضه بعض المؤثرات التي تؤدي الى انتهائه فانه يرجع لأسباب قانونية عادية سواء بانتهاء مدة العقد او الفسخ او التقاعد او الوفاة وقد تنتهي لأسباب غير عادية كالتسريح التأديبي او التسريح لأسباب اقتصادية ولهذا لا يستطيع اي عامل ان يستقيل من عمله وذلك لما توفره له جهات المعنية للمؤسسة التي يعمل لها للضمان الاجتماعي.

شكل رقم(23) يمثل توزيع المبحوثين حسب العجز عن المرض وعلاقته باستقالة العامل



2- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضيات الدراسة

2-1 مناقشة الفرضية الاولى على ضوء النتائج والتي صيغت على الشكل التالي:

-علاقة حوادث العمل بالتكوين

لاشك ان الحوادث الصناعية تتسبب في اهدار الكثير من المال فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعش الدول الصناعية فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والامراض المهنية ما يعادل 4% من الناتج القومي الكلي هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة ولذا صار لزاما على اي مؤسسة ان تتوجه الى سياسة التكوين وذلك للحد من حوادث العمل واكتساب العامل مهارة للتعامل مع اي طارئ يحدث داخل المؤسسة

لقد تبين لنا من خلال الدراسة الميدانية وتصفح النتائج المتحصل عليها من الاستمارة الاهمية الكبيرة للتكوين للحد من حوادث العمل حيث يساعد على تكوين العمال على اداء الاعمال بشكل سليم وبدون اخطار وهذا بدوره يقدم للمؤسسة فوائد كثيرة كتقليص من النفقات التي تدفع على التعويض عن الحوادث وتخفيض معادلات الدوران في العمل والتأخر والغياب وتخفيض المنازعات بين العمال وهذا ما اثبته الجدول رقم (08) بنسبة 100% من افراد مجتمع البحث وهذا ما يدل ان للتكوين دور مهم في تكييف العمال لمهام محددة بدقة وكذا في تغيير الوظائف وانماء تقدير الذات عند كل عامل وتطوير القدرات على التحكم لدى العمال المكونين وكما يوضح الجدول رقم(10) ان طبيعة نشاط العمل تؤثر على مقياس تكوينه وهذا ما توضحه نسبة 89% وهذا ما دل على فاعلية التكوين الذي يوافق الاهداف التكوينية مع الحاجة (الاتية والمستقبلية) والاهداف الاستراتيجية للمؤسسة

كما نجد الجدول رقم (11) بنسبة 80% يوضح ان زيادة معارف العامل وفق استراتيجية واضحة التكوين تحد من حوادث العمل حيث ان غالبية الباحثين اكدوا على ذلك لأن هو باعتبار التكوين وسيلة فعالة في مجال تطوير مهارات وكفاءات الموارد البشرية واكسابهم مؤهلا ومن خلال الدراسة الميدانية يتضح لنا ان الفرضية التي تعتبر ان حوادث العمل لها علاقة بعملية التكوين الجيد للعاملين قد تحققت نسبيا بدرجة عالية حسب الزمكان للدراسة فصحيح بأن حوادث العمل لها علاقة كبيرة بعملية التكوين

2-2 مناقشة الفرضية الثانية على ضوء النتائج والتي صيغت على الشكل التالي:

-علاقة التعويض عن العمل بالحوافز

ان للتعويض عن العمل اهمية كبيرة وعلاقة وطيدة بالحوافز داخل المؤسسة وذلك كون العامل يقدم الكثير من الخدمات الغير منصوص عليها وفي المقابل تقدم المؤسسة الراتب فقط بل تعوضه عن كل ما يقدمه لها وهذا ما يسمى بالتعويض وذلك لتحقيق الامان الوظيفي ما دام العاملين مستمرين بتقديم جهودهم مما يستدعي الاستمرارية في الميزة التنافسية للمنظمة وهذا ما نلمسه في الجدول رقم (12) بنسبة 78% من افراد مجتمع البحث والذي يبين علاقة حق العامل في التأمين ضد العجز الذي له علاقة مباشرة في احساس العامل بانتماه لمكان عمله وهدفه الاساسي في رفع مستوى انتاجيته وكما نجد في الجدول رقم (13) بنسبة 94% تؤكد ان التأمين الصحي يرفع من الروح المعنوية للعامل فهي تعتبر عامل اقتصادي مهم لمعيشتهم مما يؤدي الى استمرارهم بالعمل نتيجة حالة الاطمئنان للمستقبل وزيادة كفاءتهم الانتاجية والابداع في العمل وعملية التحفيز تعمل على انشاء التنافس الشريف بين العاملين وهذا لن يحدث إلا إذا وضعت المؤسسة اهداف مسطرة وهذا لن يكون ما لم تحفز العمال ماديا ومعنويا هذا الحافز الاخير الذي يولد لديهم الشعور الداخلي والولاء والانتماء وذلك ما يوضحه الجدول رقم (14) حيث يمثل توزيع افراد العينة ورأيهم في التأمين على الحياة وانتماء العامل وولائه وذلك ما توضحه نسبة 100% وهذا ما يؤثر بالإيجاب عن معنويات العامل بفضل مرونة السياسة المتبعة من طرف تسيير الموارد البشرية داخل هذه المؤسسة كل هذا يقتضي التعاون فيها بين العمال الاتقان العمل بشكل جيد وتحسين طرقه بشتى انواعها من تنسيق وتسيير وتخطيط هذا الاخير يعد من الاساليب المهمة المتبعة من طرف المؤسسات التي تطمح لتحقيق الجودة.

من خلال البيانات المحصل عليها يتضح لنا ان الفرضية التي مفادها ان للتعويض عن العمل في القطاع الخاص علاقة بالحوافز قد تحققت حيث يعتبر التعويض عن العمل حافز يولد لدى العمال الشعور بالولاء والانتماء والمسؤولية والرفع من الروح المعنوية.

3-2 مناقشة الفرضية الثالثة على ضوء النتائج المتحصل عليها والتي صيغت على الشكل التالي:

علاقة النظام القانوني بالترقية:

ان للترقية اهمية كبيرة كونها تساعد العمال على تحسين مكانتهم داخل المؤسسة واكسابهم كفاءة وخبرات عالية حيث ان هذه الاخيرة تعمل على دفع العمال لبذل مزيد من الجهد وتحقيق تقدم مستمر في وظيفته ومعيشته دون الحاجة الى تغيير المكان وكذلك تحقيق رضاهم عن الوظيفة والجر وهذا ما اكده الجدول رقم (20) الذي نسبة 94% يوضح الترقية وعلاقتها بالدوران الوظيفي ويدل هذا على اتباع المؤسسة لأساليب علمية كالتدريب والرسكلة وكذا سياستها المنتهجة لخلق الاستقرار الوظيفي وبالتالي الحفاظ على العمال ومنح الاستقالات والدوران الوظيفي الخارجي كما يعود ذلك الى المستوى التعليمي (اغلبهم مستوى جامعي) لدى العمال وبالتالي تكون الترقية على اساس التأهيل العلمي والاقدمية

فنجد نسبة 100% كما هو موضح في الجدول (22) تمثل المبحوثين الذين اكدوا انه كلما كان التأمين حسب العجز عن المرض كلما نقصت استقالة العمال وذلك ما للترقية من دور مادي ومعنوي في نفس الوقت وبما ان الترقية حافز مادي ايضا في اشباع حاجاتهم اليومية وبالتالي تعتمد المؤسسة على اساليب جد حديثة وكذلك اعتمادها على اساس الاقدمية والتي تعتقدها المؤسسة اسلوب ناجح يتوفر على الحنكة والخبرة والمؤهلات العلمية التي من شأنها الزيادة في فعالية الاداء لدى العمال وتحسين وتطوير الانتاج كما ونوعا حيث تؤثر على ادائهم كالعلاقات والحوافز المعنوية الاخرى من خلال البيانات المحصل عليها يتضح لنا ان الفرضية التي مفادها ان للنظام القانوني في القطاع الخاص علاقة بالترقية التي تعتبر الترقية حافز مادي ومعنوي في نفس الوقت

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

من خلال بحثنا هذا حاولنا ان نبني العلاقة بين التأمين الاجتماعي والمسار المهني للعامل ولإعطاء هذا التصور صيغة علمية تم بناء فرضيات الدراسة التي تتكون من ثلاث فرضيات فرعية وفي ضوء هذه الفرضيات وبعد القيام بالدراسة الميدانية بالمؤسسة (ملبنة الحضنة مسيلة) وبعد فرز وترتيب البيانات التي تم جمعها وتفريغها في جداول احصائية بسيطة تم تحليلها وتأويلها انطلاقاً من واقع والمعارف النظرية وبعد النتائج التي توصلنا اليها نصل الى نتيجة عامة كمحاولة رامية للإجابة عن التساؤل الرئيسي: مامدى تأثير التأمين الاجتماعي على المسار المهني للعامل في القطاع الخاص؟

ومن خلال المعالجة النظرية والامبريقية لموضوع دراستنا يتمحور حول التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص اتجهت دراستنا للكشف عن واقع هذين المتغيرين وانطلاقاً من تحليل وتغيير الفرضيات تبين لنا بأن الفرضيات الثلاث تحققت نسبياً بدرجة عالية

بدءاً بالفرضية الاولى: حوادث العمل في القطاع الخاص لها علاقة بعملية التكوين الجيد للعاملين خلال المسار المهني وهذا ما تكلمت عنه فائزة بوراسفي دراستها (التخطيط للمسار الوظيفي امر ضروري لاستمرارية المؤسسة وذلك بتحسيس كل المسؤولين والعمال بمبدأ أهمية التخطيط والاستفادة من التكوين والتطوير الفردي المستمر للعامل) اما الفرضية الثانية: وهي التعويض عن العمل في القطاع الخاص له علاقة بتحضير العامل خلال المسار المهني والتي لها علاقة بدراسة سمير حديبي بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية والتي استنتج بأنه ينبغي على المنظمة ان توفر لعمالها اساليب وقائية وارشادات نوعية بغية الحفاظ على الطاقة البشرية وعلى العتاد وبصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة وبالتالي التقليل من حوادث العمل التي يمكن ان يكون تكاليف علاجها اكبر من ان يغطيها التأمينا الفرضية الثالثة: النظام القانوني للصندوق في القطاع الخاص علاقة بترقية العمال خلال المسار المهني والتي لها علاقة وطيدة بدراسة الاولى لفائزة بوراس وايضا دراسة نوغي فتيحة والتي قامت بدراسة اثر الرواتب على الرضا الوظيفي والتي استنتجت في الاخير ان الاجر والمركز واعداد بنية عمل مناسبة يعزز الرغبة في العمل من بينها التعويضات التي تقوم بها الادارة المستخدمة وهي موضوع دراستنا وهذا ما يؤثر على حفز الموظفين لتحقيق النتائج المرغوبة حتى يعطي العامل افضل ما عنده

الاستنتاج العام:

بعد عملية تفرغ وتبويب الجداول الإحصائية تليها القراءة الإحصائية والتأويل السوسولوجي للجداول المتعلقة بالفرضيات الثلاثة للدراسة والمتمثلة في : علاقة حوادث العمل بالتكوين . ، علاقة التعويض عن العمل علاقة بالحوافز و أخيرا علاقة النظام القانوني للمؤسسة بالترقية المهنية لعمال القطاع الخاص . وبعد ما تحققت فرضيات البحث وفق المجال الزماني والمكاني والعينة المبحوثة والمتمثلة في عينة من العمال حسب مختلف الفئات السوسيو مهنية حسب ما جاء به ريمون كوفي في ((دليل الباحث في العلوم الاجتماعية)) فإن فرضيات البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية تقدر دائما بالنسبية في تحقيقها فأتضح أن من خلال الميدان المبحوث ألا وهو (ملبنة الحضنة بالمسيلة) باعتبارها مؤسسة خاصة تعطي الأولوية الكبيرة للتكوين وذلك لتقليص حوادث العمل من جهة و من جهة أخرى تقييم منتج غذائي كما وكيفا وفق المواصفات العالمية باعتبار المنتج جد حساس ، ومن زاوية أخرى تلبية الطلب الجد مرتفع للسكان ، فهي تراعي العملية التكوينية للعمال حديثي التوظيف دون استثناء ، وتقوم دوريا بعملية التكوين المستمر كلما ألحت الضرورة خاصة مع التطور التكنولوجي الذي يعرفه هـ المجال .

كما ان للتعويض عن العمل علاقة وطيدة بالحوافز المادية والمعنوية علما انها تساعد في رفع الروح المعنوية و بالتالي تؤدي إلى الشعور بالانتماء ومن ثم الولاء للمؤسسة وقد يؤدي كذلك إلى المواطنة التنظيمية حيث تصبح المؤسسة في هذه الحالة جزء من حياة العامل . وهـ إذا ما لحضناه من خلال الدراسة الاستطلاعية والميدانية التي قمنا بها في ميدان الدراسة كما ان للنظام القانوني للمؤسسة دورا في عملية الترقية المهنية للعمال بمختلف فئاتهم السوسيو مهنية فالترقية في السلم وفي الدرجة تلعب دورا مهما في الاستقرار المهني للعمال ، وتعمل ايضا على توفير المناخ التنظيمي من اجل تحقيق مختلف المطالب المهنية للمستخدمين وكما جاء به كلا من سيمون وميشال كروزيه : ((أن تحقيق أهداف المؤسسة لا يتم دون تحقيق الأهداف العمالية)) .

لأن ذلك يخدم المسار المهني للعامل أي مند توظيفه إلى غاية توقف نشاطه المهني (تقاعد، وفاة، استقالة إقالة) ومن خلال الدراسة التي اجريناها اتضح أن المؤسسة الخاصة أيضا تعطي أهمية وأولوية للتكوين والترقية والتعويض عن العمل وهذا يعود بالفائدة للمؤسسة والعامل معا حيث يخدم مساره المهني بما أنه يتقدم ويتطور في الدرجات و المنصب هذا ما يجعله يحقق اهدافه المهنية والاجتماعية معا كما تستفيد المؤسسة أيضا من تكوينه ويصبح عندئذ يد عاملة مؤهلة ومتخصصة قادرة على الإبداع خاصة في إطار الميزة التنافسية التي أصبح يتميز بها المجال الصناعي والتجاري في الجزائر، ولكن قد نتساءل عن الوضعية المهني التي يعيشها العمال في باقي المؤسسات الخاصة في مجال التأمين حيث أثبت بعض الدراسات السوسولوجية الجزائرية أن هناك من المؤسسات خاصة لازالت لا تؤمن عمالها رغم الإجراءات القانونية الصارمة والمطبقة في هذا الميدان .

خاتمة:

تولي المؤسسات الحالية اهتماما كبيرا لمواردها البشرية بهدف تحسين مستوى الاداء وزيادة منتجاتها وهذا ما يعبر عنه في المؤسسات ومن خلال استخدامها لإبعاد مختلفة كالتحفيز والتكوين والترقيات والتي تساهم في اشباع حاجات الافراد العاملين ورفع روحهم المعنوية الامر الذي ينعكس على زيادة انتاجيتهم وتنمية طاقتهم الابداعية وهذا ما حولنا من خلال دراستنا هذه لمعرفة العلاقة بين التأمين الاجتماعي بأبعاده الثلاث (حوادث العمل, التعويض عن العمل, النظام القانوني للصندوق) والمسار المهني للعامل بأبعاده الثلاث ايضا (التكوين, التحفيز, وترقية العمال) بمؤسسة الحضنة بالمسيلة حيث اعتمدنا في دراستنا على استراتيجيات منهجية متنوعة لأهداف البحث بغرض اسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي وذلك للتأكد من صدق الفرضية العامة التي مضمونها ان التأمين الاجتماعي احد المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بالإيجاب وبالسلب على سلوك الافراد داخل المنظمة وعلى ادائه ودافعيتهم للعمل ودعمنا فكرتنا بجملة من الفرضيات التي اسسنا من خلالها لهذه الدراسة وحرصا منا على ضمان الانسجام والترابط بين الافكار في كل اجزاء البحث وترجمة تصوراتنا الاساسية من خلال الدراسة الميدانية والتي توصلنا من خلالها الى جملة من النتائج التي اكدت تحقيق الفرضيات الثلاث وعلى هذا الاساس تتضح جليا ان التأمين الاجتماعي هو محدد مطلقا للمسار المهني للعامل وهذا مادلت عليه الشواهد الكمية انه هناك علاقة بين التأمين الاجتماعي والمسار المهني للعامل وفي الاخير يمكن ان نشير الى بحثنا هذا يمكن ان يكون مرحلة تمهيدية للمواضيع السوسولوجية التي تهتم بالقطاع الخاص قد تتناول وضعية العمال المتعاقدين والموسميين في هذا المجال والتي قد نتساءل حول إشكالية عملية التأمين لهذه الفئات علما ان هناك اصداء تؤكد غياب عملية التأمين الاجتماعي لفئات العمال المتعاقدين والموسميين في عدد من المجالات في القطاع الخاص والتي سيسفر عنها جملة من المشاكل والعراقيل المتعلقة بسيرورة المسار المهني للعامل في هذا القطاع ومن هنا نفتح المجال لبحوث ودراسات ميدانية؟

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: القواميس:

1. المنجد في اللغة وإعلام، دار المشرق، بيروت، 1991.

ثانياً: الكتب

1. احمد ابراهيم احمد: الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق، د.ط. مكتبة المعارف الحديثة، مصر، 2002

2. احمد ماهر: ادارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1995 المنجد في اللغة وإعلام، دار المشرق، بيروت، 1991،

3. ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه: مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية، لبنان، 1988.

4. احمد حسن البرعي: الوسيط في تشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000

5. احمد ماهر: دليلك الى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1995، .

6. بوحوش عمار محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، 1999 طبعة (1) الجزائر

7. جديد معراج : مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007.

8. جمال الدين مرسي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 2003.

9. جمال عوض سيد : ابو الحسن عبد الموجود ، الإدارة المعارة في المنظمات الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، مصر ، 2003 ،

10. حسين عبد اللطيف حمدان : التأمينات العينية ، الطبعة لأولى ، 2005 ، لبنان ، خالد

11. حسن محمد غلي وآخرون: مقدمة في التأمين ورياضياته، جامعة الزقازيق، 2000، .

12. حسين محمد السلاموني وآخرون: انور على جودة، محمد السيد ميعاد ، مقدمة في التأمين ورياضياته ، كلية التجارة . جامعة الزقازيق 2005.

13. عبد الرحيم سهتي : ادارة الموارد البشرية ، ط2، دار وائل ، الأردن ، 2000.

14. خرخوش سامية وبوفرة رابح: تخطيط البشرية وعلاقته بالتسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، ملتقى دولي حول التسيير الفعال للمؤسسات، جامعة محمد بوضياف، مسيلة ايام 2005/5/4/3.

15. دينهارت دوزي : تكملة المعاجم العربية ، الجزء الثالث حرف الحاء ، دار الرشيد للنشر، 1981.

16. رمضان محمد ابو المسعود همام، محمد زهران: التأمينات الشخصية والعينية، ادرار المطبوعات الجامعية مصر، 1998.

17. رواية الحسن : مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2001-2002.

18. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة 2008

19. زياد رمضان: مبادئ التأمين واقع التأمين، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة لأولى، الأردن، 1998.

20. سليمان محمد الطماوي : الوجيز في الفضاء لإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973.
21. صلاح الدين محمد عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، لإسكندرية ، 2000.
22. صلاح عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2002.
23. عبد احمد ابوبلو و ليد اسماعيل السيفو: إدارة المخاطر و التأمين، دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان لأردن 2009.
24. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية، دار النشر والتوزيع، لأردن، 2005.
25. على احمد شاعر وآخرون: التأمينات التجارية والاجتماعية ، مركز جامعة القاهرة 1959.
26. فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية ، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن . 2008.
27. كامل بربر : إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع ، كلية العلوم الاقتصادية وإدارة لأعمال ، لبنان ، 1997، محمد جمال مرعي : التدريب والتنمية ، عالم الكتب ، القاهرة. 1993.
28. محمد فؤاد مهنا: سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في مبادئ التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة 1967.
29. محمد عثمان سبير: المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي، دار نفائس، الأردن 1998، ص 92.
30. مصطفى محمود ابوبكر: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 231.
31. محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية المكتبة الجامعية الإسكندرية، 2001.

ثالثا: المواد القانونية:

- 1- الجريدة الرسمية الجزائرية، الثلاثاء، 24 رمضان، 1403هـ، المادة 6 من القانون 83 ، 13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل لأمرض المهنية ج، ر 28.

الرسائل الجامعية:

- 1- جندي الوردى: مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر، 2015-2016.

المراجع الفرنسية:

1. Yvonne lombret: Faivre, droit des assurances 1 dediton, DALLOZ delta Lyon, 1998, p35

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا

التخصص: علم الاجتماع- تنظيم وعمل-

استمارة غير محكمة

التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص

دراسة ميدانية بمؤسسة ملينة الحضنة - المسيلة-

دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

بداوي محمد سفيان

إعداد الطالبة

بقيرة عيشة

السنة الدراسية: 2019/2018

ملاحظة: هذه المعلومات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

المحور الاول:

البيانات الشخصية

1/الجنس ذكر/1 2/أنثى

2/السن 1/أقل من 30 سنة

2/من 30 الى 50 سنة

3/أكثر من 50 سنة

3/الحالة العائلية 1/أعزب

2/متزوج

3/مطلق

4/أرمل

4/المستوى التعليمي:

1/أمي 2/ابتدائي 3/متوسط 4/ثانوي

5/جامعي 6/ما بعد التدرج

5/منصبك في المؤسسة:

إطار اعوان تحكم عمال تنفيذيين

6/الاقدمية في العمل

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 من 10 الى 15

من 15 الى 20 فأكثر

المحور الثاني:

علاقة حوادث العمل بالتكوين

7/- هل تلقيت تكويننا معيناً قبل توظيفك؟

نعم لا

8/- هل تقوم المؤسسة بدورات تكوينية؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب نعم هل استفدت منها:

نعم لا

ماهي نواحي الاستفادة منها؟

التوافق زيادة المعارف تحسين العلاقات تخفيف تكاليف الانتاج

9/- هل التريصات التكوينية تساهم في اكتساب العامل بمهارات تقلل من حوادث العمل بشكل

كبير متوسط ضئيل

10/- هل لاعتدال درجة الحرارة دور في حوادث العمل؟

نعم لا

11/- طبيعة نشاط العامل تعتبر مقياس لتكوينه؟

نعم لا

12/- هل زيادة المعرف (تكوينيا) تساهم في الحد من حوادث العمل؟

نعم لا

المحور الثالث:

علاقة التعويض عن العمل بالحوافز

13/- هل يعتبر التأمين ضد العجز حق للعامل؟

نعم لا

14/- هل يعتبر التأمين الصحي في نظركم عاملا لرفع الروح المعنوية؟

نعم لا

15/- هل يعتبر التأمين على الحياة دور في انتماء وولاء العامل؟

نعم لا

16/- هل يمنح قسط التعويض عن العمل حسب درجة الضرر؟

نعم لا

17/- للتعويض عن العجز تقدم تعويضات:

-متقطعة (شهرية) على شكل منح

-دفعة واحدة

-اخرى حدد.....

18/- هل للفوائد الطبية دور فعال في احساس العامل بالرضا عن العمل؟

نعم لا

المحور الرابع

علاقة النظام القانوني بالترقية

19/- في راك فاعلية المراقبة الطبية تتمثل في ماذا حسب راككم:

-مصارييف الدوية

-تحديد صنف العجز عن المرض

-اخرى حدد.....

20/- هل الترقية في نظرك تحد من الدوران الوظيفي؟

نعم لا

21/- تعتبر الترقية في نظركم

-وسيلة تحفيز

-استقرار العامل وزيادة انتاجه

22/- هل تعتبر الاقدمية عنصر اساسي للترقية.

نعم لا

23/- تحديد صنف العجز المرضي يحد من استقالة العامل؟

نعم لا

تم تحكيم الاستمارة من طرف أستاذين من قسم علم الاجتماع

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديمقراطية
التخصص: علم الاجتماع - تنظيم وعمل -
استمارة محكمة

التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص

دراسة ميدانية بمؤسسة ملبنة الحضنة - المسيلة -

دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:
بداوي محمد سفيان

إعداد الطالبة
بقيرة عيشة

السنة الدراسية: 2018/2019

ملاحظة: هذه المعلومات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

المحور الاول:

البيانات الشخصية

1/الجنس ذكر 2/أنثى

2/السن 1/أقل من 30 سنة

2/من 30 الى 50 سنة

3/أكثر من 50 سنة

3/الحالة العائلية 1/أعزب

2/متزوج

3/مطلق

4/أرمل

4/المستوى التعليمي:

1/أمي 2/ابتدائي 3/متوسط 4/ثانوي

5/جامعي 6/ما بعد التدرج

5/منصبك في المؤسسة:

إطار اعوان تحكم عمال تنفيذيين

6/الاقدمية في العمل

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 من 10 الى 15

من 15 الى 20 فأكثر

المحور الثاني:

علاقة حوادث العمل بالتكوين

7/- هل تلقيت تكويناً معيناً قبل توظيفك؟

نعم لا

8/- هل تقوم المؤسسة بدورات تكوينية؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب نعم هل استفدت منها:

نعم لا

ماهي نواحي الاستفادة منها؟

التوافق زيادة المعارف تحسين العلاقات تخفيف تكاليف الانتاج

9/- هل التبرصات التكوينية تساهم في اكتساب العامل بمهارات تقلل من حوادث العمل بشكل

كبير متوسط ضئيل

10/- هل لاعتدال درجة الحرارة دور في حوادث العمل؟

نعم لا

11/- طبيعة نشاط العامل تعتبر مقياس لتكوينه؟

نعم لا

12/- هل زيادة المعرفة (تكوينيا) تساهم في الحد من حوادث العمل؟

نعم لا

المحور الثالث:

علاقة التعويض عن العمل بالحوافز

13/- هل يعتبر التأمين ضد العجز حق للعامل؟

نعم لا

14/- هل يعتبر التأمين الصحي في نظركم عاملا لرفع الروح المعنوية؟

نعم لا

15/- هل يعتبر التأمين على الحياة دور في انتماء وولاء العامل؟

نعم لا

16/- هل يمنح قسط التعويض عن العمل حسب درجة الضرر؟

نعم لا

17/- للتعويض عن العجز تقدم تعويضات:

- متقطعة (شهرية) على شكل منح

- دفعة واحدة

- اخرى حدد.....

18/- هل للفوائد الطبية دور فعال في احساس العامل بالرضا عن العمل؟

نعم لا

المحور الرابع

علاقة النظام القانوني بالترقية

19/- في رايك فاعلية المراقبة الطبية تتمثل في ماذا حسب رايكم:

- مصاريف الدوية

- تحديد صنف العجز عن المرض

-اخرى حدد.....

20/- هل الترقية في نظرك تحد من الدوران الوظيفي؟

نعم لا

21/- تعتبر الترقية في نظركم

-وسيلة تحفيز

-استقرار العامل وزيادة انتاجه

22/- هل تعتبر الاقدمية عنصر اساسي للترقية.

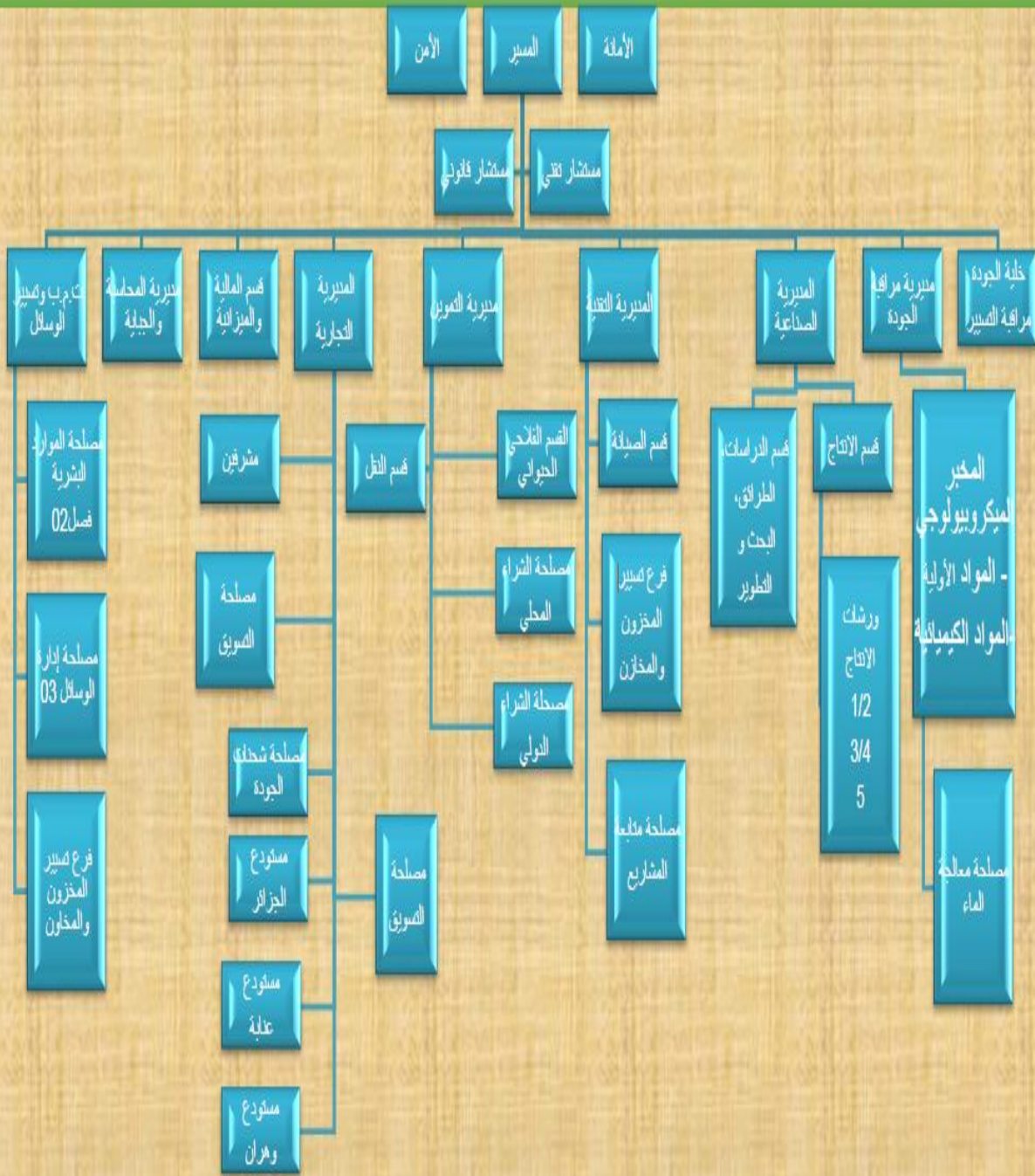
نعم لا

23/- تحديد صنف العجز المرضي يحد من استقالة العامل؟

نعم لا

تم تحكيم الاستمارة من طرف أستاذين من قسم علم الاجتماع

الهيكل التنظيمي لمؤسسة حضنة حليبا لمنطقة الصناعية بالمسيلة



الهيكل التنظيمي:

تنظم المؤسسة وحدتين انتاجيتين وهي في تطور مستمر نظرا للاستراتيجية التوسيعية التي تنتجها وبذلك نجد ان هيكلها التنظيمي غير ثابت بل في تغير مستمر وعلى الرغم من ذلك نجد انه يعكس تكاملها بصورة غير واضحة وفيما يلي سيتم شرح الهيكل التنظيمي

المدير العام: وهو يعتبر قمة الهرم التنظيمي ويقع على عاتقه مسؤولية حسن اتخاذ القرار وهو المسؤول الاول في تسيير المؤسس وضمان السير الحسن لها

الامانة العامة: تعتبر عنصر اتصال بين الادارة العامة وجميع المصالح الداخلية والخارجية التي تختص بتنظيم الملفات ومواعيد المسير وتمرير الكلمات.. الخ فهي بمثابة مساعد مسير

مصلحة التسويق: ومن مهامها الاتصال المباشر بالإدارة العامة

المصلحة المالية: وتقوم بمتابعة المعاملات مع البنك وكذلك تهتم بالفواتير تأجيل التسديد

مصلحة الانتاج: وهي المسؤولة على تسيير عملية الانتاج بمختلف انواع المنتجات وهذا من خلال السهر على مراقبة السير الحسن للإنتاج كما تساهم في تطوير نوعية المنتج

مصلحة النوعية: ويتم فيها المراقبة الدائمة والمستمرة لنوعية المنتجات من طرف المختصين في هذا المجال وكذلك القيام بعملية البحث والتطوير والذي يتم فيه القيام ببحوث ودراسات السوق والمنتجات.

ملخص الدراسة

لقد جاءت دراستنا هذه بعنوان التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص، حيث تمحورت تساؤلات الإشكالية حول تجسيد وتحقيق تأمين العامل في المؤسسة الجزائرية (ملبنة الحضنة بالمسيلة)، وعلى غرار تساؤلات الإشكالية قد تمت صياغة الفرضية التالية.

-التأمين الاجتماعي وعلاقته بالمسار المهني للعامل في القطاع الخاص.

وقد اعتمدنا المنهج الوصفي وذلك لموافقته لطبيعة الدراسة ويخدم أهداف الدراسة ويخدم أهداف البحث وهذا باختيار عينة عشوائية طبقية ومن خلال الدراسة الميدانية وبعد جمع الاستمارات وتفريغها وتبويبها وبناء جداول احصائية مدعمة بقراءة احصائية وتأويل سوسولوجي من خلال الاعتماد على الارث النظري واستنطاق الواقع توصلنا :

إلى أن هناك تأمين للعمال ب : المؤسسة الجزائرية ملبنة الحضنة بالمسيلة بسبب ما تتوفر عليه المؤسسة من إمكانيات مادية وبشرية

Résumé de l'étude

Cette étude s'intitule Assurances sociales et sa relation avec le cheminement professionnel du travailleur dans le secteur privé, où des questions problématiques ont été soulevées à propos de l'incarnation et de la réalisation de la sécurisation du travailleur dans l'institution algérienne.

- L'assurance sociale et sa relation avec le parcours professionnel du travailleur dans le secteur privé.

Nous avons adopté l'approche descriptive pour approuver la nature de l'étude et servir les objectifs de l'étude et servir les objectifs de la recherche, et ce, en choisissant un échantillon aléatoire de la classe, à travers l'étude sur le terrain et après la collecte de formulaires et la compilation de tableaux statistiques étayés par la lecture de l'interprétation statistique et sociologique en s'appuyant sur le legs théorique et la réalité:

Qu'il existe une assurance pour les travailleurs: l'institution algérienne du mascara à couvain en raison des ressources matérielles et humaines disponibles

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

