



جامعة العربي التبسي - تبسة Laarbi Tebessi-Tebessauniversity

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-Universitaire Laarbi tebessi

Tebessa

قسم: العلوم الاجتماعية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم إجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل

دراسة ميدانية ب: مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء - تبسة

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر "ل م د"

دفعة: 2020

إشراف الأستاذ(ة)

برهومي سمية

من إعداد الطالبتين:

• بخوش ايمان

• نباشي خلود

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة العربي التبسي	استاذ محاضر"ب"	ميكلاطي فاطمة الزهراء
مشرفا ومقررا	جامعة العربي التبسي	استاذ محاضر"ب"	برهومي سمية
مناقشا	جامعة العربي التبسي	استاذ محاضر"ب"	منصر عز الدين

السنة الدراسية: 2020/2019

يا رب

.. إذا أعطيتني مالاً لا تأخذ سعادتني

.. تأخذ عقلي وإذا أعطيتني قوة لا

.. وإذا أعطيتني نجاحاً لا تأخذ تواضعي

وإذا أعطيتني تواضعاً لا تأخذ اعتزازي بكرامتي

يا رب

لا تدعني أُصاب بالغرور إذا نجحت

و لا أُصاب باليأس إذا فشلت

بل ذكرني دائماً بأن الفشل

هو التجارب التي تسبق النجاح

آمين...

تشكرات

إن عملنا هذا لهو ثمرة مجهود دامت 10 أشهر , حاولنا فيه أن نتميز بالإتقان والدقة قدر المستطاع، ورغم ما عانيناه من المشقة والصعوبة؛ نسأل الله أن يكون في المستوى المطلوب .
فنتقدم أولاً بالشكر لله جل ثناؤه و تقدست أسماؤه أن حبب إلينا العلم ، ويسر لنا سبله ورزقنا تلقيه على أيدي أهله الطيبين و المخلصين ، ونسأله سبحانه أن يرزقنا الإخلاص في القول و العمل ، إنه ولي ذلك و القادر عليه .

ومن تمام شكره تعالى ، أن نشكر أهل الفضل فضلهم وجهودهم ، وأن نعترف لهم بحقهم ، و على رأسهم الأستاذة المشرفة برهومي سمية على تواضعها أولاً وعطائها وتوجيهاتها القيمة ، ولا ننس كذلك الأستاذ بدر الدين مسعودي الذي أمدنا يد العون ومنحنا الثقة والتي كانت السبب المباشر و الحافز لإتمام هذا العمل المتواضع .
إلى كل عمال المؤسسة توزيع الغاز و الكهرياء لبليدية تبسة وعلى رأسهم السيدة نوال و السيد محمد شكال .

و نخص بالشكر الجزيل كل من أمدنا بالدعم من أفراد عائلتنا الكرام *زوجي سيف بوشوشة وأخي نباشي زكرياء وأيضاً يسعدني أن أتقدم بوافر الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والعرفان إلى الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما ،والى أخواتي و إخوتي بخوش حفظهما لله لنا .

كما نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل ولو بكلمة بسيطة .

شكراً

إلهديك

إلى قرة العين إلى من جعلت الجنة تحت قدميها إلى التي
حرمت نفسها وأعطتني ،ومن نبع حنانها سقتني إلى من
وهبتني الحياة ومنحني الحب والحنان ،ربتني بلطف
وعلمتني كلمتي الشرف والحياة ... إلى تلك المرأة العظيمة

.....أمي الحنونة .

إلى أعظم الرجال صبورا ورمز الحب والعطاء إلى
الذي تعب كثيرا من اجل راحتي .
وأفنى حياته من اجل تعليمي ،وتوسم في درجات
العلو والسمو إلى ذلك الرجل الكريم أبي للعزيز .
الى سندي ورفيق دربي الى زوجي سيف
إلى من جمعهم معي ظلمة الرحم إلى من يعيش في
ظل وجودهم أمني إخوتي سعيد زكرياء اسلام سلسبيل

إلى كل من تربطني بهم مودة
الى من شاركني حلوة الحياة ومرها
إلى كل من سندني و لو بابتسامة صادقة

حلوة



إهداء

اهدي ثمرة جهدي إلى :
إلى الوالد الغالي أطال الله عمره .
والى الوالدة الكريمة أطال الله في عمرها والتي سهرت من اجل أن ابلغ هذه
الدرجة العلمية،
والتي لم تبخل علي بدعائها.
إلى جميع أخواتي و إخوتي كل باسمه ،والى كل من يسعى جاهدا في طلب
العلم .

العلم



فهرس المحتويات

/	الدعاء
/	الشكر
/	اهداء
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الاشكال
ا-ب	مقدمة
الصفحة	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
2	1-الاشكالية
4	2- فرضيات الدراسة
4	3- أهمية اختيار الموضوع
4	4- أهداف اختيار الموضوع
5	5-حدود الدراسة
7-5	6- مصطلحات الدراسة
11-7	7- دراسات سابقة
	الفصل الثاني: حوادث العمل

14	تمهيد
15	1_ أهمية حوادث العمل.
17-15	2_ عناصر حوادث العمل.
18-16	3-أنواع حوادث العمل
20-18	4_ أسباب حوادث العمل.
21	5_ دور السلامة المهنية في تفادي إصابات العمل.
22	6_ أساليب قياس حوادث العمل
23	7_ النظريات المفسرة لحوادث العمل
25	8- حوادث العمل و الروح المعنوية.
26	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الروح المعنوية	
28	تمهيد الفصل
29	1-التطور التاريخي لمفهوم الروح المعنوية.
29	2- أهمية الروح المعنوية
29	3- مظاهر الروح المعنوية
30	4- العوامل المؤثرة في الروح المعنوية
31	5- طرق تنمية الروح المعنوية

32	6- أساليب قياس الروح المعنوية.
35-33	7- النظريات المفسرة لروح المعنوية.
36	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإطار التطبيقي	
38	تمهيد الفصل
39	1. الدراسة الاستطلاعية
40	2. الدراسة الأساسية
40	1.2 منهج الدراسة
41	2.2 مجتمع الدراسة
42	3.2 عينة الدراسة
48-43	4.2 أدوات جمع المعلومات
49	5.2 الأساليب الإحصائية
50	6.2 إجراءات الدراسة
51	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : نتائج الدراسة	
53	تمهيد
54	1- تفرغ البيانات و تحليلها

64-54	1-1 التكرار و النسب المئوية
65	2-1 المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري
65	2- النائج
66	1-2 تحليل الفرضية العامة
66	2-2 تحليل نتائج الفرضية الاولى
67	2-3 تحليل نتائج فرضية الثانية
67	2-4 تحليل نتائج الفرضية الثالثة
68	خاتمة
69	توصيات و اقتراحات
73-70	قائمة مصادر و المراجع
79-74	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين للمقياس	45
02	يوضح حساب صدق الاستثمارة	47
03	يوضح ثبات الاستثمارة	48
04	خصائص افراد العينة وفق متغير العمر	54
05	خصائص افراد العينة وفق مستوى التعليمي	55

56	خصائص افراد العينة وفق سنوات الخبرة	06
57	النسب المئوية للعبارة الاولى	07
58	النسب المئوية للعبارة الثانية	08
58	النسب المئوية للعبارة الثالثة	09
58	النسب المئوية للعبارة الرابعة	10
59	النسب المئوية للعبارة الخامسة	11
59	النسب المئوية للعبارة السادسة	12
59	النسب المئوية للعبارة السابعة	13
60	النسب المئوية للعبارة الثامنة	14
60	النسب المئوية للعبارة التاسعة	15
61	النسب المئوية للعبارة العاشرة	16
61	النسب المئوية للعبارة الحادي عشر	17
62	النسب المئوية للعبارة الثاني عشر	18
62	النسب المئوية للعبارة الثالث عشر	19
63	النسب المئوية للعبارة الرابع عشر	20
63	النسب المئوية للعبارة الخامس عشر	21
64	النسب المئوية للعبارة السادسة عشر	22

64	النسب المئوية للعبارة السابعة عشر	23
65	النسب المئوية للعبارة الثامن عشر	24
65	النسب المئوية للعبارة التاسع عشر	25
66	النسب المئوية للعبارة عشرون	26
66	النسب المئوية للعبارة الواحد و العشرون	27
66	النسب المئوية للعبارة الثاني وعشرون	28
67	النسب المئوية للعبارة الثالث وعشرون	29
67	النسب المئوية للعبارة الرابع وعشرون	30
68	يمثل المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري	31

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
54	توزيع افراد العينة حسب السن	01
55	توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	02
56	توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة	03

المقدمة:

لطالما كان بحث الإنسان عن الكسب وضمان عيشه من أجل البقاء والاستمرارية يشكل ضرورة من ضروريات حياته، وذلك بتحسين موارد الكسب اللازمة والكافية بغية تحقيق البقاء، ولعل أهمية العمل في تحقيق ذلك تبقى رهينة الأداء والتطور والتميز في العمل.

وفي ظل سعيه الدائم للاستمرار بحق الإنسان تطورا وتقدما بارزا في مجال العمل تواكب رهانات العصر الذي يعيشه في الآلات والآليات التكنولوجية وآلات، تضمن الأداء الأمثل وتحقيق نتائج أفضل في وقت قياسي، وكثيرا ما تعترض هذه التطورات التكنولوجية إعطاب تؤدي إلى حوادث مهنية، قد تشكل خطرا على صحة الإنسان العامل، مما ينجّر عنها عواقب وخيمة وخسائر مادية وبشرية تعيق سيرورة العمل.

الأمر الذي يشكل عائقا أمام وحدات الإنتاج الصناعية الكبرى والصغرى وكذا المشاريع التنموية، لذلك تسعى جل هذه الوحدات الصناعية إلى تفادي هذه الحوادث أو الحد من مخلفاتها في آجال قياسية.

وللحد من آثار حوادث العمل والوقاية منها، تسعى كبرى الدول إلى توفير الأمن الصناعي باستعمال تكنولوجيات حديثة وآليات مبتكرة في سبيل الوقاية الأفضل والأمثل، فقد سعت هذه الدول إلى استثمار كل الجهود البشرية والتكنولوجية من أجل ضمان السير الحسن للمؤسسات الصناعية.

ولأنّ العنصر البشري هو الأساس في المؤسسة وهو الواجهة الأولى للتعرض إلى خطر الحوادث ومآليها فإنّ التعويضات المترتبة عنها تتحمل مسؤوليتها كاملة في ذلك المؤسسة وأرباب العمل، فهي تحمي العامل.

ونظرا لأنّ العامل إنساني بالدرجة الأولى فإنه يؤثر ويتأثر. فهو يؤثر في الإنتاج ويتأثر بالحوادث وغيرها مما يحدث تغيرات فيزيولوجية ونفسية على المستوى المادي والمعنوي، وهذا الأخير يساهم وبشكل كبير في مستوى الأداء المهني للعامل.

ويبقى العمل رهين الأداء والمر دودية التي يساهم فيها وبشكل كبير الروح المعنوية للعامل ورهانات التطور التكنولوجي وآليات حماية العامل من خواطر العمل ومخلفاتها ويحتوي بحثنا هذا على جانبين الأول النظري والثاني تطبيقي، حيث يضم الجانب النظري فصلين (02) مترابطين يكمل بعضهما الآخر، أما الفصل التمهيدي فقد تضمن :

إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار البحث، حدود الدراسة والتعريف الإجرائي للمصطلحات الدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا الموضوع أو مشابهه.

ويضم الفصل الثاني لعناصر التالية: أهمية حوادث العمل، عناصر حوادث العمل، أنواع حوادث العمل أسباب حوادث العمل، دور السلامة المهنية في تفادي إصابات العمل، أساليب حوادث العمل، وبعض أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل .

وبخصوص الفصل الثالث فاحتوى على التطور التاريخي لمفهوم الروح المعنوية، وأهمية الروح المعنوية بإضافة إلى مظاهر الروح المعنوية، والعوامل المؤثرة في حوادث الروح المعنوية، وطرق تنمية الروح المعنوية وأساليب قياس الروح المعنوية، وبعض أهم النظريات المفسرة لروح المعنوية .

أما الجانب النظري الذي ينقسم بدوره إلى قسمين :

الفصل الرابع فقد تناولنا فيه: الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، التي تضم منهج الدراسة وتحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، وتناولنا أيضا أدوات جمع المعلومات التي تضم الأساليب الإحصائية وإجراءات الدراسة .

أما الفصل الخامس: فيضم عرض النتائج وتحليل البيانات، النتائج النهائية للبحث، بالإضافة إلى توصيات واقتراحات البحث، أخيرا خلاصة الفصل .
كما أدرجنا في نهاية البحث قائمة المراجع المعتمدة .

الفصل الأول: الاطار المنهجي

1-تحديد مشكلة البحث

2-فرضيات البحث

3- أهمية البحث

4- أهداف البحث

5- حدود الدراسة

6- مصطلحات الدراسة

7- الدراسات السابقة

1-الإشكالية :

تتعرض المؤسسات والمنظمات بنوعها كانت أو الخدماتية إلى مجموعة من الحوادث التي قد تعترض تطور التكنولوجيا في الحياة الاجتماعية والاقتصادية في عصرنا الحاضر .

فالمشكلات التي تطرأ داخل المؤسسات عديدة لاحصر لها، حيث نجد بعض منها تكلف الدول خسائر ونفقات سواء كانت مادية او معنوية ، ومن بين هذه الحوادث مثلا هناك مشكلة تغيب العمال عن العمل ، وعجز بعض المتخصصين منهم اللذين هرموا في صناعات لا يتقنها غيرهم من العمال الآخرين ، فيسبب ذلك خسائر داخل العمل يصعب تعويضها ، بالإضافة إلى سوء النمط ألتسييري ، وكذلك كثرة الشكاوي ونشوب الصراعات بين مختلف فئات العمالية ،بالإضافة إلى نفقات التعويض أو التامين التي تخص المصابين أثناء الحادث .فالحوادث المهنية من أهم وابرز المشكلات التي قد تعترض سوء تسيير المؤسسات وتهديد ابرز العوامل التي تشكل بها بيئة العمل ،والمسير الأساسي داخل المنظمة فسلامته من سلامة المنظمة فيقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية ومادية وخيمة تعيق تطور المنظمة .فذلك تنكبد المؤسسات عناء التكاليف الباهضة نتجة الحوادث حيث ،لجاءت إلى طرق عديدة ومتنوعة للحد من هذه العواقب التي تعترض تطور المؤسسات ،وذلك من خلال توفير الأمن والسلامة والوقاية من حوادث العمل لأنه لا يوجد أهم من الروح البشرية والمحافظة عليه وحمايته من مختلف الأخطار التي تحيط به لان إشباع حاجته النفسية والاجتماعية لديه يؤدي به إلى ارتفاع روحه المعنوية ،والشعور بإثبات الذات وعدم الفشل أثناء القيام بعملهم المهني ،والابتعاد عن التغيب والتذمر والشعور بالرضاء، ونظرا لأهمية الروح المعنوية للأفراد العاملين داخل المؤسسات الصناعية انطلاقا من كونها ركيزة من ركائز التوجيه الفعال داخل المؤسسة،ومقياسا للجودة والفاعلية والإفادة للعاملين داخل المؤسسات،فإنه يتوجب على أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصناعية العناية بالجانب النفسي والمعنوي للعاملين. وكونها الروح المعنوية تنبع من روح الجماعة

وانطلاقا من أهمية الموضوع من الجانبين النظري والتطبيقي،فارتأينا الإحاطة به من

مختلف جوانبه داخل مؤسسة الكهرباء والغاز في ولاية تبسة.

و للأهمية البالغة التي تكتسبها دراسة حوادث العمل و التي تعتبر من اكبر المشاكل التي تواجه شركة توزيع الغاز و الكهرباء كانت لنا الرغبة الشخصية في تناول هذا الموضوع بحكم الفائدة التي يقدمها في مجال بحوث علم الاجتماع ، فحسب إحصائيات التي أجرتها شركة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة خلال الخمس السنوات الأخيرة نجد أنها سجلت 3 حوادث خلال

سنة 2015 بتردد 3.42 و خطور 0.05 و في سنة 2016 كانت عدد الحوادث 3 و هذا بتردد 2.9 و خطورة 0.08 أما سنة 2017 ارتفع العدد الى 7 حوادث و كانت من بينهم حالة وفاة فقد أثرت هذه الحادثة على الروح المعنوية للعمال بشكل كبير فكان تردد 6.64 و الخطورة 6. وهذا من المفروض أن لا تتجاوز معدل 5، سنة 2018 سجلت 3 حوادث بتردد 2.97 و خطورة 0.04 في هته السنة حازت المؤسسة على كأس مديرية بدون حوادث من بين 10 ولايات كان ترتيبها في المرتبة الثالثة، سنة 2019 سجلت حادثة واحدة بتردد 0.97 و خطورة 0.009 في هذه السنة انخفض معدل الحوادث مقارنة بسنوات السابقة .

كل هذه الحوادث تأثر على العامل وقد تم إثبات هذا من خلال عدة دراسات كدراسة (سمير حديبي) ودراسة (مريم ارفيس) اللذان توصلا في نهاية بحثهما إلى عدة نتائج من بين هذه النتائج الحوادث المهنية تؤثر وبشكل سلبي كبير على الروح المعنوية للعامل وكما توضح أيضا بعض النتائج مثل الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال .وأيضا ماء جاء في الجانب النظري في مظاهر الروح المعنوية الخاصة بالفرد العامل ،وبان العوامل التنظيمية تأثر في معنويات العاملين مثل توفر الجو التنظيمي المناسب وتقديم المنح والعلاوات وبعض الخدمات الاجتماعية والتدريب والترقية ،مما يحسن من أدائهم ، لذا فانه من الثابت أن الروح المعنوية هي عنصر ضروري و هام في العمل أو المنظمات الاقتصادية بما أنها ذلك الاستعداد الوجداني الذي يساعد الفرد على زيادة الإنتاج و إجادته دون أن يعثره مزيد من الإجهاد و التعب ، كما انه ذلك الاستعداد الذي يهيأ للفرد الإقبال بحماس على التعاون فانخفاض الروح المعنوية أو ضعفها يعتبر عقبة في تحقيق ذلك التعاون وحوادث العمل تكون نتيجة إهمال المنظمة للفرد من خلال تسبب البيئة الخارجية و سوء التجهيزات المادية ،بمعنى رداءة الظروف الفيزيائية ، فلو كانت المنظمة قائمة بواجبها اتجاه عمالها و ذلك بتوفير الأمن الصناعي لتعزيز لديهم الشعور بالرضي عن العمل وترفع روحهم المعنوية أكثر مما يزيد في حبهم لعملهم و تعلقهم به و تقل شكاويهم و تذمرهم ، فيصبحون أكثر ولاء للوحدة و اهتماما بمصلحتها و حرصا على تحقيق أهدافها ، و هكذا يتحقق للعامل الاستقرار النفسي و التوازن الانفعالي و التكيف مع منصب عمله ، و بذلك يكون بعيدا عن حوادث العمل و لا يلجأ لتغيب وتظاهر بالمرض كوسيلة منه للهروب من الجو الذي يجلب له الأذى و لا يحقق له الأمن و الذي يسلبه نشوة الروح المعنوية العالية.

ومن طرحنا السابق يمكننا صياغة المشكلة العامة للدراسة والتي مفادها :

هل تؤثر الحوادث المهنية على الروح المعنوية للعامل داخل شركة توزيع الغاز و الكهرباء لولاية

تبسة ؟

ومن المشكلة العامة للدراسة يمكننا أن نستنبط التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تساهم حوادث العمل في تدهور الحالة النفسية للعامل؟
- كيف تؤثر حوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز والكهرباء؟
- هل تؤثر الحوادث المهنية على أداء العامل بشركة توزيع الغاز و الكهرباء؟
- 2- الفرضيات:
- 2-1- الفرضية العامة :
- * تؤثر الحوادث المهنية في الروح المعنوية للعامل داخل مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة.
- 2-2- الفرضيات الجزئية:
- * تساهم حوادث العمل في تدهور الحالة النفسية للعامل.
- * تؤثر حوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز والكهرباء.
- * تؤثر الحوادث المهنية على أداء العامل بشركة توزيع الغاز و الكهرباء.
- 3- أهمية البحث:
- تكمن أهمية اختيار الموضوع في النقاط التالية :
- التعرف علي مختلف الأخطار التي توجد في بيئة العمل و التي يشتغل فيها عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء.
- ضرورة الاهتمام بصحة و سلامة العاملين و المحافظة عليهم وذلك لأهمية العنصر البشري داخل المؤسسة .
- توفير الأمن و السلامة للعامل البشري و خلق جو ملائم و تهيئة الظروف المناسبة التي يشعر من خلالها العامل بالارتياح و الطمأنينة في العمل و يزيد ذلك من رفع روحه المعنوية و حمايته من مخاطر العمل.
- 4- أهداف البحث:
- تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- تسليط الضوء على مختلف الحوادث المؤثرة على روح المعنوية للعمال و التي تقلل من طاقتهم استقرارهم بشركة توزيع الغاز و الكهرباء.
- إبراز مشكلات التي قد تعترض سؤ تسيير المؤسسات ,
- محاولة لفت انتباه الإدارة إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة .
- تقديم صورة حقيقية عن واقع الروح المعنوية للعاملين في شركة توزيع الغاز و الكهرباء.
- إبراز دور سلامة المهنية في الرفع الروح المعنوية لدى العامل.
- تهدف الدراسة إلى تقديم بعض المقترحات التي يمكن من خلالها مساعدة المؤسسة في إيجاد حلول و تطوير إجراءات الوقاية لتخفيف من الحوادث العمل و رفع الروح المعنوية لدى العمال.

5-حدود الدراسة :

تتخصر حدود الدراسة فيما يلي :

الحدود الموضوعية : تقتصر الدراسة على موضوع الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل و على النتائج المتحصل عليها بناء على الأداة المعتمدة لجمع البيانات (الملاحظة ، المقابلة استبيان) دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة.
الحدود البشرية تقتصر حدود الدراسة على عينة متكونة من مجموعة من العاملين تحديدا فئة العمال التقنيين (أعوان تدخل الغاز 15)(أعوان تدخل الكهرباء 52) بشركة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة .

حدود الزمنية: طبقت الدراسة من شهر نوفمبر 2019 إلى غاية سبتمبر 2020

الحدود المكانية : طبقت الدراسة بشركة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة - الجزائر .

6- تحديد مصطلحات الدراسة:

6-1- حوادث المهنية:

تعريف الحوادث:

لغة: اسم ، وقوع أمرٍ طارئٍ، لا إراديٍ إجمالاً، يحمل الشر و يسبب الخطر .

تعريف المهنة:

لغة: جمع مهن، حرفة، حذق و مهارة في الخدمة و العمل .

اصطلاحاً:

يعرفها عبد المولى واقعة تسبب مساساً بالجسم البشري وتكون ذات أصل خارجي، وتتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به مثل الكسور والجروح والتشويه(عبد المولى، 1984، ص198) .

و تعرفها سهيلة محمد على أنها حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل، ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين والممتلكات والمعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سبباً مباشراً للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم(سهيلة محمد، 2010،725) .

إضافة إلى ذلك فقد عرفها عبد الفتاح محمد دويدار على أنها : " واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع ، و هناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة و لكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال و نتائجها بعناية و دقة(عبد الفتاح محمد دويدار، 1995،251) .

تعريف الإجرائي للحوادث المهنية :

هي تلك المواقف المفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله ، مما ينتج عنه ضرر جسدي قد يؤدي إلى الموت أو إعاقة جسدية ، اضطرابات نفسية أو أذى لعناصر الإنتاج المادية .
6-2-الروح المعنوية:

تعريف الروح:

لغة : الراحة ، الروح نسيم الريح ، الروح ما به حياة ، تقول : وجدت روح الشمال ، برد نسيمها و الجمع : أرواح
تعريف معنوية:

لغة: اسم، جمع معنويات، منسوب إلى المعنى، مجرد غير مادي، استعدادات نفسية و عاطفية و عقلية تدعم شخصية الإنسان (قويت معنوياته بالنجاح)
اصطلاحا : أن الروح المعنوية تشير إلى المشاعر النفسية التي يشعر بها العاملين نحو بعضهم ونحو عملهم ونحو إدارة هذا العمل ، فإذا كانت هذه المشاعر إيجابية فهذا يعني التفاؤل والود والتعاون بين العاملين ، وبالتالي روح معنوية عالية تدفع العاملين إلى العمل وزيادة إنتاجهم وبالعكس إذا كانت هذه المشاعر سلبية فيكون هناك تشاؤم وتذمر وعدم تعاون بين العاملين ونتيجة ذلك تكون روح معنوية متدنية أو منخفضة تؤدي إلى عدم اندفاع العاملين نحو عملهم (عاصي، ص6).

الروح المعنوية للموظف لا تأتي بالحوافز المادية فقط، أو عن طريق السلطة الرسمية، بل عن طريق احتواء جو العمل المحيط وتحسين الظروف الملائمة التي تمكنه من أداء العمل بخلق الثقة الاحترام والتفاهم والتعاون الفعال بين القائد والمرؤوسين(محمد رضوان، 2015، ص35). ويعرفها محمود القاسم بأنها الروح السائدة أو المزاج السائد بين الأفراد الذين يشكلون جماعة معينة و التي تتميز بثقة بالجماعة وإيمان الفرد بدوره فيها و بإخلاصه وولائه لها وعمله من اجل تحقيق أهدافها (محمود قاسم 2001، ص 51)

تعريف الإجرائي: الحالة النفسية و المزاجية و العصبية للعاملين و مشاعرهم نحو هذا العمل فإذا كانت طاقتهم عالية تدفع العمال إلى العمل و زيادة الإنتاج و بالعكس إذا كانت طاقتهم منخفضة أو سلبية فيكون هناك تشاؤم و تذمر و عدم تعاون بين العاملين مما يؤثر سلبا على المردودية المهنية.

7-الدراسات السابقة :

و من بين الدراسات التي اعتمدت في هذه الدراسة نذكر :

أولا: الدراسات المحلية:

دراسة "سمير حديبي " بعنوان "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، دراسة ميدانية بمركب الجرافات الرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين اسمارة ، بقسنطينة ، مذكرة لنيل شهادة

ماجستير في علم النفس ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة منتوري ، قسنطينة
عام 2008 / 2009 و التي هدف من خلالها الباحث إلى :
-الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل.
-إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضا عن العمل.
-الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي
والمعنوي، و قد أجريت الدراسة على عينة تمثلت في جميع عمال قسم التركيب النهائي، لمديرية
التصنيع بمركب الجرافات والرافعات البالغ عددهم 140 عاملا. وقام بإجراء الدراسة الميدانية
على عينة من مجتمع البحث، قدرت ب 60 فردا، واعتبرها عينة ماثلة لمجتمع الدراسة، اعتمد
الباحث على استمارة استبيان. ومن بين الأساليب والطرق الإحصائية المختارة، اعتمد الباحث
على التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.
توصل الباحث إلى النتائج التالية:

تحققت الفرضية العامة بشكل حسن، وذلك من خلال العلاقة الموجودة، بين حوادث العمل
والروح المعنوية. ولمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد
العاملين بنوعية ايجابية عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل. والسلبى عند وقوعهم في
إحباطات الفشل المهني وترك العمل .
-تحققت الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها " الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح
المعنوية لدى العمال.

-تحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها " يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح
المعنوية لدى العمال.

الدراسة الثانية : دراسة مريم ارفيس بعنوان "الروح المعنوية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى
عمال المنظمة "دراسة ميدانية بوكالة الولائية للتسيير و التنظيم العقاري الحضاري ببيسكرة ، لعام
2016/2017 أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراة في علم اجتماع تخصص علم اجتماع
الإدارة والعمل، أما عن أهداف الدراسة فقد انقسمت إلى أهداف نظرية و ميدانية :
الأهداف النظرية :

-محاولة التعرف على النظرة السوسولوجية لطبيعة كل من مفهومي الروح المعنوية والأداء
الوظيفي.

-لكشف عن طبيعة العلاقة بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي ومدى ارتباطهما بالمؤسسة
الجزائرية.

- وضع إطار نظري لمفهومي الروح المعنوية و الأداء الوظيفي .
الأهداف الميدانية:

-توظيف المعرفة العلمية في الواقع الفعلي للمؤسسات الجزائرية
-محاولة كشف العلاقة بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي واقعيا
-الاهتمام بمعالجة الموضوع معالجة أمبريقرية من الواقع المعاش
- محاولة الإحاطة بمشكلات التي تواجه العمال في المنظمة
- التأكيد على أهمية الروح المعنوية للعمال في المؤسسات الجزائرية
-الوقوف على وضعية العامل الجزائري، والظروف المحيطة به في عمله
-تقديم نتائج و توصيات تساعد على رفع مستوى أداء العمال في المنظمة.

بنسبة للعينة فكان مجتمع الدراسة لا يتجاوز 200 مفردة تم اختيار 159 عاملا باستعمال أسلوب المسح الشامل، وظفت هذه الدراسة جملة من الأدوات و هي الملاحظة العلمية، المقابلة الاستمارة، أما عن الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة فاعتمدت على التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي.

توصل الباحث إلى نتائج التالية :

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة :

يمكن القول بأن الفرضية العامة للدراسة لقد تحققت إذ يعتبر مجموع نتائج المحاور السابقة والمتمثلة في إثبات الفرضيات الجزئية الثلاثة للدراسة هو إثبات لها، والتي تقول بوجود علاقة ارتباط إيجابي بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي للعمال المنظمة.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى :

يمكن القول بان الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت بصورة جلية ،و تتوافق مع ما جاء في الجانب النظري في مظاهر الروح المعنوية الخاصة بالفرد العامل ، وبأن العوامل التنظيمية تؤثر في معنويات العاملين مثل توفير الجو التنظيمي المناسب وتقديم المنح والعلاوات وبعض الخدمات الاجتماعية والتدريب والترقية، مما يحسن من أدائهم.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية :

يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت بوضوح وتطابقت مع ما تم عرضه في الجانب النظري للدراسة، مثل مظاهر الروح المعنوية الخاصة بالجماعة وكذلك تأثير الظروف النفسية و الاجتماعية في معنويات العاملين ومساهمة ذلك في الأداء الوظيفي .

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة :

يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت بصورة تامة،وتوافقت مع ما كان في الجانب النظري للدراسة في تأثير العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية على معنويات العاملين وأدائهم الوظيفي.

الدراسة الثالثة : دراسة سلامة أمينة بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، لعام 2017/2018 مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في علم اجتماع تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل ، كان الهدف الرئيسي لدراسة هو الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها، أو تواجدها بسميات أخرى ، وقد اجريت الدراسة على عينة تمثلت في مجموعة من عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة و كان عددهم 553 عاملا تم تقسيمهم إلى ثلاث طبقات متباينة الحجم ،إطارات 104 ، أعوان تحكم 97 و أعوان التنفيذ 352 ، وقام بإجراء الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث قدرت ب 166 فرد ، من بين أدوات جمع البيانات إلي اعتمد عليها الباحث كانت السجلات و الوثائق ، الاستبيان ، المقابلة ، ومن بين الأساليب والطرق الإحصائية المختارة، اعتمد الباحث على التكرارات ، النسب المئوية ،المتوسط الحسابي ،معامل ارتباط بيرسون ، معامل كاندال .

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

1- النتيجة العامة :

بينت هذه الدراسة أن التساؤل الأول قد تحقق ، وبالتالي قد اتضح أن للثقافة الأمنية دور ايجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتما إلى تقادي الأخطار المهنية، وعليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية .

ثانيا : الدراسات العربية :

دراسة احمد صالح احمد سعد بعنوان " المتغيرات الاجتماعية و الفيزيكية المرتبطة بحوادث العمل "دراسة وصفية على عينة من مرتكبي حوادث العمل بمصانع السادس من أكتوبر، ، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم البيئية ، قسم العلوم الإنسانية و البيئية جامعة عين الشمس ، لعام 2018 وتتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

-دراسة المتغيرات الاجتماعية والفيزيكية لمجتمع الدراسة وعلاقتها بحوادث العمل من وجهة نظر العمال

-كشف ظروف العمل الفيزيكية وعلاقتها بحوادث العمل من وجهة نظر العمال

-معرفة العلاقة بين التدريب وتأثيره على ارتكاب الأخطاء التي تؤدي لحوادث العمل من وجهة نظر العمال.

أجريت الدراسة على عينة تكونت من(270) عامل مرتكبي حوادث العمل خلال عام 2016 بالمنطقة الصناعية الرابعة التي تحوي عدد 57 مصنع، وقد تمكن الباحث من جمع (240)

استمارة فقط من إجمالي عينة الدراسة، ليصبح العدد النهائي الذي تم تطبيق البحث عليه هو (240) مفردة فقط.

و توصل الباحث إلى نتائج التالية:

أولاً: أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة

- وجود علاقة بين متغير السن وارتكاب حوادث العمل
- وجود علاقة بين قرب السكن من العمل وشعور العامل بالراحة في العمل
- وجود علاقة بين عدد أفراد الأسرة و الشعور دوماً بالقلق والشعور بالحاجة
- وجود علاقة بين ظروف العمل الفيزيائية وخاصة الظروف السيئة للغاية وشعور العامل بالأمان وتسبب هذا الشعور في ارتباك العامل ومن ثم ارتكاب حوادث العمل
- وجود علاقة بين استخدام أدوات الوقاية والتعرض لارتكاب حوادث العمل
- وجود علاقة بين اهتمام العاملين و اهتمام الرؤساء في العمل بتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية و ارتكاب حوادث العمل
- وجود علاقة بين عدم معالجة أسباب الحوادث و تكرار ارتكاب حوادث العمل
- وجود علاقة بين الشعور بالراحة النفسية في المنزل وارتكاب حوادث العمل
- جود علاقة بين الشعور بالراحة النفسية في العمل وارتكاب حوادث العمل .
- وجود علاقة بين الحالة الاقتصادية والرضا عن العمل وارتكاب حوادث العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا - الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل - و البالغ عددها 4 دراسات أجريت بين أعوام (2008-2017) ، و التي تم تقسيمها إلى قسمين ،تناولنا في القسم الأول الدراسات المتعلقة بالروح المعنوية ، و في القسم الثاني الدراسات المتعلقة بحوادث العمل ، و التي توصلنا من خلالها إلى استنتاج الأمور التالي:
-على الرغم من اختلاف البيئات التي أجريت فيها تلك الدراسات إلا إنها تشير إلى وجود علاقة إرتباطية بين حوادث العمل و الروح المعنوية للعامل .
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوعي الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

أرشدت هذه الدراسات الباحثة إلى أن معالجة موضوع الحوادث المهنية والروح المعنوية للعامل يتطلب نظرة شاملة تغط محددات كل من المتغيرين داخل المؤسسة وخارجها
- ساعدتنا في ضبط وصياغة تساؤلات وفرضيات الدراسة وتفسيرها .
-أفادتنا كثيرا في إثراء الجانب النظري للدراسة من خلال ما تزخر به من معلومات ومفاهيم

نظرية.

- أفادت الدراسات السابقة في اختيار المنهج المناسب للدراسة وفي اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة كما ساعدتنا في تصميم استمارة دراسة.

الفصل الثاني:حوادث العمل

تمهيد

1_ أهمية حوادث العمل.

2_ عناصر حوادث العمل.

3_أنواع حوادث العمل.

4_ أسباب حوادث العمل.

5_دور السلامة المهنية في تفادي إصابات العمل.

6_أساليب قياس حوادث العمل.

7_النظريات المفسرة لحوادث العمل.

8- حوادث العمل و الروح المعنوية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد ظاهرة حوادث العمل من ابرز المواضيع التي تحضا باهتمام المؤسسات، المجتمع والهيئات الرسمية على السواء، من تحدي إنساني واقتصادي أخلاقي. فضلا عن الإصابات وإلخطار التي تصيب العامل سنتطرق في هذا الفصل إلى أهمية دراسة حوادث العمل، كما سنعرض أهم العناصر والأنواع لحوادث العمل، وتحديد أسبابها وأساليب قياس حوادث عملها، وكما نوضح أهم النظريات المفسرة لها، ثم نعرض على أثرها دور السلامة في إصابات العمل.

أولاً: أهمية دراسة حوادث العمل

برز في دراسة (فرج عبد القادر طه، 1979، ص 19 - 21) ان لحوادث العمل أهمية بالغة تكمن في:

- المشاكل التي تواجه المسؤولين والمؤسسات الصناعية،

-تزداد خطورة هذه الحوادث نتيجة للتطورات التي تعرفها المؤسسات الصناعية والاقتصادية الكبرى .

- أن الآثار الناتجة عن حوادث العمل وما تحلّفه من إصابات للأفراد دوما تكلفه من خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها .

يضاف إلى ذلك أن هناك خسائر وتكاليف مباشرة تحدث للحوادث العمل تتمثل في الوقت الضائع من جراء الحادثة ؛وكذا الوقت اللذي تنفقه الإدارة في البحث والتحقيق ،وأیضا ما تتكبده من أموال لاستئجار عمال جدد وتدريبهم،ولصالح ما تُلّف من الآلات المواد، بالإضافة إلى ما تسببه الحوادث من تعطيل بعض العمال عن العمل،وما ينجر عنها الإساءة إلى سمعة الشركة أو المصنع .

ثانياً:عناصر حوادث العمل

يرى (ناصر منصور الروسان، 2007، ص71) أن هناك عناصر مكونة لبيئة وظروف العمل والتي قد توجد جميعها أو بعضها وهذه العناصر هي:

أ_ **الإصابة البدنية** : "هي كل مساس بجسم الإنسان ،كالجروح ،الكسور ،فقدان الوعي، وفقدان القوى العقلية،فمصطلح الجسم يؤخذ بعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجياً وداخلياً.ويستوي أن يكون عضوياً أو نفسياً بغض النظر عن عمقه أو سطحه.فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته،أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان،دون أن تسبب له خسارة مالية .

إن إصابة العامل بضرر معنوي،أو مالي لا يعطي للحادثة صفة مهنية علما بأنه بالإمكان تعويضهما،إما بتكليف الحادث إلى حادث مرور،أو برجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي و الأدبي .

ومن خلال هذه المجموعة من التعريفات السابقة الذكر،نستخلص بأنه لكي تعتبر الواقعة حادث عمل لابد أن تلحق ضرر بجسم العامل،مهما كانت صفة هذا الضرر و خطورته،أو بساطته، ويشمل صحة العصبية و النفسية أيضا.إما لغير ذلك من أضرار سواء في الأزمة المالية، مثل

احتراق ملابس حريق أو حالة الإيذاء المعنوي، مثل المس لكرامة العامل أو سمعته فلا تدخل لنطاق حوادث العمل.

ب_ يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية أي خارج جسم العامل، إن وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل لان خربه الشمس فعل خارجي. فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف أو الفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق. فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا أو معنويا، فقد يكون انهيارا أو انفجارا، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم والى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية.

ج_ توفير صفة المفاجئة في الحادث:

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة و في فترة قصيرة، وبمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة يكون ايجابيا مثل سقوط العامل من مكان مرتفع أو اصطدامه بألة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث. و يلاحظ بأن عنصر المفاجئ يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره. يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغه سريعة الانتباه، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة و جيزة لتغيير حادثة حتى و لو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن.

د_ صفة العنف:

ذهبت بعض التشريعات إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف. و اعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث و المرض سهلا. و صفة العنف من شأنها أن تنقي عن الحادث البطء والتدرج فيها. ويرى بعض الفقهاء بان تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل أو تقطع ذراعه، بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل.

إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف توجد حوادث عمل عدة لا تصنف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به. إذا لا يحمل صفة العنف.

ويقصد بها صفة العنف أن يكون السبب للحدث متسببا بالعنف، كالسقوط و الاصطدام، مثل ذلك فقدان جسم نتيجة الاصطدام بألة حادة.

هـ_ العلاقة السببية:

و كما برز في دراسة (أمنية، 2018، ص 49 - 51) هو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال و لا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العلمي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف. وانطلاقا من هذا يجب مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، و أما فيما يخص ارتباط أداء العمل، فيتجلى في نص المادة 06 من القانون 13/83 السالف الذكر، التي تنص بضمأن الإصابة إذا أحدثت بعد العمل، وبمناسبة أدائه. ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 كذلك من نفس القانون، مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمأن. ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، إما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشترط الرابطة الزمنية والسببية معا. وقد أخذ المشرع الجزائري بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية.

ثالثا_ أنواع حوادث العمل:

التقيد والتقدم في الحياة اليومية أدى إلى أن يكون الحوادث ظاهرة ملازمة للحياة الحديثة لذا أحظيت الحوادث بدراسات كثيرة ومتعددة. و الملاحظ على هذه الدراسات أنه في كثير من الأحيان نجد تعارض بين نتائجها.

و من هنا فقد صنف (محمد إقبال، 2005، ص 65) حوادث العمل بطرق مختلفة :

1_ من حيث نوعها: إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات أو حسب طبيعة العمل، أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

أشارا(فتحي، 2013، ص ص 148، 149)

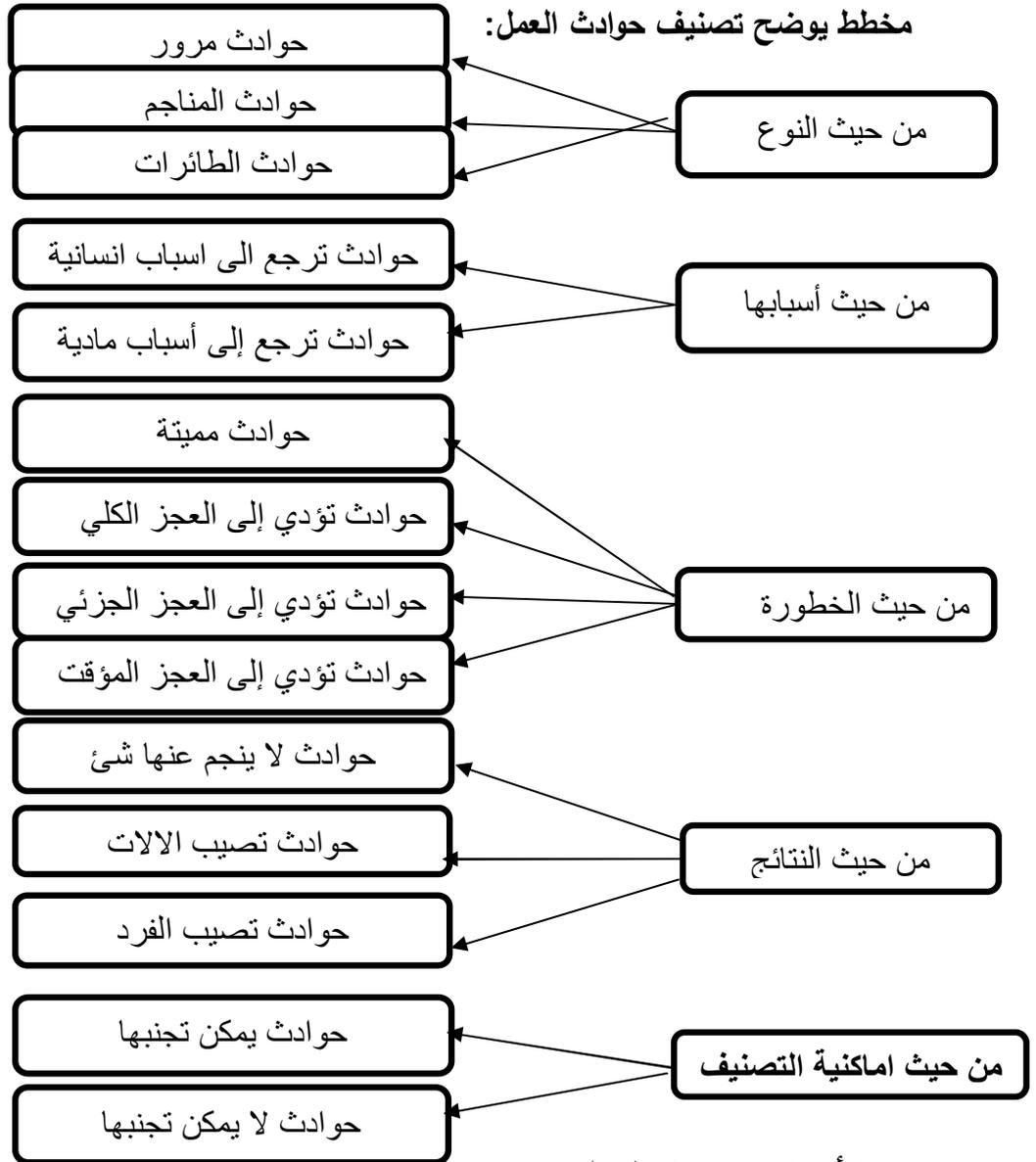
2_ من حيث أسبابها : إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام

الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء العامل، وانفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات.

و يرى (فرج عبد القادر طه، 1983، ص 156) أن هناك نوع من الحوادث التي ترجع أسبابها إلى الظروف الفيزيائية وهي الظروف البيئية، التي يعمل فيها الفرد، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع، أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة و البرودة القارصة، التهوية المنعدمة، الضوضاء، الإضاءة المرتفعة أو المنخفضة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة.

3_ من حيث حجم الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل، ففي ما يتعلق بالآلات و الأجهزة، يكون على أساس حجم التلف و الضرر الذي يتعرض له الآلات و المعدات والأبنية. أما بالنسبة للأفراد فان خطورة الحوادث تتفاوت نسبيا حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة نتيجة الإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن إن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم، كفقْد العينين أو اليدين..... الخ، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل عن العمل لفترة معينة، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

4_ من حيث النتائج: قد يكون حادث بإصابة تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، والكسور أو فقد احد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت بمعنى إصابة مقومات الإنتاج البشرية كما تصيب مقومات الإنتاج المادية من إفساد و إتلاف للآلات و المعدات و المنتجات وتكون الإصابة لإحدى المقومات أو إصابتها معا و يرى يقول (محمد إقبال محمود، 2005، ص 66) أنه يمكن تصنيفه إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها، كعطل مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختيارها. كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر وأخرى بريئة لا تتجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء تترتب عليها أو لم يترتب عليها ضرر.



رابعاً: أسباب حوادث العمل:

و يرى (رافد الحريري، 2014، ص222) أن هناك العديد من الأسباب الرئيسية للحوادث، يمكن التعرف عليها من خلال جمع المعلومات و الملاحظات بطريقة منظمة في عدد كبير و متنوع من المواقع أو المجالات الصناعية، يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين:

1_ **العنصر البشري:** إن العنصر البشري فاعل في الحوادث إلى جانب العناصر غير البشرية ومن العناصر البشرية ذات الفاعلية في الحوادث ما يلي:

أ_ **الذكاء:** قد يكون من المعقول أن نفترض أن ثمة ارتباطاً بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث و ان يكون العمال الأقل ذكاء الأكثر تورطاً من الحوادث ولكن نتائج البحوث لا تؤيد

هذه الافتراضات ومع ذلك فان تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد تتسبب في وقوع الحوادث لان ضعف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطاء.

ب_ الخبرة: كلما زادت خبرة العامل قل تورطه في الحوادث وكلما نقصت خبرته كلما زاد تورطه في الحوادث. ذلك لان الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره.

ج_ الصحة العامة: من الغريب أن نذكر أن العمال من ذوي الإعاقات البدنية تكون دافعهم نحو مراعاة قواعد السلامة في العمل و الانتباه إلى أخطاره دافعية قوية بحيث يكون تورطهم في الحوادث اقل من نظرائهم من العمال العاديين من غير ذوي الإعاقات .

ومع ذلك اعتبر (محمد شحاتة ربيع، 2010، ص ص 212.213) "ضعف البصر" إعاقة يرتبط بالتورط في الحوادث سواء حوادث السيارات أو حوادث المصانع. ولكن الغالبية العظمى من عيوب الأبصار يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات أو العدسات اللاصقة أو جراحات العيون الحديثة.

وفي العديد من الشركات الأمريكية الكبرى يجرى فحص دوري طبي خاصة للبصر حيث تعالج عيون الإبصار أو ينتقل العامل إلى عمل آخر اقل تعرضا فيه للأخطار.

تحدث (عبد الفتاح، 2003، ص 267)

د_ التعب: على الرغم من التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث، ولكن النقطة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادث ما لا نستطيع أن نحددها تحديدا مطلقا و لكن من المؤكد أن التعب الشديد يقود إلى زيادة ارتكاب الحوادث.

وكما يذكر "شولنز" في كتاب (محمد شحاتة، 2010، ص 213) "ملحوظة مهمة أن المصانع التي تكون فيها فترة العمل فيها عشر ساعات يوميا فان معدل الحوادث يرتفع بشدة في الساعاتيين الأخيرتين بسبب التعب".

هـ_ السن: العلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث تصل إلى حد كبير بالعلاقة بين طول الخبرة وقلة التورط في الحوادث. فالسن و الخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.

و_ سمات الشخصية: يذكر (مهدي، 2001، ص ص 231.232) من الأفكار الشائعة في أروقة علم النفس الصناعي أن العمال الذين يتورطون في الحوادث أكثر من غيرهم يتسمون من غيرهم بسمات شخصية معينة

ز_ تعاطي الخمر و المخدرات:

بين (محمد شحاتة، 2010، ص212). لتعاطي الخمر و المخدرات عواقب وخيمة على سلوك العامل بحيث يتعرض لارتكاب الحوادث ومن ذلك أن المخدرات تؤدي إلى ضعف التآزر الحركي و اختلال الشعور بالزمن و المسافة و الرغبة في النوم وشعور العام بالخمول. كما أن الخمر يؤدي إلى اضطراب الجهاز العصبي بوجه عام ويعطي شربها شعورا متزايدا بالاستهانة بالأخطار وهذه كلها أسباب مؤدية إلى الحوادث. ويجمع النقات من أهل الاختصاص في علم النفس الصناعي أن تناول الخمر أو المخدرات يمثل كارثة حقيقية بالنسبة للمجتمع الأمريكي لأسباب عدة على رأسها التسبب في حوادث العمل.

2_ العنصر غير البشرية:

أغلب أظن أن العنصر البشري فاعل في الحوادث ويتمثل هذا العنصر البشري في الحالة الانفعالية للعامل أو تعجله أو اتجاهه نحو العمل أو رضاه عنه لكن هناك عوامل أخرى ترتبط بالظروف الفيزيائية للعمل وتحدث عن هذه الأسباب من خلال النقاط التالية:

أ_ البيئة الفيزيائية:

تقول (سهيلة 2010، ص726) أدت التكنولوجيا الحديثة وما تضمنته من تقنية بالغة التعقيد واستخدام الإنسان الآلي، إلى أن تطوير الآلات يسير بسرعة أكبر بكثير من تطوير قدرات العامل على التعامل مع هذه الآلات حتى تنتج عن ذلك عدم قدرة العامل على التكيف مع الآلة مما يعرضه إلى سوء استخدامها ومن ثم تتلف الآلة أو يتعرض هو لحادثة عمل. و الواقع أن الأفعال الو الحركات و الظروف الخطرة لا يعمل كل منها مستقلا عن الآخر، وإنما يحدث دائما تضافرا وتفاعلا بين حركات العامل الخاطئة و الظروف الفيزيائية الرديئة ومعنى ذلك أن كلا من الظروف والحركات تسببت معا بوقوع الحوادث وليس من الضروري أن يكون المسؤول عن وقوع الحادث عدد من عوامل البيئة ومن عوامل سلوك العامل، وعلى الباحث المدقق أن يحدد العوامل جميعها التي تؤدي الى وقوع الحادثة.

ب_ درجة الحرارة:

وق ثبت (مهدي، 2001، ص230) من البحوث المتعددة، أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل وإصاباته، إذ تكون معتدلة. ولكن كلما قلت درجة الحرارة أو ازدادت زاد معدل الحوادث.

ج_ الإضاءة:

يبين (حمزة، د س، ص555) ان معدل الحوادث و الإصابات يزيد عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، ولقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25 بالمئة عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات

و الأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.

د_ السرعة في القيام بالعمل: تعد سرعة العمل عامل ضغط فسيولوجي هام يتعب الأفراد ويرهقهم خلال تأديتهم لأعمالهم، مما يؤدي إلى زيادة معدل الحوادث ويرجع ذلك إلى سببين حسبما تحدث (أنس، 2011، ص 205):

_ كلما يعمل الفرد بسرعة فانه يتعرض للحوادث.
_ وهو عندما يعمل بسرعة لا يستطيع بذل قدر كاف من العناية و الحذر.

خامسا: دور السلامة المهنية في تفادي إصابات العمل:

يقصد (أنس، 2011، ص 199) بالصحة والسلامة المهنية حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج آمن وحماية مناسبة، ويمكن بواسطتها تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملين في مكان العمل.

يقول (حسين، 2013، ص 345) ان اهتمام المنظمات بتحسين بيئة العمل مركزا في البداية على تحسين الظروف الصحية والسلامة المهنية بما يساعد على التقليل وتجنب الإصابات و الأمراض المهنية أثناء العمل وبسبب العمل منظمات حيث توصلت المنظمات إلى إجراءات وقائية لتجنب مثل هذه الاعتداءات داخل منظمات الأعمال

1_ استخدام معدات الأمان: ويعني (أيمن، 2007، ص 123) بذلك إيجاد بعض المعدات ليستخدما لفرد لتقيه من مصادر الخطر أثناء عملة، على الآلة أو إيجاد بعض المعدات التي يمكن أن تلتحق مع الآلة لتبعد الفرد من مصادر الخطر كاستخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم التي بغض الأجزاء الخطرة من الآلة ولكنها تسمح بمرور الموارد لتصل إلى الأجزاء القاطعة فيها. والمشكلة الرئيسية بالنسبة لهذه المعدات هي إقناع العاملين باستخدامها طول فترة العمل.

2_ الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث: كان الاتجاه إلى وقت قريب عند تصميم الآلات هو اكتشاف الطرق الكفيلة بتحسين نوع العمل وزيادة الإنتاج. ولم توجه العناية نحو وضع قواعد تحقق سلامة العاملين عند تصميم الآلات من الناحية المدنية و النفسية للفرد و بالشكل الذي يعمل على الإقلال من فرص الإصابة.

3_ تحسين بنية العمل: إذ أنها تلعب دورا كبيرا في خلق الحوادث لذا ينبغي العمل على تهيئة الظروف المناسبة للعمل، كالإضاءة و التحكم في درجات الحرارة. وتحديد معدل السرعة والإقلال من الضوضاء.

4_ تكوين العادات السليمة لتحقيق السلامة المهنية: يذكر (مهدي، 2001، ص232) يتفق علماء النفس على أن يكون من المرغوب فيه ثبات واستقرار وإنما السلوك وتكوين عادات مستقرة. لذا ينبغي تدريب العاملين على القيام بالعمل، وبالطريقة المثلى التي تحقق سلامتهم، وتقلل من حوادث العمل، وتجعلهم ينفرون من طريقة العمل غير الآمنة. وتخلق فيهم الشعور بالسلامة حتى تصبح عادة مستقرة تمكنهم من أداء العمل آليا حسب النظام أو ترتيب الصحيح والطريقة المثلى من تحقيق انخفاض في عدد الحوادث.

سادسا_ أساليب قياس حوادث العمل:

لقياس معدل حوادث العمل ضرورة تتطلبها مصلحة العمل لمعرفة مدى نجاح برامج الأمان الصناعي، وهي خير قياس للروح المعنوية للعاملين مادامت العوامل الإنسانية احد أسبابها ومقياس معدل الحوادث.

1- من حيث التكرار: يستخدم (أنس، 2011، ص213) هذا المعدل من اجل معرفة معدل تكرار وقوع وحدث كل حادثة ومرض على حدا، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث والأمراض من اجل حساب معدل تكرار كل منها على حدا، مع الإشارة إلى احتمال وجود حوادث وأمراض نادرة قد لا يتكرر حدوثها أو الإصابة بها، ويتم حساب معدل التكرار على النحو التالي:

وضح (عمار، 2007، ص21)

ل تكرار الحوادث = عدد إصابات العمل / 1 مليون

مجموع ساعات العمل لجميع العمال

2- من حيث ساعات المفقودة: يقول (أنس، 2011، ص229) يقاس معدل الحوادث في السنة الإنتاجية باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع عدد ساعات العمل الفعلية ولكل 100 عامل ولكل 1000000 عامل

الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة / 1 مليون

مجموع عدد ساعات العمل الفعلية

بين (عمار، 2007، ص22)

3- من حيث شدة الحادثة: قياس شدة إصابات العمل وذلك عن طريق معرفة الوقت المفقود نتيجة للإصابات، وهو بكل بساطة عدد الأيام المفقودة بالنسبة لكل ألف عامل / ساعة عمل .
ويحسب مكابلي:

معدل شدة الحادثة = $\frac{\text{عدد الأيام المفقودة}}{\text{عامل/ساعة}}$

عامل/ساعة: 100

سابعا: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إن للحوادث أسبابا كثيرة ومتداخلة، منها الأسباب الخارجية أو التي لا ترجع إلى الفرد أو الإنسان ومنها الأسباب الإنسانية. وقبل أن تبين أيهما أكثر أثرا، العوامل الخارجية أم العوامل الإنسانية، وتعرض الآراء المختلفة المتعلقة نشوء الحوادث، وعند تظهر لنا الرؤية واضحة وجلية..... وعرضنا النظريات المفسرة لحوادث والتي تتمثل في:

1- النظرية القدرية: كما ذكر (محمد ، 2005، ص 68.67) أصحاب هذه النظرية يرون أن الناس صنفان ، احدهما سعيد الحظ والآخر تعيس الحظ، فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يقد هذه الحصانة ويكون أكثر قابلية للحوادث بل وهناك من يصاب بصفة مستمرة ويفسرون استمرار هذا الشخص أو ذلك في وقوعه المستمر في الحوادث إلى القدر وسوء الحظ. وينسى هؤلاء اثر الإنسان نفسه في وقوع الحادثة له، ذلك الأثر الذي سوف يتضح لنا بعد قليل انه فعال ويعني كلام أصحاب هذه النظرية عدم وجود استهداف للحوادث ونحن نرفض هذه النظرية كما إن منتروبولوم قد اثبت عكس هذا ونشير إلى الدراسات التي قام بها Wood Green «وآخرون لخصت أعمالهم أثبتت أن الحوادث تقع دائما لبعض الأفراد &Wood »

ونادرا لآخرين كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف. وقد أثبتت دراسات كثيرة أن هناك بعض الأفراد يكون نصيبهم من الحوادث أكثر مما ينتظر من أن يكون محضا مصادفة إذا فان وجهة نظر أصحاب هذه النظرية مرفوضة لأنها تقوم على وجهة نظر ينقصها المنطق العلمي.

2- نظرية الحرية والأهداف و اليقظة: ذكر (سمير 2008/2007، ص 68) وفقا لهذه النظرية تعتبر الحوادث المهنية سلوكا عمليا رديئا ناتجا عن البيئة الغير مشجعة التي لا يتلقى فيها العامل المكافآت على عمله فكما تشبعت بيئة العمل بالفرص النفسية و الاقتصادية كلما ابتعد سلوك العامل على الحوادث، إذ أن المناخ الصحي الذي يوفر له المكافآت و الجزاء على ما يبذله من جهد يعطيه فرصة لوضع الأهداف البعيدة والقريبة الأجل، مثل هذه الفرصة تدفع به لاتخاذ تشكيل نوع من اليقظة و الانتباه و الحيطة.

3- نظرية الضغط و التكيف: وذكر (شعلال 2009/2008، ص66). تؤكد هذه النظرية على

أهمية بيئة و ظروف العمل كعامل أساسي محدد لحوادث العمل ذلك إن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتأثيرات أثناء العمل غالبا ما يكون عرضة للحوادث مقارنة بالمتحرر منها، كما أن صعوبة التكيف التي يلاقيها العامل مع بيئة العمل وظروفه، تجعله معرضا لها، متسببا فيها بدرجة كبيرة، وخاصة العمال ذوي الأصل الريفي الذي يعد الوسط الصناعي أمرا جديدا عليهم.

كما تؤثر الحوادث كنتيجة عدم تكيف العامل مع مركز العمل، إضافة لعدم المعمل إلمامه بطرق العمل السليمة و المأمونة وجهله لمصادر الخط وطرق الوقاية الأزمة في محيط العمل

4- نظرية طبية: تقول هذه النظرية ان الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا عصبيا

وهذا الخلل هو سبب في هذا وهو سبب في هذه الحوادث ونحن لا ننكر هذا ولكن تكرار ان يكون

القوي والفعال في هذه الحوادث (Slocombe & Bingham) هذا هو لسبب وجد أن

المتكررة. وفي هذه الدراسة قام بها السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع تبلغ حوادثهم

ضعف حوادث الذين لا يعانون من ضغط الدم. وفي دراسة لحوالي 15000 حرفي وتلاميذ

الترسانة البحرية وجد كلا من فارمر و تشامبر أن هناك ارتباطا يبلغ حوالي 30 بالمئة بين

الحوادث و الأمراض وتقول الدكتورة فلاندر دنبار (3) أن مستهدفين للحوادث عادة ما يكون لهم

سجلات طبية ولا يعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم.

5- نظرية علم النفس التجريبي: وذكر (خواجة، د س، 215) في هذه النظرية تلتقي مع فكرة

الباحث وفكرة خبراء النقل في أن للحوادث أسباب كثيرة ومتعددة. فان لها أهداف متعددة، فقد

يكون الدافع لها الرغبة في الحصول على التعويض المادي أو الرغبة في زيارة الأهل، إذا كانوا

في بلدة أخرى، بعيدة عن مكان عمل العامل، أو الرغبة في جذب الاهتمام أو تخفيف المسؤولية

عن نفسها. ويمكن القول إذا أن هناك أسباب شخصية وأسباب خارجية لحوادث إلا أننا

نسال: ما هو العامل الغالب الذي له اليد الطولي في وقوع الحوادث

6- نظرية التحليل النفسي: وهكذا بينا (فرج، 1988، ص324) في هذه النظرية "إن اختلال

نشاط الأنا يرجع إلى باعث طفيلي يمكن أن يكون شعوريا أو قبل شعوري قابلا لان يعرف عليه

الشخص بسهولة، وفي حالات أخرى يكون لا شعوريا و لا يقبله الأنا" وان الصراع الذي يحكم

الحياة النفسية يحكم بالتالي الأفعال التي تنفذ بطريق الخطأ أو الأفعال العريضة كما تسمى. وكما

تعتبر هذه النظرية الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعوريا، وهي تشبه الحفريات.

7- نظرية الميل لاستهداف الحوادث: (محمد، 2010، ص214) سادت في الاورقة

السيكولوجية لعشرات السنين نظرية استهداف للحوادث، وهذه النظرية ترى أن هناك فئة من الناس

تتورط في الحوادث أكثر من غيرها لأسباب عديدة ومتشابهة.

وبين (حنفي، 2003، ص ص، 616.615) انها قد أجريت هذه عدة دراسات لمعرفة ميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها (توماس جانكز) والتي استخلص منها عدة ميزات أهمها: عدم الانتباه، قلة الإدراك بالنظر، الانفرادية، العدوانية، مخالفة عادات و تقاليد الجماعة، الأوضاع الاجتماعية، الميل إلى عذاب و عقاب النفس، الاعتزاز بالنفس،...، وأشار الباحث إلى إن هذه الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلف الصناعات و إن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد.

ثامنا: حوادث العمل والروح المعنوية

كما برز في دراسة (سمير حديبي: 2008_2009 ص11) اتضح أن لحوادث العمل اثر سلبي على نفسية العمال اثر سلبي على نفسية العامل، بحيث تضعف معنوياتهم، ناهيك الارتياح والدخول في دوامة من الخوف المستمرة من ارتكاب حوادث مهنية قد تؤدي بالعامل إلى ترك عمله أو تسبب له إعاقة دائمة. ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها هذا العنصر (حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية) لأنه يتناول جانبا مهما من حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء، لان الإصابة بحوادث عمل أو أمراض مهنية يترك فراغا كبيرا ويعرقل الصيرورة الإنتاجية للمؤسسة.

لهذا يرى (فرج، 1988، ص278) أن رفع الروح المعنوية للعاملين في مؤسسة العمل يعتبر هدفا أساسيا ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه، بل إن الإدارة إن فشلت في ذلك فساءت الروح المعنوية بين العاملين لأدى ذلك إلى أضرار بالغ بالإنتاج وتذمر شديد بين العاملين، واستياء بالغ من العمل. ومن هنا لاتالو الإدارة جهدا في إتباع الأساليب التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين. وما من شك في أن تحسين الظروف الطبيعية للعمل.

وكما ركز (محمد، 2016، ص173) في الدراسات المهنية برفع معنويات الأفراد وتحسين الروح المعنوية للأفراد العاملين على تنمية الولاء ولارتباط بالانتماء الوظيفي والعملية فيها بين العاملين والإدارات والمؤسسات.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل، انطلاقاً من النظريات المفسرة لها، وأسبابها والتكاليف المؤدية لها يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل، فما على الجهات المعنية بالسلامة المهنية إلا أن تدرس هذه الظاهرة وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها ومن ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفره المنظمة لعمالها من أساليب وقائية وإرشادات توعية بغية الحفاظ على المورد البشري العنادر وبصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة والحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.

الفصل الثالث: الروح المعنوية

تمهيد الفصل

- 1- التطور التاريخي لمفهوم الروح المعنوية.
- 2- أهمية الروح المعنوية.
- 3- مظاهر الروح المعنوية .
- 4- العوامل المؤثرة في الروح المعنوية .
- 5- طرق تنمية الروح المعنوية
- 6- أساليب قياس الروح المعنوية.
- 7- النظريات المفسرة لروح المعنوية.

خلاصة الفصل

تمهيد :

الروح المعنوية عنصر غير ملموس ، لا يكتشف بطريقة مباشرة و إنما من خلال ظواهر تعكسها، فالروح المعنوية الجيدة تعكسها ظواهر معينة مثل حماس العاملين و اهتمامهم الزائد بعملهم ، و أكد بعض الباحثين أهمية مناخ التفاعل بين العاملين الذي يسود في المؤسسة ، وذلك من خلال ثقة العامل بمجموعة العمل التي ينتمي إليها و قناعته بدوره فيها ، و هناك علاقة بين الروح المعنوية و مدة البقاء في العمل حيث تزداد الروح المعنوية و تترسخ أكثر كلما زادت مدة بقاء العامل في عمله عموماً و تتحقق الروح المعنوية لجماعة ككل من المحصلة النهائية لسريان الروح المعنوية العالية بين أفرادها ، و هو ما يطلق عليه (تماسك الجماعة) و بدون الروح المعنوية لن تحصل المؤسسة على الإنتاجية الجيدة و لن يتحقق للعاملين الراحة النفسية المنشودة.

أولاً : التطور التاريخي لمفهوم الروح المعنوية:

مر مفهوم الروح المعنوية بمجموعة من المراحل التطورية و يرى (محمد رضوان، 2015، ص38) إن المناقشات الخاصة بالروح المعنوية قد أصبحت شائعة في مجال الإدارة الأمريكية بعد أن ضاقت أسواق العمل في هذه البلاد ثم ازداد الاهتمام بها عندما بدأت اتجاهات العمال تنمو سريعاً بعد صدور قانون علاقات العمل القومي سنة 1935 م، كما يذكر أن المديرين تعلموا الكثير عن أهمية وجهات نظر العاملين ومشاعرهم وردود فعلهم بعد نشر تجربة هاوثورن قبل الحرب العالمية الثانية، وخلال هذه الحرب أصب موضوع الروح المعنوية بين القوات العسكرية مناقشات واسعة وكما عمت الحرب العامية الأولى استخدام الاختبار للاختبار كذلك ساعدت الحرب العالمية الثانية على نشر نظرية "الروح المعنوية من أجل أداء أحسن"، وكما أدت الحرب العالمية الأولى إلى إنشاء لجنة تصنيف العاملين، و أدت الحرب العالمية الثانية إلى نمو الخدمات المعنوية بين الخدمات العسكرية.

ثانياً: أهمية الروح المعنوية:

يرى (مصطفى كامل، دس، ص152) ان الروح المعنوية تعد عنصر من عناصر التحفيز و لا تقل أهمية عن رفع أجور العاملين عالية أو أرباح وخدمات لعاملين لما لها من آثار ايجابية على العامل مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية سواء كانت سلع وخدمات و استقرار المنشأة أو المنظمة و تماسكها و استمراريتها و بقائها.

-كما أنها تقوم بدور وقائي أي كلما كانت الروح المعنوية للعاملين مرتفعة في مجال العمل أدى ذلك إلى منع كثرة إصابات العمل، الغياب عن العمل، الخير في مواعيد العمل... الخ.
-تؤدي إلى حدوث التوازن النفسي و الانفعالي للعمل، حيث أثبتت البحوث و الدراسات ان العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة يكون على قدر كبير من التوازن النفسي و الانفعالي و من ثم الرضا النفسي عن محيط به سواء بالنسبة لجماعة العمل الذي يعمل بها و أيضا بالنسبة لطبيعة العمل .

-بجانب ذلك تجعله أكثر مرونة قادر على التكيف و التعامل بطريقة سوية مع الآخرين و أن لديه رغبة أكثر في التعاون مع زملائه.

- العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة يكون النفاهم معه أكثر سهولة بعكس الشخص الذي يعاني من الروح المعنوية المنخفضة

ثالثاً: مظاهر الروح المعنوية :

قد أشار (بديع محمود قاسم، 2000، ص53) أن هناك مظاهر عديدة تدل على الروح المعنوية لدى الجماعة من حيث ارتفاعها و انخفاضها و هي كما يأتي:

- ا- شدة تماسك الجماعة بعضويتهم و افتخارهم بانتماء لها .
- ب- قوة تبني أفراد الجماعة لأهدافها و سعيهم الدؤوب و حرصهم على تحقيقها و إشاعة روح الفريق بينهم .
- ج- انعدام او قلة المشاحنات و الصراعات بين أفراد الجماعة و التي تنتهي بتفكك الجماعة .
- د- دفاع أعضاء الجماعة عنها و حرصهم على بقائها واستمرارها و دعمهم المتواصل .
- و أشار (كمال، 2007، ص 179) أن هناك مظاهر أخرى لروح المعنوية المرتفعة و المنخفضة متعلقة بالفرد العامل نذكر أهمها:

*الشعور بالرغبة والدافعية والحماس للعمل

*العمل بجدية واهتمام

*احترام مواقيت العمل والنظام في المنظمة

* الشعور بالولاء و الانتماء

*الإلتعاض المرض

*اختلاس فترات الراحة أثناء أوقات العمل

*إتلاف المعدات

*التأخر والغياب وعدم احترام مواقيت العمل والنظام العام للمنظمة.

رابعا-العوامل المؤثرة في الروح المعنوية :

تقول (صبيحة قاسم و آخرون ، 2017، ص38) انه يوجد العديد من المؤثرات التي ترفع وتخفض الروح المعنوية و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أقسام: العوامل المرتبطة ببيئة العمل المادية والثاني: بالعوامل النفسية المحيطة به، و الثالث: بالعوامل المرتبطة بالمنظمة.

ا-العوامل المحيطة بالعمل المادية

يقصد بمحيط العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله و ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمنظمة التي ينتمي إليها. وتتضمن بيئة العمل الإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية و الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية وغيرها .

ب-العوامل النفسية المؤثرة بالروح المعنوية

تحسين الجوانب المادية وحدها لا يؤدي دائما إلى سعادة العاملين وصحتهم النفسية وشعورهم بالأمن والسعادة لذلك بدأ الاهتمام بمحاولة إشباع حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والترفيهية وذلك لتحقيق استقرار العاملين وتقريبهم من الصحة النفسية كالمشاركة والمساواة في

المنافع، تحفيز المعنوي، الشعور بالحرية، التفاهم، الشعور بالأمن، الاستقلالية واتخاذ القرارات والتقدير والاحترام.

ج-العوامل المرتبطة بالمنظمة :

بينما يرى(عبد اللطيف ،2000،ص13) أن القيادة لها تأثير كبير في رفع أو خفض الروح المعنوية للعمال في المنظمة حسب طبيعتها واحتوائها لعمالها، فإذا كانت دكتاتورية تسلطية جعلت العمال يشعرون بالتقييد وبالمشاعر السيئة نحو الإدارة والمنظمة صفة عامة، لكن إذا كانت القيادة ديمقراطية رشيدة تعطي الحرية المقولة للعمال وتشاركهم في القرار وتعاملهم معاملة إنسانية وتشجع المبدع وتعاقب المتهاون، فإن العمال يشعرون بأن الإدارة تراقبهم وتهتم بهم مما يرفع معنوياتهم.

خامسا: طرق تنمية الروح المعنوية :

ذكر (فرج عبد القادر،1988،ص278) أن رفع الروح المعنوية للعاملين في مؤسسة العمل يعتبر هدفا أساسيا ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه ، بل أن الإدارة إن فشلت في ذلك فساءت الروح المعنوية بين العاملين لأدى ذلك إلى إضرار بالغ بالإنتاج وتذمر شديد من العاملين ، و استياء بالغ من العمل ، و من هنا لا تألو الإدارة جهدا في إتباع طرق و أساليب التي تعمل على تنمية الروح المعنوية للعاملين.

بإضافة إلى ذلك يقول (محمود فتحي عكاشة، دس، ص11) توجد عدة عوامل تعمل على تنمية هذه الروح بين الأفراد في المنظمات الحديثة وهي:

أ- وجوب تحرر الفرد من القلق، و مما يساعده على ذلك شعوره بقدر معقول من الاطمئنان بالاحتفاظ بوظيفته.

ب- لا بد للفرد ان يجد في محيط عمله جوا اجتماعيا ممتعا .

ج- وجوب تهيئة فرص التعبير عن النفس لكل فرد في عمله وكذلك فرصة أداء العمل بدرجة من الإتقان تجعله يعتز بأدائه.

فإذا ما تحققت هذه العوامل و الشروط و ترسخت في شعور أفراد التنظيم و أفكارهم، ارتفعت روحهم المعنوية وأصبح المناخ السائد مساعدا لفاعلية أداء أفراد التنظيم مما ينعكس بالضرورة على الأداء التنظيمي و الكفاءة الإنتاجية .

و ما من شك أن تحسين الظروف الطبيعية للعمل و توظيف طرق وقاية و سلامة في بيئة العمل على نحو ما عرضنا في الفصل السابق، كل ذلك سوف يعمل على تنمية الروح المعنوية للعاملين و يحسن البيئة الاجتماعية و النفسية التي يعملون فيها.

سادسا: أساليب قياس الروح المعنوية:

أشار (محمد شحاته، 2015، ص 354-355) أن لروح المعنوية مظاهر تحدثنا عنها في النقاط السابقة ، وتحتاج بعض المؤسسات الصناعية إلى قياس الروح المعنوية خاصة إذا ظهرت علامات سلبية تؤثر على الإنتاج مثل التمارض أو التكاثر أو تعطيل العمل أو تخريب الآلات . و من أهم أساليب قياس الروح المعنوية ما يلي :

أ- **المقابلة الشخصية:** المقابلة الشخصية هي محادثة موجهة بين شخصين الأخصائي النفسي في مجال الصناعي و مجموعة العمال في المؤسسة الصناعية، وهذه المقابلة تكون بهدف معرفة المشكلات التي يعاني منها العمال (وجها لوجه).

وتدور الأسئلة في هذه المقابلة كما هو متوقع حول الجوانب الايجابية في المؤسسة الصناعية و التي يرضى عنها العمال و كذلك عن الجوانب السلبية التي لا يرضى عنها بحيث تتجمع لدى الأخصائي النفسي من مقابلات العمال صورة عامة عن الايجابيات و السلبيات من وجهة نظر العمال. بحيث يستطيع أن يحكم على أسباب تدني الروح المعنوية و من ثم معالجة هذه الأسباب بقدر الإمكان.

2- الاستبيان : أما (احمد عزت، 1965، ص 449) فيعتبر الاستبيانات من أكثر الطرق

انتشارا حيث يتضمن نموذج الاستبيان بعض الأسئلة تعني بالعرض المطلوب ، وتوزع الاستثمارات على العمال ليجيبوا على عدة تساؤلات في أوقات فراغهم ويعيدوا الاستثمارات بعد ذلك، ومن مميزات هذه الطريقة ما يلي :

أ- طريقة سهلة تمكنا من الحصول على آراء عدد كبير من العمال بتكاليف اقل ووقت مناسب.

ب- تتميز هذه الطريقة عن المقابلة بسهولة تويب وتحليل و تفسير إجابات العمال و استخلاص النتائج منها .

و الاستبيانات نوعان :الاستبيانات الموضوعية و الاستبيانات الوصفية ،حيث يتضمن النوع الأول أسئلة و أمام كل سؤال منها عدد من الإجابات ليختار العمال منها إجابة مناسبة ، اما النوع الثاني فيتضمن أسئلة فقط و يترك للعامل حرية الإجابات باستخدام العبارات و الكلمات التي يريدها، و من أهم عيوب الاستبيان نذكر ما يلي :

* قد تكون النتائج مضللة نتيجة عدم اختيار العينة.

*الرضا عن العمل و الروح المعنوية ليست مسألة ثابتة و إنما تكون دائمة التغيير .

* عدم استطاعة العمال أحيانا التعبير اللفظي أو اللغوي عن مشاعرهم.

3-دراسة سجلات المصنع: ذكر (حمزة، 2005، ص53) في دراسته أنها قد تكون لسجلات

المصنع دلالات هامة على تمتع العمال بالروح المعنوي العالية، فدراسة سجلات الغيابات لمعرفة

معدلات الغياب للعمال والإجازات المرضية وتمارض العمال بالإضافة إلى عدد الشكاوي التي تقدم من العمال، وكذلك متوسط إنتاج العامل من حيث الزيادة أو النقص عن مستويات الإنجاز العادية بالإضافة إلى معدلات الفاقد في الخامات الخاصة بالمصنع ونوع الإنتاج ومدى جودته ومعدل الحوادث وطبيعتها، كل ذلك يتضح من طبيعة الروح المعنوية السائدة بين العمال.

سابعاً : نظريات المفسرة لروح المعنوية :

نظرية العلاقات الإنسانية : أشار (مصطفى كامل، 1994، ص ص 44-45) أن لنظرية العلاقات الإنسانية تغيراً ملموساً ومعنوياً عن النظرية الكلاسيكية كنتيجة للأبحاث التي أعدت بواسطة التون مايبوه وزملائه في الجامعة في العشرينات و الثلاثينات من هذه القرن . يرى الباحثين في علم النفس الصناعي أن العامل يسعى إلى إشباع حاجات أخرى مختلفة عن الحاجات التي تستهدف الأجر، وهذا ما أكده الباحث (مايو) وزملائه عندما قاموا بإجراء دراسة أثر ظروف العمل المادية، كالإضاءة والتهوية، وفترات الراحة والرطوبة والنظافة والضوضاء، في مصنع لشركة (جنرال إلكتروك) يعمل به ثلاثون ألف عامل، واستغرق إجراء هذه التجارب ما يقارب ست سنوات، لكن النتائج الأولية جعلت الباحث وزملائه يوجهون التجارب نحو دراسة العامل كإنسان وبالتالي استطاعوا أن يحددوا مجموعة من الافتراضات الأساسية المتعلقة بالعنصر البشري وكيفية تحفيزه، نأخذ على سبيل الحصر :

- أن الأجر وملحقاته لا تمثل وحدها الحافز الذي يشجع العامل على زيادة إنتاجه
- توجد عوامل أخرى معنوية مثل رغبة العامل في الاستقرار والأمن الوظيفي وإحساسه بأهمية الانتماء للمنظمة التي يعمل فيها، كما أن العامل لا يتصرف بمعزل عن باقي أفراد المجموعة التي يعمل معها، إنما تتأثر تصرفاته بقرارات الجماعة.

نظرية الحاجات:

تحدث (عادل و آخرون ، 2007، ص 79-81) ويقول تعرف هذه بظرية ماسلو في الحاجات البشرية و هي تنظر للدافعية على انها نابعة من داخل الافرد ، حيث هناك دافع داخلي يوجه الفرد نحو أداء نوع معين من السلوك.

و كمقدمة لنظرية و يطرح ماسلو مجموعة من الافتراضات نذكر منها :

- 1- تمثل الرغبة المعينة حاجة لشخص ككل .
 - 2- تحقق الدوافع البشرية من خلال العلاقات مع الأشخاص الآخرين و المواقف التي تحابه الفرد، وينبغي عدم تجاهل دور الثقافة في ذلك.
 - 3- تلعب إمكانية رغبة ما دورها في حياة الفرد.
- و استناداً إلى هذه الافتراضات أوضح ماسلو تسلسلاً للحاجات يتكون من خمس مستويات على النحو التالي:

-حاجات فسيولوجية و عضوية

-حاجات امنية

-حاجات اجتماعية

-حاجات المكانة و التقدير

-حاجات تتعلق بتحقيق الذات .

حاجات فسيولوجية و عضوية: تمثل الحاجات الأساسية للفرد مثل الأكل ، النوم ، الصحة وتعتبر أكثر الحاجات الأخرى ، فالأولوية عند الفرد الجائع تكون للجهود التي تؤدي إلى الحضور إلى الطعام و ليست للحاجات الاجتماعية أو الانتماء إلى الآخرين .
الحاجات الأمنية: وتشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية ، و الاستقرار و الوقاية و التحرر من الخوف ، و الحاجة إلى التنظيم، و القوانين التي تحدد المسؤوليات و الواجبات ، و يحققها عن طريق عمله و قيمه الدينية والروحية التي يؤمن بها.

حاجات اجتماعية: بعد تلبية الحاجات الأساسية تبرز أهمية الحاجات الاجتماعية و يصبح الفرد أكثر رغبة و اهتمام بإقامة علاقات الصداقة و كسب رضا الآخرين، و إبداء استعداده لتبادل الصداقة و العطف .

حاجات المكانة و التقدير: تعرف هذه الحاجات أيضا بالحاجات الذاتية و التي تمثل موقفا أعلى في سلم ترتيب الحاجات و يمكن إدراكها من جانبيين :جانب داخلي يتعلق بمكانة ذاتية ، والحاجات المتعلقة بالثقة في النفس ،وجانب خارجي يتعلق بالحاجة لان يكون الفرد وضعا اجتماعيا مقبولا لتقدير و كسب الآخرين .

حاجات متعلقة بتحقيق الذات : وتمثل الحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته ،وممارسة قدراته ،ومواصلة تطوير شخصيته، و القدرة على الابتكار وكما يقول ماسلو :هو التطلع لان يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون .

نظرية العاملين: ل فريدريك هيرزبرغ:

يذكر (نبيل،1978،ص 20-21) أن هذه النظرية تعتبر مشابهة بصورة كبيرة لنظرية "ماسلو"، وقد أجراها على مجموعة من المهندسين والمدبرين، وقد قام "هيرزبرغ" بدراسة ميدانية واثبت أن هناك دوافع حقيقية هي بدورها تؤدي إلى الشعور بالرضا في ميدان الوظيفة إضافة إلى تطور في مستوى الأداء كالاعتراف والعمل والمسؤولية... الخ
وقد ركزت الدراسة على معرفة اتجاه هؤلاء المهندسين والمحاسبين لمعرفة اتجاههم نحو العمل، من البيانات التي جمعت من هذه الدراسة، بنوا افتراضاتهم العملية حول الحوافز التي تشكل وتدفع السلوك الإنساني في بيئة العمل .

وأوضح "هيرزيرغ" أن لكل فرد مجموعتين مختلفتين من الاحتياجات الإنسانية غالباً ما تكون لها استقلالية عن بعضها، وأحياناً عندما يشعر الفرد برضاه نحو عمله فإن هذا الرضا يعود إلى العمل ذاته. وقد أطلق على المجموعة الأولى من الحاجات الإنسانية العوامل البيئية أو الصحية ويدخل فيها عدة عوامل هي سياسة الإدارة، العلاقات بين الأفراد، الإشراف، ظروف العمل المادية، النقود، الأمان، مكانة الفرد...

أطلق على المجموعة الثانية: العوامل الحافزة، لأنها تحرك العامل وتزيد من نشاطه وتحقق الأداء، ويدخل فيها عدة عوامل هي: الإنجاز، تحديات العمل، التقدير واعتراف الإدارة بالإنجاز، زيادة المسؤولية، التقدم والتنمية الذاتية، الترقية.

ويؤخذ على هذه النظرية أنها أجرت تفرقة شكلية بين مجموعتين من العوامل المؤثرة على الأداء الإنساني للأفراد وحوافزهم، كذلك الافتراضات التي بناها على المهندسين والمحاسبين بها تشكيك في نظريته لتفسير حوافز السلوك الإنساني ولا يمكن تعميم نتائجها عليهم.

خلاصة:

تم الحديث خلال هذا الفصل عن الروح المعنوية لما لها من أهمية كبيرة في حدوث التوازن النفسي و الانفعالي للعمل، بجانب ذلك تجعله أكثر مرونة قادر على التكيف و التعامل بطريقة سوية مع الآخرين ، كما تم استعراض تطور الروح المعنوية بالإضافة إلى بيان مظاهر الروح المعنوية و لعل من أهم مظاهر التي تدل على ارتفاع الروح المعنوية شدة تماسك الجماعة و عضويتهم و افتخارهم بانتماء لها ،ومن أهمها أيضا الشعور بالرغبة والدافعية والحماس للعمل .

بإضافة إلى ذلك تم الحديث عن العوامل التي تؤثر في الروح المعنوية من ظروف فيزيقية و نفسية إلى ظروف مرتبطة بالمنظمة ، كما تم استعراض طرق قياس الروح المعنوية وضرورة استخدام الطريقة المناسبة لكل مؤسسة ، كما ترتبط الروح المعنوية للعاملين بقدرة العمل الذي يقومون به على إشباع حاجاتهم المادية و النفسية كالحاجة إلى التقدير و النجاح و الأمن و الانتماء .

ومما سبق يمكن القول أن موضوع الروح المعنوية بالغ الأهمية وذلك لأنه يتعلق بالكادر البشري الذي هو أهم عنصر في المؤسسة، و أن رفع الروح المعنوية للعاملين في مؤسسة العمل يعتبر هدفا أساسيا ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه، وذلك عن طريق عملها على تهيئة المناخ الطبيعي و الاجتماعي و النفسي المناسب للعمل .

الفصل الرابع: الاطار التطبيقي

تمهيد الفصل

1. الدراسة الاستطلاعية

2. الدراسة الأساسية

1.2 منهج الدراسة

2.2 مجتمع الدراسة

3.2 عينة الدراسة

4.2 أدوات جمع المعلومات

5.2 الأساليب الإحصائية

6.2 إجراءات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

تعتبر المنهجية ركنا أساسيا وشرطا تقوم عليه الدراسة في جميع البحوث العلمية، خاصة في العلوم الاجتماعية، فالمنهجية تشكل ضرورة حتمية بخطواتها لدراسة موضوع البحث وتسهل للباحث عملية الكشف عن مختلف المشكلات والظواهر الاجتماعية والأسباب والعوامل المؤدية إلى ظهورها.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى أهم الخطوات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني من الدراسة، انطلاقا من الدراسة الاستطلاعية إلى كيفية اختيار العينة بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1: التعريف : تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الإجراءات الأساسية في البحوث الميدانية وقد استعنا بها في اختيار المكان المناسب لإجراء الدراسة الميدانية للدراسة الحالية ، وكما تعتبر نقطة انطلاق في البحث العلمي وتمثل الخطوة الأولى للدراسة الميدانية.

3_1: أهداف

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- _تعرف الباحث على الظاهرة التي يرغب في دراستها ، وجمع معلومات وبيانات عنها .
- _حصر مجتمع الدراسة وتحديد عينة البحث .
- _معرفة خبايا وخصوصيات الميدان الذي يجري فيه البحث .
- _الاطلاع على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع العراقيل التي يمكن مواجهتها .
- _جمع المعطيات الخاصة بمجتمع الدراسة .

الدراسات الاساسية

3-1. المنهج المستخدم في الدراسة :

أن وضع الفرضيات تحت محك التجربة الميدانية يقتضي اختيار منهج ملائم يعتمد عليه الباحث في التحقق من هذه الفرضيات لان(عمار بوحوش، ص8) يعرف المنهج " هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم ، و الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة "

و عليه فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي فيقول (مروان عبد المجيد ابراهيم ، 2000 ، ص125) الدراسات الوصفية هي التي تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة او موقف او مجموعة من الاوضاع وذلك و لأنه يلاءم الموضوع المتمثل في العلاقة بين حوادث العمل و الروح المعنوية و بما أننا في بصدد البحث عن العلاقة الموجودة بين المتغيرين (المتغير المستقل و المتغير التابع) فان المنهج الوصفي هو الذي يعني بدراسة هذه الظواهر من خلال وصفها وصفا دقيقا و هذا ينطبق على الظواهر الإنسانية في البحوث .

3-2. مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع دراستنا من جميع عمال شركة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة ، اذ مجتمع البحث الذي قمنا بننقائه يمثل فئة من العمال التقنيين و الذين هم : 67 عامل على مستوى مقاطعة تبسة منهم 52 أعوان تدخلات الكهرباء و 15 أعوان تدخلات الغاز، و تم اختيار مجموعة أسماء من المجتمع الأصلي للدراسة بالنسبة 20 % وذلك اعتمادا على الطريقة الثلاثية التي تحسب كما يلي :

$$\frac{67*20}{100} = 13.4$$

و بالتالي تمثلت عينة البحث في 14 عامل موزعون على مستوى أعوان تدخل الكهرباء و أعوان تدخل الغاز .

3-3 عينة الدراسة :

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه ،ولكنها اختياري واعي تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم علي المجتمع الأصلي ويعرف (خلاص عبد الحفيظ،2002،ص195)العينة علي أنها مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية ،لتجري عليها الدراسة وقد تكون العينة أشخاصا ،كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك، وفي مجال دراستنا الحالي تمثل العينة عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة ، بحيث قمنا اخترنا هذه العينة القصدية و سنقوم في ما يلي بعرض الموصفات المختلفة لأفراد عينة الدراسة و توزيعها وفق :

1- عامل السن .

2- مستوى التعليمي .

3- سنوات الخبرة .

4-3 مكان اجراء الدراسة :

- نبذة عن مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء تبسة :

قبل نشأة مديرية تبسة كانت تابعة اداريا لإقليم الكهرباء المتواجدة أن ذاك بعنابه ، سنة 1978 تم استحداث مركز التوزيع تبسة والذي تتبع له إدارة أربع وكالات وهي :تبسة ، لعوينات ، بئر العائر،الشريعة هذه الوكالات مكلفة بتوزيع الطاقة واستغلال شبكاتها عبر الولاية .

وطبقا للقانون 01_02 المؤرخ في 2005/02/05 تحول مركز التوزيع إلى المديرية الجهوية

التوزيع تبسة وفي سنة 2006 أصبحت التسمية مديرية التوزيع تبسة أما حاليا صار اسمها امتياز التوزيع تبسة وذلك ابتداء من 2019/05/27.

هذه المديرية تضمن توزيع الكهرباء لكافة سكان تراب الولاية والتي تقدر مساحتها الإجمالية ،13878 كم مربع بعدد سكان يفوق 695000 ساكن عبر 12 دائرة و 28 بلدية.

حيث إن عدد الزبائن في الكهرباء يقدر ب 169596 زبون يمونون بشبكة كهرباء طولها :8635.645 كم .

و123730 زبون في الغاز بشبكة قنوات غاز طولها 1643 كم .

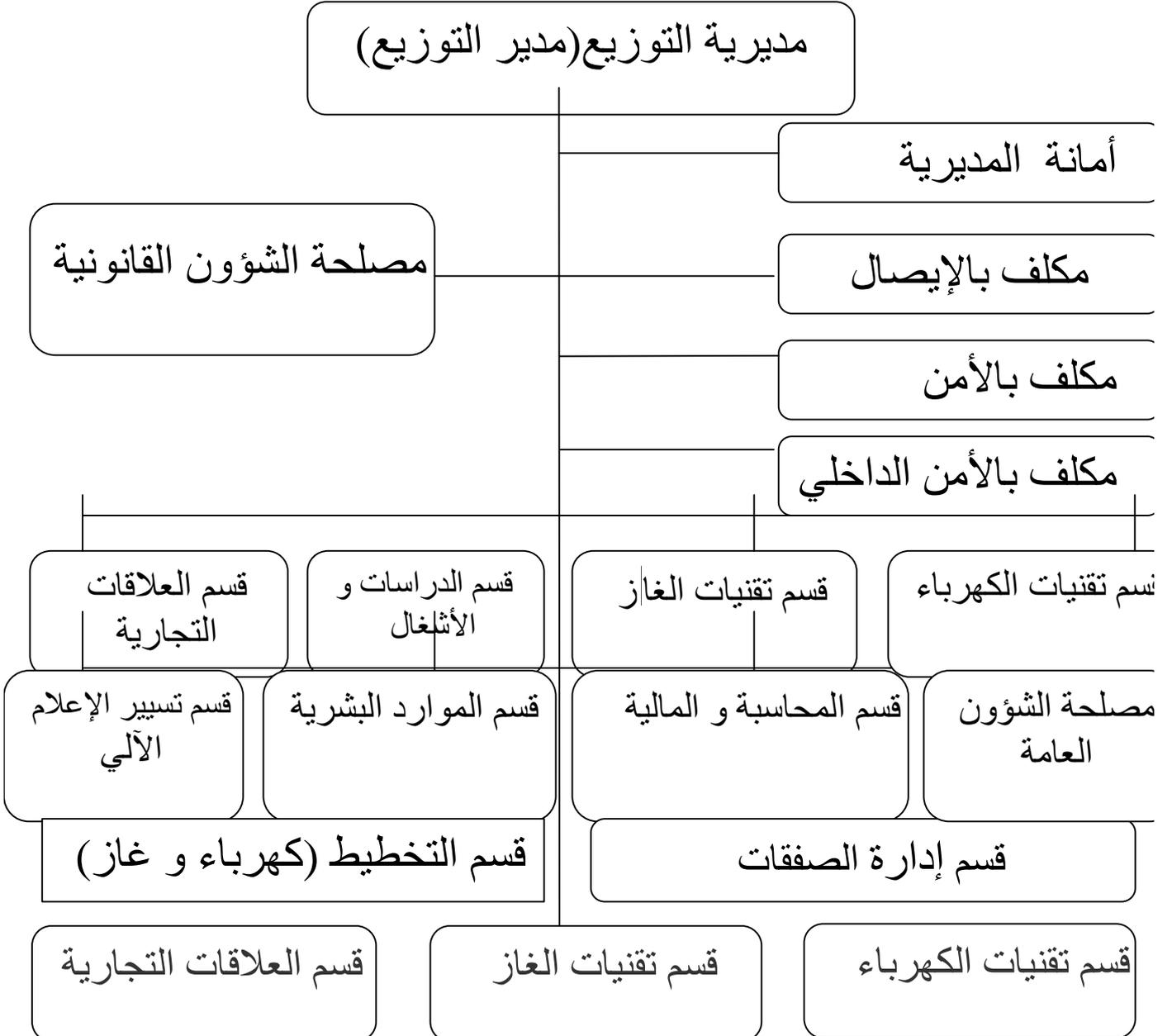
حيث قسمت إلى عدت فروع من حيث كل فرع يتكون من عدده عمال .

فبنسبة لقسم إدارة يتكون من 03 عامل. وقسم شؤون القانونية يتكون من 04 عمال، وقسم محاسبة المالية يتكون من 15 عامل وقسم تقني الكهرباء يتكون من 50 عامل وقسم تخطيط كهرباء والغاز يتكون من 03 عمال ، وقسم استغلال الكهرباء يتكون من 09 عمال ، وقسم دراسة المشاريع يتكون من 28 عامل ، وقسم التسويق من 22 عامل ، وقسم تسيير هندسة إعلام الآلي من 05 عمال ، قسم الموارد البشرية 11 عامل ، وقسم علاقات التجارية 27 وقسم علاقات العامة يتكون من 13 عامل.

وهذا الهيكل التنظيمي يوضح مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بتبسة.

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز تبسة



الوكالة التجارية تبسة 1

الوكالة التجارية تبسة 2

الوكالة التجارية العوينات

الوكالة التجارية ونزة

الوكالة التجارية بئر العاتر

الوكالة التجارية الشريعة

إقليم الغاز تبسة

إقليم الغاز العوينات

إقليم الغاز بئر العاتر

إقليم الغاز الشريعة

إقليم الكهرباء تبسة

إقليم الكهرباء العوينات

إقليم الكهرباء بئر العاتر

إقليم الكهرباء الشريعة

ادوات جمع البيانات :

و هي على العموم مجموعة الوسائل و الأدوات الفنية التي تستخدم في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة و التي تشكل التصور النظري العام لدراسة . و نظرا لأن موضوع الدراسة يتعلق بدراسة العلاقة بين الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل فقد ركزنا على كل وسيلة تساعدنا على جمع البيانات و نذكر منها:

1- الملاحظة العلمية

تقول (نادية سعيد، 2017، ص300) هي عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر و المشكلات والأحداث ومكوناتها المادية و البيئية، و متابعة سيرها و اتجاهاتها وعلاقاتها، بأسلوب علمي منظم ومخطّط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات و التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته.

ومن أجل الحصول على البيانات اللازمة بأفضل صورة يرى (عبيدات وآخرون، 1999 : ص 75) انه يجب مراعاة مجموعة من الأمور عند إجراء الملاحظة أهمها:

جمع معلومات أساسية مسبقة عن الشيء المراد ملاحظته

تحديد أهداف الملاحظة، و النقاط الأساسية المراد ملاحظتها

اختيار الوسيلة المناسبة لتسجيل الأحداث، والتدريب عليها إن أمكن

القيام بملاحظة بشكل نافذ وبعناية دقيقة، مهما كان السلوك بسيطاً لأنبيع كس أمورا هامة لها أثر كبير في مجريات الظاهرة

استعملت هذه الأداة من خلال ملاحظة ملامح العمال والأعراض العامة، والتي تظهر عليهم خاصة في وجوههم والتي تدل على معنوياتهم، من خلال المؤشرات الخاصة بهذا المتغير والمعتمد في الدراسة التي يمكن ملاحظتها.

ب-المقابلة : عرف (محمد عبيدات، 1999، ص55) عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث و الشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لمعرفته من اجل تحقيق أهداف الدراسة.و تعتبر واحدة من الأدوات الهامة في البحث العلمي ، و قد استخدمنا هذه الأداة في الدراسة الراهنة على مستويين ، الأول عند مقابلة بعض المسؤولين على مستوى المؤسسة ما عدا المدير العام لمؤسسة و قد كانت المقابلة مع مختلف المديرين الفرعيين تتركز حول كل ما له علاقة بموضوع الدراسة ، و قد أفادنا كثير منهم بكل ما طلبناه من معلومات.

أما المستوى الثاني فقد تعمق بمقابلة العمال الذين تم اختيارهم كأفراد لعينة البحث خاصة مع الفئات التي وجدت صعوبة في فهم أسئلة الاستمارة.

فيما يخص مقابلة المسؤولين و قد أجرينا مقابلة مع مسئولة الموارد البشرية و مهندس امن الصناعة و مساعد الأمن الداخلي للمؤسسة.

الاستبيان: يعد(منذر عبد الحميد الضامن،2007، ص89) الاستبيان وسيلة من وسائل جمع

المعلومات .وقد يستخدم على إطار واسع ليشمل الأمة أو في إطار ضيق على نطاق المدرسة.

وبطبيعة الحال فهو يختلف في طوله ودرجة تعقيده. أن الجهد الأكبر في الاستبيان ينصب على

بناء فقرات جيدة، و الحصول على استجابات كاملة. ومن الأهمية بمكان أن تكون أسئلة الدراسة

وفرضياتها واضحة ومعرفة كي يكون بالإمكان بناء الفقرات بشكل جيد . وكما تحدث(علي سليم

العلاونة، 1996، ص ص163،162) أن الاستبيان عبارة عن جدول منظم بجمع البيانات من

جمهور مجتمع الدراسة .ووظيفة الاستبيان هو القياس .ويمكن استخدام الاستبيان في قياس

الأمر التالية:

1_سلوك ماضي.

2_ اتجاهات.

3_ خصائص شخصية.

يتكون الاستبيان النموذجي من خمسة أجزاء هي:

1_بيانات معروفة.

2_ طلب مساعدة.

3_ تعليمات.

4_المعلومات المطلوبة.

5_ بيانات تصنيفية.

وقد اعتمدنا على الاستثمار لأنها تلعب دورا مهما في تزويد بمعلومات واضحة وواقعية ودقيقة، ولقد تم الاتصال المباشر مع احد مسؤولي لتوزيع الاستثمار على المبحثن. لعدم إحراجهم ولضمان الإجابات الموضوعية الدقيقة . فقد تمت صياغة استمارة خاصة بالدراسة الراهنة وفق لعدة شروط واعتبارات منهجية ، وقبل أن تصبح استمارة الدراسة الراهنة في صيغتها النهائية مرت بعدة مراحل نوردها فيمايلي :

مرحلة الاستثمار الأولية: في هذه المرحلة قد قمنا بصياغة استمارة أولية وقدمت إلى الأستاذ المشرف لكنه قد رفض البعض من الأسئلة و طلب إعادة صياغتها ،ثم صيغت استمارة ثانية تحتوي على (29) سؤال قدمت للأستاذ المشرف،حيث قام بتعديل بعض الأسئلة وتغيير البعض منها .وبعد إجراء التعديلات المناسبة وحذف ما يمكن حذفه ،مع الحرص على الإحاطة بالبيانات المطلوبة جمعها وتحديدها بدقة مع مراعاة ترتيب وتنظيم المحاور لتسهيل العملية على المبحوث قد قدمت استمارة تحتوي على (24) سؤالا إلى الأستاذ المشرف والذي قام بمراجعتها ،وتم الموافقة عليها.

مرحلة تحكيم الاستثمار: بعد تصحيح الاستثمار من قبل الأستاذ المشرف عبر مراحل ثم عرضها على

أربعة من الأساتذة، ذلك قصد التحكيم واختيار مدى تطابق الاستثمار مع موضوع الدراسة والاستفادة من خبرة الأساتذة وتوجيهاتهم من خلال إبداء رأيهم حول أسلوب الصياغة ومستوى الوضوح ودرجة مناسبة البنود من حيث قياسها للأبعاد المراد تحليلها.وحساب صدقها الظاهري.وبعد استرجاع الاستثمارات تم تعديل الأسئلة الآتية:

التعديلات الخاصة بالمحور الأول: لقد تم تغيير العبارات رقم (04) **من الصيغة:**اعتقد أن عملي يؤثر سلبا على صحتي النفسية.

إلى الصيغة: بسبب حوادث العمل المتكررة أصبح عملي يؤثر سلبا على صحتي النفسية.
كما تم تغيير العبارة رقم (09) من توفر أدوات السلامة المهنية يرفع معنوياتي .
إلى الصيغة:أعاني من التوتر والقلق الدائم.

التعديلات الخاصة بالمحور الثاني : لقد تم تغيير العبارة رقم

(03) **من الصيغة:** اثر على معنوياتي عند سماعي بانتشار هذا الفيروس.

إلى الصيغة: سماعي لخبر انتشار هذا الفيروس اثر سلبا على معنوياتي.

كما تم تغير العبارة رقم (06) **من الصيغة:** تعمل الشركة على

رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال إرشادات وتعليمات العمل .

إلى الصيغة: تعمل الشركة على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال إرشادات وتعليمات العمل التي تعتمد فيها على الاتصال الحر في مختلف مساراته.

التعديلات الخاصة بالمحور الثالث: لقد تم تغيير العبارة رقم (01) من الصيغة: للحوافز المادية دور في رفع وتحسين أدائي في العمل .

إلى الصيغة: توفر أدوات السلامة المهنية يرفع معنوياتي.

صدق المقياس:

يقصد بالصدق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة الظاهرة التي وضع لأجلها، فاختبار الرشاقة يعتبر صادقاً إذا كان قادر على قياس الرشاقة و يكون غير صادق إذا كان يقيس اختباراً آخر ، يعتبر الاختبار صادق بالنسبة لمجموعة الأفراد الذين طبق الاختبار لأجلهم .(مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص 43)

و يُعرف أيضاً بالصدق المنطقي أو صدق المحكمين " فهو الاختبار الصادق ظاهرياً و ليس حقيقياً (رجاء وحيد دويدري، 2000، ص348)

و لانجاز هذه الخطوة قمت بعرض الاستمارة على أربعة محكمين، و هم الأساتذة الآتية أسماؤهم:

جدول رقم (01) يبين قائمة الأساتذة المحكمين للمقياس

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
1	د/ خضرة حديدان	استاذ محاضر ا	علم النفس ولوم التربية	جامعة تبسة
2	د/ شتوح فاطمة	استاذ محاضر ا	علم النفس تنظيم و عمل	جامعة تبسة
3	د/ شافعي بالهوشات	استاذ محاضر ب	علم نفس تنظيم و عمل	جامعة تبسة

وطلبنا منهم مدنا بملاحظاتهم حول ما يلي:

- مدى ملائمة عنوان المقياس للموضوع الذي وضع لقياسه.
- مدى دقة التعليمات و وضوحها.
- مدى وضوح البنود.

فأكدت اللجنة أن العنوان يتناسب تماما مع موضوع المقياس و العبارات المقدمة دقيقة و واضحة و هي ملائمة للأبعاد التي تقيسها. و لاحظ بعض أعضاء اللجنة أن هناك بعض العبارات التي تحتاج لإعادة صياغة و لتدقيق لغوي مع التنبيه إلى ضرورة تعويض العبارات المركبة بأخرى بسيطة.

و تم حساب صدق الاستمارة باستخدام معادلة لاوشي : $cVr = n - n'/y$
 حيث أن cVr : نسبة صدق المحكمين
 y : العدد الكلي للمحكمين
 n : عدد المحكمين الذين قالو أن البند يقيس
 n' : عدد المحكمين الذين قالو ان البند لا يقيس .

جدول رقم (02) يوضح حساب صدق الاستمارة

بنود المحور 01:تساهم الحوادث في تدهور الحالة النفسية للعامل	عدد المحكمين	يقيس N	أو لا يقيس n'	مستوى صدق العبارة n-n'/y
01	03	03	00	01
02		03	00	01
03		03	00	01
04		03	00	01
05		03	00	01
06		03	00	01
07		02	01	0.3
08		03	00	01
09		03	00	01
بنود المحور 02:تؤثر الحوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز والكهرباء.	عدد المحكمين	يقيس n	أو لا يقيس n'	مستوى صدق العبارة n-n'/y

01	00	03	03	01
01	00	03		02
0.3	01	02		03
01	00	03		04
01	00	03		05
01	00	03		06
01	00	03		07
01	00	03		08
0,3	01	02		09
				عدد المحكمين
مستوى صدق الغبارة n-n'/y	اولا يقيس n'	يقيس N		بنود المحور 03:تؤثر الحوادث المهنية على أداء العامل بشركة توزيع الغاز والكهرباء
01	00	03	03	01
0.3	01	02		02
01	00	03		03
01	00	03		04
0.3	01	02		05
01	00	03		06
01	00	03		07

$$Vr = 21.9 / 24 \times 100 = 91.25$$

إذن مستوى الصدق الظاهر في الاستبيان بعد تحكيمة من قبل الأساتذة والخبراء توصلنا باستخدام معادلة لأوشي للصدق الظاهر إلى مستوى صدق 91.25 وهو مستوى مرتفع مما يشير أن الاستبيان حسب خبرة المحكمين يقيس ما اعد لقياسه. نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب الأساتذة اقرؤا بملائمة بنود المحاور واعتبارها تقيس ما وضعت لقياسه، مع الإشارة إلى بعض التعديلات من حيث الصياغة اللغوية والغاء البنود التي تشير إلى نفس المعنى.

ثبات الاستمارة:

يقصد بثبات الاستمارة أن هذه الاستمارة ستعطي نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقها أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط، للتأكد من ثبات الاستمارة استخدمت الباحثة معامل (ألفا كرونباخ) على عينة من مجتمع البحث.

الجدول (03) يمثل ثبات الاستمارة

Reliability Statistics			
	Part 1	Value	,100
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	,727
		N of Items	12 ^b
		Total N of Items	24
		Correlation Between Forms	,513
		Equal Length	,794
Spearman-Brown Coefficient		Unequal Length	794
		Guttman Split-Half Coefficient	,830

a. The items are: q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23.

b. The items are: q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24.

بين الجدول أعلاه قياس ثبات الاستمارة باستخدام التجزئة النصفية فتحصلنا على النتائج التالية:

ألفا كرونباخ لعبارات الفردية للاستبيان و التي تمتد من السؤال 1 ، سؤال 3 ، سؤال 5 ، سؤال 7 ، سؤال 9 ، سؤال 11 ، سؤال 13 ، سؤال 15 ، سؤال 17 ، سؤال 19 ، سؤال 21 ، سؤال

23 و كانت النتيجة المتحصل عليها 0.100 أي بنسبة 10%

ألفا كرونباخ لعبارات الزوجية للاستبيان و التي تمتد من السؤال 2 ، السؤال 4، السؤال 6 ، السؤال 8،السؤال 10،السؤال 12،السؤال 14 ،السؤال 16 ،السؤال 18 ،السؤال 20،السؤال 22 ،

السؤال 24

و كانت النتيجة المتحصل عليها 0.72 أي بنسبة 72%

و لان نتائج ألفا كرونباخ لفقرات الجزء الأول من المقياس لا تساوي فقرات القسم الثاني كان التزاما على الباحثين اعتماد معامل سبرمان براون و الذي يساوي 0.79 أي بنسبة 79 % و هي اعل من 70 % ، و عليه فان مستوى ثبات العبارات مقبول مما يبين ان المقياس ثابت و هو جاهز للتطبيق النهائي .

4- الأساليب الإحصائية

في كل بحث ميداني لابد و أن تكون هناك طرق إحصائية يتم من خلالها الوصول إلى النتائج النهائية للبحث، و لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الطرق الإحصائية التالية :

1- برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss :

حسب ما جاء في تعريف (نادية سعيد، 2017، ص383) هو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات و تحليلها ،و يستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية و لا يقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من انه انشأ أصلا لهذا الغرض ، و لكن اشتماله على معظم الاختبارات الإحصائية (تقريبا) و قدرته الفائقة في معالجة البيانات و توافقه مع معظم البرمجيات المشهورة ، جعل منه أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية .

و قد اعتمدنا من خلال هذا البرنامج الإحصائي على الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلالي (معامل الارتباط) و بعض الاختبارات الإحصائية الأخرى حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية :

التكرارات و النسب المئوية لوصف أفراد الدراسة و التحقق من إجابتهم على العبارات. المتوسط الحسابي لمعرفة اتجاهات أفراد المجتمع البحث نحو كل محور من محاور الاستمارة. الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد مجتمع البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة و لكل محور من محاور الاستمارة عن متوسطها الحسابي . كما تم الاستفادة من الرسوم البيانية.

5- إجراءات الدراسة:

تمت هذه الدراسة في شقيها النظري والميداني خلال السنة الجامعية 2019_2020 على النحو التالي :

بدأت مع قبول اللجنة العلمية للقسم لموضوع الدراسة واستمرت حتى إتمام عملية البحث النظري وبداية العمل الميداني .

الدراسة الميدانية: بدأت مع قبول إذن بالدخول إلى المؤسسة وإجراء الدراسة الميدانية وذلك كان يوم :

20_ فيفري 2020 إلى غاية 03مارس ،وتم فيها الذهاب إلى المؤسسة وإجراء مقابلة مع
مسؤولة الموارد البشرية التي قمنا بتحدث معها من اجل الموضوع الذي سنقوم بدراسته في
المؤسسة ،حيث أفتنا ببعض المعلومات التي تخص العمال .

_ في هذه المرحلة نتوقنا على الدراسة الميدانية بسبب الأوضاع التي مرت بها البلاد ككل وهذا
اكبر سبب جعلنا نتوقف تماما عن الدراسة عند انتشار الفيروس (كوفيد 19) الذي خلف أضرار
كبيرة في البلاد ،ومن هذا وجهنا اكبر الصعوبات وهي التنقل إلى المؤسسة والخوض في إتمام
الجانب الميداني بسبب عدم توفر وسائل النقل والتوقف تماما عن العمل ومن الصعوبات التي
وجهتنا أيضا صعوبة الوصول مع إلى المؤسسة لجلب بعض المعلومات التي تفيدونا في بحثنا
هذا خوفا علينا وعلى المؤسسة ككل من الفيروس القاتل .

_23 اوت 2020 رجعت الأوضاع تدريجيا توجهنا للمؤسسة لم يتم استقبالنا ولم نستطيع إكمال
هذا الجانب بسبب الظروف والصعوبات التي لازالت توجهنا

_ في 27 أوت 2020 توجهنا للمؤسسة مرة أخرى وتم قبولنا لمقابلة مسؤول مهندس امن
الصناعة و بعد النقاش معه قررنا الاكتفاء بفئة من العمال الذين ينتسبون إلى القسم التقني
لأنهم كانوا الأكثر عرضة للخطر في فترة جائحة كوفيد 19

_ في يوم 30 اوت 2020 قمنا بتوزيع الاستمارة على فئة من المبحوثين من اجل قياس صدق
الاستمارة .

-بعد التأكد من صدق الاستمارة قمنا بتوزيع الاستمارة على باقي المبحوثين يوم 31 اوت
2020

و قد واجهت الباحثتان إثناء إجراء الدراسة عدد من الصعوبات و قد يكون بعضها مفروض من
الفترة الزمنية التي اجري فيها البحث، و هي الفترة الجائزة التي عانى منها العالم بأسره وتمثلت
هذه الصعوبات فيما يلي:

1- فيروس المستجد كوفيد 19 سبب لنا عائق كبير خاصة في الجانب الميداني.

2-ضيق الوقت.

3- صعوبة التعامل مع العينة أثناء العمل.

خلاصة الفصل :

لقد تم خلال هذا الفصل تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية وذلك من خلال تحديد المنهج الوصفي بما يتضمنه من وصف وتحليل وتفسير للمشكلة المدروسة المتمثلة في مجتمع الدراسة وعينة البحث وخصائصها ،مع الاعتماد في ذلك جملة من أدوات جمع البيانات ممثلة في المقابلة إضافة إلى الاستمارة الموزعة على الباحثين من أجل جمع البيانات والمعطيات اللازمة والاستعانة بالوسائل الإحصائية المتاحة في عملية تفرغها وتحليلها وتفسيرها .

الفصل الخامس :نتائج الدراسة

تمهيد

1- تفرغ و تحليل النتائج

1-1 التكرار و النسب المئوية.

2-1 المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري.

3-1 معامل الارتباط بيرسون

2- النتائج :

1-2 تحليل الفرضية العامة

2-2 تحليل الفرضية الأولى

3-2 تحليل الفرضية الثانية

4-3 تحليل الفرضية الثالثة.

تمهيد:

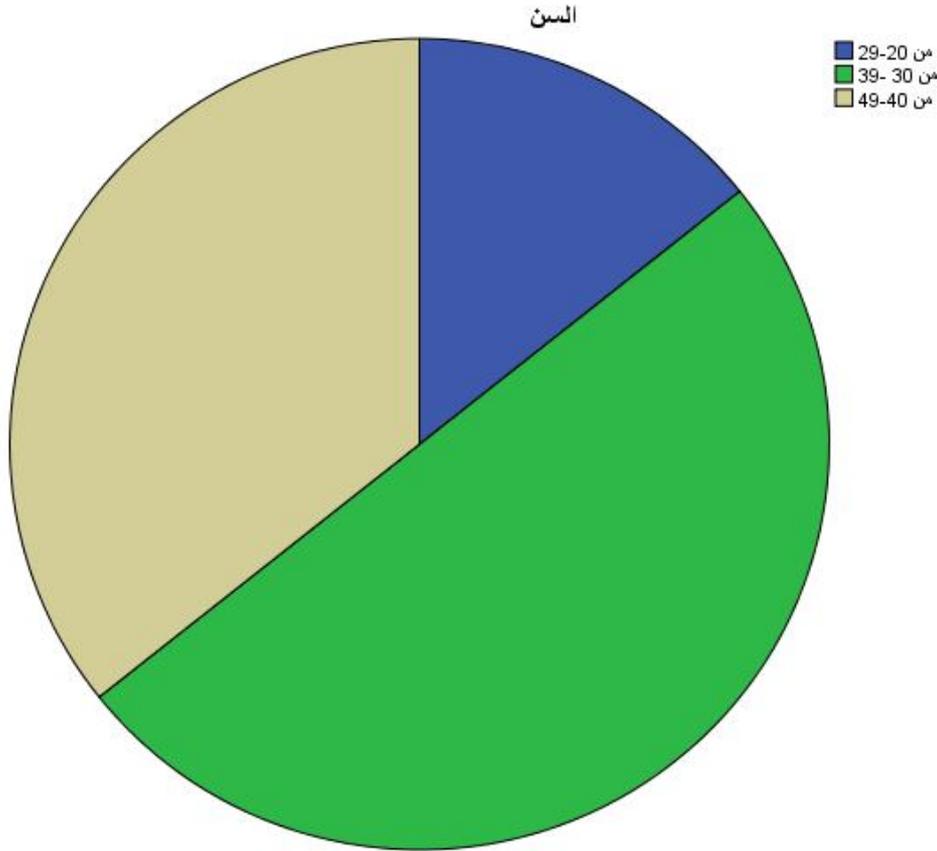
سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل نتائج استمارة الاستبيان، وتعتبر آخر مرحلة من مراحل التحليل السوسولوجي، وهذا بعد جمع البيانات من طرف العينة، والتي تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام متتالية، بداية من البيانات الشخصية كمحور أول، ثم عرض نتائج التساؤلات. حيث اخذ كل تساؤل منهما محورا خاص بها. وكانت الخطوة الأولى متمثلة في تفرغ نتائج الدراسة، أما المرحلة الثانية، فاقترنت على تصنيف هذه. وعرضها في جداول مختلفة بسيطة ومركب المعلومات، وكان البدء بالبيانات الشخصية والتي جعلتها بيانات مستقلة، يظهر تأثيرها في أغلب أجوبة المبحوثين وكانت نفس الطريقة بالنسبة للمحورين السابقين، وهذا لتسهيل عملية التحليل، والخطوة الثالثة تم فيها تحليل نتائج دراسة الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل داخل المؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة ومن خلال الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية مثل: النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ، و في ما يلي سيتم توضيح طريقة العرض والتحليل أكثر

1- تفرغ البيانات و تحليلها

يوضح الجدول رقم (04) خصائص افراد العينة وفق متغير العمر

السن	النسب	
	التكرارات	النسب
من 29-20	2	14,3
من 39- 30	7	50,0
من 49-40	5	35,7
المجموع	14	100,0

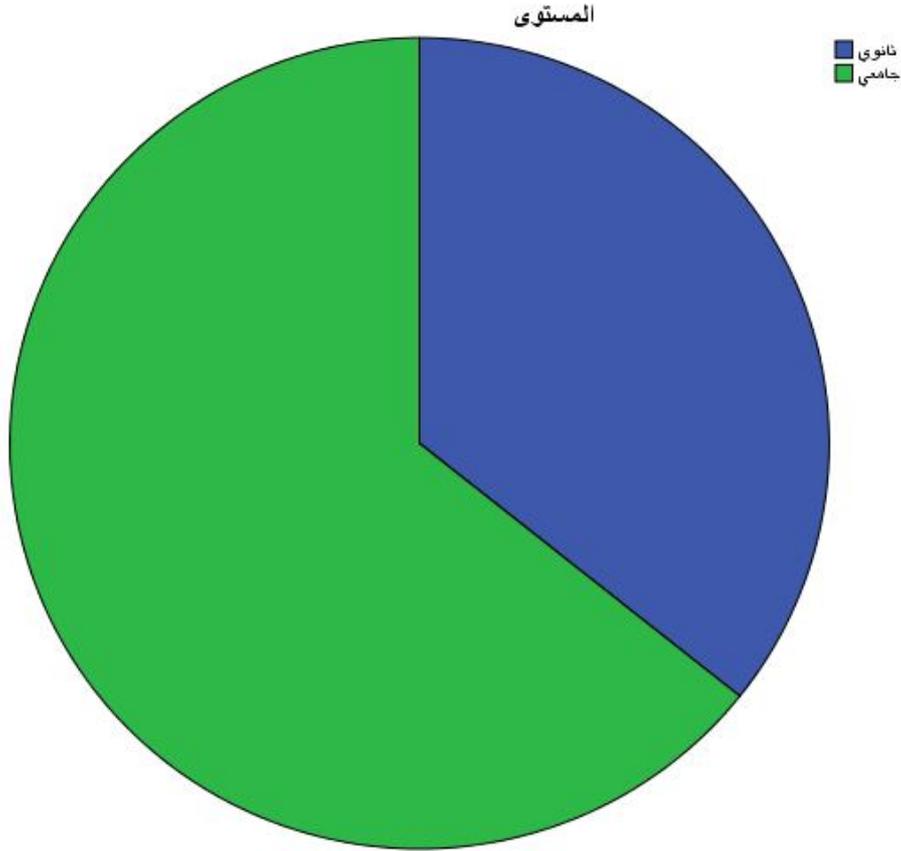
يتضح من الجدول رقم (1) ان الفئة العمرية من 30الى 39 هي اكبر فئة ، حيث نسبتها 50% من عينة الدراسة الاستطلاعية ، و تمثل الفئة العمرية من 20الى 29 النسبة الضعيفة من عينة الدراسة الاستطلاعية و المقدرة ب 14 % .
الشكل رقم (1) توزيع افراد العينة حسب السن



يوضح الجدول رقم (05) خصائص افراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي .

	النسب	
	التكرارات	النسب
ثانوي	5	35,7
جامعي	9	64,3
المجموع	14	100,0

يمثل الجدول رقم (2) خصائص افراد العينة الاستطلاعية وفق متغير المستوى التعليمي حيث تبين ان نسبة العمال الذين لديهم مستوى جامعي تقدر ب64% و هي اكبر فئة من العينة الاستطلاعية و تليها فئة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي بنسبة تقدر ب 35% .
الشكل رقم (2) توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



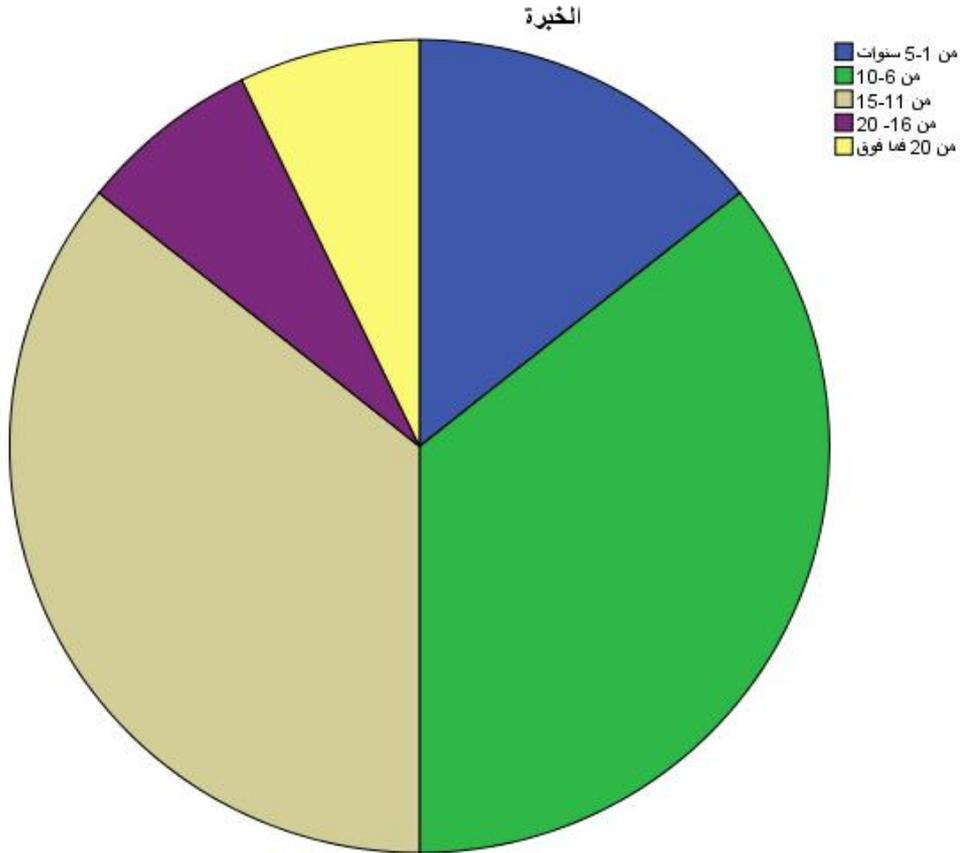
يوضح الجدول رقم (06) خصائص افراد العينة وفق متغير الخبرة

التكرارات	النسب
من 1-5 سنوات	14,3
من 6-10	35,7
من 11-15	35,7
من 16-20	7,1
من 20 فما فوق	7,1
المجموع	100,0

يمثل الجدول رقم (3) خصائص افراد العينة الاستطلاعية وفق متغير سنوات الخبرة و من خلال قراءتي للجدول تبين فئة من 6الى 10 سنوات و من 11 الى 15 سنة تمثل اكبر نسبة

من حيث مدة الخدمة بالمؤسسة و التي قدرت ب 36 % و تليها فئة عمال من سنة الى 5 سنوات و التي قدرت ب 14% اما اقل فئة فكانوا العمال الذين لديهم خبرة من 16 إلى 20 فما فوق حيث قدرت النسبة ب 7 % .

الشكل رقم (3) توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة



حساب التكرارات و النسب المئوية لعبارات البعد الاول

البعد الاول : تساهم حوادث العمل في تدهور الحالة النفسية للعامل

الجدول رقم (7) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة (01) من البعد الاول

	التكرارات	النسب
لا	1	7,1
نعم	13	92,9
المجموع	14	100,0

العبارة الاولى : الوقوع المستمر في الحوادث بالمؤسسة يؤثر على حالي النفسية

إذ قدرت نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة ب:92,9 بالمئة بينما نجد 7,1 بالمئة عند الأفراد اللذين أجابوا ب"لا". ومن خلال هذه النتائج يتضح أن أعلى نسبة هي المجيبين "بنعم" أي أن الوقوع المستمر في الحوادث يؤثر بشكل كبير على الحالة النفسية للعامل.

الجدول رقم (8) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 02 من البعد الاول.

النسب	التكرارات	
7,1	1	لا
92,9	13	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الثانية:(02) والتي مفادها "تتخفف معنوياتي عند مشاهدتي لحوادث عمل " حيث بلغت نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة 92,9 بالمئة بينما نجد 7,1 بالمئة عند الأفراد اللذين اجابوا ب"لا". ونلاحظ من خلال هذه النسب أن أعلاها كانت لدى أفراد الذين تخفض معنوياتهم عند مشاهدتهم لحوادث عمل فأجابوا "نعم على هذه العبارة على نسبة ومنه أن مشاهدة العامل لحوادث العمل تؤثر فعلا وبطريقة سلبية على معنوياته ،مما يجعله يشعر بالخوف والارتباك وعدم الثقة داخل العمل .

الجدول رقم (9) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 03 من البعد الاول

النسب	التكرارات	
100,0	14	نعم

العبارة الثالثة: (03) "حوادث العمل المتكررة تؤدي ببعض العمال إلى تغيير الوظيفة" نلاحظ نسبة الأفراد المجيبين ب"نعم" على هذه العبارة قدر ب100 بالمئة ،فنرى أن هذه النسبة جد مرتفعة وهذا راجع لظروف مالية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (10) يمثل حساب والتكرارات والنسب

المئوية للعبارة 04 من البعد الاول

النسب	التكرارات	ا
14,3	2	لا
85,7	12	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الرابعة: (04) والتي مفادها "بسبب حوادث العمل المتكررة أصبح عملي يؤثر سلبا على صحتي النفسية"

كانت نسبة المجيبين بـ"نعم" 7,85 بالمئة فيما بلغت نسبة المجيبين بـ"لا" 14,3 بالمئة. ومن هنا نستنتج أن الحوادث التي تحدث أثناء العمل وتكررها تجعل العامل يشعر بتخوف أو عدم القدرة على إتقانه لعمله مما يؤثر سلبا على صحته النفسية أثناء عمله .

الجدول رقم (11) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 05 من البعد الاول

النسب	التكرارات	
28,6	4	لا
71,4	10	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الخامسة: (05) "تحسين ظروف بيئة العمل يزيد من رضاء العامل"

حيث أننا رصدنا نسبة الأفراد المجيبين بـ"نعم" على هذه العبارة تقدر بـ: 71,4 بالمئة ونسبة

المجيبين بـ"لا" بنسبة 28,6 بالمئة.

نستج أن أغلبية الأفراد يرون أن تحسين ظروف بيئة العمل يزيد من رضاء العامل، على عكس أي انه كلما قلت ظروف تحسين بيئة العمل رضاء العامل.

الجدول رقم (12) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 06 من البعد الاول

النسب	التكرارات	
78,6	11	لا
21,4	3	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة السادسة: (07) "التغيب عن العمل باستمرار بسبب حوادث العمل"

يتضح لنا ان نسبة المجيبين بـ نعم 21 بالمئة على هذه العبارة بينما المجيبين بـ لا فكانت 78 بالمئة و هنا نستنتج

ان العامل لديه مخاوف من حوادث العمل مما يجعله يتغيب باستمرار من العمل .

الجدول رقم (13) يمثل حساب التكرارات والنسب المئوية من

العبارة 07 من البعد الاول

النسب	التكرارات	
21,4	3	لا
78,6	11	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة السابعة: "الذي شعور بالانتماء للمؤسسة"

قدرت نسبة المجيبين بـ نعم 79 بالمئة بينما المجيبين بـ لا فكانت 21 بالمئة و منه نستنتج ان وجود شعور عام

برضا الوظيفي للعاملين و بانتماء و الولاء للمؤسسة.

الجدول رقم (14) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 08 من البعد الاول

النسب	التكرارات	
71,4	10	لا
28,6	4	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الثامنة: لدي شعور دائم بالخوف من الوقوع بحادث عمل
"حيث قدرت نسبة المحبين ب "نعم" على هذه العبارة ب:28,6 بالمئة أما بالنسبة للأفراد اللذين
أجابوا ب"لا" فقد سجلنا نسبة 71,4 بالمئة. ونلاحظ من خلال هذه النسب أن أعلاها كانت لدى
أفراد اللذين أجابوا ب"لا" فمن هنا نستنتج أنهم " يؤمنون بقضاء الله وقدره".

الجدول رقم (15) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 09 من البعد الاول

النسب	التكرارات	
50,0	7	لا
50,0	7	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة التاسعة: (9)"اعاني من التوتر و القلق الدائم"
حيث قدرت نسبة المحبين "بنعم " على هذه العبارة ب50 بالمئة أما بالنسبة للأفراد اللذين أجابوا
ب"لا" فقد سجلنا نسبة 50 بالمئة.
إذ نلاحظ أن نسب هنا متساوية، وهذا راجع على حوادث العمل التي تحدث داخل
المؤسسة. ويرجع على معنويات العامل أثناء العمل .

حساب التكرارات و النسب المئوية لعبارات البعد الثاني

2- تؤثر حوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز والكهرباء.

الجدول رقم (16) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 10 من البعد الثاني

النسب	التكرارات	
42,9	6	لا
57,1	8	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة العاشرة: "اشعر بالأمن وأنا أمارس عملي داخل المؤسسة"
حيث قدرت نسبة المحبين "بنعم" على هذه العبارة ب " 57,1 بالمئة أما بالنسبة للأفراد اللذين
أجابوا ب"لا" فقد قدرت ب42,9 بالمئة.

وهي نسب متقاربة قليلا اذ نلاحظ نسبة الكبيرة منتسبة إلى إجابة بنعم وهذا ما يدل على أن المؤسسة توفر جو ملائم بالعمل داخل المؤسسة مما يجعل العامل يشعر بالأمن وهو يمارس عمله

الجدول رقم (17) يمثل حساب التكرارات والنسب
المئوية للعبارة 11 من البعد الثاني

النسب	التكرارات	
28,6	4	لا
71,4	10	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة رقم الحادي عشر : "تتميز العلاقة بين الزملاء بتكافل " نجدان نسبة 71,4 بالنسبة للذين أجابوا "بنعم" أما الأفراد الذين أجابوا ب"لا" قدرت ب"28,6 بالمئة ومن خلال هذه النتائج يتضح أن أعلى نسبة هي المجيبين بنعم أي أن العلاقة داخل المؤسسة أو التواصل داخل المؤسسة بين العمال يتميز بتكافل وهذا مما يوضح أن هناك علاقة بين الزملاء أثناء العمل .

الجدول رقم (18) يمثل حساب التكرارات والنسب
المئوية للعبارة 12 من البعد الثاني

النسب	التكرارات	
21,4	3	لا
78,6	11	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الثاني عشر : "سماعي لخبر انتشار الفيروس اثر سلبا على معنوياتي". حيث قدرت نسبة المجيبين على العبارة ب"نعم" قدرت ب78,6 بالمئة وأما الأفراد اللذين أجابوا ب"لا" قدرت ب: 21,4 بالمئة. ومن خلال هذه النتائج يتضح أن أعلى نسبة هي الجيبين ب"نعم" ،ومنه نستنتج انه عند انتشار الفيروس اثر بشكل كبير على معنويات العامل من كل النواحي .

الجدول رقم (19) يمثل حساب التكرارات والنسب
المئوية للعبارة 13 من البعد الثاني

النسب	التكرارات	
28,6	4	لا
71,4	10	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الثالث عشر : "اثر هذا فيروس على التواصل بين العمال"

كانت نسبة المجيبين ب"نعم" على هذه العبارة قدرت ب: 71,4 بالمئة وفيما بلغت نسبة الأفراد المجيبين ب"لا" 28,6 بالمئة.

ومنه نستنتج أن الأثر الذي خلفه هذا الفيروس هو أثار سلبية حيث اثر بشكل كبير على التواصل بين العمال وبين كافة المسؤولين حيث قلى التواصل فيما بينهم خوفا من العودة أو الموت "لا قدر الله". وهذا يؤثر بشكل سلبى على المؤسسة من كل النواحي .

الجدول رقم (20) يمثل التكرارات والنسب المئوية

للعبارة 14 من البعد الثاني

النسب	التكرارات	
14,3	2	لا
85,7	12	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الرابع عشر: "تزداد الروح المعنوية وترفع في حالة اهتمام الشركة بالعلاقات الإنسانية للعاملين".

حيث قدرت نسبة المجيبين ب"نعم" على هذه العبارة ب: 85,7 بالمئة والأفراد اللذين أجابوا ب "لا" قدرت ب: 14,3 بالمئة.

ومن هو نستنتج أن أعلى نسبة كما يوضحها الجدول هي نسبة المجيبين ب"نعم" أي عند الاهتمام المؤسسة بالعلاقات الإنسانية التي تكون بين العاملين ومما تدفعه للتواصل الجيد والكبير داخل المؤسسة ،يزيد من معنويات العاملين.

الجدول رقم (21) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 15 من البعد الثاني

النسب	التكرارات	
50,0	7	لا
50,0	7	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الخامس عشر: "تعمل الشركة على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال إرشادات وتعليمات العمل التي تعتمد فيها على التواصل الحر في مختلف مساراته".

حيث قدرت نسبة الجيبين ب"نعم" على هذه العبارة ب: 50 بالمئة والأفراد اللذين أجابوا ب"لا" قدرت ب: 50 بالمئة هنا نرى أن انسب متساوية .

ومنه نستنتج أنه من خلال توفر الأمن والاستقرار وتوفير الراحة في ساعات العمل مما يرفع من معنويات العاملين ويعيهم دافعية أكثر للعمل ويبعدهم عن التذمر والقلق ،مما يجعلهم يتعاملون في ما بينهم من غير قيود ولا حدود .

الجدول رقم (22) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 16 من البعد الثاني

	التكرارات	النسب
لا	7	50,0
نعم	7	50,0
المجموع	14	100,0

العبارة السادس عشر: "تزودنا المؤسسة بتدريب جماعي خاص للوقاية من حوادث العمل". نجد أن 50 بالمئة هي نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة بينما نجد أيضا 50 بالمئة نسبة خاصة بالذين أجابوا ب"لا" وهي نسب متساوية. ومنه نستنتج أن تدريب الفرد العامل بكيفية الوقاية من حوادث العمل قليل في المؤسسة وهذا ربما راجع لقلّة الإمكانيات الموجودة بالمؤسسة.

الجدول رقم (23) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 17 من البعد الثاني

	التكرارات	النسب
لا	7	50,0
نعم	7	50,0
المجموع	14	100,0

العبارة السابع عشر: "تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل وتعرف على أسباب الحوادث" حيث نلاحظ أن نسبة الأفراد المجيبين ب"نعم" على هذه العبارة قدرت ب: 50 بالمئة ونسبة المجيبين ب"لا" بنسبية 50 بالمئة . ومنه نستنتج ان النسب متساوية أي أن المؤسسة لتقوم بمراقبة ظروف العمل بنسبة كبيرة إنما قليلة وهذا راجع لعدم توفر وسائل الوقاية أو وسائل المراقبة التي تجعله يتعرف على سبب الحادث

الجدول رقم (24) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 18 من البعد الثاني

	التكرارات	النسب
لا	1	7,1
نعم	13	92,9
المجموع	14	100,0

العبارة الثامن عشر: "توفر أدوات السلامة المهنية يرفع معنوياتي" كانت نسبة المجيبين "بنعم" في هذه العبارة تقدر ب92,9 بالمئة وبنسبة للأفراد المجيبين ب"لا" قدرت ب: 7,1 بالمئة . ومنه نستنتج أن أغلبية الأفراد يرون أن توفر أدوات السلامة المهنية يرفع

معنوياتي 3 ومنه نلاحظ أن توفر السلامة المهنية يزيد ويرفع معنويات العمال وهذا جانب ايجابي إذ نرى أن المؤسسة توفر هذه الأدوات مما تعمل على رفع معنويات العمال داخل المؤسسة.

حساب التكرارات و النسب المئوية لعبارات البعد الثالث

3- تؤثر الحوادث المهنية على أداء العامل بشركة توزيع الغاز و الكهرباء

الجدول رقم (25) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 19 من البعد الثالث

النسب	التكرارات	
28,6	4	لا
71,4	10	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة التاسع عشر: ليس لدي استعداد لبذل جهد اكبر من المطلوب بعد تعرضي لحدث عمل. سجلنا نسبة 71 بالمئة وهم الاشخاص الذين اجابوب نعم اما الاشخاص الذين كانت اجابتهم لا قدرت ب 29 بالمئة و منها نستنتج ان بذل الجهد و المثابرة يتوقف على مدى امن العامل صناعيا ، فكلما كان العامل اكثر عرضة لحوادث العمل نقصد مجهده و العكس صحيح .

الجدول رقم(26) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 20 من البعد الثالث

النسب	التكرارات	
57,1	8	لا
42,9	6	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة عشرون: الظروف التي اشتغل فيها حاليا مناسبة لإنجاز عملي على أكمل وجه. نلاحظ أن نسبة الأفراد المجيبين بنعم 42 بالمئة و بنسبة للأفراد المجيبين ب لا قدرت ب 57 بالمئة و منه نستنتج ان تحسين الظروف السيئة يوفر الأمن من الوقوع في حوادث العمل و بالتالي تزيد معنويات الفرد العامل من خلال رضاه عن عمله.

الجدول رقم (27) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 21 من البعد الثالث

النسب	التكرارات	
35,7	5	لا
64,3	9	نعم
100,0	14	المجموع

العبرة الواحد و العشرون: احرص دائما على التفكير من اجل تطوير عملي و تقديم الأفضل بعد وقوع حادث عمل.

قدرت نسبة المجيبين ب نعم 64 بالمئة اما الافراد المجيبين ب لا فكانت 36 بالمئة و منه نستنتج انا العامل يسعى و يفكر دائما من اجل البحث عن اساليب للوقاية من تلك الحوادث.

الجدول رقم (28) يمثل حساب التكرارات

والنسب المئوية للعبارة 22 من البعد الثالث

النسب	التكرارات	
28,6	4	لا
71,4	10	نعم
100,0	14	المجموع

العبرة الثاني و العشرون: خوف العمال نتيجة نقص أو غياب وسائل الوقاية يكون سببا في وقوعه في حوادث أثناء العمل.

28 بالمئة كانت إجابتهم لا إما 71 بالمئة فكانت إجابتهم ب نعم و من خلال هذه النسب يتبين بأن طمأنينة العامل و راحته تكون مع توفر الأمن و الوقاية داخل المؤسسة .

الجدول رقم (29) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 23 من البعد الثالث

النسب	التكرارات	
14,3	2	لا
85,7	12	نعم
100,0	14	المجموع

العبرة الثالثو العشرون: وجود ضوضاء بصفة عالية ودائمة يشنت تركيزي أثناء العمل مما يسبب حوادث.

يعبر 86 % عن قناعتهم بان الظروف المهنية يمكنها أن تتحسن لو يحضى العمال بهدوء في مكان العمل ، بينما لا يرى 14% أي اثر لنوعية تلك الظروف في تشنت تركيزه.

الجدول رقم (30) يمثل حساب التكرارات والنسب

المئوية للعبارة 24 من البعد الثالث

النسب	التكرارات	
64,3	9	لا
35,7	5	نعم
100,0	14	المجموع

العبارة الرابع و العشرون: نظام العمل الحالي (من حيث أوقات العمل، أوقات الراحة، بيئة العمل... الخ) تتسبب في الحوادث

36 بالمئة أجابوا ب نعم بينما 64 بالمئة أجابوا بلا و هذا يبين أن المؤسسة تسعى لتحقيق الراحة لعمالها في حين أن الاهتمام براحة العامل بيئة العمل أصبحت من مستلزمات النهوض بالعامل باعتبار أن ذلك يجعل من العامل عنصرا إيجابيا داخل المؤسسة وخارجها.
2-1 المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري:

الجدول رقم(31)متوسط الحسابي و الانحراف المعياري Statistics

	السن	المستوى	الخبرة	Q1	Q2	Q3	Q4
المتوسط الحسابي	2,2143	2,6429	2,5714	1,9286	1,9286	2,0000	1,8571
الانحراف المعياري	,69929	,49725	1,08941	,26726	,26726	,00000	,36314

	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
المتوسط الحسابي	1,7143	1,2143	1,7857	1,2857	1,5000	1,5714
الانحراف المعياري	,46881	,42582	,42582	,46881	,51887	,51355

	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16
المتوسط الحسابي	1,7143	1,7857	1,7143	1,8571	1,5000	1,5000
الانحراف المعياري	,46881	,42582	,46881	,36314	,51887	,51887

	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
المتوسط الحسابي	1,5000	1,9286	2,0000	1,7143	1,4286	1,6429
الانحراف المعياري	,51887	,26726	,00000	,46881	,51355	,49725

	Q23	Q24	العبارات
المتوسط الحسابي	1,7143	1,3571	49,2143
الانحراف المعياري	,46881	,49725	3,16662

يتبين من الجداول السابقة :
يتضح لنا من النتائج الواردة في الجدول رقم (31) إن طبيعة الحوادث المهنية و الروح المعنوية في الشركة توزيع الغاز و الكهرباء من وجهة نظر العاملين تقع بمستوى الوسط إذ بلغت 49.21 أما الانحراف المعياري فقد بلغت النسبة 3.16 وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبيان بين(2- 1.35) أما الانحراف المعياري فكان بين (0-0.96) و جاءت العبارة رقم 3 و التي مفادها حوادث العمل المتكررة تؤدي ببعض العمال إلى تغيير الوظيفة بمتوسط حسابي 2 و انحراف معياري 0 و هي أعلى نسبة و يعزى السبب في ذلك شعور و إحساس العامل بتعرض للخطر في اي لحظة نتيجة الحوادث فيرغب في تغيير المهنة نقادي لأي خطر قد يحدث ، و قد يعود السبب كذلك إلى شعور الموظف بأن بيئة العمل غير آمنة و لا يوجد فيها

أدوات وقاية من الحوادث ، أما اقل نسبة فكانت رقم 24 و التي تحمل العبارة نظام العمل الحالي (من حيث أوقات العمل، أوقات الراحة، بيئة العمل... الخ) تتسبب في الحوادث بمتوسط حسابي 1.35 و انحراف معياري 0.49 وقد يكون السبب في ذلك إلى عدم توفر أجواء صحية و مناسبة للعمل بكفاءة و راحة نفسية.

2- النتائج :

1- تحليل الفرضية العامة

من خلال ما سبق عن تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها ، جاءت هذه الدراسة لتقف على الدور الذي تلعبه حوادث العمل والروح المعنوية للعامل التقني ، شركة توزيع الكهرباء والغاز ببلدية تبسة.

فانه تم الإجابة على كل التساؤلات التي تؤكد ذلك ، وما بذل على التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق . وبالتالي قد اتضح إن التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات العامل بنوعيه الايجابي عند توفر وسائل الوقاية وغياب حوادث العمل والسلبي عند وقوعهم في حوادث مهنية تسبب لهم ضعف في أداء العمل ، إذن من هنا يتضح تؤثر حوادث العمل والروح المعنوية على العامل .

تحقق الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها أن:

"تساهم حوادث العمل في تدهور الحالة النفسية للعامل"

حيث بلغت النسبة المئوية لهذا البعد فيما يخص الأفراد العاملين الذين أجابوا "بنعم" 71,44 بالمئة. وبلغت 28,56 بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "ب لا" ومنه نرى أن البعد الأول حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا "بنعم". مما يؤكد صدق البعد وتحقق الفرضية الجزئية الأولى حيث أن حوادث العمل المتوالية تؤثر على الحالة النفسية للعامل . خاصة إذا وقع أمام العامل وكانت درجة الخطورة كبيرة فأنها تؤثر عليه سلبا، حيث يصبح العامل يعمل في جو من التوتر والخوف من الوقوع بحوادث عمل وربما يصل به إلى تغيير الوظيفة أو المؤسسة التي يعمل بها ولا يحقق التوافق النفسي والمهني ، وكما تقل ثقته في نفسه . ومن خلال العبارة الثانية" تتحفض معنوياتي عند مشاهدتي لحوادث عمل " نجد أن النسبة المجيبين ب" نعم " على هذه العبارة بلغت 92,2 بالمائة وهي نسبة تؤكد صدق الفرضية ، كما أن العبارة الثالثة القائلة "حوادث العمل المتكررة تؤدي ببعض العمال إلى تغيير الوظيفه" إذا تحصلنا على 100 بالمئة هي نسبة الأفراد المجيبين ب"نعم" على هذه العبارة وهي نسبة كبيرة تبين مدى صحة الفرضية الجزئية الأولى ، وإذا ما ذهبنا إلى العبارة الرابعة والتي مفادها أن " بسبب حوادث العمل المتكررة أصبح عملي يؤثر سلبا على صحتي نفسية " حيث أجاب "بنعم" من نسبته 85,7 بالمائة على هذه العبارة

وهذا كذلك يؤكد صدق الفرضية الجزئية الأولى ، أما العبارة الخامسة والتي تقول "تحسين ظروف بيئة العمل يزيد من رضا العامل" فهذه العبارة تمثل الفرضية الجزئية الأولى خير تمثيل بحيث بلغت نسبة المجيبين " بنعم" 71,4 بالمئة وهي نسبة مرتفعة تثبت إلى حد بعيد صحة وصدق الفرضية الجزئية الأولى مما يجعلنا نقول أنها تحققت ، بحيث انه على المؤسسة توفير جو ملائم أو بيئة ملائمة للابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث ، بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة و الارتياح أثناء العمل ، و منه نرى تشابه بين الفرضية الجزئية لدراستنا و الفرضية الجزئية للدراسة السابقة (سمير حديبي) "الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال" اثبت البحث صحة هته الفرضية من خلال النتائج المتحصل عليها ، حيث تؤثر تلك الحوادث على العمال خاصة إذ كانت درجة الخطورة عالية مما يؤثر سلبيًا على الفرد العامل معنويًا و جسديًا ، حيث يصبح العامل يعمل في جو من التوتر و الخوف من الحوادث و من الممكن أن يرغب في تغيير المؤسسة و هنا يكون وجه التشابه .

تحقق الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها أن :

"تؤثر حوادث العمل على التوصل بين العمال داخل شركة توزيع الكهرباء والغاز" حيث بلغت النسبة المئوية لهذا البعد فيما يخص الأفراد العاملين الذين أجابوا "بنعم" 68,75 بالمائة وبلغت 31,43 بالمئة بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "ب لا" ومنه نرى أن البعد الثاني حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا "بنعم". مما يؤكد صدق البعد وتحقق الفرضية الجزئية الثانية حيث أن " حوادث العمل لها تأثير كبير على التواصل بين العمال ". خاصة عند وقوع حادث أو شجار بين العمال ، وبهذا ينقص التواصل بين العمال وهذا يؤثر بشكل سلبي كبير مما يؤدي بالعمال أحيانًا إلى قطع العلاقة بين زملاءه أثناء العمل ، أما في حالة اهتمام المؤسسة بالعلاقات الإنسانية للعاملين ترتفع معنويات العامل مما تدفعه للتواصل الجيد والكبير داخل المؤسسة وبين زملاءه في العمل . و بها ترتفع ثقته النفسية أما في وقتنا هذا وخاصة في هذه المدة والأوضاع التي تمر بها البلاد فنجد أن الفيروس (كوفيد 19) اثر بشكل كبير على التواصل بين العمال داخل المؤسسة فمن خلال العبارة الرابع عشر " سماعي لخبر انتشار الفيروس اثر سلبيًا على معنوياتي" نجد أن نسبة المجيبين " بنعم" على العبارة بلغت " 78,6 بالمئة" وهي نسبة تؤكد صدق الفرضية ، كما أن العبارة " الثانية عشر" القائلة " تتميز العلاقة بين الزملاء بتكافل" إذ تحصلنا على " 71,4 بالمئة" هي نسبة كبيرة تبين مدى صحة الفرضية الجزئية الثانية ، وإذا ما ذهبنا إلى العبارة السادس عشر " والتي تقول " تزداد الروح المعنوية وترتفع في حالة اهتمام الشركة بالعلاقات الإنسانية للعاملين" فهذه العبارة تمثل الفرضية الجزئية الثانية خير تمثيل حيث بلغت نسبة المجيبين ب" نعم " بنسبة " 85,7 بالمئة" وهي نسبة مرتفعة تثبت إلى حد بعيد صحة وصدق الفرضية الجزئية الثانية مما يجعلنا نقول أنها تحققت .

تحقق الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها :

"تؤثر حوادث المهنية على أداء العامل "

حيث بلغت النسبة المئوية لهذا البعد فيما يخص الأفراد العاملين الذين أجابوا "بنعم" 69,04 بالمائة وبلغت 30,96 بالمائة بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "ب لا" ومنه نرى أنى البعد الثالث حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا "بنعم". مما يؤكد صدق البعد وتحقق الفرضية الجزئية الثالثة ،حيث أن " لحوادث العمل من شأنه يؤثر على أداء العامل " ، بحيث أن توفير الجو التنظيمي الملائم يساعد العامل على تقديم أفضل أداء كذلك توفير وسائل الوقاية و الحماية التي تحمي العامل من الوقوع في أخطار مهنية فكلما كانت البيئة المهنية صحية و أمنة كلما كان الأداء و والرضا الوظيفي جيد و من خلال نتائج هته الفرضية نلاحظ تشابه بينها و بين الدراسة السابقة لمريم ارفيس بعنوان "الروح المعنوية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة حيث أنها توصلت في نتائج دراستها بأن العوامل التنظيمية تأثر في معنويات العاملين مثل توفير الجو التنظيمي المناسب ، وكذلك تأثير الظروف النفسية و الاجتماعية في معنويات العاملين ومساهمة ذلك في الأداء الوظيفي.

خاتمة:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل والروح المعنوية من أهم الظواهر الاجتماعية ، الأكثر شيوعا وانتشارا لاسيما في المؤسسات الصناعية ،فحاول العديد من العلماء إيجاد الحلول لهذه المشكلة وذلك من خلال معرفة أسباب حدوثها وعوامل نشأتها وإبراز ما تخلفه من ثار سلبية ،تعود على العامل بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة بالدرجة الثانية .فوجد هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم كل الدراسات والإجراءات والتدابير المتخذة للتقليل أو حتى الحد من وقوعها أو إيجاد حلول التي تردع انتشار حوادث العمل خاصة في المؤسسات الصناعية التي أصبحت تمثل خطرا كبيرا .وبالتالي قد اتضح إن التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات العامل بنوعيه الايجابي عند توفر وسائل الوقاية وغياب حوادث العمل والسلبى عند وقوعهم .فالحوادث المهنية تسبب لهم ضعف في أداء العمل ،إذن من هنا يتضح تاثر حوادث العمل والروح المعنوية على العامل، وعن واقع الوقاية ودوره في التقليل من إصابات حوادث العمل ،يمكن التأكيد من خلال المعلومات المتحصل عليها في نتائج الدراسة الميدانية،أن هذا الأخير وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي يقدمها إلا انه يبقى يتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف أصحاب القرار كما يلعب دور إدارة المؤسسة في تكوين وترسيخ الروح المعنوية وانتشارها في مناخ المؤسسة ،سواء كانت بين المسؤولين فيما بينهم ، أو العمال فيما بينهم أو بين المسؤولين والعمال فيها بينهم.ويمكن الاعتماد عليها بوضع برامج خاصة بوسائل الوقاية التي تهدف الحد من حوادث العمل وارتفاع الروح المعنوية للعامل.

توصيات و الاقتراحات:

- أردنا سرد مجموعة من الاقتراحات والتوصيات على شكل نقاط يمكن أن تلعب دورا في التقليل من هذه الحوادث وهي كالآتي:
- _ الحرص على مراقبة الأجهزة ووسائل العمل من حين إلى آخر خاصة قبل البدء في العمل.
 - _ القيام بمننديات وحملات توعية تتطرق فيها المؤسسة إلى خطورة حوادث العمل وكيفية تجنبها.
 - _ المساهمة في وضع اللوائح والتعليمات الخاصة بالأمن .
 - _ إعداد المخططات الخاصة بالتنظيم العام في حالة الخطر، و ذلك عن طريق إرساء برنامج الوقاية التي تعتبر بمثابة مجموعة من الوسائل والأدوات والمقاييس الهادفة إلى تخفيض احتمالات حدوث الأخطار.
 - _ لابد للمؤسسة أن تخصص مؤطرين يقومون بالتوعية القبلية ليكون لدى العمال ،ثقافة توعوية تمكنهم من إدراك المخاطر والوقاية منها .
 - _ توفير الوسائل الوقائية للتقليل من حوادث العمل .
 - _فتح المجال أمام الباحثين داخل المؤسسات للخصوص أكثر في ظاهرة حوادث العمل .

قائمة المصادر والمراجع

الكتب :

- 1- احمد عزت رابح (1965)، علم النفس الصناعي المواعمة المهنية، الهندسة البشرية، العلاقات الإنسانية، ط2، مصر: الدار القومية للطباعة و النشر .
- 2 -انس عبد الباسط عباس (2011)إدارة الموارد البشرية؛ عمان: دار المسير للنشر والتوزيع.
- 3-أيمن احمدا لدويك (2007)السلوك الانتهازي في العمل، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- 4- حسين محمود حريم (2013) إدارة الموارد البشرية؛ عمان_الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 5-حنفي عبد الغفار (2007)السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية؛ الإسكندرية: دار الجامعة الإسكندرية.
- 6-خلاص عبد الحفيظ ،مصطفى حسين باهي (2002):طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي في مجالات التربوية والنفسية والرياضية: ط2، مصر: مركز الكتاب للنشر.
- 7_خواجة عبد العزيز (د س)مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل ؛ لبنان : دار الغرب للنشر والتوزيع
- 8-رجاء وحيد (2000)، البحث العلمي ، دار الفكر المعاصر:سوريا
- 9_رافد الحريري (2014)اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية؛ عمان_ الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 10- عادل صلاح عبد الجبار،محمد مترك مسعود القحطاني(2007)،علم النفس التنظيمي و الإداري،ط1،الرياض:مكتبة الملك فهد الوطنية
- 11- عبد اللطيف رشاد (2000)، إدارة تنمية المؤسسات الاجتماعية. المكتبة الجامعية.
- 12_عبد الفتاح محمد دويرار(2003)،أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته؛ الإسكندرية: دار المعرفة الإسكندرية.
- 13- علي سليم علاونة (1996) اساليب البحث العلمي في العلوم الادارية ، عمان:دار الفكر للنشر و التوزيع .
- 14-عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات ،مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث ،ط2: الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية.
- 15- فتحي محمد موسى(2013)، التكيف في المؤسسات الصناعية؛ عمان : دار زهران للنشر والتوزيع.

- 16- فرج عبد القادر طه(1988)، علم النفس الصناعي و التنظيمي ،ط6 ،دار المعارف .
- 17-فضيل دليو و آخرون(1999) أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية،الجزائر : منشورات جامعة طابع دار البحث .
- 18_فرج عبد القادر طه (1979)سيكولوجية الحوادث والإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)؛ القاهرة مكتبة الخانجي .
- 19_فرج عبد القادر طه(1988)علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط6،القاهرة: دار المعارف .
- فرج عبد القادر طه(1983)علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 2، مصر :دار المعارف .
- 20-قاسم بديع محمود (2000)، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، عمان:مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع .
- 21- كمال، طارق (2007)، علم النفس المهني والصناعي، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة .
- 22_ محمد سرور الحريري(2016) ،إدارة الأفراد الحديثة؛ عمان_الأردن: الشريكة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع .
- 23- محمد شحاته ربيع (2015)،علم النفسي الصناعي و المهني، ط2،عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- 24_ محمد شحاته ربيع(2010)علم النفس الصناعي والمهني؛ الأردن: دار المسير للنشر والتوزيع .
- 25- محمد عبيدات ،محمد ابو نصار ،عقلة مبيضين (1999)، منهجية البحث العلمي ، ط2،عمان : دار وائل للنشر
- 26- محمود فتحي عكاشة (د.س)، العلاقات الإنسانية ،وحدة التعليم المفتوح .
- 27_ محمد إقبال محمود(2005)التحليل النفسي لإصابات العمل؛ عمان_الأردن: مكتبة المجتمع العربي .
- 28-مروان عبد الجيد ابراهيم (2000)اسس البحث العلمي، ط1 ، عمان، الاردن : مؤسسة الوراق .
- 29- مصطفى مصطفى كامل (1994)،إدارة الموارد البشرية ،القاهرة :الشركة العربية للنشر و التوزيع
- 30- مصطفى كامل أبو العزم عطية(د.س)، السلوك التنظيمي ،الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- 31- منذر عبد الحميد ضامن (2007) اساسيات البحث العلمي ، عمان : دار المسير للنشر و التوزيع

- 32- مهدي حسن ز ويلف (2010) إدارة الأفراد، عمان_الأردن :مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 33_ مهدي حسن زويلف (2011) إدارة الموارد البشرية؛ عمان_الأردن :دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- 34_ ناصر منصور الرؤسان(2010)، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، عمان_الأردن: مكتبة المجتمع العربي .
- 35-نادية سعيد (2017) منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين راس الجبل لنشر و التوزيع.
- 36-نبيل أرسلان(1978)، الحوافز في قوانين العاملين في الحكومة والقطاع العام،القااهرة: دار النهضة العربية.

المعاجم والقواميس:

- 1-عمار الطيب كشرود (2007)،معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة بيروت_لبنان: دار النهضة العربية

الرسائل الماجستير :

- 1- جوادي حمزة (2015) ، الحوافز المادية و المعنوية و أثرها على الروح المعنوية ،دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قسنطينة.
- 2_سلامة أمينة (2017_2018)، الثقافة الأمنية ودورها في النقل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (أطروحة دكتوراه ،علم اجتماع الإدارة والعمل؛إشراف الدكتور:دبلة عبد العالي ،جامعة محمد خضري ؛ بسكرة.
- 3_سمير حد يبي (2008_2009)،الحوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (مذكرة ماجستير في قسم علم النفس العمل والسلوك التنظيمي ، إشراف الدكتور:زايح العياب ؛جامعة منتوري،قسنطينة.
- 4_شغلال مختار(2008_2009) ، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل (مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ،إشراف:خطاش ربيعة،جامعة الجزائر،الجزائر .
- 5-محمد رضوان النخالة (2015)، القيادة الإستراتيجية ودورها في رفع الروح المعنوية لمنتسبي الأجهزة الأمنية، دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في القيادة و الإدارة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ،جامعة الأقصى.

المجلات :

رمضان عمومنا ؛ حمزة معنوي ، حوادث العمل _أسبابها وأساليب خفضها ؛ مجلة العلوم الإنسانية

1_و

لإجتماعية : عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ؛ الاغواط .

2_سهلية محمد (2010)حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية؛ مجلة جامعة دمشق:سوريا، العدد الرابع .

3- صبيحة قاسم هاشم، عالية غريب سليمان القصاب(2017)، العوامل المؤثرة في الروح المعنوية للملاك التمريضي وانعكاسها في بناء الالتزام التنظيمي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 7 العدد 2 .

الملحق رقم: 01 الاستمارة في صياغاتها الأولية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تبسة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم اجتماعية تبسة في: 2020/04/08

تخصص تنظيم و عمل

اسم و اللقب للأستاذ:

التخصص:

الرتبة العلمية:

الموضوع: طلب تحكيم استبانة

نقوم نحن الطلبة بإجراء دراسة حول الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل بشركة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية تبسة و ذلك للحصول على شهادة ماستر في تنظيم و العمل، لذا نرجو من سيادتكم التكرم علينا بالإبداء رأيكم و اقتراحاتكم السديدة بشأن تحكيم فقرات الاستبانة فيما إذا كانت صالحة أو غير صالحة ، ومدى انتماء كل فقرة للبعد المحدد لها ، و إي تعديلات ترونها مناسبة، وما إذا كانت عدد العبارات في كل بعد كافية لتحقيق هدف الدراسة و أن بدائل الإجابة على الفقرات تقيس أو لا تقيس.

مع خالص الشكر و التقدير و الامتنان

معلومات عامة:

الجنس: ذكر انثى

السن: من - 30 من 3-45 من 45 فما فوق

المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

الوظيفة: رتب قسم وظيف

سنوات الخبرة: من 1 سنوات 6-10 من 1-20 من 0 فما فوق

فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

تؤثر الحوادث المهنية في الروح المعنوية للعامل داخل مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء لبلدية
تبسة

الفرضيات الجزئية:

- *تساهم حوادث العمل في تدهور الحالة النفسية للعامل.
 - *تؤثر حوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز والكهرباء.
 - * تؤثر الحوادث المهنية على أداء العامل بشركة توزيع الغاز و الكهرباء
- البعد الأول:تؤثر حوادث العمل على الحالة النفسية للعامل**

اولا يقيس	يقيس	العبارات
		01 الوقوع المستمر في الحوادث يؤثر على حالتي النفسية.
		02 تنخفض معنوياتي عند مشاهدتي لحوادث عمل .
		03 توفر أدوات السلامة المهنية يرفع معنوياتي.
		04 اعتقد أن عملي يؤثر سلبا على صحتي النفسية.
		05 اعتقد أن عملي يؤثر سلبا على صحتي الجسدية.
		06 اشعر أحيانا بالرغبة في تغيير وظيفتي.
		07 حوادث العمل المتكررة تؤدي ببعض العمال إلى تغيير الوظيفة.
		08 أتغيب عن العمل باستمرار بسبب حوادث العمل .
		09 لدي شعور بالانتماء للمؤسسة.

*هل عدد البنود كاف ؟

.....

*هل الصياغة اللغوية مناسبة ؟

.....

*هل هناك ملاحظات أخرى ؟

.....

.....

البعد الثاني:تؤثر الحوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز و الكهرباء

اولا يقيس	يقيس	العبارات
		01 اشعر بالأمن و أنا امارس عملي داخل المؤسسة.
		02 تتميز العلاقة بين الزملاء بتكافل .
		03 تم القيام بحملة تحسيسية لطرق الوقاية من فيروس

		كرونا الذي انتشر في العالم.
04		اثر على معنوياتي عند سماعي بانتشار هذا الفيروس.
05		اثر هذا فيروس على التواصل بين العمال.
06		تزداد الروح المعنوية و ترتفع في حالة اهتمام الشركة بالعلاقات الإنسانية للعاملين.
07		تعمل الشركة على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال إرشادات و تعليمات العمل.
08		تزودنا المؤسسة تدريبا خاصا بالوقاية من حوادث العمل.
09		تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و تعرف على أسباب الحوادث.

ملاحظات عامة :

*هل عدد البنود كاف ؟

.....

*هل الصياغة اللغوية مناسبة ؟

.....

*هل هناك ملاحظات اخرى ؟

.....

.....

البعد الثالث : تؤثر الحوادث المهنية على أداء العامل بشركة توزيع الغاز و الكهرباء

اولا يقيس	يقيس	العبارات
		01 لدي استعداد لبذل جهد اكبر من المطلوب بعد تعرضي لحدث عمل.
		02 الظروف التي اشتغل فيها حاليا مناسبة لإنجاز عملي على أكمل وجه.
		03 احرص دائما على التفكير من اجل تطوير عملي و تقديم الأفضل بعد وقوع حادث عمل.
		04 ضعف أداء العامل سبب في وقوع الحادث.
		05 وجود ضوضاء بصفة عالية ودائمة يشتت تركيزي أثناء العمل.
		06 نظام العمل الحالي (من حيث أوقات العمل، أوقات الراحة،

		بيئة العمل...الخ)تساعدني على بذل أقصى ما عندي من جهد لإنجاز عملي.	
		للحوافز المادية دور في رفع وتحسين أدائي في العمل .	07

ملاحظات عامة:

*هل عدد البنود كاف ؟

.....

*هل الصياغة اللغوية مناسبة ؟

.....

*هل هناك ملاحظات أخرى ؟

.....

.....

إمضاء الأستاذ



ملحق رقم 02: الاستمارة في صياغتها النهائية
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تبسة



استبانة موجهة إلى موظفي
مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء - تبسة -

أخي الموظف ...

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تقوم الطالبتين بإعداد دراسة لنيل درجة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، تحت عنوان الحوادث المهنية و الروح المعنوية للعامل: دراسة حالة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء لولاية تبسة "مستخدمة في ذلك الاستبانة المرفقة قصد جمع المعلومات من مؤسستكم . لذلك نرجوا من سيادتكم التكرم بالاطلاع والإجابة بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي ترونه مناسباً ويمثل وجهة نظركم في كل عبارة من عبارات الواردة، ونحيطكم علماً إن إجاباتكم ستكون مفيدة جداً في هذا البحث، ولن نستخدم إلا في أغراض البحث العلمي . لكم مني فائق التقدير والامتنان لحسن تعاونكم اسم الطالبتين:

نباشي خلود

بخوش ايمان

السنة الجامعية 2020/2019

معلومات عامة:

السن: من () - 29 مر 3-39 من 0 () 49 من 50 () فوق

----- () لمستوى () ليمي: مت () ل ثانوي جامعي

سنوات الخبرة: من 1- 5 سنوات () من 6-10 () من 11-15 () من 16-20 () 20 فما فوق ()

لا	نعم	العبارات
		01 الوقوع المستمر للحوادث بالمؤسسة يؤثر على حالتي النفسية.
		02 تتخفف معنوياتي عند مشاهدتي لحوادث عمل .
		03 حوادث العمل المتكررة تؤدي ببعض العمال إلى تغيير الوظيفة
		04 بسبب حوادث العمل المتكررة أصبح عملي يؤثر سلبا على صحتي النفسية.
		05 تحسين ظروف بيئة العمل يزيد من رضى العامل .
		06 أتغيب عن العمل باستمرار بسبب حوادث العمل .
		07 لدي شعور بالانتماء للمؤسسة.
		08 لدي شعور دائم بالخوف من الوقوع بحدوث عمل
		09 اعاني من التوتر والقلق الدائم
		10 اشعر بالأمن و أنا أمارس عملي داخل المؤسسة.
		11 تتميز العلاقة بين الزملاء بتكافل .
		12 سماعي لخبر انتشار الفيروس اثر سلبا على معنوياتي.
		13 اثر هذا فيروس على التواصل بين العمال.
		14 تزداد الروح المعنوية و ترتفع في حالة اهتمام الشركة بالعلاقات الإنسانية للعاملين.
		15 تعمل الشركة على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال إرشادات و تعليمات العمل التي تعتمد فيها على الاتصال الحر في مختلف مساراته.
		16 تزودنا المؤسسة تدريب جماعي خاص للوقاية من حوادث العمل.
		17 تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و تعرف على أسباب الحوادث.
		18 توفر أدوات السلامة المهنية يرفع معنوياتي
		19 ليس لدي استعداد لبذل جهد اكبر من المطلوب بعد تعرضي لحدوث عمل.
		20 الظروف التي اشتغل فيها حاليا مناسبة لإنجاز عملي على أكمل وجه.
		21 احرص دائما على التفكير من اجل تطوير عملي و تقديم الأفضل بعد وقوع حادث عمل
		22 خوف العمال نتيجة نقص أو غياب وسائل الوقاية يكون سببا في وقوعه في حوادث أثناء العمل

		وجود ضوضاء بصفة عالية ودائمة يشتت تركيزي أثناء العمل مما يسبب حوادث.	23
		نظام العمل الحالي (من حيث أوقات العمل، أوقات الراحة، بيئة العمل... الخ) تتسبب في الحوادث	24

ملخص الدراسة :

آنت هذه الدراسة في إطار الكشف وتوضيح العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية ،حيث قام الباحث .من اجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيه ميدانيا تم اختيار شركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة تبسة مكانا لإجراء الدراسة الميدانية ، وتحديدًا بقسم تقنيي الكهرباء والغاز ،وكان مجتمع الدراسة يقدر ب: 67 عامل على مستوى مقاطعة تبسة وتم اختيار عينة بالطريقة قصدية ممثل لهذا المجتمع وتتكون من 14 فردا ،إذ قمنا بتوزيع أداة لجمع البيانات وهي عبارة عن الاستبيان ويتألف من 24 عبارة وزعت على عدد الأبعاد الثلاثة التي تخدم الدراسة :

-تساهم حوادث العمل في تدهور الحالة النفسية للعامل .

- تؤثر حوادث العمل على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الغاز و الكهرباء .

- هناك علاقة ارتباط سلبية بين حوادث العمل وأداء العامل في شركة توزيع الغاز

والكهرباء .

ولتفريغ البيانات اعتمدنا على مجموعة من الطرق الإحصائية والمتمثلة في المتوسط

الحسابي ،الانحراف المعياري وطريقة التكرارات والنسب المئوية .

وتوصلنا من خلال التحليل إلى انه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي

تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال ،ومن هذا النطاق نجد أن الفرضية العامة

قد تحققت بدليل النتائج المتحصل عليها ،ومن خلال إجابات العمال على الاستبيان يتضح لنا

تحقق الفرضيات الجزئية بمعنى تساهم حوادث العمل فعلا في تدهور الحالة النفسية للعامل

،وكما أيضا تؤثر حوادث العمل فعلا على التواصل بين العمال داخل شركة توزيع الكهرباء

والغاز وكما توضح أيضا هناك علاقة ارتباط سلبية بين العمل وأداء العامل في شركة توزيع

كهرباء الغاز .

Résumé de l'étude

Cette étude s'inscrit dans le cadre de la recherche et de l'analyse de la relation qui existe entre les accidents du travail et l'état psychologique des travailleurs. L'étude a été menée par le chercheur afin de traiter et de contrôler ce problème sur le terrain, la société de distribution d'électricité et de gaz de la ville de Tébessa a été choisie comme lieu d'étude sur le terrain, plus précisément au département des techniciens en électricité et en gaz. La population étudiée était estimée à 67 travailleurs au niveau de la province de Tébessa, et un échantillon non aléatoire a été choisi comme un représentant de cette communauté, composé de 14 personnes. Nous avons distribué un outil de collecte de données, qui est un questionnaire, il se compose de 29 questions, qui ont été réparties entre les trois dimensions qui servent l'étude :

-Les accidents du travail contribuent à la détérioration de l'état psychologique du travailleur.

-Les accidents du travail affectent la communication entre les travailleurs au sein de l'entreprise de distribution d'électricité et de gaz.

-Il existe une corrélation négative entre les accidents du travail et la performance du travailleur de la société de distribution de gaz et d'électricité.

Pour ramifier les données, nous nous sommes appuyés sur un ensemble de méthodes statistiques représentées par la moyenne arithmétique, l'écart type, la méthode des fréquences et des pourcentages.

Grace à l'analyse, nous avons constaté qu'il existe une relation entre les deux variables de l'étude et l'impact des accidents du travail sur le moral des travailleurs. A partir de cette portée, nous constatons que l'hypothèse générale est réalisée avec la preuve des résultats obtenus, et à travers les réponses des travailleurs au questionnaire, il devient clair que le terrain partiel a été atteint, ce qui signifie que les accidents contribuent effectivement à la détérioration de l'état psychologique du travailleur, tout comme les accidents du travail affectent en réalité la communication entre les travailleurs au sein de la société de distribution d'électricité et de gaz.

Comme nous l'avons également illustré, il existe une corrélation négative entre le travail et la performance du travailleur de la société de distribution d'électricité et de gaz.