



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنمية الموارد البشرية

## حوادث العمل

# و انعكاساتها على الالتزام الوظيفي (التنظيمي)

دراسة ميدانية ب: للمؤسسة الوطنية لصناعة الإسمنت SCT الماء الأبيض - تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعلة: 2018

إشراف الأستاذ:

- مالك محمد

إعداد الطالب:

- همام إلياس

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
		رئيسا
مالك محمد	أستاذ مساعد - ب-	مشرفا و مقرا
		ممتحنا

# الشكر والعرفان

في مثل هذه اللحظات يتوقفه اليراع ليفكر قبل ان يخط الحروفه ليجمعها في كلمات... تتبعثر الاحرفه  
عينا ويحاول تجميعها في سطور... سطور كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف الا قليلا من  
الذكريات والصور التي جمعنا برفاق كانوا الى جانبنا... فواجب علينا شكرهم ووداعهم و نحن نخطو  
اولى خطواتنا في غمار الحياة .

ونخص بجزيل الشكر والعرفان كل من اشعل شمعة في دروب علمنا... والى من وقف على المنابر  
واعطى من حيلة فكره لينير دربنا... الى الدكتور " مالك محمد " الذي تفضل بإشرافه على هذا  
البحث فجزاه الله عني كل خير وله مني فائق التقدير والاحترام، إلى كل من كان له يد العون لي  
سواء من قريب أو من بعيد ، الشكر الجزيل للزميلة و الأخت الرائعة " م. نملة " . والشكر لجميع اصدقائي  
وإخوتي الذين لم تدهم أمي " فليس ومحمد وطارق "

تمام إلياس

# الاهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

( قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين )

صدق الله العظيم

المهي لا يطيب الليل الا بشكرك... ولا يطيب النهار الا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات الا بذكرك... ولا تطيب الآخرة الا بعفوك ... ولا تطيب الجنة الا برويتك.

الى من حمل الرسالة وبلغها نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد عليه افضل الصلوة والسلام .

الى من زيننا دربي بورود دعواتهما ... الى من حرصا على ان احون في القمم ... الى من كانا سببا في نجاحي وتميزي ... الى من سارا معي خطوة بخطوة في مشوارتي "والدي الكريمين".

الى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البرينة التي رياحين حياتي " اخوتي"

الى الاخوة الذين لو تلدهم امي ... الى من تلووا بالإهداء وتميزوا بالوفاء والعتاء... الى بنابيع الصدق الصافي... الى من عرضت كيفة اجدهم وعلموني ان لا اضيعهم " اصدقائي".

همام إلياس

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
65	يوضح عدد العمال حسب الوظيفة	01
71	يوضح أسماء ورتب الأساتذة المحكمين	02
72	يوضح كيفية اختيار العينة من كل طبقة	03
74	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	04
75	يمثل توزيع مفردات العينة حسب السن	05
76	يمثل توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	06
77	يمثل توزيع مفردات العينة حسب الوظيفة	07

78	يمثل توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	08
79	يمثل توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	09
83	يوضح فيه المتوسط المرجح	10
84	يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الاول	11
84	يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الثاني	12
85	يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للولاء التنظيمي.	13
85	يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للاستقرار التنظيمي	14
85	يوضح ان للحرارة دور كبير في التقليل من الاداء ونسبته	15

86	يوضح لنا ما إذا كانت الغازات و الاشعاعات المنبعثة تؤثر على بيئة العمل	16
87	يوضح ما اذا كان الضجيج يؤثر على سلامة العامل داخل المصنع	17
88	يوضح ان برودة الجو تغنيك وتمنعك من الدخول في علاقات و الاتصال مع زملائك	18
89	يوضح ان للإضاءة داخل ورشات العمل تساعد في تأثير على الاداء	19

## فهرس الجداول

90	يوضح ان تواجد الاتربة داخل مخازن المصنع تمنع من مزاوله العمل بإتقان	20
91	يوضح عند دخول العامل للمؤسسة قيامه بارتداء ملابس العمل الخاص به	21
92	يوضح اجراء المؤسسة بوضع حملات تحسيسية في كيفية استعمال وسائل الصحة والسلامة المهنية	22
93	يوضح ما اذا كانت توفر هذه الوسائل اثناء العمل يجعلك تعمل بكل جهد وتقان	23
94	يوضح ما اذا كانت دافعية العامل تزداد بمجرد ارتدائه لملابس الوقاية و السلامة المهنية اثناء العمل	24
95	يوضح ما اذا كان اشراك العمال في هذه البرامج يزيد من تمسكه بالمؤسسة ام لا	25
96	يوضح ما اذا كانت المؤسسة تزود العامل بتدريبات خاصة على هذه الوسائل و هل تشعره بالارتياح و الطمأنينة.	26
97	يوضح اراء العمال حول بيئة العمل ومعرفة ما اذا كانت هي الاحسن بالنسبة للجهات الاخرى.	27

98	يوضح تقدير العامل للمؤسسة بصفته عاملا فيها	28
99	يوضح راي العامل حول مشاكل المؤسسة وهل تعتبر جزءا من مشاكله الخاصة ام لا.	29
100	يوضح معرفة ما اذا كان العامل يشعر بالفخر و الاعتزاز عندما يتحدث مع الاخرين على مؤسسته.	30
101	يوضح ما اذا كانت هذه المؤسسة تستحق اخلاص العمال وولائهم لها ام لا	31
102	يوضح ما اذا كان العامل يشعر بالحماسة اثناء تأديته لمهامه ام لا	32
103	يوضح ما اذا كان العامل يعتبر نفسه مريحا جسميا وذهنيا ام لا	33
104	يوضح راي العمال حول التفكير في مغادرة هذه المؤسسة الى مؤسسة اخرى	34
105	يوضح لنا ما إذا كان العامل يتغيب بسبب عدم ملائمة منصب عمله لميولاته الشخصية	35

## فهرس الجداول

106	يوضح ما اذا كان العامل يحب عمله ومرتاح اثناء تأديته وهل هو مستعد لتقديم الاكثر لمؤسسته ام لا	36
107	يوضح ما اذا كانت قيم العامل تتطابق مع قيم مؤسسته و انه سعيد جدا بأنهن اختار هذه المنظمة ام لا	37
108	يوضح ما إذا كان التغيير في وظيفة العامل يؤدي به الى اتخاذ قرار بمغادرته وترك مؤسسته ام لا.	38
110	يوضح نتائج معامل الارتباط (بيرسون) لدرجة الارتباط بين حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي) للمورد البشري بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.	39
112	يوضح نتائج معامل الارتباط (بيرسون) بين الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي	40
114	يوضح لنا معامل الارتباط بين وسائل الصحة والسلامة المهنية و الاستقرار التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية	41

## فهرس المحتوى

الشكر والعران.....////////////////

الإهداء.....////////////////

فهرس الجداول.....////////////////

فهرس المحتوى.....////////////////

مقدمة.....أ-ب-ج

## الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي للدراسة.

أولا: الإشكالية.....07-06

ثانيا: الأسئلة الفرعية.....08

ثالثا: الفرضيات.....08

رابعا: أسباب اختيار الموضوع.....09-08

خامسا: أهمية الدراسة.....10

سادسا: أهداف الدراسة.....10

سابعا: تحديد المفاهيم.....11

1- حوادث العمل :.....12-11

2- الالتزام التنظيمى :.....14-13-12

ثامنا: الدراسات السابقة.....14

1- حوادث العمل .....19-14

2- الالتزام التنظيمى.....23-19

## الفصل الثاني: حوادث العمل.

تمهيد.....////////////////////

أولاً: تصنيف حوادث العمل.....27-26

ثانياً: أسباب حوادث العمل.....29-27

ثالثاً: المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل.....32-30

رابعاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.....34-32

خامساً: نتائج حوادث العمل.....36-35

سادساً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.....38-37

سابعاً: أهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية و الأمن الصناعي بالجزائر.....40-39

خلاصة الفصل.....////////////////////

## الفصل الثالث: الالتزام الوظيفي (التنظيمي).

تمهيد.....////////////////////

أولاً: أهمية الالتزام التنظيمي.....44

ثانياً: خصائص الالتزام التنظيمي.....45

ثالثاً: أنماط الالتزام التنظيمي.....47-46

رابعاً: محددات الالتزام التنظيمي.....50-48

خامساً: ابعاد الالتزام التنظيمي.....52-50



53-52.....سادسا: مداخل دراسة الالتزام التنظيمي.....
55-53.....سابعا: الاثار المترتبة على الالتزام التنظيمي.....
////////////////////.....خلاصة الفصل.....
<b>الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية لميدان الدراسة</b>
65-59.....أولا: مجالات الدراسة.....
66-65.....ثانيا: المنهج المستخدم.....
71-66.....ثالثا: أدوات جمع البيانات.....
73-72.....رابعا: العينة وكيفية اختيارها.....
73.....خامسا: أساليب المعالجة الاحصائية.....
79-74.....سادسا: خصائص العينة المبحوثة.....
<b>الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات ومناقشة النتائج.</b>
84-82.....اولا- وتحليل البيانات.....
85-84 /1 عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة حول حوادث العمل والالتزام الوظيفي.....
108-85.....2/ عرض وتحليل العبارات الموجودة ضمن الاستبيان.....
109.....ثانيا: عرض ومناقشة الفرضيات.....
111-110.....1/ عرض ومناقشة الفرضية العامة.....
113-112.....2/ عرض ومناقشة الفرضية الأولى.....
115-114.....3/ عرض ومناقشة الفرضية الثانية.....

116.....ثالثا: الاستنتاج العام

116.....رابعا: الاقتراحات و التوصيات

.....الخاتمة

.....الملاحق

## مقدمة

تعاني الكثير من المؤسسات الاقتصادية اليوم من انخفاض في مستوى الالتزام الوظيفي و التنظيمينظرا للكثير من العوائق الإدارية، الادارية والتنظيمية و التكوينية وغيرها، والتي تعود غالبا إلى عدم توفر إدارة فعالة تهتم بانشغالات العمال ، وفي اطار خارجي ديناميكي متغير بسرعة، أصبح الاهتمام بالأفراد العاملين بالمؤسسة امرا ضروريا من اجل تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، نظرا لكونه يحدد قدرة المؤسسة على المنافسة في ظل اقتصاد السوق، مع المؤسسات التي تعمل في نفس النشاط الانتاجي، ولهذا تسعى المؤسسة الى وضع اساليب وقائية ناجحة من اجل الحفاظ على سلامة العامل من الاخطار التي يتعرض لها اثناء قيامه بمهامه، ومحاولة تسوية وضعيته وتحفيزه واشراكه في وضع برامج السلامة الخاصة، كما يعتبر نظام السلامة والصحة المهنية احد ابرز النقاط الذي تركز عليه المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية، ومن اهم الادوات المستعملة في تحسين وتطوير المؤسسات، لذلك وضعت له ادارة خاصة به تسهر على تسييره وتنظيمه والسهر عل تطبيق اجراءاته، حيث تعتمد عليه المؤسسات الانتاجية لمواجهة الاخطار و الامراض المهنية وتحسين النتائج الفردية والجماعية، لحماية العامل من الحوادث المهنية داخل ورشات العمل، ويعتبر هذا النظام في ظل التحديات و التطورات التكنولوجية المختلفة للمورد البشري هو السمة الاساسية و الركيزة البناءة التي يؤثر ويتأثر بها الفرد العامل، ويخدم بذلك الاغراض التي وجد من اجلها وهي حماية المورد البشري من الحوادث المختلفة وتعزيز الثقة لديه حتى يقدم كل طاقته البدنية والذهنية التي يتمتع بها، من اجل تحقيق مستوى عالي من الاداء ويحافظ على ولائه واستقراره التنظيمي في مركز عمله.



لذلك سنحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع حوادث العمل وانعكاساتها على الالتزام الوظيفي (التنظيمي)، لعمال شركة الاسمنت بلدية الماء الابيض بولاية تبسة ولتحقيق ذلك قمنا بتنظيم الدراسة حسب الخطة التالية:

### الجانب النظري: وبظم ثلاثة فصول:

الفصل الاول: بدأنا الدراسة بتقديم فصل تمهيدي نعرض من خلاله اشكالية الدراسة وفرضياتها، ثم اسباب اختيار الموضوع، ثم اهميته واهدافه، ثم اهم المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي)، و اخيرا الدراسات السابقة التي تطرقت لنفس متغيرات الدراسة و التي استفدنا منها في دراستنا.

### الفصل الثاني: حوادث العمل:

يحتوي على مختلف الافكار المرتبطة بحوادث العمل انطلاقا من تصنيفها ثم من اسبابها، ثم المتغيرات المرتبطة بها، ثم النظريات المفسرة والنتائج، ثم استراتيجيات الوقاية منها، وصولا الى اهم الهيئات المخصصة لحفظ الصحة المهنية والامن الصناعي بالجزائر.

### الفصل الثالث: الالتزام الوظيفي (التنظيمي):

ويحتوي على مختلف الافكار المتعلقة بالالتزام الوظيفي (التنظيمي) انطلاقا من اهميته وخصائصه، وانماطه المختلفة وصولا الى المحددات، ثم الابعاد والمداخل، وفي الاخير الاثار المترتبة عن الالتزام الوظيفي (التنظيمي).



## الجانب التطبيقي: ويضم فصلين:

**الفصل الرابع:** الدراسة الميدانية ويحتوي على الاطار المكاني و الزماني او بما يعرف بمجالات الدراسة، ثم المنهج المستخدم في الدراسة ، بالإضافة الى ادوات جمع البيانات والعينة وكيفية اختيارها، وفي الاخير تطرقنا الى اساليب المعالجة الاحصائية و المتمثلة في برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية، ثم خصائص العينة المبحوثة.

**الفصل الخامس:** قمنا من خلاله بتفريغ البيانات و التعليق عليها ويحتوي على استجابات افراد العينة على مختلف ابعاد كل من الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي، وكذلك وسائل السلامة والصحة المهنية والاستقرار الوظيفي.

وقمنا بتحليل النتائج على ضوي الفرضيات و الدراسات السابقة و التحقق من الفرضيتين الموضوعتين في الدراسة، وبعدها قمنا بتقديم النتائج النهائية متبوعة ببعض الاقتراحات والتوصيات التي تتعلق بموضوع الدراسة.

ثم ختمنا الدراسة الراهنة بعرض خاتمة لما توصلنا اليه تليها مختلف المراجع المعتمدة و الملاحق المستخدمة في الدراسة.

## أولاً: الإشكالية

يركز منطق تنمية الموارد البشرية على إدارة الأفراد، ومع ظهور العولمة التي دفعت المؤسسات إلى الاستثمار في هذا الجانب من أجل المنافسة العالمية وضمان الإستمرارية و البقاء، كما أن التغير في دور و مفهوم المورد البشري في المؤسسات و ظهور الحاجة إلى التسيير الفعال في إطار التوجهات العالمية الجديدة جعل المؤسسات تعيد النظر في طرق تعاملها مع الأفراد داخل التنظيم، و حمايتهم من الأخطار و الحوادث المصاحبة لهذه التغيرات الفجائية التي تحدث داخل نطاق العمل، و محاولة ربط هذا المورد البشري بمركزه في العمل ورفع كفاءته و تحسين مستواه المعيشي وتلبية حاجياته، بغية الحفاظ عليه و الإستثمار فيه، كما يعتبر التزامه التنظيمي أحد أبرز النقاط التي تعكس أريحية العامل و ولاءه داخل التنظيم، وعلى هذا الأساس و جب على المنظمة أن تعمل على حمايته من الأخطار و الحوادث المسببة لفشله وارتبائه في عمله.

كما تعتبر حوادث العمل أحد الاسباب التي تعيق نشاط العامل و أدائه، نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء قيامه بواجباته المهنية، وكذلك الظروف الفيزيائية التي يؤدي فيها العمل و هذا الأمر جعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقيق الإصابة، خاصة أن العمل أصبحت تسيطر عليه التكنولوجيات الحديثة و الآلات الثقيلة، ونظرا للأضرار الفادحة وعدم الاستعمال السليم لوسائل الصحة و السلامة المهنية و جب على صاحب العمل في المؤسسة أو المديرين لها التركيز على هذه الوسائل لحماية الفرد، وكذلك العمل على إستمرارية بقاء المؤسسة من خلال تقادي هذه الأمراض المهنية المعيقة للمسار الوظيفي للعامل و توعية العمال و حثهم على التركيز الجيد، وانتباههم خوفا من تفاقم النتائج الكارثية التي في الغالب ما تؤدي بالعامل إلى العجز الكلي و الوفاة، إضافة إلى العديد من الآثار الإجتماعية و الإقتصادية التي

تتعرض سلبا على المجتمع بأسره، وهذا مايجب على العامل تفاديه و الإبتعاد عنه قدر المستطاع بغية الحفاظ على حياته وولائه لمنظمته و التزامه التنظيمي لها.

ويعتبر الإلتزام التنظيمي أو الوظيفي عنصرا مهما في بلوغ المنظمة لأهدافها التنظيمية، وكذلك تعزيز الثقة و إعطاء معنى للإستقرارالتظيمي بين الإدارة و العاملين داخل المؤسسة، لهذا نال هذا الموضوع اهتمام بعض المفكرين والباحثين لما له من أهمية كبيرة و انعكاسات على الفرد و المؤسسة على حد سواء، كما يؤدي التزام العامل بعمله إلى ولاءه و انتمائه لها وانخفاض لمعدل دوران العمل وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة و فعالية، بينما ضعفه يؤدي إلى ارتفاع في تكلفة الغياب و التأخر عن العمل و تسرب العمالة من المنظمات، وانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين وانتمائهم و وهذا ما يؤثر في السلوك الآدائي و التماسك الإجتماعي و التنظيمي للمنظمة.

ونجد في هذا الجانب النظري القليل من الدراسات و الأطر النظرية التي تناولت موضوع حوادث العمل والكثير منها تناولت الإلتزام التنظيمي، بمعنى نحاول في هذه الدراسة معرفة أو الوقوف على مدى إنعكاس هذه الحوادث التي تتسبب في تعرض العامل أثناء قيامه بعمله، لحوادث متعددة على التزامه التنظيمي ومحاولة فهم هذه التأثيرات و الوصول إلى ماهو أبعد من ذلك، وعليه كان لا بد من طرح التساؤل التالي:

هل هناك علاقة طردية بين حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي) للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

## ثانيا: الأسئلة الفرعية

1- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي لمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

2- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين وسائل الصحة والسلامة المهنية والاستقرار التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

## ثالثا: الفرضيات

1- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

2- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين وسائل الصحة و السلامة المهنية والاستقرار التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

## رابعا: أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار موضوع الدراسة الحالية بعد توفر مجموعة من الاسباب الموضوعية و الذاتية سمحت باختياره من بين مجموعة من المواضيع الاخرى وتتمثل هذه الاسباب فيما يلي:

## أسباب ذاتية:

- طبيعة الاختصاص العلمي الذي ادرسه (تنمية الموارد البشرية) الذي يتلائم مع موضوع الدراسة المتناول والذي يعتبر كدافع إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع.



-كون الموضوع المطروح و المتناول يدخل ضمن ميولاتي الشخصية التي أثارت إهتمامي، وجعلتني اختاره بالإضافة إلى التعمق فيه و معرفة أهم مميزاته، و العمل على إيجاد مفاهيم أخرى جديدة متعلقة به ونتائج مخالفة لما جاءت به الدراسات السابقة له.

#### أسباب موضوعية:

-قابلية الظاهرة للدراسة العلمية و الامبريقية باعتبارها ظاهرة موجودة بالفعل داخل المؤسسات الصناعية حيث ومن خلال الإجراءات المنهجية واستعمال بعض ادوات جمع البيانات، و المعلومات يمكن الاجابة على التساؤلات ومعرفة حقائق الفرضيات المطروحة والتي تحتاج اكثر إلى توضيح، وبالتالي معرفة ماإذا كان هناك إنعكاس لهذه الحوادث على الإلتزام التنظيمي للعامل داخل المؤسسة الصناعية.

-إبراز الدور الذي يلعبه هذا المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) من خلال ابعاده المختلفة و التعاريف المعروضة، وكذلك عرض اهم خصائصه ومميزاته لتحسين الاداء الفعلي للمؤسسات الصناعية و تحسيسهم بأهميته و أهمية الإعتناء به، كما له من سلبيات و إيجابيات على سلوكيات و تصرفات الافراد دخل المؤسسة الصناعية.

-تدعيم الدراسات السابقة التي تمحورت حول حوادث العمل والالتزام التنظيمي، والتي توفرت في اطرها النظرية وفي نتائجها على بعض النقائص، ومحاولة ايجاد مفاهيم جديدة لها علاقة بالموضوع باعتبار المؤسسة الصناعية تحتاج لمثل هذه الدراسات لاكتشاف جوانب القصور، و محاولة استدراكها و معرفة السيطرة عليها و توجيهها.

## خامسا: أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة الحالية في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة إذ قد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم طبيعة العلاقة بين حوادث العمل و الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

- توفر هذه الدراسة على مفهومي مرتبطين ببعضهما هما حوادث العمل و الالتزام التنظيمي. -  
- قد يفيد هذا البحث المهتمين بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع المؤسسات و الحد من هذه الحوادث و محاولة معرفة أهم مسبباتها و العمل على الحفاظ على صحة العامل بما يضمن له الالتزام التنظيمي و الولاء لمؤسسته و هذا ما يعود بالنتائج الايجابية على الفرد العامل و المؤسسة معا.

## سادسا: أهداف الدراسة:

كما تسعى هذه الدراسة من خلال الاجابة على أسئلة الإشكالية إلى تحقيق الأهداف التالية:  
- معرفة العلاقة بين المتغيرين ومعرفة درجة انعكاس هذه الحوادث على الالتزام التنظيمي للعامل داخل المؤسسة الصناعية.

- التعرف على الظروف الفيزيائية او البيئية المهنية التي يؤدي فيها العمل ومدى تأثيرها على الولاء التنظيمي للعامل.

- التعرف على طرق ومدى استعمال وسائل الصحة و السلامة المهنية وتأثيرها على الإستقرار التنظيمي للعامل داخل المؤسسة الصناعية.

- معرفة ما إذا كان الوقوع المستمر لحوادث العمل له تأثير على الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة الصناعية.

## سابعا: تحديد المفاهيم :

## 1- حوادث العمل :

حادث العمل هو كل ما يصيب أيا من عناصر الانتاج يؤدي الى خسارة تلحق به وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من احد العاملين اثناء العمل او نتيجة لظروف خارجية من العمل بالإمكان السيطرة عليها والالتفاف عليها.<sup>1</sup>

- هي كل ما يمس العامل او يتورط فيه من غير قصد او توقع وتنتج عنه اضرار متفاوتة تصيب الفرد او الاخرين او المعدات وهي سبب في كثير من الاعاقات والوفيات.<sup>2</sup>
- هي ذلك الناتج من مركز العمل المباشر بسبب خلل في الحالات او الاجهزة او عوامل انسانية غير مأمونة.<sup>3</sup>
- كل ما يقع اثناء العمل مباشرة سواء تعلق تلك الاسباب بالعامل نفسه او بأجهزة ومعدات العمل او بظروف ادائه.<sup>4</sup>
- وكذلك يعرف الحادث بانه : " حدث مفاجئ يقع اثناء العمل ويسببه وقد يؤدي الحادث الى اضرار واتلاف بالمنشأة او وسائل الانتاج دون اصابة احد من العاملين او قد يؤدي الى اصابة عامل او اكثر بالإضافة الى اتلاف المنشأة او وسائل الانتاج.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>محمد فالح صالح. إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، ص: 190.

<sup>2</sup>خواجة عبد العزي. مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، وهران، ص: 210.

<sup>3</sup>حنفي عبد الغفار. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، جامعة الاسكندرية 2002، ص: 539.

<sup>4</sup>سنان الموسى، الإدارة المعاصرة . الاصول والتطبيقات، دار مجد اللاوي، الاردن و 2004، ص: 261.

<sup>5</sup><http://www.gosi.com/sehha.htm> 21-12-2017, 20M30.

- حوادث العمل هي الاصابات التي تحدث للموظفين في مكان عمل ما <sup>1</sup>.

والتعريف الاجرائي هوكل مايلحق اجزاء بصحة وحياة العاملين ويقع فجأة ويكون نتيجة اسباب سواء كانت داخلية او خارجية، وتكون سببا في حدوث الكثير من الاعاقات والتشوهات الجسدية واحيانا تكون سببا في التوقف عن العمل نتيجة العجز او الوفاة .

## 2- الالتزام التنظيمي :

لغة : يعني العهد، ويلزم الشيء لايفارقه، والملازم لشيء مداوم عليه ، ويعني العهد والقرب والنصر والمحبة .

اصطلاحا : تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله ، الا ان توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمنته مجالات عدة ، مثل الالتزام نحو العمل والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل ، والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات اساسية في الالتزام التنظيمي.

ويرى " بورتر " بان الالتزام التنظيمي هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة ، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة والقبول بالأهداف والقيم الرئيسية للمنظمة .

-اما " شال دون" فيرى ( ان الالتزام التنظيمي هو التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق اهدافها وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها والاخلاص لها وتحقيق اهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها <sup>2</sup>.

<sup>1</sup><http://www.gosi.com/sehha.htm> 21-12-201.7 20M30.

<sup>2</sup>موسى احمد خير الدين : محمود احمد النجار , اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية : دراسة استطلاعية جامعة البتراء و عمان , 2010, ص:11

-اما " بوشان " فينظر الى الالتزام التنظيمي بوصفة مناصرة فرد وتأييده للمنظمة وانه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي :

- التطابق **identification**: ويعني تبني اهداف وقيم المنظمة باعتبارها اهدافا وقيما للفرد العامل فيها.

-الانهماك **envolement**: ويقصد به الاستغراق او الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة .

- الولاء **loyalty**: المقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة .<sup>1</sup>

-يعبر الالتزام عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الافراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولاءهم لمنظماتهم .<sup>2</sup>

-ومن خلال ماسبق يمكن القول ان الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق اهداف العاملين مع اهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الاخر، والتمسك بقيم واهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء اليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها .<sup>3</sup>

-تعريف المؤسسة : هي مجموعة من الاشخاص مندمجين في وحدة اقتصادية او اجتماعية او قانونية لتحقيق هدف مشترك من خلال تجميع الموارد المادية والبشرية الضرورية لذلك واستغلالها استغلالا عقلانيا .<sup>4</sup>

<sup>1</sup>موسى احمد خير الدين :المرجع نفسه، ص:11.

<sup>2</sup>فاروق عيد فليه ، السيد محمد عبد المجيد :السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان ، 2005 ، ص:285.

<sup>3</sup>ناصر قاسمي :دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011، ص:20.

<sup>4</sup>ناصر قاسمي :المرجع نفسه، ص :120.

- المؤسسة الصناعية هي اندماج عدة عوامل بهدف انتاج وتبادل سلع وخدمات مع اعوان اقتصاديين اخرين وهذا في اطار قانوني ومالي واجتماعي معين وضمن شروط اقتصادية تختلف زمانيا ومكانيا مع اختلاف مكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط.<sup>1</sup>

### الدراسات السابقة :

#### 1- حوادث العمل :

عبارة عن دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم والتي تحمل عنوان " الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " من اعداد الباحثة "دقيش خندودة" تحت اشراف الاستاذ "شليبي محمد " جامعة منتوري -قسنطينة -2006م وتعتبر هذه الدراسة السبيل الذي يجب على الاسئلة التالية والتي تمثل اشكالية البحث :

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال الى عدم الوقوع في الحوادث المهنية ؟
- الى اي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المصممة والطرق الامنية المتخذة الية فعالة لتطوير الفكر الامني والنهوض به , ومن ثمة التقليل او الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية ؟

ولقد رصدت الباحثة بهذه التساؤلات اجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة :

- يتعرض العامل لحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية .

وفرضية اجرائية واحدة :

<sup>1</sup>ناصر داداي عدون :التحليل المالي، المحمدية العامة و الجزائر ، الجزء الاول ، ص14.

- كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل .
- اعتمد الباحث على المنهج "الوصفي" وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة والتأكد من صحة حقائق قديمة واثارها والعلاقات التي تصلها بها وتفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها .
- اما العينة فقد كانت مختارة قصديا, حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها , حيث يبلغ عدد عمال هذه المصلحة 54 عاملا يتوزعون على مناصب عمل مختلفة.

نتائج الدراسة :

اتى تحليل نتائج البحث على ضوء الفروض كمايلي :

بالنسبة للفرضية الاجرائية القائلة : " بانه كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل " , تبين انه توجد فروق دالة احصائيا بين مختلف البنود وفق المحور الاول المتعلق بالحوادث التي اظد بعض افرادها (21 فردا من بين 54) انهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه, ظروف عمل غير مناسبة) غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية او الوسائل الامنية بقدر ماهي مرتبطة بعامل " الصدفة " , ذلك ان النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا , وهذا يتدعم بنتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة ويؤدي ي الى قلة الحوادث بهذه الورشات, ومنه فان الفرضية الجزئية قد تحققت .

اما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الاجرائية فانه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة , يترجم هذا ان افراد العينة يقومون بأداء اعمالهم بوقاية انفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الارشادات الوقائية والتعليمات الامنية والتي تتضمنها وسائل واساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد

على وجود وعي وقائي , اذن فالفرضية العامة محققة وهي القائلة : " يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية " .

تعقيب :

تطرق الباحث الى موضوع الحوادث من خلال دراسته التي تحمل عنوان : " الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل " وقد خلص الى مجموعة من النتائج تبين مدى صحة الفرضيات التي وضعها للبحث , ومهما كانت هذه النتائج الا ان موضوع الحوادث المهنية يبقى بحاجة الى مزيد من الدراسة والتحليل للإلمام بمختلف الاسباب المؤدية لحوادث العمل وسبل تجنبها والتقليل منها .

2-دراسة ماكس فيبر 1905-1910م "الظروف الانسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية " .

تعتبر دراسة ماكس فيبر اولى الدراسات العلمية السيكولوجية حوادث العمل في الاوساط العمالية , وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في المانيا , وحاول فيها ان يقف على اسباب سوء الادارة وتباطؤ العمل وقلة الانتاج وطبيعة الظروف الفيزيقيه , لاسيما الاضاءة والتهوية والعلاقات الانسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والاصابات المهنية وقد توصل من خلال هذه الدراسة الى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيقيه في خلق الاجواء الامنة والسليمة لأداء الاعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر الية متصلة بالاجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال .



تعقيب :

تعتبر دراسة " ماكس فيبر " من اولى الدراسات التي تناولت موضوع او ظاهرة الحوادث المهنية ويبدو من خلال هذه الدراسة ان فيبر اولى اهتمام كبير لمتغير الظروف الفيزيكية لاسيما الاضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل , الا انه توجد متغيرات كثيرة تؤدي الى حوادث العمل والاصابات والامراض المهنية , نأخذ على سبيل المثال عامل الخبرة والسن وحدة البصر وما الى ذلك من العوامل التي من شأنها ان تكون مصدرا لحوادث العمل وهذا ما لم يتناوله " ماكس فيبر " في هذه الدراسة.

3-الدراسة الثالثة عنوانها " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية " وهي عبارة عن مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي من اعداد الطالب " سمير حديبي "تحت اشراف الدكتور " رابح العايب " الدراسة كانت ميدانية بمركب المجارف والرافعات بيعن السمارة وقد كان التساؤل الرئيسي ينصب حول ماذا كانت هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجرافات والرافعات ؟

وانطلاقا من هذا التساؤل الرئيسي يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كالاتي :

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

الفرضيات :

الفرضية العامة : هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال .

الفرضية الجزئية : الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال .

- يساهم توفير الامن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال .

نتائج الدراسة :

من خلال ما سبق ومن النتائج المتحصل عليها نستنتج ان :

- تحقق الفرضية العامة بشكل حسن وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح

المعنوية , ولمسنا ذلك عن طريق التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الافراد

العاملين بنوعية الايجابي عند توفر الامن وغياب حوادث العمل والسلبى عند وقوعهم في

احباطات والفشل المهني و ترك العمل بالإضافة الى تراجع في الدافعية في العمل ونقص في

الاداء , اذن توجد علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العاملين .

- تحقق الفرضية الجزئية الاولى والتي مفادها :

الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح لدى العمال حيث بلغت النسبة المئوية لهذا البعد

فيما يخص الافراد العاملين الذين اجابوا بنعم 62,55% حيث ان الوقوع المستمر والمتوالي في

حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال خاصة اذا كانت درجة الخطورة بالإصابة

كبيرة مما يؤثر سلبا على الفرد العامل جسديا ومعنويا خاصة حيث يصبح العامل يعمل في جو

من التوتر والخوف من الوقوع في حوادث العمل وربما يصل به الحد الى تغيير المؤسسة التي

يعمل بها بالإضافة الى الشعور بالفشل في اداء العمل والتقليل من الرضا عن العمل وعدم

الشعور بالثقة في النفس .

- تحقق الفرضية الجزئية الثانية: والتي مفادها ان : " يساهم توفر الامن الصناعي في رفع الروح

المعنوية لدى العمال حيث بلغت النسبة المئوية الخاصة بالأفراد المجيبين بنعم 66,21% وهذا

دليل على صدق وثبات هذا البعد وتحقق الفرضية الجزئية الثانية بحيث ان توفر الامن الصناعي

من شأنه ان يرفع من الروح المعنوية لدى العمال اذ يمكن العامل من العمل في جو من الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة الى الشعور بالطمأنينة والارتياح اثناء العمل كما ان الامن الصناعي يسمح للفرد بإظهار قدراته مما يجعله اكثر عطاء واثقانا في العمل ضف الى ذلك ان تعزيز العمال وتزويدهم بالوسائل الوقائية من حوادث العمل واشراكهم في عملية وضع برامج الامن يحفزهم على العمل ويرفع من الروح المعنوية لديهم.

التعقيب :

اوجه الاستفادة من الدراسة :

لقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة في التوصل الى بعض المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل , وتصنيفها ونتائجها , كما استفدنا من الاستعانة بنتائجها في بناء الاستمارة ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة . ولكن لم نستفد من الجانب الاخر للدراسة والمتمثل في الروح المعنوية وعلاقتها بحوادث العمل .

2- الالتزام التنظيمي :

دراسة (الفهداوي 2005م بعنوان "دور فرق العمل في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية ميدانية " .) هدفت هذه الدراسة الى تحليل دور فرق العمل في الالتزام التنظيمي للعاملين في مدينة الحسين الصناعية وقد توصلت الدراسة الى تصورات المبحوثين عن الالتزام التنظيمي بدرجة مرتفعة وهناك علاقة قوية ما بين ابعاد فرق العمل والالتزام التنظيمي ووجود دلالة احصائية ذات اثر لإنجاز فريق العمل والالتزام التنظيمي وفروق احصائية بين المبحوثين ازاء دور ابعاد فريق العمل في الالتزام التنظيمي بغض النظر عن العوامل النوعية كالجنس والمستوى الوظيفي والخبرة وقد استخدم الباحث معايير الالتزام التنظيمي الثلاث

وهي ( العاطفي و المادي و الاخلاقي ) وضرورة العمل على ايجاد ثقافة تنظيمية لترسيخ ابعاد العمل كفريق في البيئة التنظيمية يمكن ان يترجم الى الالتزام الاخلاقي قبل ان يكون ماديا او عاطفيا وكذلك التركيز على الموارد البشرية الوطنية والاستفادة من مؤشرات اتجاهاتها نحو العمل كفريق واتجاهها الاخلاقي في الالتزام من خلال التدريب .

التعقيب :

اوجه الاستفادة :

تمت الاستفادة منها في توجيهنا الى المراجع الخاصة فيما يخص الالتزام التنظيمي وبعض المفاهيم , كما استفدنا من نتائج الدراسة في بعض الفرضيات , كذلك التعرف على ابعاد الالتزام التنظيمي .

وقد تمت الاستفادة منها في تحليل الاجابات والنتائج ولكن لم نستفد من الجوانب الاخرى للمذكرة ونتائجها فهناك نتائج تختص بفرق العمل وربط ابعادها بأبعاد الالتزام التنظيمي وهذا خارج عن نطاق الدراسة الراهنة .

2- دراسة (السعودي 2006م) بعنوان " اثر مصادر ضغوط المدرك في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية (دراسة تحليلية ميدانية) ".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك للالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية وكانت الدراسة مقياس مصادر ضغوط العمل بالالتزام بمعاييره الثلاثة (العاطفي و المادي و الاخلاقي ) توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مصادر ضغوط العمل المختلفة والالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة لوجود اثر مهم اي دلالة احصائية لمصادر ضغوط العمل في ابعاد الالتزام التنظيمي للأفراد وبالتالي له

تأثير في اداء المنظمات وكذلك محاولة ايجاد طريقة مناسبة لإشراك الافراد العاملين في التنظيمات المختلفة ومحاولة مناقشة مشاكلهم مع الادارة وهذا يساعد الجامعة في ايجاد مناخ تنظيمي ايجابي.

التعقيب :

تمت الاستفادة منها فيما يخص متغير الالتزام التنظيمي والتعرف على ابعاده وتوجيهنا الى بعض المراجع , اضافة الى مقارنة نتائجها بما توصلت اليه الدراسة الحالية.

لم يتم الاستفادة من المذكرة بشكل كبير , فقد اتجهت الدراسة الى دراسة ضغوط العمل ومصادرها وهذا خارج على اطار دراستنا ولم يكن له ادنى ارتباط بالنتائج المتوصل اليها بالنتائج التي يمكن ان نتوصل لها دراستنا.

في تشجيع الالتزام التنظيمي لدى الافراد والسعي نحو انفتاح المناخ في العلاقات التنظيمية والانسانية بين الادارة والعاملين وتأكيد مبدا المشاركة في رسم السياسات العامة و صياغة الاهداف وتحمل المسؤولية بشكل طوعي مما يثيرهم ذلك للالتزام التنظيمي الاخلاقي المدرك والملموس قبل ان يكون الالتزام ماديا او عاطفيا.

3- من اعداد الطالبة " العنود متعب تركي بن محيا " عنوان الرسالة " الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة عن العاملين والعاملات في البنوك التجارية بمدينة الرياض " تحت اشراف الاستاذ الدكتور " عبد الحفيظ بن سعيد مقدم " هذه الرسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية سنة 2013 - 2014م بجامعة نايف العربية للعلوم الامنية .

مشكلة الدراسة : شملت هذه الدراسة العاملين في المراكز الرئيسية وفروع البنوك التجارية في مدينة الرياض والبالغ عددهم 17475 عامل , حيث قامت الباحثة باختيار عينة ملائمة بلغت 357 من العاملين والعاملات في البنوك التجارية لمدينة الرياض .

منهج الدراسة وادواتها : استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي , واستخدمت الباحثة اداة الاستبانة لجمع البيانات من مفردات الدراسة .

اهم النتائج :

- ان عينة الدراسة موافقة بدرجة متوسطة على الحوافز المادية المقدمة من البنوك التجارية في مدينة الرياض.
- ان عينة الدراسة موافقة بدرجة متوسطة على الحوافز المعنوية المقدمة من البنوك التجارية في مدينة الرياض .
- ان مستوى الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة من العاملين في البنوك التجارية في مدينة الرياض متوسط.
- وجود علاقة ايجابية بين الحوافز المادية المباشرة وغير المباشرة والالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك التجارية لمدينة الرياض.
- وجود علاقة ايجابية بين الحوافز المعنوية والالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك التجارية في مدينة الرياض .

اهم التوصيات :

- وضع حد ادنى للأجور بحسب المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

- ان تكون الدرجة الوظيفية بحسب المؤهل العلمي بحيث تدرج الدرجة من الاقل للأعلى بحسب المؤهل تبدأ بمؤهل الثانوي وتنتهي بمؤهل الماجستير .
- وضع سياسات واضحة وعادلة الترقية والتطوير الوظيفي تكون معتمدة على نتائج تقييم الاداء السنوي للموظف.
- وضع معايير واضحة للأداء المستحق لمنح الحافز بحيث تكون مرتبطة بالأهداف الوظيفية للفرد والتي يتم تخطيطها مع المدير المباشر او المشرف .
- منح الحوافز للعاملين الذين يبذلون مجهودات مضاعفة , بحيث يتم ربط منحها بالمجهود.

التعليق :

لقد تمت الاستفادة من الدراسة من خلال توجيهنا الى المراجع الخاصة بالالتزام التنظيمي ومعرفة الجوانب المتعلقة به من حيث ابعاده , مداخله , كما وجهتنا في اختيار المنهج وطريقة اختيار العينة , وكذلك تمت الاستفادة من النتيجة : " وجود علاقة ايجابية بين الحوافز المعنوية والالتزام التنظيمي " في تحليل نتائجنا وتقديم الاقتراحات والتوصيات .

# الفصل الثاني

حوادث العمل



## فهرس محتوى الفصل الثاني

### تمهيد:

أولاً: تصنيف حوادث العمل

ثانياً: أسباب حوادث العمل.

ثالثاً: المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل.

رابعاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.

خامساً: نتائج حوادث العمل.

سادساً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.

سابعاً: أهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية و الأمن الصناعي بالجزائر.

### خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

تعتبر ظاهرة الحوادث من اهم المشكلات التي تواجه العمل الصناعي وتؤثر في ميزانيته العامة، نظرا للتكاليف الباهظة والخسائر الكبيرة التي تخلفها على اكثر من صعيد، اضافة الى الاصابات والاختار التي يتعرض لها العامل، لذا سنتطرق في هذا الفصل الى تصنيف حوادث العمل وتحديد اسبابها واهم المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل،بالإضافة الى اهم النظريات المفسرة لها، ثم نعرض الى نتائجها واهم التوصيات لتخفيضها :

**اولا : تصنيف حوادث العمل :**

ان تصنيف الظاهرة أيا كان نوعها يكون بغرض المقارنة واجراء البحوث والدراسات وتسهيل التعامل معها وادارتها، فلا يمكن مثلا المقارنة بين حوادث المرور وحوادث ورشات العمال ومكاتب الموظفين، او حوادث الطائرات بحوادث السفن والبواخر، وعلى اية حال فان تصنيف الحوادث يمكن اخضاعه لعدة طرق :

حيث تنقسم الى حوادث برية، جوية و بحرية .

**2- التصنيف من حيث النتائج:**

فيمكن ان تنقسم الى حوادث تتلف الآلات او المنتوجات ، واخرى تصيب الاشخاص بإصابات مختلفة كالحروق او الكسور او فقدان الحواس او الاعضاء او التشوهات وقد تؤدي الى الوفاة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>دقيشخندود: الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل , رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة ،الجزائر، 2006،ص:41.

## 3- التصنيف من حيث الخطورة :

فئمة حوادث تؤدي الى اصابات خفيفة ورضوض او خدوش سطحية ،حوادث تؤدي الى العجز الدائم اوالمؤقت، وحوادث اخرى تحتاج الى اسعافات اولية سريعة .

## 4- التصنيف من حيث الاسباب :

فهناك حوادث ترجع في المقام الاول الى عوامل بشرية كإهمال العامل وشروود ذهنه ولا مبالاته او ضعف ذكائه او نقص خبرته وتشكل هذه العوامل نسبة 80 % من اسباب الحوادث , وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات وتتراوح نسبتها بين 10% و 20%، وبما ان نسبة العوامل البشرية المؤدية الى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد اهمية وخطورة الجانب البشري والانساني ورجحانه في وقوع حوادث العمل والاصابات المهنية .

## 5- التصنيف من حيث التجنب :

فئمة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطيلات المفاجئة في الآلاتحديثه التشغيل، او اثناء اختيار صلاحيتها، او بعد اعادة تشغيلها عندما تتعرض لإعطاب، وحوادث اخرى يمكن تجنبها . ويمكن تصنيفها الى حوادث تترتب عنها اصابات واضرار واخرى لا ينجم عنها شيئاً، فمثلا عند سقوط مطرقة من يد العامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء تترتب عنه اذى او لم يترتب <sup>1</sup>.

## ثانيا : اسباب حوادث العمل :

يتعرض الكثير من العمال الى حوادث واصابات اثناء تأديتهم العمل ينجم عنها الوفاة، الاعاقة (كلي او جزئي) وتحدث اثارا بليغة بالعامل من جهة وبالمنظمة من جهة اخرى .

<sup>1</sup>دقيش خندودة :المرجع نفسه ، ص:42.

ومن اسباب الحوادث والاصابات نذكر ما يأتي :<sup>1</sup>

#### 1- قلة الخبرة لدى العاملين :

وخاصة الجدد منهم او الذين لم يستوعبوا متطلبات العمل ولم يتكيفوا مع بيئته او الذين ينقصهم التدريب الكافي.

#### 2- الحالة الصحية للعامل:

حيث يتعرض العامل لظروف صحية بعضها مؤقتة والآخر دائم مما يحمله على عدم التركيز والوعي في بعض الاحيان مما يعرضهم للإصابات .

#### 3- الحالة النفسية :

والتي تؤثر هي الاخرى على بعض العاملين الذين يعانون من امراض نفسية كالتوتر والشد العصبي والارهاق وغيرها والتي تؤدي الى فقدانهم التوازن النفسي المطلوب في التعامل مع الالة او الواجب المطلوب ادائه فتسبب له حوادث ربما تكون مؤذية ومفجعة.

#### 4- السلوك الشخصي للعامل :

والذي يؤدي الى تصرف غير سليم من قبله مثل التهور والشجار وخلاف مع الاخرين وتمرد في اداء العمل وعدم اطاعة التعليمات وغيرها .

#### 5- عدم استخدام وسائل الوقاية:

<sup>1</sup>مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية , دار المناهج للنشر والتوزيع , عمان و الاردن , 2015, ص ص: 241-242.

فبعض العاملون يهملون استخدام وسائل الوقاية الشخصية التي تحميهم من التعرض للإصابات كمنظارات الوقاية وغطاء الرأس والقفازات والاحذية المطاطية وبدلات العمل الواقية ... وغيرها .

#### 6- عدم اجراء الفحوص الطبية الدورية :

ان الفحوص الطبية الدورية ضرورية لصحة العاملين وان اجراءها بشكل دوري ملزم ومهم لهم ولكن بعض العاملين لا يقومون بهذه الفحوصات لسبب او لآخر تهربا او استغفالا للجهة الصحية المسؤولة مما يعرضه للإصابات او الحوادث التي تظهر عليهم فتسبب الامراض المختلفة كضعف النظر والسمع والام المفاصل والامراض الباطنية وغيرها .

#### 7- عدم ملائمة وسائل العمل :

ان قسم من وسائل العمل كالألات والمستلزمات الاخرى ربما تكون غير ملائمة للعمل فيجد العامل صعوبة في استعمالها وادارتها مما يسبب له بعض الحوادث رغم انتباه العامل وسعة درايته وتدريبه مما يتطلب من المنظمة الانتباه الى هذا النوع من المعدات والعمل على استبدالها بأفضل منها.<sup>1</sup>

#### 8- عدم ملائمة ظروف العمل :

كثيرا ماتلعب ظروف العمل دورا في الحوادث والاصابات اثناء العمل فالبيئة غير المناسبة كنقص التهوية والتكييف والغبار واشعة الشمس وانبعاث الغازات الكريهة والنفاذة وغيرها تخلق بيئة غير مناسبة لأداء العمل وتسبب حوادث واصابات في العمل اضافة الى ازدحام قاعات العمل والضوضاء وفقدان التركيز وما الى ذلك من الظروف غير الملائمة لإنجاز المهام الموكلة للعامل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مجيد الكرخي : المرجع نفسه. ص 242

<sup>2</sup> مجيد الكرخي: المرجع نفسه , ص ص :242-243.

## ثالثا: المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل :

هناك العديد من المتغيرات التي تتدخل في حوادث العمل سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة ويمكن اجمالها في ما يلي :<sup>1</sup>

## 1- الاحباط:

ان الشعور بالاحباط يؤدي الى انخفاض قدرة العامل على التعلم الكيفي ويؤدي به الى مقاومة التغيير والتطوير , وليست سمات الاحباط هذه ضارة فحسب، بل انها تتاهض حالة الدفاعية التي يتحتم توافرها لتحقيق السلوك الوقائي للحوادث .

## 2- الخبرة :

يعد عدم الخبرة بعمل ما مسؤولا عن كثير من الحوادث التي تقع فالعامل الاقل خبرة باستخدام الآلات والاجهزة الصناعية هو اكثر تعرضا للإصابة بالحوادث، لهذا كانت الحاجة الى التدريب المناسب والتوجيه للعمال الجدد ضرورية، اذ ان الكثير من الحوادث يمكن ان تستبعد عن طريق التدريب الجيد.

## 3- السن :

يمكن القول بوجه عام ان نسبة الاصابة بالحوادث تقل مع تقدم السن نظرا لما يصحب التقدم في العمر من زيادة في الخبرة ، ومع ذلك فان عامل التعب يعمل عمله في تعريض المتقدمين في السن للحوادث، وتختلف نسبة الاصابة بين المتقدمين في السن من صناعة الى اخرى فنسبة الاصابة بينهم في الصناعات المعدنية قليلة، في حين تزداد هذه النسبة الى حد كبير بينهم في صناعة النقل.

<sup>1</sup> احمد قيس هادي :علم النفس الصناعي , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع, عمان , الاردن , 2014, ص ص :141-142.

## 4- الجنس :

النساء بوجه عام اكثر تعرضا للإصابة بالحوادث من الرجال , والسبب الرئيسي راجع الى قلة تحمل المرأة للتعب بالنسبة الى الرجل .

## 5- الصحة :

يكون العمال الذين يكثرون من التوجه الى العيادات للعلاج اكثر تعرضا لإصابة بالحوادث , كما ان المصابين بالأمراض العقلية هم اكثر تعرضا بكثير من غيرهم , وهنا يمكن ان تسهم العيادات الطبية الخاصة بالحوادث الى حد كبير في معاونة مثل هؤلاء العمال على تحقيق التكيف الاجتماعي والعملي الملائم<sup>1</sup>.

## 6- الدافعية :

لا عمل او انتاج دون ان تسبقه دافعية، فالدافعية بالنسبة للسلوك الانساني بمثابة الطاقة التي تحرك وتدفع الالة، فأداء الفرد، ونتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وأن نقص الدافعية عند العامل اثناء قيامه بعمله يمكن ان يورطه في الحوادث.

-لكن الى جانب ذلك هناك عوامل ترجع الى الظروف البيئية المحيطة بالعمل: كالحرارة والرطوبة والتهوية والضوضاء ... وما الى ذلك .

فالإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، والضوضاء المرتفعة او التعرض المستمر لها يؤدي الى فقدان السمع مما يؤدي الى التقليل من انتباه العامل ويسهل عليه الوقوع في الحوادث الى جانب

<sup>1</sup> احمد قيس هادي: المرجع نفسه , ص :143.

متغيرات اخرى لا تقل اهمية كتصميم الآلات والماكنات ومدى توافقها مع خصائص العمال النفسية والعقلية والحسية الحركية وكذا تغيير نوبات العمل... الخ.<sup>1</sup>

#### رابعاً : النظريات المفسرة لحوادث العمل :

تعد حادثة العمل ظاهرة اقتصادية واجتماعية لازمت تطور العمل الانتاجي خاصة , والتطور التكنولوجي والاقتصادي بصفة عامة , ولقد اختلفت النظريات المفسرة لها باختلاف منطلقاتها وابعاد الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين واهم هاته النظريات ما يلي :

#### 1- نظرية الضعف والتكيف :

ترى هذه النظرية ان طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الاساسية للحوادث،ومن خلال هذه النظرية فان العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون اكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات .

كما ان الظروف الفيزيائية الجيدة من اضاءة وحرارة ... تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث.<sup>2</sup>

#### 2- النظرية الطبية :

ترى هذه النظرية ان الاشخاص الذين يميلون الى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعانون من امراض جسمية او عصبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>سمير حديبي:حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية , مذكرة ماجستير , جامعة منتوري قسنطينة , الجزائر , 2009, ص 38.  
<sup>2</sup>عبد الرحمان العيسوي :علم النفس والانتاج , مؤسسة شباب الجامعة , القاهرة , 1968, ص ص : 277-278.  
<sup>3</sup>سليم النعامه :مشكلات العمل والانتاج في المؤسسات الصناعية , مطبعة عكرمة , سوريا , 1991, ص:61.



## 3- النظرية الاجتماعية :

ترى هذه النظرية ان الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها ان تجعل العامل اسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل .

## 4- النظرية القدرية :

ترى ان الناس يقعون على طرفي خط احدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة , فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الاميل للتورط في الحوادث.<sup>1</sup>

## 5-نظرية التحليل النفسي :

تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي ان للحوادث معنى, وانها تقبل التفسير شأنها في ذلك شان كل المظاهر السلوكية العرضية التي يقوم بها دون قصد شعوري ظاهري لهفوات وغيرها .

ويكمن معنى الحادثة في الاهداف النفسية التي تخدمها الرغبات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين "فرويد" ما مدى للإصابات من دلالة، وأشار الى انها تصدر عن قصد , فهي تعبر عن نزعة، وانها تحنل مركزا معيناً في سلسلة العلاقات النفسية , ويورد العديد من الامثلة التي تدعم هذه الرؤية من خبراته الخاصة مع مرضاه، على ان المحللين النفسيين يسيرون في هذا الاتجاه بخطوات اعمق ويركزون على الدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإثبات الفعل الذي تتجم عنه الاصابة كحل لهذا

<sup>1</sup>عباس محمود عوض :حوادث العمل في ضوء علم النفس , دار المعارف , مصر, 1985, ص ص 30-32.

الصراع، وهي في دفعها لصاحبها عادة ما تجده شيئاً فشيئاً مناسباً في المواقف الخارجية يصلح حلاً لهذا الصراع.

وما يؤخذ على هذه النظرية انها بالغت الى حد كبير في ارجاع اسباب الحوادث الى العوامل الباطنية الخاصة بالفرد واغفلت المتغيرات الاخرى (اجتماعية، اقتصادية، تنظيمية) <sup>1</sup>.

#### 6- النظرية الوظيفية :

ترى هذه النظرية ان هناك اسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي الى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل الانسانية والتنظيمية في وقوعها.

ومن اهم الدراسات التي تعزز راي هذه النظرية نجد الدراسة التي قام بها "هنرش" حيث توصل الى ان العوامل الانسانية تتسبب في 88% من الحوادث، اما الظروف البيئية فتسبب في 12% تقريبا اضافة الى ذلك هناك دراسة قام بها "مجلس الامن القومي" بالولايات المتحدة الامريكية والتي توصلت الى مايلي:

- 18% من الحوادث ترجع الى ظروف تقنية غير مأمونة.

- 19% من الحوادث ترجع الى عوامل انسانية غير مأمونة.

- 63% من الحوادث ترجع الى خليط من العوامل التقنية والانسانية غير مأمونة.

وكخلاصة لما تم طرحه تبقى المشكلة تتطلب المزيد من الدراسات والحوادث والابحاث حول الاسباب الحقيقية والرئيسية للوقوع في الحوادث ومحاولة فهمها وايجاد الحلول الكفيلة للتقليل منها <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد الفتاح محمد دويدار: اصول علم النفس المهني وتطبيقاته , دار النهضة العربية , لبنان , 2003 , ص 262.  
<sup>2</sup> دقيش خندودة: المرجع نفسه , ص :21.

## خامسا : نتائج حوادث العمل :

يتسبب حصول الحوادث والاصابة بالأمراض المهنية في تحمل الافراد العاملين، المعرضين لهذه الحوادث والاصابات، وادارة المنظمات لعدة تكاليف بعضها تكاليف مباشرة ملموسة والبعض الاخر تكاليف غير مباشرة او غير ملموسة وهي كمايلي:<sup>1</sup>

## 1- التكاليف المباشرة :

تتضمن هذه التكاليف تلك الكلف التي تبدو واضحة وملموسة وتتمثل في الجوانب التالية :

أ- الكلف التي تتحملها المنظمة نتيجة للتعويضات المالية المدفوعة للأفراد العاملين المتضررين نتيجة للحوادث والامراض المهنية، وذلك للتعويض عن اعاقتهم الجزئية او الكلية، او كتعويض لأسرة الفرد المتوفى بسبب الحادث او المرض المهني وهذه التعويضات تتم بموجب التشريعات العمالية المعتمدة لدى الدولة.

ب- الكلفة الانسانية والاجتماعية المترتبة على فقدان ارواح بعض الافراد العاملين او اصابتهم بعاهة جسدية بسبب اصابة العمل، ومثل هذه الاثار لايمكن تقديرها بكلفة مالية، فهي ذات كلفة اجتماعية وانسانية عالية خاصة عندما تترتب عليها فقدان الاسرة لمن يعيلها، او ان يتعرض لحادث يؤدي الى اعاقته وانخفاض قدرته الانتاجية.

ج- التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة اضطرارها الى استبدال المكاتب والآلات التالفة بسبب الحادث،

او تحملها لتكاليف صيانة غير اعتيادية بسبب حصول الحادث.

<sup>1</sup>مصطفى يوسف كافي: إدارة الموارد البشرية (من منظور اداري – تموي- تكنولوجي – علمي) , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2014, ص: 277.

## 2- التكاليف غير المباشرة:

اضافة الى التكاليف المباشرة المذكورة، فان هناك تكاليف غير مباشرة تتمثل فيما يلي :

أ- الكلفة المتمثلة في تلف بعض المواد بسبب الحادث وكلفة انخفاض الكفاءة الانتاجية للمكائن والآلات المتضررة بالحادث، وبالرغم من صيانتها واعادتها للعمل فان كفاءتها تكون قد تضررت بشكل غير واضح لغير المختصين.

ب- كلفة الوقت الضائع المفقود بسبب انشغال الافراد العاملين عند حصول الحادث والتفاهم حول زميلهم المصاب، ومن ثم استمرارهم في مناقشة اسباب الحادث ونتائجه وما الى ذلك مما يؤدي الى تحمل الادارة لتكاليف غير منتجة.

3- عند تعرض الفرد المصاب الى اضطرابات خطيرة تمنعه من الاستمرار في العمل لفترة طويلة فان ادارة المنظمة ستضطر الى تعيين شخص اخر بدلا عنه، وبذلك فان ادارة المنظمة ستتحمل تكاليف دوران العمل وتزداد هذه التكاليف كلما كان دوران العمل كبيرا، يضاف لها تكاليف ايام غيابه عن العمل، وكذلك يضاف لها التكاليف الناتجة عن انخفاض الكفاءة الانتاجية للفرد بعد شفاؤه وعودته لعمله، وتشمل هذه التكاليف نسبة التلف في عمله وكذلك ارتفاع معدل توقف الماكينة التي يعمل عليها بسبب انخفاض كفاءته الانتاجية وهذا يؤدي الى تحمل تكاليف الصيانة الاضافية وتحمل تكاليف وقت التوقف عن العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>مصطفى يوسف كافي: المرجع نفسه، ص ص : 278-279.

سادسا : استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل :

1- استراتيجية دراسة اسباب الحوادث :

وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة اسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية بمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة الى اهمال من العامل او شرود ذهنه او بسبب خطأ في تصميم الالة او قصور في اجراءات الامن الصناعي .

2- استراتيجية تصميم بيئة العمل :

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة والاضاءة الكافية وان تكون بيئة العمل نظيفة من الاشياء التي قد تلحق اخطارا بالعمال .

كما ان صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي الى المحافظة على كفاءتها،بالإضافة الى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب ان توضع في اماكن معروفة يسهل الوصول اليها، ذلك ان الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

3- استراتيجية الجو التنظيمي:

ان للجو التنظيمي اثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد " شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الامن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>محمد شحاتة ربيع: اصول علم النفس الصناعي , دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع , القاهرة , 2007, ص ص : 279-280

4- استراتيجية التدريب على وسائل الامن الصناعي<sup>1</sup>:

يعتقد بعض الخبراء في الامن الصناعي ان تدريب العمال على اساليب الوقاية والامن الصناعي هو من اهم اساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث , وهذا النوع من التدريب على الامن الصناعي بالغ الاهمية.

لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الاخطار قدر الامكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع واسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الادوات والاسعافات الاولية واسلوب اجلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة الى الاماكن العلاجية المتخصصة .

5- استراتيجية الحوافز<sup>2</sup>:

يشير "شولتز" الى نظام تستخدمه احدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث اعدت نظام الحوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لايتورطون في الحوادث او تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية تحفيزية وقد ادى ذلك الى تقليل معدل الحوادث بنسبة %65 .

<sup>1</sup>محمد شحاتة ربيع : المرجع نفسه، ص- ص 279- 280.  
<sup>2</sup>محمد شحاتة ربيع : المرجع نفسه , ص 280.

سابعاً : اهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية والامن الصناعي بالجزائر:

من اجل وقاية العامل من الحوادث والامراض المهنية تم انشاء هيئات مختصة بالوقاية والصحة المهنية تابعة لوزارتي العمل والتكوين المهني والبناء والاشغال العمومية وهي كما يلي <sup>1</sup>:

1- الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات :

هذه الهيئة لها فروع في الجزائر وقسنطينة ووهران , وهدفها القيام بنشاط وقائي يتمثل في اجراء بحوث طبية على العمال واجبار المستخدمين وارشادهم الى الطرق الوقائية والاحتياطات التي يجب توفيرها والامن للعمال .

2- هيئة الحماية التابعة للبناء والاشغال العمومية :

ينحصر دورها في مراقبة شروط الامن والتحفيف من الحوادث الخطيرة التي تقع في القطاع وتقوم بزيارات احتياطية وتفقدية لورشات البناء المنتشرة عبر التراب الوطني، ورغم هذا الميدان هناك هيئات اخرى من مختلف الوزارات والمؤسسات التي تعمل على حفظ الصحة والامن للعمال وسلامتهم.

3- المعهد الوطني للنظافة والامن :

يأخذ على عاتقه توفير الامن للعمال داخل المؤسسات وذلك بخلق روح الامن والاطمئنان للعمال، ويقوم اعضاء هذا المعهد بالتعاون مع هيئات اخرى وينحصر عمله في توعية الاطارات وذلك بتنظيم الملتقيات والندوات حول النظافة والامن والصيانة.

<sup>1</sup>الغليب رايح : مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم , منشورات جامعة منتوري , قسنطينة , الجزائر , 2004, ص: 109.

## 4- وزارة العمل والحماية الاجتماعية:

تشرف هذه الاخيرة على تنفيذ القوانين المتعلقة بسلامة العمال وتصدير نشراتها، لتوعية العاملين عن طريق المراسلات للشركات الصناعية وكذلك تنظيم المؤتمرات الخاصة في هذا الميدان .

5- المعهد الوطني بالأمن الصناعي بالجزائر العاصمة: يقدم هذا المعهد تعليمات هامة للأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل عن طريق المجالات والدوريات التي تبعتها الى كل المؤسسات العامة في بلادنا.

6- وزارة الصناعة: وماتقوم به من مراقبة خاصة بالأمن الصناعي التي تقوم بإخراج المجالات الخاصة بهذا الشأن وكذلك للفترات التدريبية التي تقوم بتعليم وارشاد العمال فيما يخص استعمال الامن الصناعي ووسائل الوقاية للتخفيض من حوادث العمل وذلك على شكل تريضات بالنسبة للعمال في هذا المجال .

7- وزارة الصحة: وماتقدمه من اسهامات عن طريق نشراتها الخاصة بالتوعية الصحية لتفادي الوقوع في الحوادث المهنية، وقد شاركت مع وزارة العمل في المؤتمرات التي نظمت لموضوع الامن الصناعي .

8- النقابات: وماتلقية من دور في توعية تثقيفية فيما يخص استعمال وسائل الامن بالنسبة لتفادي الاخطار المهنية في المؤسسات، وذلك باشتراك الجهات كوزارة الصحة ووزارة العمل ورجال الحماية المدنية وكوزارة الاعلام والثقافة، من خلال الندوات والافلام السينمائية الخاصة بالأمن الصناعي وذلك تحت اشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> العيب رابع: المرجع نفسه ، ص 109.



## خلاصة الفصل :

من خلال ماسبق عن حوادث العمل انطلاقا من تصنيفها ووصولها الى النتائج التي تخلفها على اكثر من صعيد واهم استراتيجيات الوقاية منها، يمكن القول بانها ظاهرة متفشية ولايمكن الحد منها بصفة كلية فذلك يجدر من ادارة المنظمات اتخاذ التدابير اللازمة، والاجراءات الضرورية للتقليل مناه قدر الامكان.

فصيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الاحيان اضعاف ماتتطلبه صيانة الوسائل الانتاجية الاخرى واطافة الى ذلك، فعلى منظمات العمل تقديم احسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها.

# الفصل الثالث

الإلتزام الوظيفي (التنظيمي)

فهرس محتوى الفصل الثالث

تمهيد

أولاً: أهمية الالتزام التنظيمي.

ثانياً: خصائص الالتزام التنظيمي.

ثالثاً: أنماط الالتزام التنظيمي.

1- الالتزام الاستمراري

2- الالتزام العاطفي.

3- الالتزام المعياري.

رابعاً: محددات الالتزام التنظيمي.

خامساً: ابعاد الالتزام التنظيمي.

سادساً: مداخل دراسة الالتزام التنظيمي.

سابعاً: الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

ان دراسة الالتزام التنظيمي امر هام اذ يشير الى اتجاهات الموارد البشرية نحو متطلباتهم، ونظرا للاهتمام المتزايد من قبل الباحثين بهذا المفهوم مما يستوجب الامر بالبحث عن المراجعة النظرية والدراسات ذات الصلة، اذ نعرض في هذا الفصل اهمية الالتزام التنظيمي وخصائصه وانماطه، اضافة الى محددات الالتزام التنظيمي وابعاده ومداخل دراسته، مع تسليط الضوء على الاثار المترتبة عن هذا المؤشر .

**اولا : اهمية الالتزام التنظيمي.**

هناك عدة اسباب قد ادت الى الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم وهي:<sup>1</sup>

- 1- ان الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل و فمن المفترض ان الافراد الملتزمين سيكونون اطول بقاء في المنظمة ، واكثر عملا نحو تحقيق اهداف المنظمة.
- 2- ان مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الانساني نظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه.
- 3- ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا الى حد ما في تفسير كيفية ايجاد الافراد هدفا لهم في الحياة.
- 4- قوة تماسك الافراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار .
- 5- زيادة معدلات الاداء والانتاجية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي , الدار الجامعية , الاسكندرية , القاهرة , 2001, ص: 316.  
<sup>2</sup>اللوزي: التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة , دار وائل للنشر والتوزيع , الطبعة الثانية , عمان , الاردن , 2003, ص: 128.

ثانيا : خصائص الالتزام التنظيمي :

تمثلت خصائص الالتزام التنظيمي فيما يلي :<sup>1</sup>

1- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها ،وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها .

2- يشير الالتزام التنظيمي الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء .

3- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الابعاد.

4- ان الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .

5- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه او تركه للمنظمة .

6- يتميز الافراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول الاهداف وقيم المنظمة والايان بها و وبذل المزيد من الجهد لتحقيق اهداف المنظمة، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة.

7- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجده درجة ثابتة ليست مطلقة، وابعاد متعددة ومؤثرة في بعضها البعض .

<sup>1</sup>محمد حمادات: قيم العمل والالتزام الوظيفي , دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع , عمان , 2006, ص : 68.

### ثالثاً : انماط الالتزام التنظيمي :

يفرق الخبراء بين ثلاثة انواع من الالتزام التنظيمي هي :

1- الالتزام الاستمراري : ويشير الالتزام الاستمراري الى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير و فلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فان تركه لها سيفقده الكثير مما استمره فيها على مدار الوقت،مثلا (خطط المعاشات، والصدقة الحميمة لبعض الافراد)، وكثير من الافراد لا يرغب في التضحية بتلك الامور مثل هؤلاء الافراد يقال عليهم : ان درجة ولائهم الاستمراري عالية .<sup>1</sup>

### 2- الالتزام العاطفي :

ويعبر عن قوة رغبة الفرد بالاستمرار بالعمل في منظمة معينة , لأنه موافق على اهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الاهداف، واحيانا تمر بعض المنظمات بفترات تغيير جوهرية قدتغير فيها بعض الاهداف وقيم المنظمة وهنا يسأل الفرد نفسه : اذا كان باستطاعته التكيف مع الاهداف والقيم الجديدة، فاذا كانت الاجابة نعم، فانه يستمر بالمنظمة اما اذا وجد انه سيصعب عليه التكيف، فسيترك العمل بالمنظمة.<sup>2</sup>

ومنذ عدة سنوات استطاعت شركة "ريدر ترك وكومبني Ryder Truck Company" تفادي خسارة عمالها عن طريق اعادة تأكيد قيم الشركة ، فقد دخلت الشركة في مجالات عمل بعيدة عن مجال عملها، وواجهت كذلك ظروفا قاسية بسبب رفع القيود القانونية التي كانت تحد من المنافسة، وحتى لاستطيع

<sup>1</sup> اجير الدجر ينبرج وروبرت بارون :ادارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بتيوني , دار المريخ للنشر , الرياض , السعودية , 2004, ص ص : 216-217.

<sup>2</sup>حسين مريم :ادارة الموارد البشرية اطار متكامل , دار حامد للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2013, ص 391.

مواجهة ذلك قام رئيسها "توني بورنز Tony Burns" باستخدام كل وسائل الاتصال المتاحة له من شرائط فيديو، وملصقات .

والنشر في مجلة الشركة، وغير ذلك ليؤكد للعاملين التزام الشركة بقيمها الأساسية وهي الثقة والاحترام، والاجتهاد وقد استطاع رئيس الشركة وباقي المديرين اعادة تأكيد قيم الشركة مما اكد على دعم الارتباط العاطفي بين الشركة والعاملين.

### 3- الالتزام المعياري :

وهو النوع الثالث من الالتزام التنظيمي: ويشير الى شعور الفرد بانه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الاخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم الى حد كبير ما يمكن ان يقوله الاخرون لو تركوا العمل بالمنظمة، فهم لا يريدون ان يسببوا قلقا لشركتهم او يتركوا انطبعا سيئا لدى زملائهم بسبب تركهم للعمل، اذن فهو التزام ادبي حتى لو كان على حساب انفسهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جير الدجر بينرج وروبرت بارون: المرجع نفسه , ص 217.

رابعاً : محددات الالتزام التنظيمي :

اختلفت وتعددت وجهات نظر الباحثين حول العوامل المساعدة في تكوين و تشكيل الالتزام التنظيمي :<sup>1</sup>

1- السياسات :

يجب ان تكون سياسات المنظمة الداخلية تساعد على اشباع حاجات الافراد العاملين بها، حيث من المعروف ان الحاجات المتداخلة لدى الفرد هي التي تساعد على تشكيل سلوكه الوظيفي، حيث كلما حقق الفرد مستوى جديد من اشباع حاجاته المادية والمعنوية انعكس ذلك على تكوين سلوك متوازن لديه، وهذا السلوك المتوازن يتولد عنه شعور بالرضا والاطمئنان والانتماء، ويرفع درجة الالتزام لديه .

2- وضوح الاهداف :

يساعد وضوح الاهداف التنظيمية بشكل كبير على معرفة ماهو مطلوب من انجاز الاعمال مما ينعكس ايجابا على ولائهم، فكلما كانت الاهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية ادراك وفهم الافراد للالتزام او الولاء التنظيمي اكبر .

3- العمل على تنمية الافراد في التنظيم :

تعتبر المشاركة من اهم الامور في المنظمة التي تعمل في شكل جماعي ويعرفها " دايفن " بانها الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الاهداف الجماعية ويشترك في المسؤولية في تحقيق الاهداف، من هنا كانت المشاركة عنصرا مهما يساعد على سيادة روح الفريق الواحد مما يساعد على تماسك المنظمة .

<sup>1</sup>محمد احمد سليمان وسوسن عبد الفتاح وهب :الرضا والولاء الوظيفي ، قيم واخلاقيات العمل , زمزم , ناشرون وموزعون , عمان , 2011, ص69.



4- المكانة الاجتماعية :

ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة باخرين في اي نظام اجتماعي و وقد تكون المكانة رسمية او مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيراً عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية، ويرتبط الافراد في التنظيم ببعضهم بعضاً حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين، تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون لبذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتمييزها، وللمكانة الاجتماعية اسباب عديدة منها: الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وانماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والاجور، والاقدمية في التعيين بالإضافة الى الاسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم، والمكانة المهنية .

5- العمل على تحسين المناخ التنظيمي :

لاشك ان المناخ التنظيمي يلعب دوراً كبيراً في رضا الفرد عن منظمته وذلك انه يمثل البيئة الداخلية للعمل وما تشمله من (ظروف العمل، وسائل العمل، علاقات العمل)، التحسين منها معناه التحسين في رضا الفرد عن منظمته وبالتالي زيادة شعور الانتماء والولاء.

6- تطبيق نظم حوافز مناسبة :

ان توافر الانظمة المناسبة يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الاداء والانتاج وتقليل التكاليف .

أن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر اليهم كأعضاء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>زيد عبوي: التنظيم الإداري مبادئه وإساليته , دار اسامة للنشر والتوزيع , عمان , 2006, ص ص : 211-216.

في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير اداء متميز لأفرادها، وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الادارة والافراد العاملين، واعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتخاذ القرارات، سيترتب عليه زيادة قوة وتماسك المنظمة وزيادة الولاء والالتزام بها.<sup>1</sup>

#### خامسا : ابعاد الالتزام التنظيمي :

اتجهت العديد من الدراسات الى تشخيص عدد من الابعاد التي حددها نموذج الالتزام التنظيمي وهي كل من : الولاء، المسؤولية، الرغبة في العمل، الايمان بالمنظمة، وقد تم عرضها كالتالي :

##### 1- الولاء التنظيمي :

وهو قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وهو عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية، ومن خلال هذا نجد ان الولاء التنظيمي هو احد ابعاد الالتزام التنظيمي حيث ان كلاهما يمثل الرغبة الشديدة بالبقاء وتبني قيم واهداف المنظمة والعمل على تحقيق اهدافها.<sup>2</sup>

##### 2- المسؤولية اتجاه المنظمة :

ان مسؤولية اتجاه المنظمة تعني احساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في تحديد الاجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الاهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة و مما يجعل الفرد

<sup>1</sup> زيد عبوي: المرجع نفسه , ص : 216.

<sup>2</sup> علي محمد احمد المصاورة , نعمة عباس الخفاجي : إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي , دار الايام للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2014 , ص ص : 51-52.

يتمتع عن ترك المنظمة لكونه ملتزماً أخلاقياً في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الأهداف وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها وكذلك لالتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة.<sup>1</sup>

### 3- الرغبة بالاستمرار في العمل :

يتمثل بعد الالتزام بالاستمرار في العمل بالمنظمة بعد الالتزام التنظيمي المستمر، وان درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستشارية والتي من الممكن ان يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات اخرى، حيث ان تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن وطول الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله و حيث ان الفرد استثمر جزءاً لا بأس به من حياته في المنظمة واي تفریط او تساهل من قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة اذا كانت اوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل الى عمل اخر، وبما ان الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين، ونظام التقاعد قد يختلف من منظمة الى اخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بمنظمة دون الاخرى، فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء بالمنظمة نظراً لتضائل فرص العمل بالنسبة لهم في اماكن عمل اخرى.<sup>2</sup>

### 4- الايمان بالمنظمة :

ويعني مدى ايمان الافراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها , ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية واهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة احساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له

<sup>1</sup> عبد الرزاق سعادة : السلوك التنظيمي , جامعة القدس المفتوحة , 1998 , ص : 394.  
<sup>2</sup> علي محمد احمد المصاورة , نعمة عباس الخفاجي : المرجع نفسه , ص : 52.

بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منها بالعمل او ما يخصه هو، كل هذا يجعله يفخر بانتمائه لمنظّمته وعرض نشاطاتها بشكل ايجابي عند حديثه للأخريين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة والشعور بوجود جو اخوي يربطه بعمله.<sup>1</sup>

#### سادسا : مداخل دراسة الالتزام التنظيمي :

قام العديد من الباحثين والمهتمين بمفهوم الالتزام التنظيمي واتفقوا على ادراجه تحت تقسيمين اساسيين هما :

#### 1- الالتزام السلوكي:

المدخل القائم على التبادل وهو المدخل الذي كان نتيجة جهود متنوعة بذلها العديد من علماء النفس الاجتماعي، وينظر هذا المدخل الى الالتزام التنظيمي على انه نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة فيما يتعلق بمساهمات الفرد والحوافز التي يحصل عليها. وفي ظل هذا المدخل يزداد التزام الفرد نحو التنظيم كلما زاد تفضيله لعملية التبادل .

ان التزام الفرد اتجاه المنظمة يمثل حصيلة لعملية التبادل التي يقوم بها الفرد مع المنظمة . فالفرد يقدم الجهد والوقت ... الخ ، مقابل الحصول على اشباع حاجات معينة، وبالتالي اذا وجدا الفرد المنظمة التي تعطيه المزيد من الاشباع فسوف يترك المنظمة التي يعمل بها لينظم للمنظمة التي تعطيه اشباع اكثر، أي ان ارتباط الفرد بالمنظمة وفق هذه المفاهيم هو ارتباط نفعي تحكمه اهداف الفرد ورغباته، ويتوقف على مدى مايقدمه الفرد مقابل مايحصل عليه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>شاكركر جاد الله الحنشالي: "اثر الانماط القيادية لرؤساء الاقسام العلمية على الالتزام التنظيمي " نقلا عن المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية , المجلد 6, العدد الاول , ص 218.  
<sup>2</sup>صلاح الدين عبد الباقي : المرجع نفسه , ص 320 .

## 2- الالتزام الاتجائي :

يختلف المدخل الاتجائي (السيكولوجي) في نظريته للالتزام عن المدخل السلوكي او المدخل القائم على التبادل و فاذا كان المدخل السلوكي ينظر الى الالتزام التنظيمي على انه محصلة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة والتي يحكمها رغبات الفرد المادية وحاجاته الى الامن والامان، فان المدخل الاتجائي ينظر الى الالتزام على انه اتجاه عادة مايكون اكثر نشاطا و ايجابية نحو المنظمة .

وهذا الالتزام التنظيمي يشتمل على الارتباط بأهداف التنظيم وقيمه والرغبة في بذل اكبر جهد ممكن لمساعدة المنظمة لتحقيق اهدافها، والرغبة القوية للبقاء في المنظمة <sup>1</sup>.

## سابعاً : الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي :

لقد تعددت الدراسات الخاصة بقياس مردودات الالتزام او الآثار المترتبة عن الالتزام التنظيمي وقد تمكن احد الباحثين من تقسيمها الى قسمين رئيسيين :

## 1- الآثار الوظيفية للالتزام التنظيمي :

بصفة عامة نستطيع ان نقول ان الموظف الملتزم تنظيميا اذا حدث وحقق في نفس الوقت مستويات اعلى من التقدم الوظيفي فمن المحتمل ان تكون درجة رضاه عن هذا التقدم اكبر من درجة رضا الموظف الاقل، ومن الجوانب ذات الصلة الوثيقة، العلاقة بين التزام الموظف نحو التنظيم وتوقعاته للتقدم في السلك الوظيفي مستقبلا، فمن الممكن ان نتوقع ان الموظف الاكثر التزاما يبدي رضاه عن هذه التوقعات اكثر من غيره من الموظفين الاقل التزاما، ونظرا لان هؤلاء الافراد يشاركون التنظيم قيمه واهدافه فان هناك احتمال ضئيل في ان ينشأ تعارض بين تطلعات الافراد الوظيفية وماتطلبه التنظيمات منهم بغية

<sup>1</sup>عاشوري ابتسام :الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير , جامعة محمد خيضر بسكرة , الجزائر , 2014, ص 51.

تقدمها، وبالطبع فان ذلك لا يعني احتمال ان يخضع الفرد بالكامل وطموحاته الشخصية لصالح المنظمة التي يعمل بها .

ولكن هذا يعني انه نظرا لان الموظف الاكثر التزاما لديه درجة اكبر من الثقة في التنظيم الذي يعمل به من الموظف الاقل التزاما فيتنامى لديه احساس مستمر بان المنظمة يمكن ان تكافئ ولائه مستقبلا عن طريق مزيد من تقدمه في السلك الوظيفي .<sup>1</sup>

ومن بين تأثيرات الالتزام التنظيمي على المتغيرات التنظيمية :

-الروح المعنوية ك ان للالتزام التنظيمي دور كبير في رفع الروح المعنوية و الامر الذي يترتب عليه حب الافراد لعملهم ومنظماتهم وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة منهم، تؤدي الروح المعنوية المرتفعة الى زيادة درجة الالتزام التنظيمي عكس الروح المعنوي المنخفضة .

-الاداء المتميز : يمتاز الافراد الذين تتوفر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في بيئات عملهم بالأداء الجيد نتيجة حب الافراد لعملهم وولائهم له بالإضافة الى شعورهم بالانتماء وتوافق اهدافهم بأهداف المنظمة التي يعملون بها .

- تسرب العاملين : يخرف " مولي " : " التسرب بانه توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضا نقديا . " ويعود ذلك الى عدم شعوره بالولاء والانتماء لعمله مما يؤثر على درجة التزامه في العمل بالمنظمة ، ويعتبر تسرب العاملين او تركهم لأعمالهم في المنظمات من الطواهر السلبية التي تؤثر

<sup>1</sup>محمد سعيد انور سلطان :السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2003 ، ص 86.

على الالتزام التنظيمي مما يمنع تقدم المنظمات، وذلك لان التسرب يؤدي الى تدني الاداء والروح المعنوية وزيادة اعباء العمل.<sup>1</sup>

## 2- الاثار الحياتية للالتزام التنظيمي :

ان الاتجاه العام يدعم العلاقة الترابطية بين اتجاهات الفرد نحو وظيفته واتجاهاته نحو ابعاد حياته الخاصة خارج النطاق الوظيفي، وتشير بعض الدراسات الى ان الموظف يستطيع ان يحافظ على درجات عالية من التوافق او الانسجام النفسي مع وظيفته في نفس الوقت الذي يحقق فيه درجات متشابهة من التوافق او الاندماج مع أسرته وعلى نقيض من الاتجاه السابق هناك مجموعات اخرى من الباحثين تشكك في وجود اثار ايجابية للالتزام التنظيمي على الحياة الخاصة للفرد فمثلا يرى البعض ان للالتزام التنظيمي مردودات سلبية تنعكس في اضعاف قدرة الفرد على توفيق ادواره الوظيفية في حياته الخاصة،ومن ثم فان الموظف الاكثر التزاما اكثر معاناة من المردودات السلبية على حياته الخاصة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ماجدة العطية: سلوك المنظمة , سلوك الفرد والجماعة , دار الشروق للنشر والتوزيع , 2003, ص ص : 53-55.  
<sup>2</sup>صلاح الدين عبد الباقي : المرجع نفسه , ص 322.

## خلاصة الفصل

لقد تناولنا في هذا الفصل احد متغيري الدراسة والمتمثل في الالتزام التنظيمي ، حيث تم عرض اهميته وخصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات، والعوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي وابعاده بالإضافة الى المداخل النظرية ووصولاً الى الآثار المترتبة عن الالتزام التنظيمي، هذا الاخير الذي يعتبر احد الركائز الاساسية التي تقوم عليها المنظمات،والذي يعتبر حالة ايجابية محسوسة، وقد تعددت الادبيات في النظر الى الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة .



الإطار الميداني للدراسة

# الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية لميدان الدراسة

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية لميدان الدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج المستخدم

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

رابعاً: العينة وكيفية اختيارها

خامساً: أساليب المعالجة الاحصائية

سادساً: خصائص العينة المبحوثة

## تمهيد

امتدادا لما عرضناه في الجانب النظري من دراسات ميدانية وتجسيديا لما تم الإشارة إليه من أهداف وما أثارته من الإشكاليات البحثية من قضايا تحتاج إلى اختبارها إمبيريقيا والتأكد من مدى صدقها وجب التطرق إلى الجانب الميداني الذي يتناول مجالات الدراسة التي تضم كل من المجال الجغرافي والمجال البشري، المجال الزمني، نموذج الدراسة والطريقة التي اتبعتها الدراسة، في معالجة الموضوع مجسدة في خمسة عناصر هي المنهج، الأدوات البحثية المستخدمة، العينة وكيفية اختيارها، خصائص العينة، وذلك من أجل التعرف على حوادث العمل و انعكاساتها على الالتزام الوظيفي (التنظيمي).

أولاً: مجالات الدراسة:

وتشتمل في الغالب على المجال الجغرافي الذي يعبر عن النطاق المكاني الذي أجريت فيه الدراسة، زيادة على المجال البشري الذي يشير إلى جمهور البحث الذي تشمله الدراسة. والمجال الزمني الذي يمثل الوقت الذي استغرقتة الدراسة، حيث تمثل مجالات الدراسة محورا هاما في البحث لما تقدمه من معلومات قيمة تعتمد عليها الإجراءات المنهجية الأخرى أثناء الدراسة الميدانية وقد جاءت كالاتي:

1/ المجال الجغرافي:

بما أن الدراسة الراهنة تسعى للكشف عن انعكاس حوادث العمل على الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة الصناعية، فقد تم اختيار مصنع الاسمنت الماء الأبيض كنموذجا.

**1-1 نشأة مؤسسة الإسمنت :**

شركة إسمنت تبسة هي مؤسسة عمومية إقتصادية متفرعة من مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الغرب والشلف وتمثل مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الباعث الأساسي للمشروع المنجز بأحدث

التكنولوجيا في نظام التحكم ذات أسهم تأسست بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت إسم مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق - مصنع الماء الأبيض - ثم انفصلت عن هذه الأخيرة لتصبح شركة قائمة بذاتها برأس مال إجتماعي مقدر بـ 800.000.000 دج، ينقسم إلى 8000 سهم قيمة كل منه 100.000 دج وكانت المساهمات من رأس المال الابتدائي 200.000.000 دج على النحو التالي:

ERCE مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق ب: 12000 سهم أي بنسبة 60%.

ERCO مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب ب: 400 سهم أي بنسبة 20%.

ECDE مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشلف ب: 400 سهم أي بنسبة 20%.

بينما الباقي على شكل قرض من -BAD- البنك الجزائري للتنمية، للإشارة فإن مشروع إنجاز هذه الشركة هو أحد برامج المخطط الرباعي الرابع (67-80) للتنمية والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 وذلك تحت إشراف المؤسسة الوطنية لتوزيع مواد البناء EDIMCO، لكن سنة 1988 تم تحويل ملف مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق بقسنطينة ERCE، وذلك باعتبارها قريبة جغرافيا لمدينة تبسة، وفي سنة 1996 انفصلت الشركة عن المؤسسة الأم تحت إسم مؤسسة إسمنت تبسة والتي تتولى الإشراف الإداري على الوحدة الإنتاجية مصنع الماء الأبيض.

تعود فكرة إنشاء وإختيار المكان الذي شيد فيه المصنع لعدة عوامل أهمها:

وجود الكلس بالمنطقة والذي يمتد عمر إستغلاله حسب تقدير الخبراء لفترة تزيد عن القرن، كما أن دائرة الكلس يبلغ قطرها 10 كلم قرب مورد الطين إذ لا يتعدى بعده عن المصنع مسافة 2 كلم.

تتواجد المواد الأولية الأخرى ببلديات مجاورة فالحديد الثلاثي يتم إستخراجه من بلدية الوزنة وجبل العنق ببئر الكاهنة، الجبس من دائرة بئر العاتر جبل العنق كون الأراضي التي بنى عليها غير صالحة للزراعة.

1-2 الشركات التقنية المساهمة في إنشاء هذا المصنع: نذكر منها :

FLS: هي شركة متعددة الجنسيات -دانماركية إسبانية- قامت بدراسة تقنية لإنجاز المصنع وكذا تموينه بالسلع والمعدات اللازمة، إضافة إلى عملية الإشراف على تركيب وتسيير الأجهزة الميكانيكية والكهربائية.

MGC: هي مؤسسة فرنسية تكفلت بالتركيب الكهربائي.

COSIDER: هي مؤسسة جزائرية تكفلت بأداء كل الأشغال الهندسية المعمارية.

BATIMETAL: مؤسسة جزائرية تكلفت بتركيب الهياكل المعدنية من مستودعات وورشات الميكانيك.

ENCC: إهتمت بتركيب المعدات الميكانيكية بأكملها.

SONELGAZ: تكلفت بتزويد المصنع الغاز الطبيعي والكهرباء حيث أن الغاز الطبيعي يمول عن طريق الخط الجزائري الإيطالي.

ETURAT: تكلفت بعملية التزويد بالماء بقوة ضخ 16ل/ثا.

3-1 موقع المؤسسة :

يقع مصنع الإسمنت وحدة الماء الأبيض على بعد 26كلم جنوب المدينة بمحاذاة الطريق الوطني رقم 16، ويتربع على مساحة تقدر ب32هكتار.

يحدّه من الغرب مركب الزجاج ومن الشمال والشرق والجنوب أراضي زراعية.

#### 1-4 أهداف المؤسسة :

تتمثل أهداف الشركة كما جاء في الوثائق القانونية لها : أن شركة إسمنت تبسة تهدف إلى إنتاج نقل وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت والمواد البناء في الوطن وخارجه وسائر العمليات المالية والعقارية وغير العقارية، الخاصة والمرتبطة إرتباطا مباشرا وغير مباشر بمادة الإسمنت، إلى جانب ذلك هناك أهداف أخرى ظاهرة وضمنية نجملها في ما يلي:

تدعيم المجهود الوطني في مجال التشغيل.

تصحيح إنحرافات المجهودات التنموية من حيث إعادة التوازن الجهوي في المجال الإقتصادي.

تغطية العجز الجهوي خاصة في مجال الإسمنت و مواد البناء.

إنتاج منتج يتصف بالمواصفات الدولية يسمح بالمنافسة.

#### 1-5- إمكانيات المؤسسة:

الإمكانيات المادية : نجملها كالآتي:

حيازة الشركة على ثلاث مقالع: مقلع الحجر الكلس ويحتوي على 90 مليون طن من مادة الكلس، المقلع

الطيني ويحتوي كإحتياطي على 33200طن من الطين، مقلع الرمل ويحتوي على 9 ملايين طن

كإحتياطي، وتعتبر هذه المقالع المصادر الأولية الأساسية لصناعة الإسمنت بالإضافة إلى:

مادة الجبس وتستخرج من وحدة بئر العاتر.

الحديد الخام من وحدة منجم بوخضرة.

1-6- نبذة تاريخية عن مادة الإسمنت:

تنتمي مادة الإسمنت إلى عائلة هيدروليك ليانت HYDRAULIQUELIANT التي تتميز بأنها إذا تفاعلت مع الماء تعطينا مركب صلب سواء في الهواء أو تحت الماء ومر إكتشاف الإسمنت بالمراحل التالية:

1756 : أول محاولة لصناعة الإسمنت من خلال الهيدروليك الكلي من طرف الإنجليزي سميطن .SMEATON

1785 : أول محاولة لإدخال مادة الطين في صناعة الإسمنت من طرف الفرنسي ديمرو DEMORREAU .

1796: إكتشاف أول إسمنت سريع من طرف الإنجليزي باركير PARKER.

1812: أول محاولة حقيقية لدمج مادة الكلس مع السليس والألمنيوم من طرف الفرنسي لويس جوزيف فيكا LOUIS.J.VICAT:

1824: أول شهادة تمنح لمكتشف الإسمنت البروتلاندي القبرصي جوزيف ابسدين J.ASPSADIN.

ومن هذا التاريخ توالى الاكتشافات في هذا المجال، حيث اكتشفت أنواع عديدة لهذه المادة (إسمنت يستخدم في بناء القواعد للمنشآت والجسور تحت الماء، إسمنت خاص لبناء الآبار البترولية، إسمنت خاص ببناء المنشآت الإقتصادية والعمارات والمساكن ...)، ومازالت البحوث قائمة ليومنا هذا في هذا المجال.

## 2/المجال الزمني:

امتدتالفترة الزمنية للدراسة الراهنة من شهر أكتوبر 2017 إلى غاية شهر أبريل 2018 وقد قسمت على شكل مراحل كانت كمايلي:

**المرحلة الأولى:** من أكتوبر 2017 إلى غاية نوفمبر 2017: خلال هذه المرحلة تم الاتصال بالأستاذ المشرف واختيار عنوان مناسب للمذكرة مع اجراء التعديلات المناسبة له، ومن ثم قدم للإدارة، وتم قبوله بعد فترة زمنية محددة، المناسبة له، وبعدها مباشرة تم التوجه لجمع البيانات والمعلومات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية.

**المرحلة الثانية:** من شهر جانفي 2018 إلى غاية 15 فيفري 2018

تم في هذه الفترة زيارة المؤسسة الصناعية للاسمنت . الماء الأبيض . وتعيينها ميدان للدراسة، وقد تم الحصول خلال هذه الفترة على إذن بالدخول من خلال إجراء مقابلة مع السيد مدير مصلحة الموارد البشرية، وقد استغلت هذه المقابلة للاستفسار عن بعض الحثثيات المتعلقة بواقع المؤسسة. كما تمت مرافقتنا للتعرف على المصنع وكيفية صنع الاسمنت ومراحل استخراجها بمساعدة مجموعة عمال قاموا بشرح ذلك لنا وقد تم إطلاعنا على كافة أقسام المصنع وأخذ فكرة حول بيئة العمل وحيثياته مما زدنا بمعلومات تم الاستفادة منها فيما بعد .

**المرحلة الثالثة:** من 26 فيفري إلى 15 مارس 2018

خصصت هذه المرحلة إلى تطبيق استمارة الاستبيان في شكلها النهائي مع مفردات العينة المبحوثة وذلك بعد عرضها على أساتذة للتحكيم، ثم طبقنا الاستمارة مع بعض العاملين الذين لا يجيدون القراءة والكتابة وشرح بنود الاستمارة حرصا منا للحصول على الاجابة بطريقة واضحة وموضوعية.



المرحلة الرابعة: من 15 مارس إلى 10 أبريل 2018

بعد توزيع استمارة الاستبيان على كافة المبحوثين واسترجاعها، شرعنا في عملية تفرغ البيانات والمعلومات المتحصل عليها وتفسيرها واستخلاص النتائج .

### 3 /المجال البشري:

يعتبر مجتمع الدراسة المجتمع الذي تطبق على جزئه أو كله مختلف وسائل جمع المعلومات والبيانات وقد أجريت الدراسة الميدانية في المؤسسة الصناعية للإسمنت الماء الأبيض وقد تم الحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة من جميع الفئات بمختلف الوحدات وبما أن عدد العاملين قد قدر ب: 437 حسب الجدول التالي:

الوظيفة	عدد العمال
اطار	230
عون تحكم	151
عون تنفيذ	56
المجموع	437

جدول رقم (1) يوضح عدد العمال حسب الوظيفة

### ثانيا: المنهج المستخدم

يعتبر المنهج التقنية والأسلوب الذي يحتوي على خطوات تحديد المفاهيم وشرح المعاني الإجرائية، وإطار الدراسة ووسيلة جمع البيانات، وكذا تحديد مجتمع البحث وتوضيح مجالات الدراسة، واختيار أي منهج يعتمد على طبيعة الظاهرة المدروسة والموضوع المراد بحثه، فالباحث ليس حرا في اختياره للمنهج، وإنما

طبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبو إلى تحقيقها، كلها تفرض عليه المنهج الملائم للدراسة.

وتماشيا مع طبيعة وأهداف الدراسة الراهنة ومن أجل الإحاطة بحوثيات ظاهرة حوادث العمل وانعكاسها على الالتزام الوظيفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، فهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وإنما يتعدى إلى تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة، من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحديدها،

يهدف المنهج الوصفي في أغلب الحالات إلى فهم وتقويم ظواهر و أوضاع موجودة وقائمة، ويكون الوصف عادة كفييا، ويعبر عنه رقميا أو كميا، وهو مرتبط بدراسة ووصف الظواهر والمشكلات المختلفة والتي ترتبط بالمجالات الانسانية.<sup>1</sup>

### ثالثا: أدوات جمع البيانات

تختلف وتتعدد أدوات جمع البيانات ، وقد يستخدم الباحث أكثر من أداة في جمع البيانات حول الدراسة ، وقد اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على: الملاحظة والمقابلة والاستبيان للتوصل للحقائق وتفسير النتائج.

<sup>1</sup>-محمد صلاح الدين مصطفى وآخرون: خطوات البحث العلمي ومناهجه، المشروع العربي لصحة الأسرة، 2010، ص25.

1-الملاحظة: هي إحدى الأدوات الكيفية في جمع البيانات، وتقوم على ملاحظة أنماط سلوك الأفراد وتدوينها بشكل مقنن للحصول على معلومات عن ظاهرة معينة، وهذه الأداة تهتم بالوصف والتفسير أكثر من القياس والأرقام، وتهدف إلى تطوير الفروض والنظريات<sup>1</sup>

شبكة الملاحظة:

اليوم	التوقيت	الملاحظة
2018-01-10	09:30-12:00 سا	عند الدخول للمؤسسة يلزم الزائر بتقديم بطاقة الهوية، والانتداء الملابس الخاصة التي تختلف عن ملابس العمال بالمصنع، مع وجود لافتات التوجيه، والزام الزوار بتسجيل الحضور في سجلات، والعمال بالبصمات.
2018-01-15	13:00-15:00 سا	التعرف على المكان ومحيط العمل بمرافقة احد العاملين واطلاعنا على مراحل صنع الاسمنت، لاحظنا وجود حواجز للاماكن الخطرة وارتداء العمال

<sup>1</sup>محمد صلاح مصطفى وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص50.

لملابس خاصة وواقية.		
التجول في الادارات لاحتظنا عملهم الجماعي والتعاون في حل بعض الاختلافات في مجريات العمل , الا انه لوحظ تفرق اخرين لعملهم على الحواسيب وكاميرات المراقبة.	12-09:30 سا	2018-01-17
في قسم التسويق تعرفنا على اجراءات مزاوله النشاط التجاري ولايمارس الا في ظل وجود تصاريح مع مراقبتها وتدقيقها وفواتير .اضافة الى مراقبة شاحنات الاسمنت ووزنها قبل الدخول وعند خروجها.	12-09:30 سا	2018-01-22

<p>لاحظنا ان المسؤول يتشاور مع مجموعة عاملين لاجل حل مشكل طارئ حيث تم عقد اجتماع لمشاركة الاراء , الا ان البعض صرح بانه شكلي فقط والقرار يرجع للمسؤول.</p>	<p>15:30-13:00 سا</p>	<p>2018-01-24</p>
<p>توفير الاطعام للعاملين والدخول يلزم المرور بجهاز البصمة, وجود سيارات الاسعاف , لكن غياب العيادات الطبية والمرافق الترفيهية واماكن الراحة.</p>	<p>13:00-09:00 سا</p>	<p>2018-02-06</p>
<p>لاحظنا زيارات المسؤولين المباشرين للأقسام والوحدات داخل المصنع وتسجيل ملاحظات لأجل تحديد الاحتياجات التدريبية التي تتم خارج المصنع.</p>	<p>13:00-09:00 سا</p>	<p>2018-02-21</p>

2-الاستبيان: هي أداة هامة من أدوات البحث التي تستخدم كثيرا لجمع المعطيات حول ظاهرة من الظواهر موضوع الدراسة، وهي أداة شائعة الاستخدام في العلوم الانسانية .

ويجب ان يراعي الباحث عند صياغة الاستبيان أن تكون الاسئلة واضحة وخالية من الحشو والاضافات

غير المهمة، وأن يتم التأكيد للمبحوث على سرية البيانات والغاية من استخدامها، وفي العادة يتم البدء

بالبياناتالتعريفيةبالمبحوث.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد عبيدات وآخرون: المرجع نفسه, ص 323

والغرض منها جمع المعلومات المستهدفة من طرف البحث لتحليلها ومناقشتها قصد استخلاص النتائج.

وقد تم إعداد الاستمارة المتعلقة بالدراسة الراهنة وفق 3 محاور تضم 30 سؤال موزعة على النحو التالي:

المحور الأول: ضم البيانات الأولية واحتوت على 6 أسئلة (1-6).

المحور الثاني: خاص بحوادث العمل واحتوى على 12 سؤال (7-18).

المحور الثالث: خاص بالالتزام الوظيفي (التنظيمي) شمل 12 سؤال (19-30).

بعد حصول الموافقة من قبل الدكتور المشرف ، تم عرض الاستمارة على بعض الأساتذة ، من أجل تحكيمها والتأكد من صحة محاورها وأسئلتها ومعرفة مدى ارتباطها بموضوع الدراسة ، وبعد إبداء الأساتذة لآرائهم في بعض الأسئلة تم أخذ ذلك بعين الاعتبار وتعديل بعض الأسئلة ، وأخيرا صياغة الاستمارة بالشكل النهائي .

جدول رقم (2) يوضح أسماء ورتب الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة
01	شتوح فاطمة	محاضر ب-
02	لعموري اسماء	محاضر ب-
03	غرايبية فضيلة	محاضر ب-

رابعا: العينة وكيفية اختيارها

تختار العينة عادة حسب طبيعة موضوع الدراسة ، فلكل باحث عينة خاصة به وطريق خاصة في اختيارها وبما أن موضوع الدراسة الحالية حوادث العمل وانعكاسها على الالتزام التنظيمي بمصنع الاسمنت، والذي يقدر عدد عماله بـ 437 عامل مقسمين إلى إطارات، أعوانتحكم، و أعوان تنفيذ فقد تم اختيار أفراد العينة على أسس منهجية علمية، وذلك باعتماد طريقة العينة العشوائية الطبقية والتي قدرت نسبتها بـ 15% من حجم المجتمع الكلي للدراسة، ثم اختيار مفردات كل طبقة.

طريقة حساب العينة:

إن العينة المراد دراستها قدرت بـ 66 عامل من حجم المجتمع الكلي.

الطبقات	العدد الاجمالي لكل طبقة	حجم العينة 15%
إطار	230	35
عون تحكم	151	23
عون تنفيذ	56	8
المجموع	437	66

جدول رقم (3) يوضح كيفية اختيار العينة من كل طبقة



طريقة حساب العينة من كل طبقة :

خامسا: أساليب المعالجة الاحصائية

لقد تمت معالجة البيانات المتحصل عليها من مفردات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss وذلك باستخدام النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بين المتغيرات لمعرفة صحة وانعكاس مؤشراتهما فيما بينها بالاضافة إلى الأشكال البيانية لتوضيح خصائص مفردات الدراسة.

وبعد جمع الاستمارات من المبحوثين ثم تفرغ البيانات باستعمال برنامج spss وهذا لتحويلها لبيانات رقمية ومعالجتها عن طريق الحاسوب للمساعدة على التحليل،الكشف على انعكاس المتغير المستقل (حوادث العمل) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، واستخلاص النتائج وتفسيرها اعتمادا على الجانب النظري للدراسة .

## سادسا: خصائص العينة

تم في هذا الجزء عرض لخصائص المبحوثين الديمغرافية والاجتماعية والتعليمية ومناقشتها للمساعدة على تحليل وفهم اتجاهاتهم و آرائهم حول موضوع الدراسة.

## 1- تفرغ وتحليل البيانات الاولية للإستمارة.

## ا. الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس / العينة
10.60%	07	أنثى
89.40%	59	ذكر
100%	66	المجموع

الجدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

من خلال نتائج الجدول رقم (4) نلاحظ أن عدد الذكور هو المهيمن بتكرار قدر ب 59 فرد أي بنسبة قدرت ب 89.40%. وتتنخفض عند الإناث بتكرار قدره 07 مفردات وبنسبة مئوية قدرت ب 10.60%.

ومن خلال قراءة النتائج المتحصل عليها في هذا الجدول، نلاحظ أن غالبية العاملين بالمؤسسة من فئة الذكور يرجع إلى مجموعة من العوامل من بينها طبيعة العمل بهذه المؤسسة التي تتطلب قدر كبير من التحمل للضجيج، الآلات،.. إضافة إلى موقعها الذي يتواجد بمنطقة معزولة عن المناطق السكانية، مما يجعل من الإناث عزف العمل بها والاقتصار على المهام الإدارية.

## .II. العمر

النسبة المئوية	التكرار	العينة السن
%7.58	05	من 20 إلى 24 سنة
%30.30	20	من 25 إلى 29 سنة
%62.12	41	30 فأكثر
%100	66	المجموع

جدول رقم 5: يمثل توزيع مفردات العينة حسب السن

من خلال الجدول رقم (5) الموضح لتوزيع مفردات العينة حسب السن يتضح لنا 41 من مفردات العينة المبحوثة أكثر من 30 سنة قدرت نسبتهم بـ 62.12%، ثم تأتي الفئة العمرية [ من 25 إلى 29 سنة ] عددها 20 فرد بنسبة 30.30%، وأخيرا الفئة العمرية [ من 20 إلى 24 سنة ] قدرت بـ 05 أفراد بنسبة 7.58%.

وبقراءة هذه النتائج نلاحظ أن أفراد العينة المبحوثة التي تتراوح أعمارهم من 30 سنة فأكثر هم الأكثر، وهي فئة قادرة على العطاء والانتاج، فالإدارة تهتم بتوظيف الفئة الشبابية لمشقة المجال الصناعي وهذا مؤشر يدل على أن المؤسسة الصناعية للاسمنت تعتبر مؤسسة فنية.

III. المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	العينة المستوى التعليمي
9.1%	06	متوسط
22.73%	15	ثانوي
7.58%	05	تقني سامي
60.61%	40	جامعي
100%	66	المجموع

جدول رقم 6: يمثل توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول رقم(6) أن أغلبية مفردات العينة ذو مستوى جامعي بتكرار 40 ونسبة 60.61% وهذا يدل على امتلاك المؤسسة إطارات ومسيرين يعملون داخل المصنع ذوي مؤهلات علمية، وتليها فئة ذوي المستوى الثانوي وقد بلغ عددهم 15 مفردة، ونسبتهم المئوية قدرت بـ 22.73%، أما فيما يخص اصحاب المستوى المتوسط فقد بلغ عددهم 06 افراد من اجمالي مفردات العينة و بنسبة مئوية قدرت بـ 9,1%، و في الاخير نجد اصحاب المستوى التعليمي الذين يملكون شهادة تقني سامي وقد بلغ عددهم 05 افراد، وقد بلغت نسبتهم المئوية 7.58%.

## .IV .الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة العينة
53.03%	35	إطار
34.85%	23	عون تحكم
12.12%	08	عون تنفيذ
100%	66	المجموع

جدول رقم 7: يمثل توزيع مفردات العينة حسب الوظيفة

من الجدول رقم (7) نلاحظ أن أفراد العينة مثلت نسبة 53.03% من الإطارات ما يقدر بـ 35 إطار وتليها نسبة 34.85% أعوان تحكم والذين بلغ عددهم 23 مفردة، مما يتضح أن أغلبية مفردات العينة هم أصحاب الشهادات العليا مما يؤكد أن المؤسسة تعتمد بشكل أساسي على العمال ذوي المستوى العالي وتوظيف حاملي الشهادات وأن الاعتماد الكلي للمؤسسة مبني على الإطارات فطبيعة العمل تتطلب مهارات وتعليم متخصص. مع عدم التخلي على أعوان التنفيذ والتي قدر عددهم 08 مفردة وقدرت نسبتهم بـ 12.12% .

## .V الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الخبرة المهنية
30.30%	20	أقل من 5 سنوات
25.76%	17	من 5 إلى 9 سنوات
22.73%	15	من 10 إلى 14 سنة
21.21%	14	من 15 فأكثر
100%	66	المجموع

جدول رقم 8: يمثل توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية

نلاحظ من خلال هذا الجدول رقم (8) أن نسبة 30.30% من مفردات العينة المبحوثة تتواجد ضمن الفئة العمالية التي لها خبرة أقل من 05 سنوات والتي بلغ عددهم 20 مفردة، ثم تأتي فئة العمال ذات الخبرة [ 09-05 سنوات]، والتي قدر عددهم ب 17 مفردة وذلك بنسبة تقدر ب 25.76%، ثم قدرت نسبة الفئة ذات الخبرة من [ 14-10 سنة] ب 22.73% ويتكرر وصل الى 15 فرد، وتليها نسبة الفئة ذات خبرة أكثر من 15 سنة والتي قدرت عددهم ب 14 فرد ونسبة مئوية قدرها 21.21% وهذه النتائج تدل على أن أفراد العينة المبحوثة هم من الفئات ذات الخبرة المتوسطة نوعا ما، وهذه الفئات مازالت في البدايات الأولى للعمل، وهذا راجع إلى أن هذه المؤسسة يغلب عليها الطابع الشبابي، وهذا لا ينفي أنها مدعمة بالفئات ذات الخبرة الطويلة في المجال الصناعي.

VI. الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الحالة العائلية
37.88%	25	أعزب
53.03%	35	متزوج
1.51%	01	مطلق
7.58%	05	أرمل
100%	66	المجموع

جدول رقم 9: يمثل توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن أفراد العينة المبحوثة 35متزوج، وقدرت نسبة هذه الفئة ب 53.03%، وهذا يعني أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة يتمتعون بروح المسؤولية، ومن ناحية أخرى قدرت نسبة فئة غير المتزوجين ب 37.88% وعددهم 25 أعزب، وهذا لغلبة الطابع الشبابي وتليها فئة الأرامل عددهم 05 بنسبة 7.58% ونجد فيهم مطلق ب 1.51%.

ومن خلال قراءة نتائج هذا الجدول نستخلص أنه هناك استقرار عائلي لمعظم أفراد العينة وهذا عامل إيجابي، لأن عدم الاستقرار في الحياة الخاصة يؤدي إلى عدم الاستقرار في الحياة العملية وخاصة الذين لا يستطيعون فصل الحياة الخاصة عن الحياة العملية، مما يؤثر سلبا على أدائهم لعملهم.

# الفصل الخامس



الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات ومناقشة النتائج.

اولا - وتحليل البيانات

1/ عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة حول حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي).

2/ عرض وتحليل العبارات الموجودة ضمن الاستبيان

ثانيا: عرض ومناقشة الفرضيات:

1/ عرض ومناقشة الفرضية العامة:

2/ عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

3/ عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

الاستنتاج العام:

الاقتراحات و التوصيات:

## اولا - عرض وتحليل البيانات

بعد تصميم الاستبيان واختباره و تعديله وتحكيمهم تعميمه وتوزيعه على العينة المستهدفة والتي كانت محل الدراسة وبالضبط داخل المجمع الصناعي للإسمنت بالماء الابيض-تبسة- وبعد جمعه من الباحثين يتم تحليله وهناك عدة برامج للتحليل الاحصائي ولكن سأستخدم برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ويسمح لنا هذا البرنامج ويسهل صنع القرار حيال موضوع الدراسة من خلال ادارته للبيانات وتحليله الاحصائي السريع للنتائج وفيما يلي سأقوم بعرض وتحليل الاستبيان باستخدام البرنامج.

من خلال الاساليب التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط بيرسون.

## توضيح مقياس ليكارت الخماسي:

بما ان المتغير الذي يعبر عن الخيارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق ، موافق بشدة.) مقياس ترتيبي، والارقام التي تدخل في البرنامج وتكون كتفسير لهذه الاحتمالات هي على التالي:

- غير موافق بشدة يقابلها الرقم 1.

- غير موافق يقابلها الرقم 2.

- محايد يقابلها الرقم 3.

- موافق يقابلها الرقم 4.

- موافق بشدة يقابلها الرقم 5.

ثم نحسب بعد ذلك المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري وذلك عن طريق حساب طول الفترة اولا، وهي عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5 ، حيث العدد 4 يمثل عدد المسافات (من 1 الى 2 مسافة الاولى ، ومن 2 الى 3 مسافة ثانية، ومن 3 الى 4 مسافة ثالثة، ومن 4 الى 5 مسافة رابعة ) .و الرقم 5 يمثل عدد الاختبارات، وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة ويساوي 0,80 و يصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

المتوسط المرجح

من 1 الى 1,79	غير موافق بشدة
من 1,80 الى 2.59	غير موافق
من 2,60 الى 3,39	محايدا
من 3,40 الى 4,19	موافق
من 4,20 الى 5	موافق بشدة

جدول رقم (10) يوضح فيه المتوسط المرجح

الاساليب و الطرق الاحصائية:

في كل بحث ميداني لا بد ان تكون هناك طرق احصائية يتم من خلالها الوصول الى النتائج النهائية للبحث المراد دراسته وهذا حتى تكتمل الشروط التي من المفترض توافرها في البحث العلمي ولقد حاولنا في بحثنا هذا التطرق الى بعض الاساليب الاحصائية و بعض القوانين التفسيرية و طرق المعالجة الاحصائية المستمدة من الاحصاء الوصفي والاستدلالي ونذكر منها مايلي:

التكرارات و النسب المئوية:

وهذا ما ينص عليه القانون التالي.  $n \cdot m = \text{مجموع التكرارات} / \text{عدد الافراد} * 100$  .

المتوسط الحسابي:

و هذا ما ينص عليه القانون التالي.  $\text{مح} = \text{مج ق} / \text{ن}$

حيث :  $\text{مج ق} = \text{مجموع القيم}$

$\text{ن} = \text{مجموع الافراد}$

الانحراف المعياري:

قبل حساب الانحراف المعياري لا بد من حساب التباين ومنه:

التباين:  $\text{مج ق}^2 / \text{ن}$

حيث : مج ق=2 مربع مجموع القيم.

ن = مجموع الافراد.

الانحراف المعياري هو جذر التباين.

### 1/ عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة حول حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي):

في هذا العنصر يتم تفريغ و تحليل اجابات افراد عينة الدراسة حول المحاور المتعلقة بحوادث العمل والالتزام التنظيمي حسب ترتيب العبارات المتواجدة داخل الاستبيان والتي قسمت الى اربعة ابعاد، المتغير المستقل الاول كان حول حوادث العمل وقد تم تقسيمه الي بعدين الظروف الفيزيكية و وسائل السلامة و الصحة المهنية اما في ما يخص المتغير التابع الا وهو الالتزام التنظيمي فقد حاولنا التركيز على بعد الولاء التنظيمي و بعد الاستقرار التنظيمي وهذا عن طريق حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات متغيرات حوادث العمل و الالتزام التنظيمي و الموضحة في الجداول التالية:

#### المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الاول: (الظروف الفيزيكية):

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الاول
1.09807	3.5202	الظروف الفيزيكية

جدول رقم (11): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الاول.

#### المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الثاني: (وسائل السلامة و الصحة المهنية):

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثاني
4.6197	3.7373	وسائل السلامة و الصحة المهنية

جدول رقم (12): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الثاني.

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الثالث:(الولاء التنظيمي):

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثالث
3.9208	3.4874	الولاء التنظيمي

الجدول رقم (13): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للولاء التنظيمي.

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد الرابع:(الاستقرار التنظيمي):

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرابع
1.2232	3.6060	الاستقرار التنظيمي

الجدول رقم (14): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للاستقرار التنظيمي.

## 2/ عرض وتحليل العبارات الموجودة ضمن الاستبيان:

العبرة الاولى: للحرارة المرتفعة دور كبير في التقليل من ادائك او تراجع نسبته.

العبرة رقم 01					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1,17957	3,5303	9,1	6	غير موافق بشدة	
		15,2	10	غير موافق	
		3,0	2	محايد	
		59,1	39	موافق	
		13,6	9	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (15) يوضح ان للحرارة دور كبير في التقليل من الاداء ونسبته.

العبرة الاولى(1) والتي مفادها ان للحرارة المرتفعة دور كبير في التقليل من الاداء، و تراجع نسبته حيث قدرت نسبة المجيبين ب موافق عل هذه العبارة ب 59.1 بالمئة وهذه النسبة يمكن القول انها تجاوزت النصف حتى لا اقول الاغلبية وان دلت فإنها تدل على ان معظم العمال داخل المصنع يتأثرون بعامل الحرارة المرتفعة سواء من بيئة العمل او من الحرارة المنبعثة من فرن المصنع وهذا حتى يتم تجنب الوقوع في حوادث العمل مثل الحروق المختلفة ومن ثمة الحفاظ على سلامة العامل و العتاد على حد سواء. بينما نجد ان نسبة 10 بالمئة لدى الافراد المجيبين ب احتمال غير موافق وتليها نسبة 13.6 بالمئة من العمال الذين اجابوا باحتمال موافق بشدة ثم تليها نسبة 9.1 بالمئة و هي ما

اشارت له في احتمال غير موافق بشدة و تأتي في الاخير نسبة 3 بالمئة من افراد العينة اجابوا باحتمال محايد ونستنتج من هذا التفسير او القراءة الجدولية انمعظم افراد العينة لهم وجهة نظر متباينة حول العبارة الاولياتي نصت على ان للحرارة دور كبير في التقليل من الاداء وتراجع نسبته بالنسبة للفرد العامل.

**العبارة الثانية: الغازات و الاشعاعات الكيميائية المنبعثة تؤثر على بيئة العمل.**

العبارة رقم (2)				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات
1.03155	3.8333	6,1	4	غير موافق بشدة
		7,6	5	غير موافق
		3,0	2	محايد
		63,6	42	موافق
		19,7	13	موافق بشدة
		100,0	66	المجموع

الجدول رقم (16): يوضح لنا ما إذا كانت الغازات و الاشعاعات المنبعثة تؤثر على بيئة العمل.

العبارة رقم (2): والتي مفادها ان الغازات و الاشعاعات الكيميائية المنبعثة تؤثر على بيئة العمل وهذا ما جاء في الجدول وحسب اجابات العاملين داخل المصنع فنجد ان معظم اجاباتهم كانت تتمحور حول الاحتمال موافق وجاءت بتكرار قدر ب 42 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 63.6 بالمئة وتليها في مجموعة التكرارات و النسب في المرتبة الثانية مجموعة العمال الذين كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق بشدة وكان عدد العمال الذين اجابوا بهذا الاحتمال 13 فرد وبنسبة مئوية وصلت الى 19.7 بالمئة ثم جاءت الاجابات الاخرى و التي كانت حول الاحتمالات التالية غير موافق بشدة و غير موافق ومحايد وكان عددهم على التوالي 4افراد -5افراد-وفردين .

ونستنتج ان معظم العمال غير راضين على بيئة العمل وعلى هذه الاشعاعات والمواد الكيميائية المنبعثة وانهم يعنون منها سواء من داخل المخبر او من المواد المستخدمة في صناعة الاسمنت.

العبارة الثالثة: يؤثر الضجيج القوي داخل المصنع على سلامة العامل

العبارة 3					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
0.92668	3.8182	4,5	3	غير موافق بشدة	
		7,6	5	غير موافق	
		3,0	2	محايد	
		71,2	47	موافق	
		13,6	9	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (17): يوضح ما اذا كان الضجيج يؤثر على سلامة العامل داخل المصنع.

العبارة رقم (3): والتي مفادها الضجيج القوي يؤثر على سلامة العامل داخل المصنع فنلاحظ ان اغلبية العمال كانت تتمحور اجاباتهم حول الاحتمال موافق والتي جاءت بتكرار 47 فرد ونسبة تقدر ب 71.2 بالمئة بينما يأتي في المرتبة الثانية الاحتمال موافق بشدة وبتكرار يقدر ب 9 افراد ونسبة 13.6 بالمئة ويليها مجموعة الافراد الذين كانت اجاباتهم حول الاحتمالات المتبقية وهي على التوالي غير موافق جاءت بتكرار 5 افراد ونسبة 7.6 بالمئة و في المرتبة الرابعة يليها الاحتمال غير موافق بشدة وبتكرار يقدر ب 3 افراد ونسبة تقدر ب 4.5 بالمئة و في الاخير جاء الافراد الذين كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال محايد وبتكرار قدر ب فردين من مجموع العمال الاجمالي ونسبة مئوية قدرت ب 3 بالمئة. نستنتج من خلال الجدول المبين ان غالبية العمال ومعظمهم يوافقون على ان الضجيج يؤثر على سلامة العامل داخل المصنع وان له تأثير ايجابي على سلامة العامل و انه قد يعرضهم لحوادث عمل مختلفة داخل المصنع.

**العبارة الرابعة:** برودة الجو الزائدة تغنيك وتمنعك من الدخول في علاقات و الاتصال مع زملائك.

العبارة 4					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.25678	2.6667	16,7	11	غير موافق بشدة	
		42,4	28	غير موافق	
		6,1	4	محايد	
		27,3	18	موافق	
		7,6	5	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (18): يوضح ان برودة الجو تغنيك وتمنعك من الدخول في علاقات و الاتصال مع زملائك.

العبارة رقم (4): نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية العمال داخل المصنع كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال غير موافق وبتكرار 28 فرد وبنسبة مئوية تقدر ب 42.4 بالمئة ويليها الاحتمال موافق بتكرار قدر ب 18 فرد وبنسبة مئوية تقدر ب 27.3 ويليها الاحتمال غير موافق بشدة بتكرار قدر ب 11 فرد وبنسبة مئوية تقدر ب 16.7 بالمئة ويليها الاحتمال موافق بشدة بتكرار قدر ب 5 افراد وبنسبة مئوية تقدر ب 7.6 بالمئة ويليها الاحتمال المحايد بتكرار قدر ب 4 افراد وبنسبة مئوية تقدر ب 6.1 بالمئة .

نستنتج من خلال الجدول ان غالبية العمال لايوافقون على برودة الجو في المصنع والتي لها تأثير كبير في منعهم واستغنائهم على الدخول في علاقات وعدم التواصل فيما بينهم، وبالتالي فهو يعتبر معيق لعمليات الاتصال التلقائي الذي يحدث بين العمال سواء داخل المكاتب او ورشات العمل.



**العبارة الخامسة:** توضح الاضاءة داخل ورشات العمل تساعدك في اداء عملك.

العبارة 5					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.04848	3.9091	7,6	5	غير موافق بشدة	
		3,0	2	غير موافق	
		4,5	3	محايد	
		60,6	40	موافق	
		24,2	16	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

**الجدول رقم (19):** يوضح ان للإضاءة داخل ورشات العمل تساعد في تأثير على الاداء

العبارة رقم (05): نلاحظ من خلال الجدول ان غالبية العمال داخل المصنع كانت إجاباتهم تمحور حول الاحتمال موافق بتكرار قدر ب 40 فرد وبنسبة مئوية تقدر ب 60,6 بالمئة، ويليها الاحتمال موافق بشدة بتكرار قدر ب 16 وبنسبة مئوية تقدر ب 24,2 بالمئة ، ويليها الاحتمال غير موافق بشدة قدر ب 5 افراد وبنسبة مئوية 7,6 بالمئة ، ويليها الاحتمال محايد قدر ب 3 افراد وبنسبة مئوية تقدر ب 4,5 بالمئة، ويليها الاحتمال غير موافق بتكرار قدر ب 2 فردين وبنسبة مئوية تقدر ب 3,0 بالمئة .

نستنتج من خلال الجدول ان غالبية العمال يوافقون على ان الاضاءة في مصنع تلعب دورا كبيرا في تأثيرها على الاداء داخل ورشات العمل، اي كلما زادت الاضاءة كلما تحسن اداء العمل والعكس صحيح.

**العبارة السادسة: توضح الاتربة المتواجدة داخل المخازن تمنعك من مزاوله عملك بإتقان**

العبارة 6					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.14538	3.3636	7,6	5	غير موافق بشدة	
		19,7	13	غير موافق	
		12,1	8	محايد	
		50,0	33	موافق	
		10,6	7	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (20): يوضح ان تواجد الاتربة داخل مخازن المصنع تمنع من مزاوله العمل بإتقان.

العبارة رقم (06): نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية العمال داخل المصنع كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق بتكرار قدر بـ 33 فرد وبنسبة مئوية تقدر بـ 50 بالمئة، ويليها الاحتمال غير موافق بتكرار قدر بـ 13 وبنسبة مئوية تقدر بـ 19,7 بالمئة، ويليها الاحتمال محايد قدر بـ 8 افراد وبنسبة مئوية 12,1 بالمئة، ويليها الاحتمال موافق بشدة قدر بـ 7 أفراد وبنسبة مئوية تقدر بـ 10,6 بالمئة، ويليها الاحتمال غير موافق بشدة بتكرار قدر بـ 5 افراد وبنسبة مئوية تقدر بـ 7,6 بالمئة.

نستنتج من خلال الجدول ان غالبية العمال يوافقون على ان الاتربة التي تتواجد في المخازن لها تاثير سلبي في منعهم من مزاوله العمل بإتقان وقد يعرضهم الى حوادث الاختناق، ويعيقهم في تنفيذ اعمالهم.

**العبارة السابعة: عند دخولك المؤسسة اول ما تقوم به هو ارتداء الملابس الخاصة بالعمل**

العبارة 7					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
0.98580	4.1667	4,5	3	غير موافق بشدة	
		3,0	2	غير موافق	
		4,5	3	محايد	
		47,0	31	موافق	
		40,9	27	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (21): يوضح عند دخول العامل للمؤسسة قيامه بارتداء ملابس العمل الخاص به.

العبارة رقم (07): نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية العمال داخل المصنع كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق بتكرار قدره 31 فرد وبنسبة مئوية تقدر بـ 47,0 بالمئة، ويليه الاحتمال موافق بشدة بتكرار قدره 27 وبنسبة مئوية تقدر بـ 40,9 بالمئة، ويليه الاحتمال غير موافق بشدة قدر بـ 3 افراد وبنسبة مئوية قدرت بـ 4,5 بالمئة، ويليه ايضا الاحتمال محايد قدره 3 افراد وبنسبة مئوية تقدر بـ 4,5 بالمئة، ويليه الاحتمال غير موافق بتكرار قدره 2 فردين وبنسبة مئوية تقدر بـ 3,0 بالمئة.

نستنتج من خلال الجدول ان غالبية العمال يوافقون على ان الدخول للمؤسسة يكون بارتداء ملابس العمل الخاصة بهم وذلك لتفاديهم لحوادث العمل واحترامهم لشروط الصحة والسلامة المهنية المدرجة ضمن القوانين الداخلية للمؤسسة والتي وضعت في اطار الحملات التحسيسية التي تقوم بها المؤسسة لعدم تعريض العمال الى الاصابات المختلفة.

**العبارة الثامنة:** توضح ما اذا كانت مؤسستكم تعمل على وضع حملات تحسيسية في كيفية استعمال الصحة والسلامة المهنية .

العبارة رقم 8				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات
1.04010	3.6818	7.6	5	غير موافق بشدة
		6.1	4	غير موافق
		10.6	7	محايد
		62.1	41	موافق
		13.6	9	موافق بشدة
		100,0	66	المجموع

**الجدول رقم(22):** يوضح اجراء المؤسسة بوضع حملات تحسيسية في كيفية استعمال وسائل الصحة والسلامة المهنية .

العبارة رقم (8): نلاحظ من خلال الجدول ان معظم اجابات العمال كانت تتمحور حول الاحتمال موافق وذلك بتكرار يقدر ب 41 فرد اي بنسبة مئوية تقدر ب 62,1 بالمئة ويليها الاحتمال موافق بشدة وبتكرار 9 افراد وبنسبة مئوية تقدر ب 13,6 بالمئة ثم يليها مجموعة افراد العمال الذين تمحورت اجاباتهم وكانت متفاوتة حول الاحتمالات المتبقية و هي كالاتي: محايد بتكرار 7 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 10,6 بالمئة ثم الاحتمال غير موافق بشدة بتكرار قدر ب 5 افراد وبنسبة مئوية 7,6 بالمئة و في الاخير الاحتمال غير موافق بتكرار قدر ب 4 افراد وبنسبة مئوية مقدرة ب 6,1 بالمئة.

ونستنتج في الاخير ان المؤسسة تعمل على وضع الحملات التحسيسية في كيفية استعمال وسائل الصحة و السلامة المهنية وهذا حسب راي العمال واغليبيتهم، وهذا ما يمنحهم الثقة في انفسهم ويساعدهم على تأدية مهامهم على اكمل وجه، ويعطيهم فكرة حول هذه الوسائل و المعدات لتجنب الحوادث.

**العبارة التاسعة: توفر هذه الوسائل اثناء العمل يجعلك تعمل بكل جهد وتفان.**

العبارة رقم 9					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
0.80803	,3.7879	4.5	3	غير موافق بشدة	
		6.1	4	غير موافق	
		13.6	9	محايد	
		57.6	38	موافق	
		18.2	12	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

**الجدول رقم (23): يوضح ما اذا كانت توفر هذه الوسائل اثناء العمل يجعلك تعمل بكل جهد وتفان.**

من خلال قراءتنا للجدول رقم 23 والذي يتضمن محتوى العبارة التاسعة نلاحظ ان الاحتمال موافق كان له الاثر الايجابي ضمن اجابات العمال و الذين بلغ تعددهم 38 فرد وبنسبة قدرت ب 57.6 بالمئة هم الاكثر غالبية من ناحية هذا الاحتمال، ويليها الاحتمال موافق بشدة والذي قدر عددهم ب 120 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 18.2 بالمئة، وفي المراتب الاخرى تمحورت اجابات العمال حول الاحتمالات المتبقية وهي محايد وبتكرار 9 افراد ونسبة 13.6 بالمئة وفي المرتبة الاخيرة وما قبلها جاءت اجابات العمال مركزة على احتمال غير موافق و غير موافق بشدة وبتكرار على التوالي 4 افراد و 3 افراد وبنسب مئوية متقاربة 6.1 بالمئة و 4.5 بالمئة.

ونستنتج من خلال هذا الجدول ان اغلبية العمال لهم نفس الرأي وهو ان توفر هذه الوسائل يجعلهم يتفنون عملهم و يتفانون فيه وبكل جهد لانها تحميهم من كل الاخطار المحدقة بهم اثناء تأديتهم لمهامهم.

**العبارة العاشرة: تزداد دافعيته بمجرد ارتدائك لملابس الوقاية الخاصة بالعمل.**

العبارة رقم 10				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات
0.80803	,3.8030	3	2	غير موافق بشدة
		3	2	غير موافق
		16.7	11	محايد
		65.2	43	موافق
		12.1	8	موافق بشدة
		100,0	66	المجموع

الجدول رقم (24): يوضح ما اذا كانت دافعية العامل تزداد بمجرد ارتدائه لملابس الوقاية و السلامة المهنية اثناء العمل .

نلاحظ من خلال الجدول والقيم المتواجدة داخله ان غالبية العمال لا بد لهم من ارتداء هذه الملابس الواقية و التي تدخل ضمن سياق الوقاية النفسية من حوادث العمل وهذا ماجاء به الاحتمال موافق ، و بتكرار قدرت قيمته ب 43 فرد اي بنسبة مئوية قدرت ب 65.2 بالمئة ويليها الافراد الذين كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال محايد، الذي قدرت قيمة تكراره ب 11 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 16.7 بالمئة من اجمالي العمال، وتأتي الاحتمالات الاخرى بتكرارات متفاوتة وبنسب متقاربة على التوالي: موافق بشدة بتكرار 8 افراد ونسبته 12.1 بالمئة و غير موافق و غير موافق بشدة كانا متساويين في العدد او التكرار وهو فردين و بنسبة 3 بالمئة.

ونستنتج من خلال قراءتنا للجدول ان اغلبية تزداد دافعيته بمجرد ارتدائهم لملابس الوقاية و السلامة المهنية اثناء تأديتهم لمهامهم وهذا راجع الى النصائح و الارشادات التي تقدمها المؤسسة في اطار الحملات التحسيسية التي تقوم بها.

**العبارة الحادي عشر: اشراكك في عملية وضع برامج الصحة و السلامة المهنية يزيد من تمسكك بالمؤسسة.**

العبارة رقم 11					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
0.99193	,3.5909	6.1	4	غير موافق بشدة	
		7.6	5	غير موافق	
		18.2	12	محايد	
		57.6	38	موافق	
		10.6	7	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

**الجدول رقم (25): يوضح ما اذا كان اشراك العمال في هذه البرامج يزيد من تمسكه بالمؤسسة ام لا .**

العبارة رقم 11: نلاحظ من خلال تدويننا لهذا الجدول ان معظم او غالبية العمال يوافقون على انه عندما يتم اشراك العمال في هذه البرامج داخل المؤسسة يزيد من تمسكهم بها ، وهذا ما جاء به الاجابات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان وقد لاحظنا ان عدد افراد العمال الذين تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال موافق هو 38 فردا و بنسبة مئوية قدرت ب 57.6 بالمئة ، و يليها عدد الافراد المحايدين لهذه العبارة وقد وصل عددهم الى 12 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 18.2 بالمئة، و في المراتب الاخرى كان عدد العمال الذين تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال موافق بشدة فقد كان عددهم 7 افراد ونسبتهم وصلت الى 10.6 بالمئة غير ان الاحتمالات المتبقية و هي غير موافق وغير موافق بشدة فقد احتلت المراتب الاخيرة من ناحية عدد الافراد وجاءت كالاتي: غير موافق بتكرار 5 افراد ونسبة 7.6 بالمئة بينما الاحتمال غير موافق بشدة فقد جاء تكراره 4 افراد ونسبته 6.1 بالمئة.

نستنتج من خلال هذا الجدول وحسب ما جاءت به اجابات الافراد العاملين ان اشراك العمال في وضع هذه البرامج و ترك الافضلية لهم هو السمة الرئيسية في اكساب المؤسسة للثقة للعامل، واحتوائه للأنظمة والقوانين التي تعمل بها للوقاية وتجنب الحوادث المتعلقة بالمصنع.

**العبارة الثانية عشر:** تزودك المؤسسة بتدريبات خاصة على هذه الوسائل و هذا الشيء يشعرك بالارتياح و الطمأنينة.

العبارة رقم 12					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.16195	3.3939	9.1	6	غير موافق بشدة	
		13.6	9	غير موافق	
		19.7	13	محايد	
		43.9	29	موافق	
		13.6	9	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

**الجدول رقم (26):** يوضح ما اذا كانت المؤسسة تزود العامل بتدريبات خاصة على هذه الوسائل و هل تشعره بالارتياح و الطمأنينة..

العبارة رقم (12): نلاحظ من خلال البيانات المتواجدة و المدونة داخل الجدول ان غالبية العمال تزودهم المؤسسة بتدريبات خاصة و هذا حسب المستوى و طبيعة الادراك و الفهم، وهذا ما تثبتته الاجابات التي اجاب بها هؤلاء العمال، وعليه فقد جاءت تكراراتهم كالاتي: بالنسبة لإحتمال موافق فقد كانت له الغالبية حيث قدرت قيمته ب 29 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 43.9 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمال الموالي فقد كان يتمحور حول المحايد وبتكرار قدر ب 13 فردا ونسبة مئوية 19.7 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمالين غير موافق و موافق بشدة فقد كانا متساويين سواء في التكرارات او من ناحية النسب وهي كالاتي: 9 افراد ونسبة 13.6 بالمئة لكلا الاحتمالين ، وفي الاخير يليهم الاحتمال غير موافق بشدة والذي قدر تكراره ب 6 افراد و بنسبة مئوية وصلت الى 9.1 بالمئة.

ونستنتج من خلال هذا الجدول ان غالبية العمال تخضعهم وتزودهم المؤسسة بتدريبات وتمرينات خاصة بكل مستوى و حسب طبيعة العمل وهذا ما يشعر العامل بالارتياح و الطمأنينة عند مزاولته لمهامه.



العبارة الثالثة عشر: ارى ان بيئة العمل داخل المؤسسة هي الاحسن لي بالنسبة لجهات العمل الاخرى.

العبارة رقم 13					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.14751	,3.2273	7.6	5	غير موافق بشدة	
		22.7	15	غير موافق	
		19.7	13	محايد	
		39.4	26	موافق	
		10.6	7	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (27): يوضح اراء العمال حول بيئة العمل ومعرفة ما اذا كانت هي الاحسن بالنسبة للجهات الاخرى.

العبارة رقم (13): نلاحظ من خلال الجدول المدون ان هناك عدد كاف من العمال تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال موافق والذين بلغ تكرارهم 26 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 39.4 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمالات المتبقية فقد اجاب بعض العمال و ركزوا على الاحتمال غير موافق، اي انهم غير راضين بوظائفهم داخل المؤسسة وقد وصل عدد تكرارهم الى 15 فرد وقدرت نسبتهم ب 22.7 بالمئة، اما فيما يخص المحايدين لهذه العبارة فقد كان عددهم 13 فرد وقدرت نسبتهم ب 19.7 بالمئة، ثم يليهم الافراد الذين تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال موافق بشدة وكان عددهم 7 افراد ونسبتهم 10.6 بالمئة من اجمالي عينة الدراسة، وفي الاخير جاء الاحتمال غير موافق بشدة وبتكرار 5 افراد وبنسبة مئوية قدرت بحوالي 7.6 بالمئة وهؤلاء الافراد غير راضين تماما على وضعيتهم داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال تحليلنا للجدول ان اغلبية الافراد مرتاحين في عملهم، وانهم لا يريدون مغادرة المؤسسة وانهم راضين عن كل ما يقدمونه لفائدة هذه المؤسسة، وهذا يعود الى التسيير الجيد الذي تتماشى به المؤسسة مع مختلف اسلاكها من العمال، واعطائهم فرص المشاركة و ابداء الراي في صنع القرارات داخل المؤسسة.

**العبارة الرابعة عشر:** اقدر قيمة المؤسسة لي بصفتي احد العاملين فيها.

العبارة رقم 14				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات
0.97091	,3.6364	3	2	غير موافق بشدة
		13.6	9	غير موافق
		12.1	8	محايد
		59.1	39	موافق
		12.1	8	موافق بشدة
		100,0	66	المجموع

**الجدول رقم (28):** يوضح تقدير العامل للمؤسسة بصفته عاملا فيها.

العبارة رقم (14): نلاحظ من خلال الجدول ان غالبية العمال كانت لهم الافضلية في الاجابة بالاحتمال موافق وقد بلغ عددهم 39 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 59,1 بالمئة، ويليها الاحتمال غير موافق بالنسبة الافراد الذين بلغ عددهم 9 افراد وبنسبة قدرت ب 13,6 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمالات المتبقية فقد كانت متساوية بين المؤيدين للاحتمال محايد و موافق لشدة و بتكرار وصل الى 8 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 12,1 بالمئة، وفي الاخير جاء التركيز على الاحتمال غير موافق بشدة بالنسبة للأفراد الذين لا يقدرن قيمة المؤسسة بصفتهم ينتمون اليها وقد بلغ عددهم فردين وبنسبة مئوية قدرت ب 3 بالمئة.

نستنتج من خلال هذا الجدول ان اغلبية افراد العينة يقدرن قيمة المؤسسة وفضلها عليهم لانهم ينتمون اليها ويعتبرون انفسهم جزءا منها وهذا ما جاءت به اجابات العمال داخل المؤسسة.

العبارة الخامسة عشر: اشعر بان مشاكل المؤسسة جزءا من مشاكلي الخاصة.

العبارة رقم 15					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.23743	,3.3788	10.6	7	غير موافق بشدة	
		16.7	11	غير موافق	
		12.1	8	محايد	
		45.5	30	موافق	
		15.2	10	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (29): يوضح راي العامل حول مشاكل المؤسسة وهل تعتبر جزءا من مشاكله الخاصة ام لا.

العبارة رقم (15): نلاحظ من خلال الاجابات المتواجدة داخل هذا الجدول ان اغلبية افرا العينة كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق والذين بلغ عددهم 30 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 45.5 بالمئة وهذا ما يثبت ان افراد يتحملون مسؤولية المؤسسة ويناقشون مشاكلها فيما بينهم بحثا لها عن حلول، وهناك مجموعة افراد تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال غير موافق وقد بلغ عددهم 11 فرد ونسبة مئوية قدرت ب 16.7 بالمئة، بينما بقية الاحتمالات فقد كانت اجاباتهم متقاربة وجاءت على النحو التالي : بالنسبة للاحتمال موافق بشدة فقد بلغ عدد الافراد 10 افراد ونسبتهم المئوية قدرت ب 15.2 بالمئة ، ويليهم الاحتمال محايد وهم من كانت وجهة رايهم محايدة عن كل تطلعات الافراد الاخرين مع العلم انهم ينتمون الى المؤسسة وقد بلغ عددهم 8 افراد ونسبتهم المئوية وصلت الى 12.1 بالمئة، وفي الاخير كان الصدى للاحتمال غير موافق بشدة و هو لمجموعة عمال لا يعتبرون مشاكل المؤسسة جزء من مشاكلهم الخاصة وقد بلغ عددهم 7 افراد من مجمل العينة المختارة ونسبتهم المئوية قاربت 10.6 بالمئة.

نستنتج من خلال قراءتنا للجدول المبين اعلاه ان غالبية العمال يكونون الاحترام و التقدير لمؤسستهم و يشعرون بانهم جزء منها وان مشاكلها تعتبر شيء خاص بهم ولا بد من ايجاد حلول مناسبة لكل المشاكل المتعلقة بها.

العبارة السادسة عشر: اشعر بالفخر و الاعتزاز عندما اتحدث على مؤسستي مع الاخرين.

العبارة رقم 16					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.01101	3.4697	7.6	5	غير موافق بشدة	
		7.6	5	غير موافق	
		22.7	15	محايد	
		54.5	36	موافق	
		7.6	5	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (30): يوضح معرفة ما اذا كان العامل يشعر بالفخر و الاعتزاز عندما يتحدث مع الاخرين على مؤسسته.

العبارة رقم (16): نلاحظ من خلال الجدول المدون اعلاه ان اغلبية العمال تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال موافق وقد وصل عدد تكرارهم الى 36 فردا ونسبة مئوية قدرت ب 54,5 بالمئة وهذا راجع لطبيعة اجابتهم على انهم يشعرون بالفخر و الاعتزاز عندما يتحدثون على اجواء مؤسستهم وطبيعة اعمالها ونشاطها، اما فيما يخص المحايد فقد بلغ عددهم 15 فردا ونسبة مئوية قدرت ب 22,7 بالمئة، وبليها الاحتمالات المتبقية وهي على التوالي: موافق بشدة وغير موافق وغير موافق بشدة فقد كانوا متساويين سواء من حيث التكرار الذي بلغ عدده 5 افراد ونسبة مئوية قدرت ب 7,6 بالمئة.

نستنتج من خلال الجدول ان غالبية افراد العينة تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال موافق، وهذا ما يدل على ان هؤلاء الافراد لهم رغبة شديدة في هذه المؤسسة، وانهم يشعرون بالفخر لانتمائهم لها ويعملون باجتهد من اجل انجاحها ويعيرون اهتمامهم لها ويتحدثون مع اصدقائهم على مشاكلها.

**العبارة السابع عشرة: تستحق هذه المؤسسة اخلاصي وولائي لها.**

العبارة رقم 17					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.05214	,3.5909	4.5	3	غير موافق بشدة	
		13.6	9	غير موافق	
		15.2	10	محايد	
		51.5	34	موافق	
		15.2	10	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (31): يوضح ما اذا كانت هذه المؤسسة تستحق اخلاص العمال وولائهم لها ام لا.

العبارة رقم (17): من خلال تحليلنا للجدول توصلنا الى ان اغلبية العمال يقدرون المؤسسة و يكونون لها الاخلاص والولاء، وقد كانت معظم اجاباتهم متمحورة حول الاحتمال موافق والذي بلغ تكراره 34 فردا، وبنسبة مئوية قدرت بـ 51,5 بالمئة، ويليهما الاحتمالين موافق بشدة ومحايد فقد كانا متساويين من ناحية التكرار والنسبة وقد بلغ عددهم 10 افراد ونسبتهم وصلت الى 15,2 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمال غير موافق فقد بلغ تكراره 9 افراد وبنسبة مئوية قدرت بـ 13,6 بالمئة، وفي الاخير جاء الاحتمال غير موافق بشدة الذي بلغ تكراره 3 افراد وبنسبة مئوية قدرت بـ 4,5 بالمئة.

نستنتج من خلال قراءتنا للجدول ان العمال كانوا مركزين اكثر على الاحتمال موافق، وهذا يعود الى المشاعر و الاحاسيس التي يكنها الفرد العامل لمؤسسته وكذلك التوافق و الانسجام بين قيم العامل وقيم المؤسسة، وهذا ما دفع بالعمال الى الاخلاص و الولاء والوفاء لهذه المؤسسة.

**العبارة الثامنة عشر: اشعر بحماسة اثناء تأدية لمهامي داخل المؤسسة.**

العبارة رقم 18					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.01928	,3.6212	3	2	غير موافق بشدة	
		13.6	9	غير موافق	
		18.2	12	محايد	
		48.5	32	موافق	
		16.7	11	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (32): يوضح ما اذا كان العامل يشعر بالحماسة اثناء تأديته لمهامه ام لا.

العبارة رقم (18): من خلال قراءتنا للجدول تبين لنا ان تقريبا نصف العينة المختارة كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق والذي بلغ تكرارهم 32 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 48,5 بالمئة، ونلاحظ ان هناك افراد اخرين ركزوا على ان يكونوا محايدين وبتكرار قدر ب 12 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 18,2 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمالات المتبقية فقد كانت متقاربة من حيث التكرار و النسبة وهي كالآتي: موافق بشدة بتكرار قدر ب 11 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 16,7 بالمئة، اما الاحتمال غير موافق فقد بلغ تكراره 9 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 13,6 بالمئة، وفي الاخير جاء الاحتمال غير موافق بشدة وبتكرار فردين اثنين وبنسبة مئوية قدرت ب 3 بالمئة.

نستنتج من خلال الجدول المدون اعلاه ان غالبية الافراد كانت اجاباتهم حول الاحتمال موافق ويقدر كاف وبنسبة مئوية كافية، وهذا ما يدل على ان افراد العينة المختارقيشعرون بالانتماءوالولاء والاحساس الراحة و الطمأنينة اثناء تأدية المهام.

**العبارة التاسعة عشر: اعتبر عملي مريحا جسميا و ذهنيا.**

العبارة رقم 19					
الاحتمالات	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
غير موافق بشدة	8	12.1	3.2727	1.28357	
غير موافق	12	18.2			
محايد	11	16.7			
موافق	24	36.4			
موافق بشدة	11	16.7			
المجموع	66	100,0			

**الجدول رقم (33): يوضح ما اذا كان العامل يعتبر نفسه مريحا جسميا وذهنيا ام لا.**

العبارة رقم (19): من خلال الشواهد الاحصائية للجدول نلاحظ أن العينة المختارة كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق والذي بلغ تكرارهم 24 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 36,4 بالمئة، في حين أن هناك افراد كانت إجابتهمغير موافق بتكرار قدر ب 12 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 18,2 بالمئة وبالمقابلنجدمحايدين ومن كانت إجابته موافق بشدة متماثلةمن حيث التكرار و النسبة قدر ب 11 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 16,7 بالمئة، اما الاحتمال غير موافق فقد بلغ تكراره 8 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 12,1 بالمئة.

نستنتج من خلال هذا الجدول ان العمال داخل المؤسسة مرتاحين تماما سواء من الناحية النفسية او الجسمية والذهنية لان الراحة النفسية تساعد الفرد العمال على عمله، وتجبره على اعطاء اكبر جهد ممكن والقيام بكافة مهامه، ويؤدي عمله بإتقان وتركيز شديد بل وينفذ كل ما يطلب منه برضا تام.

العبارة العشرون: افكر في مغادرة هذه المؤسسة الى مؤسسة اخرى.

العبارة رقم 20					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.41487	,2.7576	27.3	18	غير موافق بشدة	
		19.7	13	غير موافق	
		15.2	10	محايد	
		25.8	17	موافق	
		12.1	8	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (34): يوضح رأي العمال حول التفكير في مغادرة هذه المؤسسة الى مؤسسة اخرى.

العبارة رقم (20): نلاحظ من خلال ما جاء به الجدول من بيانات احصائية و ارقام ونسب استدلالية ان هناك عدد غير كاف من العمال الذين يرفضون مغادرة المؤسسة، ولا يفكرون في هذا الامر اطلاقا، وقد وصل عددهم الى 18 فردا كانوا قد اجابوا باحتمال غير موافق بشدة، وقد قدرت نسبتهم المئوية ب 27,3 بالمئة، بينما يوجد هناك مجموعة من افراد العينة اجابوا بالاحتمال موافق، وقد وصل عددهم الى 17 فرد ونسبة مئوية قدرت ب 25,8 بالمئة، وهذا ما يدل على انهم غير مرتاحين ولا يولون اي اهتمام لهذه المؤسسة، اما فيما يخص الاحتمال غير موافق فقد بلغ عدد الافراد الذين تمحورت اجاباتهم حوله الى 13 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 19,7 بالمئة، ويليه الافراد المحايدون والذين وصل عددهم الى 10 افراد ونسبتهم المئوية قاربت 15,2 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمال وافق بشدة فهو يتعلق بالأفراد الذين يوافقون بشدة على مغادرة هذه المؤسسة وهذا يعود الى اسبابهم الشخصية و ميولاتهم النفسية وقد بلغ عددهم 8 افراد و قدرت نسبتهم المئوية ب 12,1 بالمئة.

نستنتج من خلال تحليلنا للجدول ان الارقام كانت متقاربة سواء من حيث العدد او النسب، كما نلاحظ ان هناك افراد من العينة المختارة لا يريدون مغادر المؤسسة وهذا لتعلقهم بها و ولائهم لها وارتباطهم بها لانهم لا يريدون الافلاس لهذه المؤسسة، ويحافظون على سمعتها وقيمتها بين المؤسسات الاخرى المنافسة لها.



العبارة الواحد والعشرون: اتغيب عن عملي بعدم ملائمة منصب العمل لميولاتي الشخصية.

العبارة رقم 21					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.18105	,2.3333	27.3	18	غير موافق بشدة	
		37.9	52	غير موافق	
		13.6	9	محايد	
		16.7	11	موافق	
		4.5	3	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (35): يوضح لنا ما إذا كان العامل يتغيب بسبب عدم ملائمة منصب عمله لميولاته الشخصية.

العبارة رقم (21): نلاحظ من خلال الجدول واعتمادا على القراءات الاحصائية ، والارقام المدونة داخله ان الاجابات كانت متمحورة حول الاحتمال غير موافق وبتكرار وصل الى 25 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 37,9 بالمئة، اي ان اغلبية العمال داخل المؤسسة يرفضون هذه العبارة ويؤيدون ملائمة منصب عملهم لميولاتهم الشخصية و النفسية وهذا بالتوافق مع افراد العينة الذين كانت اجاباتهم مركزة اكثر على الاحتمال غير موافق بشدة، والذي بلغ عددهم 18 فرد ونسبتهم وصلت الى 27,3 بالمئة، بينما الاحتمالات المتبقية فقد كانت مقسمة على النحو التالي:

موافق بتكرار 11 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 16,7 بالمئة.

محايد بتكرار 9 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 13,6 بالمئة.

موافق بشدة 3 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 4,5 بالمئة.

نستنتج من خلال معطيات الجدول والقراءة الجدولية والاحصائية له بان هناك افراد من العينة المختارة يتحمسون لاداء عملهم، ولا يتغيبون عن عملهم ليس لانهم وحسب اراء البعض محتاجين لهذا المنصب و انما لتحقيق غايات نفسية وميولات شخصية، انما يعملون بجد لتحقيق الربحية ومنافسة المؤسسة للمؤسسات الاخرى والوصول الى مراكز اعلى ومناصب سامية داخل المؤسسة.

العبارة الثانية والعشرون: انا احب عملي ومرتاح اثناء تأديته ومستعد لتقديم الاكثر لهذه المؤسسة.

العبارة رقم 22					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
0.96476	,3.5000	3	2	غير موافق بشدة	
		13.6	9	غير موافق	
		24.2	16	محايد	
		48.5	32	موافق	
		10.6	7	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (36): يوضح ما اذا كان العامل يجب عمله ومرتاح اثناء تأديته وهل هو مستعد لتقديم الاكثر لمؤسسته ام لا.

العبارة رقم(22): نلاحظ من خلال الجدول المبين ان اغلبية العمال داخل المؤسسة يركزون على الاحتمال موافق وبتكرار وصل عدده الى 32 فرد وبنسبة قدرت ب 48,5 بالمئة، بينما المحايد وصل عددهم الى 15 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 24,2 بالمئة، اما الافراد الذين يزعمون بانهم غير مرتاحين في عملهم فقد بلغ عددهم 9 افراد وبنسبة مئوية قدرت ب 13,6 بالمئة وهذا ما جاء به الاحتمال غير موافق، اما فيما يخص الاحتمال موافق بشدة فقد بلغ عدد الافراد المجيبين عليه هم 7 افراد وبنسبة مئوية وصلت الى 10,6 بالمئة، بينما الاحتمال غير موافق بشدة وهم الافراد الذين غير مهتمين وغير مرتاحين اثناء تأديتهم لمهامهم وقد بلغ عددهم فردين وبنسبة مئوية قدرت ب 3 بالمئة.

نستنتج من خلال القيم الاحصائية المبينة في الجدول ان اغلبية العمال موافقون على انهم مرتاحين ولا يعانون من اية مشاكل اثناء تأديتهم لمهامهم، واغبيتهم مستعدون لمساندة وتدعيم المؤسسة ومستعدون للقيام بأي مهمة في سبيل انجاح وتطوير وازدهار المؤسسة.

العبرة الثالثة و العشرون: اجد ان قيمي تتطابق مع قيم مؤسستي وانا سعيد جدا بأني اخترت هذه المؤسسة.

العبرة رقم 23				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات
1.13516	,3.3939	4.5	3	غير موافق بشدة
		19.7	13	غير موافق
		25.8	17	محايد
		31.8	21	موافق
		18.2	12	موافق بشدة
		100,0	66	المجموع

الجدول لرقم (37): يوضح ما اذا كانت قيم العامل تتطابق مع قيم مؤسسته و انه سعيد جدا بأنهم اختار هذه المنظمة ام لا.

العبرة رقم (23): نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول، وللقيم الرقمية المدرجة ضمنه ان هناك عمال داخل المؤسسة كانت اجاباتهم تتمحور حول الاحتمال موافق وقد بلغ عددهم 21 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 31,8 بالمئة من مجمل العمال المتواجدين داخل العينة المختارة، بينما وصل عدد الافراد المحايدين والذين لم يكن لهم رأي حول هذه العبرة 17 فرد ونسبتهم وصلت الى 25,8 بالمئة، اما فيما يخص الافراد الذين تمحورت اجاباتهم حول الاحتمال غير موافق، فقد بلغ تكرارهم الى 13 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 19,7 بالمئة، ويليهم الاحتمال موافق بشدة والذي يخص الافراد الذين يوافقون بشدة على هذه العبرة وقد بلغ عددهم 12 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 18,2 بالمئة، اما الافراد الذين كانت اجاباتهم حول الاحتمال غير موافق بشدة فقد بلغ عددهم 3 افراد ووصلت نسبتهم الى 4,5 بالمئة.

نستنتج من خلال قراءتنا للقيم الجدولية بان اغلبية العمال موافقون على القيم السائدة داخل المؤسسة، وانها تتطابق مع قيمهم سواء القيم الدينية مثل العادات و التقاليد او القيم الخلقية المستمدة من المجتمع وانهم مستعدون لتقديم الاكثر لهذه المؤسسة، وانهم سعداء جدا بمناصبهم التي يشتغلون فيها، وفرحون لانهم اختاروا هذه المنظمة.

**العبارة الرابعة والعشرون: يؤدي التغيير في وظيفتي الى اتخاذ قرار بمغادرة وترك المؤسسة.**

العبارة رقم 24					
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
1.36019	,3.1061	15.2	10	غير موافق بشدة	
		19.7	13	غير موافق	
		25.8	17	محايد	
		18.2	12	موافق	
		21.2	14	موافق بشدة	
		100,0	66	المجموع	

الجدول رقم (38): يوضح ما إذا كان التغيير في وظيفة العامل يؤدي به الى اتخاذ قرار بمغادرته وترك مؤسسته ام لا.

العبارة رقم (24): نلاحظ من خلال الاجابات التي تمحورت حول اراء العمال ان غالبية العمال كانت اجاباتهم محايدة لهذه العبارة وقد بلغ تكرارهم 17 فرد من مجمل افراد العينة وبنسبة مئوية قدرت ب 25,8 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمال موافق بشدة فهو يخص العمال الذين يؤيدون هذه العبارة وبشدة وانهم سيغادرون المؤسسة اذا تم التغيير في مراكزهم الوظيفية، وقد بلغ عددهم 14 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 21,2 بالمئة، اما العمال الذين اجابوا بالاحتمال غير موافق فقد بلغ عددهم 13 فرد وبنسبة مئوية قدرت ب 19,7 بالمئة، بينما الافراد الموافقين والذين ركزوا على الاحتمال موافق فقد بلغ عددهم 12 فردا وبنسبة مئوية قدرت ب 18,2 بالمئة، اما فيما يخص الاحتمال غير موافق بشدة فقد جاء مدعما لإجابات العمال الذين وصل عددهم الى 10 افراد ونسبة مئوية قدرت ب 15,2 بالمئة.

نستنتج من خلال قراءتنا للجدول ان الاحتمال محايد كانت له الافضلية في الظهور على حساب افراد العينة الاجمالية، اي ان اغلبية العمال لا يعطون اهتمام لهذه العبارة ، وانهم مستغنون عنها ولا يريدون مغادرة المؤسسة، لانهم يجدون راحتهم ويشعرون بروح المسؤولية اتجاهها، ويعتبرونها مكانا لا يستطيعون الابتعاد عنه ولا تغييره مهما حدث.

**ثانياً: عرض ومناقشة الفرضيات:**

بعد عرضنا لجداول العبارات المتعلقة بإجاباتالمبحوثين، سنتطرق لتفسير وعرض ومناقشة فرضيات الدراسة وهذا من خلال ما توصلت اليه نتائج الدراسة الميدانية بالمجمع الصناعي للإسمنت ببلدية الماء الابيض بولاية تبسة، والتي جاءت مكملة للإطار النظري وقد حاولت معرفة العلاقة بين حوادث العمل والالتزام الوظيفي او التنظيمي ومعرفة طبيعة العلاقة المتواجدة بينهما، وقد اعتمدت في هذه الدراسة على العرض والمناقشة وتفسير هذه الفرضيات وفق ما جاءت به الدراسات السابقة حول هذين المتغيرين.

ولاختبار هذه الفرضيات لا بد لنا من تحديد فرضية العدم و الفرضية البديلة واختيار قيمة الدلالة الاحصائية ، واستخراج القيمة الجدولية و القيمة المحسوبة واتخاذ القرار وهو المقارنة بين القيمة الجدولية والقيمة المحسوبة ومن خلالهما نقوم برفض فرضية العدم اذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، وهذا ما اريد اثباته او قبول فرضية العدم اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية. اما فيما يخص مستوى المعنوية او الدلالة، فهو مرتبط بمفهوم الخطأ من النوع الاول و الخطأ من النوع الثاني كما يلي:

1- الخطأ من النوع الأول: يحدث عند رفض الفرضية الصفرية و هي في الحقيقة صحيحة.

2- الخطأ من النوع الثاني: يحدث عند قبول الفرضية الصفرية وهي في الحقيقة خاطئة.

## 1/ عرض ومناقشة الفرضية العامة:

هناك علاقة طردية بين حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي) للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

الجدول رقم (39): يوضح نتائج معامل الارتباط (بيرسون) لدرجة الارتباط بين حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي) للمورد البشري بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.

العينة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
66	0.40	0.362	دالة

## تحليل الجدول:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول الاحصائي، وبعد عرض القيم الجدولية و القيم المحسوبة، اتضح ان هناك علاقة طردية موجبة بين حوادث العمل والالتزام الوظيفي (التنظيمي)، باعتبار ان الالتزام الوظيفي هو ذلك الولاء والاستقرار والطموح الذي يدفع بالفرد العامل داخل المؤسسة في البحث عن سبل النجاح و التفوق، سواء لشخصه او للمؤسسة ككل و القيام بعمل جيد بحيث ان هذا الالتزام له علاقة بحوادث العمل التي يتعرض لها العامل اثناء قيامه بمختلف الانشطة الموكلة اليه، حيث تؤثر على المخرجات السلوكية للعاملين من حيث التشكيل وتعديل السلوكيات التي يظهرها العامل في موقع العمل، وتتوقف فعالية وكفاءة المورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية على مدى تأثير حوادث العمل المتواجدة داخل المؤسسة على شخصية الفرد العامل داخلها. حيث يتبين لنا انه كلما تحسنت ظروف العمل وكانت جيدة و ملائمة كلما ارتفع مستوى الالتزام الوظيفي (التنظيمي) للفرد.

- حيث نستنتج وجود علاقة ارتباطية قوية و ايجابية بين حوادث العمل و الالتزام الوظيفي (التنظيمي) للمورد

البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية مما يؤكد صحة الفرضية التي تم تبنيها في هذه الدراسة، وهذا

ما ركزت عليه الدراسة التي تمحورت حول: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية للعامل وهي : مذكرة

مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي من اعداد الطالب " سمير

حديبي "تحت اشراف الدكتور " رابح العايب "، والتي اظهرت نتائجها وجود علاقة قوية بين حوادث العمل والروح المعنوية للعامل ولمسنا ذلك عن طريق التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الافراد العاملين بنوعية الايجابي عند توفر الامن وغياب حوادث العمل والسلبى عند وقوعهم في احباطات والفشل المهني و ترك العمل بالإضافة الى تراجع في الدافعية في العمل ونقص في الاداء , اذن توجد علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العاملين .

2/ عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

الجدول رقم (40): يوضح نتائج معامل الارتباط (بيرسون) بين الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي.

العينة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
66	0.52	0.362	دالة

**تحليل الجدول:**

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظان قيمة معامل الارتباط بيرسون  $R=0.362$  وهو ارتباط طردي ضعيف حسب مستوى الدلالة 0.03 وهو اقل من 0.05، ومنه فإننا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة، اي انه توجد علاقة ارتباطية طردية بين الظروف الفيزيكية و الولاء التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، حيث يتبين لنا انه كلما تحسنت واتضحت الرؤية حول الظروف الفيزيكية المتمثلة في الحرارة و التهوية و البرودة الى غير ذلك من الظروف المتعلقة ببيئة العمل يتسنى للمورد البشري ان يقدم اكثر للمؤسسة ، و ان يعطيها ولائه واهتمامه الكبيرين لأجل إنجاحها و السير بها نحو الافضل لتحقيق الربحية و الميزة التنافسية بين المؤسسات ذات الطابع الانتاجي الواحد، وهذا ما يكسب العامل و المؤسسة القدرة العالية على مواكبة الاوضاع ، فالأنظمة و الاجراءات التي تتسم بالمرونة تفسح المجال امام موظفيها وتشجعهم و بالتالي يرفع من مستوى ولائهم و تمسكهم بالمؤسسة، وهذا ما يؤدي الى تجنب الحوادث التي يتعرض لها العامل و المتعلقة بالظروف الفيزيكية وبالتالي تزيد من ولائه لمؤسسته، ومن هنا نستنتج ان المؤسسة التي تحافظ على عمالها من الحوادث و تمنحهم جوا من الارتياح النفسي من خلال خلق ظروف عمل احسن لهم القدرة على مواكبة الاوضاع الطارئة التي



يتعرض لها العامل و المؤسسة على حد سواء، ونجد هذه النتيجة تتوافق مع دراسة ماكس فيبر 1905-  
1910م "الظروف الانسانية والتنظيمية والفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية"، والتي كانت من  
نتائجها الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الاجواء الامنة  
والسليمة لأداء الاعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر الية متصلة بالأجهزة والمعدات  
التي يعمل عليها العمال .

3/ عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين وسائل الصحة و السلامة المهنية و الاستقرار التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

الجدول رقم (41): يوضح لنا معامل الارتباط بين وسائل الصحة والسلامة المهنية و الاستقرار التنظيمي للمورد البشري داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

العينة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
66	0.412	0.362	دال

**تحليل الجدول:**

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين وسائل الصحة و السلامة المهنية و الاستقرار التنظيمي، وهذا ما يوضحه الجدول المدون اعلاه ، بعد القيام باختبار الارتباط بيرسون ومعرفة قيمته قمنا بمقارنته بالقيمة الجدولية وذلك عند مستوى دلالة 0.05،ومنه فإننا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل،اي انه توجد علاقة بين وسائل الصحة و السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي (التنظيمي) عند مستوى دلالة 0.05،ومن خلال الجدول يتضح وجود علاقة ايجابية بين وسائل الصحة و السلامة المهنية و الاستقرار الوظيفي (التنظيمي)، فاستعمال هذه الوسائل اثناء تأدية المهام هو الاساس الذي يحقق الاستقرار و التنمية للعاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم، وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات اعمالهم التي لم تكن موجودة حتى قبل الوظيفة، فتوفر الوسائل اثناء العمل يجعل العامل يقدم مجهودات اكبر و يعمل بكل جهد و تقان وبالتالي تزداد دافعيته نحو تحقيق الافضل، وهذا من خلال التدريبات الخاصة التي يتلقاها العامل داخل المؤسسة و المناورات التي يقومون بها رفقة اعوان الحماية المدنية و هذا دائما في اطار الحملات التحسيسية و التوعوية حتى يشعر العامل بالراحة و الطمأنينة

اثناء قيامه بمهامه، فالتدريب على هذه الوسائل يقدم المعرفة الجيدة ويضيف معلومات متنوعة و يعطي مهارات و قدرات و يؤثر على الاتجاهات و الافكار، ومن ذلك نرى ان هذه الوسائل لا بد ان تتوفر و لابد ان يرتديها كل عامل داخل المؤسسة، اي انه كلما توفرت هذه الوسائل الخاصة بالوقاية و الامن الصناعي كلما ارتف احساس العامل بالاستقرار الوظيفي، وهذا ماجاءت بهالدراسة السابقة وهي عبارة عن دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم والتي تحمل عنوان " الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " من اعداد الباحثة "دقيش خندودة" تحت اشراف الاستاذ "شليبي محمد " جامعة منتوري -قسنطينة -2006م، والتي كان من نتائجها انه كلما زاد الوقائي قلت حوادث العمل،"، تبين انه توجد فروق دالة احصائيا بين مختلف البنود وفق المحور الاول متعلق بالحوادث التي اطد بعض افرادها (21 فردا من بين 54) انهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه، ظروف عمل غير مناسبة) غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية او الوسائل الامنية بقدر ماهي مرتبطة بعامل " الصدفة " ، ذلك ان النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا ، وهذا يتدعم بنتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة ويؤدي ي الى قلة الحوادث بهذه الورشات، ومنه فان الفرضية الجزئية قد تحققت.

## الاستنتاج العام:

نستنتج من خلال عرض ومناقشة الفرضيتان الالتزام التنظيمي للعامل داخل المؤسسة يعتبر من اهم المتغيرات التنظيمية،والذي يعبر عن ولاء واستقرار العامل في منصبه و مع زملائه، كما ان استفادة العمال من الحملات التحسيسية وتوعيتهم ببرامج الامن و السلامة المهنية يعتبر عاملا محفزا لهم حتى يقومون بأعمالهم على اكمل وجه وقد توصلت من خلال دراستي الى ان الأفراد الذين يقدمون اكثر للمؤسسة هم الذين يطبقون الاوامر التي يتلقونها ويتعلمونها من طرف المشرفين عليهم، كما ان توفر وسائل الصحة و السلامة المهنية داخل ورشات العمل يزيد من دافعيته بمجرد ارتدائه لهذه الوسائل، كما انهم يستفيدون من التدريبات الخاصة بمجال الامن الصناعي، وكذا محتويات اساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من الاصابات و حوادث العمل،وبالتالي فالفرية العامة قد تحققت.

## الاقتراحات و التوصيات:

- ضرورة وضع مشرف داخل اماكن العمل و على الدوام لمراقبة العمال وحثهم على ارتداء ملابس الوقاية والسلامة، كم يجب وضع الاشارات الخاصة بتجنب العمل في الاماكن الاكثر خطورة داخل المؤسسة، كما يجب وضع اساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات و اساليب اخرى تحفيزية تشجع الملتزمين بتطبيق تعليمات الامن الصناعي.

- ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة و امنة تساعد العمال على تأدية مهامهم بكل راحة و طمأنينة مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالاتهم و اقتراحاتهم التي يقدمونها حول طريقة سير العمل.

- تعزيز الولاء و الاستقرار للعامل من خلال خلق فرص التحاور و التفاهم مع الزملاء وتنويع العملية الاتصالية بينهم و منح العمال الثقة واشراكهم في اتخاذ القرارات حتى يحس العامل انه غير دخيل في المؤسسة وانه عضو فعال داخلها.

# الخاتمة

## خاتمة

أختم بقول ستيفن كوفي: (المؤسسة المثالية الفعالة، هي التي يمتلك أفرادها المعرفة، والمهارة، والرغبة، والفرصة للنجاح الشخصي، بطريقة تؤدي إلى النجاح الشامل للمؤسسة ككل)، ومن المؤكد أن أحد الأسباب الرئيسية، التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والكفاية الإنتاجية في المؤسسة، هو نقص التزام العمال بمهامهم وعدم تركيزهم في أداء أعمالهم، والعمل على حث العمال وتنبيههم بالمخاطر التي تنتج عن عدم التركيز، ولا بد على العاملين داخل المؤسسة ان يتحلوا بروح المسؤولية والانضباط وتبني سياسات رشيدة من خلال العمل على الحد من أو التقليل من السلوكات الطائشة و الخاطئة للعاملين، وكذا الحفاظ على المشاعر السلبية و التخوفات و الضغوطات التي تنتابهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة و الحذر، وعن واقع هذه الحوادث و علاقتها بالالتزام الوظيفي (التنظيمي) في المؤسسة الصناعية الجزائرية، وجب على اصحاب القرار الدعم و الاهتمام بالعامل وتحفيزه و تشجيعه، اضافة الى ضرورة اقامة الاخصائي العمل والتنظيم ضمن لجان الوقاية و الامن الصناعي حتى يتسنى للعامل القيام بعمله على أحسن وجه، كما يمكن ايضا التأكيد على تكثيف البرامج التدريبية الخاصة بمجال الوقاية من الحوادث، واتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على العمال بما يرفع من من مستوى الالتزام التنظيمي الذي يساعدهم في تحسين ادائهم وتحقيق التغيير المنشود من قبل ادارة المؤسسة.

# المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

1. احمد قيس هادي : علم النفس الصناعي , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع, عمان , الاردن , 2014.
2. جبر الدجر ينجرج وروبرت بارون : ادارة السلوك في المنظمات , ترجمة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بتيوني , دار المريخ للنشر , الرياض , السعودية , 2004.
3. حسين مريم : ادارة الموارد البشرية اطار متكامل , دار حامد للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2013.
4. حنفي عبد الغفار .السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية , دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع , جامعة الاسكندرية , 2002 ,
5. خواجه عبد العزي .مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل , دار الغرب للنشر والتوزيع , الجزائر , وهران.
6. زيد عويي : التنظيم الاداري مبادئه واساسياته , دار اسامة للنشر والتوزيع , عمان , 2006.
7. سليم النعامة : مشكلات العمل والانتاج في المؤسسات الصناعية , مطبعة عكرمة , سوريا , 1991.
8. سنان الموسى,الادارة المعاصرة . الاصول والتطبيقات , دار مجد اللاوي , الاردن و 2004.
9. صلاح الدين عبد الباقي : مبادئ السلوك التنظيمي , الدار الجامعية , الاسكندرية , القاهرة , 2001.
10. العايب رايح : مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم , منشورات جامعة منتوري , قسنطينة , الجزائر , 2004.
11. عباس محمود عوض :حوادث العمل في ضوء علم النفس , دار المعارف , مصر , 1985.
12. عبد الرحمان العيسوي : علم النفس والانتاج , مؤسسة شباب الجامعة , القاهرة , 1968.
13. عبد الرزاق سعادة : السلوك التنظيمي , جامعة القدس المفتوحة , 1998.
14. عبد الفتاح محمد دويدار : اصول علم النفس المهني وتطبيقاته , دار النهضة العربية , لبنان , 2003.
15. علي محمد احمد المصاورة , نعمة عباس الخفاجي : ادارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي , دار الايام للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2014.
16. فاروق عبد فليح , السيد محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية , دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان , 2005.



17. اللوزي : التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة , دار وائل للنشر والتوزيع , الطبعة الثانية , عمان , الاردن , 2003.
18. ماجدة العطية : سلوك المنظمة , سلوك الفرد والجماعة , دار الشروق للنشر والتوزيع , 2003.
19. مجيد الكرخي : ادارة الموارد البشرية , دار المناهج للنشر والتوزيع , عمان و الاردن , 2015.
20. محمد احمد سليمان وسوسن عبد الفتاح وهب : الرضا والولاء الوظيفي , قيم واخلاقيات العمل , زمزم , ناشرون وموزعون , عمان , 2011.
21. محمد حمادات : قيم العمل والالتزام الوظيفي , دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع , عمان , 2006.
22. محمد سعيد انور سلطان : السلوك التنظيمي , دار الجامعة الجديدة , القاهرة , د س.
23. محمد شحاتة ربيع : اصول علم النفس الصناعي , دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع , القاهرة , 2007.
24. محمد صلاح الدين مصطفى وآخرون : خطوات البحث العلمي ومناهجه, المشروع العربي لصحة الأسرة, 2010.
25. محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي المراحل والقواعد والتطبيقات, دار وائل للنشر, ط2, عمان, الأردن, 1999.
26. محمد فالح صالح : ادارة الموارد البشرية , دار حامد للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , الطبعة الاولى.
27. مصطفى يوسف كافي : ادارة الموارد البشرية (من منظور اداري - تنموي- تكنولوجي - علمي ) , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2014.
28. موسى احمد خير الدين : محمود احمد النجار , اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية : دراسة استطلاعية جامعة البتراء و عمان , 2010.
29. ناصر دادي عدون : التحليل المالي , المحمدية العامة و الجزائر, الجزء الأول.
30. ناصر قاسمي : دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل , ديوان المطبوعات الجامعية ' الجزائر , 2011.

المذكرات:

31- دقيشخندود: الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل , رسالة ماجستير , جامعة منتوري

قسنطينة , الجزائر , 2006.

32- سمير حديبي : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية , مذكرة ماجستير , جامعة منتوري قسنطينة , الجزائر ,

2009.

33- عاشوري ابتسام : الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية , مذكرة مكملة لنيل شهادة

الماجستير , جامعة محمد خيضر بسكرة , الجزائر , 2014.

المجلات:

34- شاكر جاد الله الحنشالي : "اثر الانماط القيادية لرؤساء الاقسام العلمية على الالتزام التنظيمي " نقلا عن المجلة

الاردنية للعلوم التطبيقية , المجلد 6, العدد الاول.

المواقع الالكترونية:

- <http://www.gosi.com/sehha.htm> 21-12,2017. 20M30-35

- <http://www.gosi.com/sehha.htm> 21-12-2017, 20M30 -36

# الملاحق

## الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشيخ العربي التبسي-تبسة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع



### استمارة استبيان

اخي الموظف اختي الموظفة المحترمين السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تحية طيبة اما بعد:

نضع بين ايديكم هذه الاستبانة. املين ان تمنحوها جزءا من وقتكم الثمين ونشكر لكم بداية حسن التعاون، وكلنا ثقة بدقة عملية الاجابة بكل موضوعية حول جميع البنود الواردة فيها.

ان الغرض من تصميم هذه الاستبانة هو وضع اداة لقياس تستخدم في دراسة بعنوان:

### حوادث العمل وانعكاساتها على الالتزام الوظيفي

#### (التنظيمي)

دراسة بمصنع الاسمنت بالماء الابيض -تبسة-

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص تنمية الموارد البشرية بجامعة تبسة.

يرجى التفضل منكم بعملية الاجابة عن هذه البنود الموجودة ضمن هذه الاستبانة لغايات البحث العلمي والحصول على اكبر قدر ممكن من الثقة و الموضوعية و الصدق والثبات لهذه الاسئلة الموضوعية بين ايديكم وتقبلوا مني كل الاحترام و التقدير و شكرا.

اسم الاستاذ المشرف:

د. مالك محمد

اعداد الطالب:

همام الياس

السنة الجامعية: 2017/2018

## الملاحق

### المحور الأول : البيانات الأولية

#### 01- الجنس:

انثى	ذكر

#### 02- السن:

من 20 الى 24 سنة	من 25 الى 29 سنة	30 سنة فأكثر

#### 03- المستوى التعليمي:

متوسط	ثانوي	تقني سامي	جامعي

#### 04- الوظيفة:

اطار سامي	اطار	عون تحكم	عون تنفيذ

#### 05- الخبرة المهنية:

اقل من 5 سنوات	من 5 سنوات الى 9 سنوات	من 10 سنوات الى 14 سنة	من 15 سنة فأكثر

#### 06- الحالة العائلية:

اعزب (ة)	متزوج (ة)	مطلق(ة)	ارمل (ة)

السنة الجامعية 2017/2018

#### أبعاد حوادث العمل

موافق	موافق	محايد	غير	غير		

## الملاحق

الرقم	الأبعاد	البند	موافق بشدة	موافق	بشدة
07		- للحرارة المرتفعة دور كبير في التقليل من اذائك او تراجع نسبته.			
08		- الغازات و الاشعاعات الكيميائية المنبعثة تؤثر علي بيئة العمل.			
09	الظروف الفيزيكية	- يؤثر الضجيج القوي على سلامة العامل داخل المصنع.			
10		- برودة الجو الزائدة تغنيك عن الدخول في علاقات والاتصال بزملائك في العمل.			
11		- الاضاءة داخل ورشات العمل تساعدك في اداء عملك.			
12		- الأتربة المتواجدة داخل المخازن تمنعك من مزاوله عملك بكل اتقان.			
13		- عند دخولك المؤسسة اول ما تقوم به هو ارتداء الملابس الخاصة بالعمل.			
14		- تعمل مؤسستكم على وضع حملات تحسيسية في كيفية استعمال ادوات السلامة والصحة المهنية.			
15	وسائل الصحة والسلامة	- توفر هذه الوسائل اثناء العمل يجعلك تعمل بكل جهد وتقان.			
16	المهنية	- تزداد دافعتك للعمل بمجرد ارتدائك لملايس الوقاية والسلامة المهنية اثناء العمل.			
17		- اشراكك في عملية وضع برامج الصحة و السلامة المهنية يزيد من تمسكك بالمؤسسة.			
18		- تزودك المؤسسة بتدريبات خاصا على هذه الوسائل وهذا الشيء يشعرك بالارتياح و الطمأنينة .			

## الملاحق

أبعاد الالتزام التنظيمي (الوظيفي)							
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البند	الأبعاد	الرقم
					- أرى أن بيئة العمل داخل المؤسسة هي الاحسن لي بالنسبة لجهات العمل الاخرى.	<b>الولاء التنظيمي</b>	19
					- اقدر قيمة المؤسسة لي بصفتي احد العاملين فيها.		20
					- اشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكلنا الخاصة.		21
					- اشعر بالفخر و الاعتزاز عندما اتحدث على مؤسستي مع الاخرين.		22
					- تستحق هذه المؤسسة اخلاصي وولائي لها.		23
					- اشعر بحماسة اثناء تأدية لمهامي داخل المؤسسة.		24
					- اعتبر عملي مريحا جسميا و ذهنيا.	<b>الاستقرار التنظيمي</b>	25
					- افكر في مغادرة هذه المؤسسة الى مؤسسة اخرى.		26
					- اتغيب عن عملي بسبب عدم ملائمة منصب العمل لميولاتي الشخصية.		27
					- انا أحب عملي ومرتاح اثناء تأديته ومستعد لتقديم الاكثر لهذه المؤسسة.		28
					- اجد ان قيمي تتطابق مع قيم مؤسستي وانا سعيد جدا بانني اخترت هذه المنظمة.		29
					- يؤدي التغيير في وظيفتي الى اتخاذ قرار بمغادرة و ترك المؤسسة.		30

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي \* تبسة \*  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

المرجع: 28 ق.ع.ا.ا. 2018/2017

تبسة في: 01/01/2017

إلى السيد: السيد السوارد الشريفة الكونست

المستشار المساعد للتربية

إذن بالدخول

بعد التحية والاحترام؛

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع.

يرجى منكم السماح للطلاب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسستكم

الطالب (ة): همام التباس

المستوى: سنة ثانية جامعية

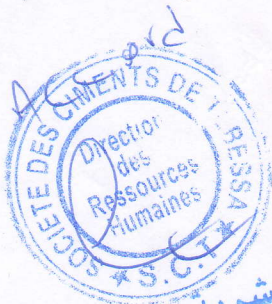
التخصص: تربية الحاسوب والمشرية

موضوع البحث: جوارح العمل والتكامل العالي للتعلم المتظوي

بالمؤسسة الصناعية: مؤسسة المسحوق الكمام للتبسة

ختاما تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلة



مدير الموارد البشرية  
سواحي عبد اللطيف



الأستاذ المشرف

Muleh Jera





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

انا الموقع اسفله الطالب (ة) : همام الياس

صاحب مذكرة تخرج :  الليسانس  ماستر \*  ماجستير

المعنونة بـ: حوادث العمل وانعكاساتها على الالتزام الوظيفي (التنظيمي).  
تخصص: علم اجتماع - تنمية الموارد البشرية-.

أتحمل جميع التبعات القانونية أصرح بشرفي في حالة ثبات عدم التقيد بالأمانة العلمية

إمضاء و بصمة الطالب



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



## إذن بالطبع

انا الموقع اسفله الاستاذ (ة): د. مالك محمد

ماجستير

\* ماستر

الليسانس : المشرف على مذكرة تخرج :

المعنونة بـ: حوادث العمل وانعكاساتها على الالتزام الوظيفي (التنظيمي).  
تخصص: علم اجتماع- تنمية الموارد البشرية-.

من إعداد الطالب :

- همام الياس

أشهد بان المذكرة تستوفي كل الشروط العلمية والمنهجية التي تؤهلها أن تصبح قابلة للمناقشة ،وعليه  
امضي هذا الإقرار والإذن بالطبع .

في : 2018 / 05 / 01

إمضاء الأستاذ المشرف

## ملخص

يعتبر الموضوع محل الدراسة بمثابة أداة تكشف عن الخفايا الناتجة عن سوء التسيير والإهمال في المؤسسات الصناعية والتي ركزنا فيها على المورد البشري وكيفية حمايته من الأخطار التي يتعرض لها أثناء قيامه بمهامه، وكذلك معرفة مدى التزامه بمؤسسته وقياس ولائه ومدى استقراره في منصب عمله. وتعد التجربة مع شركة الاسمنت بالماء الأبيض - تبسة- باعتبارها مؤسسة صناعية، والتي تعد من المؤسسات الرائدة وطنيا من حيث جودة منتوجها، فإن نجاحها متوقف على مدى حمايتها لموردها البشري من حوادث العمل داخل بيئة عمله.

## Résumé

Il est l'objet de l'étude comme un outil révèle les subtilité résultant d'une mauvaise gestion et de négligence dans les entreprises industrielle dont nous somme concentrés sur les ressources humaines et la façon de le protéger contre les dangers exposés pendant. ainsi que la connaissance et la loyauté mesure et la stabilité de la position de son travail.

L'expérience de la compagnie des ciments el maa labiod- Tébessa-et considérée comme une institution industrielle et l'une des principales institutions nationales en termes de qualité de ses produits, dont le succès dépend de la mesure dans laquelle elle protégé ses ressources humaines contre les accidents du travail.

## Summary

It is the object of the study as a tool reveals the subtlety resulting from mismanagement and negligence in the industrial enterprises of which we are focused on human resources and how to protect it from the dangers exposed during,

as well as knowledge and measure loyalty and stability of the position of his work.

The experience of the cement company el maa-labiod- Tebessa-and considered as an industrial institution and one of the main national institutions in terms of the quality of its products, the success of which depends on the extent to which it protects its human resources against work accident.