

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص :علم اجتماع تنظيم و عمل

مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع -تخصص تنظيم و عمل

تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء للمؤسسة

دراسة ميدانية المديرية الفرعية للوسائل والصيانة بجامعة الشاذلي بن جديد- الطارف

تحت إشراف الأساتذة :

د - مناعي وسيلة

من إعداد الطالبتان :

حداد سعاد

فوغالي سارة

السادة أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ محاضر (ب)	1 الدكتورة - مقدم سعاد
مشرفا ومقرا	أستاذ محاضر (ب)	2 الدكتورة - مناعي وسيلة
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر (ب)	3 الدكتورة - زعبالة لندة

السنة الجامعية :2022/2021

شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المحترمة الدكتورة مناعي وسيلة على إشرافها ومرافقتها وتوجيهاتها لنا طيلة هذا المشوار الدراسي لإنجاح هذا العمل ونقدر فيها كرم أخلاقها وسعة صدرها مع تمنياتنا لها بالتوفيق ومزيد من التألق والنجاح في مسارها المهني

لكي كل الإحترام والتقدير

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل والمحترمين لقسم علم الإجتماع الذين حملتهم ذاكرتنا بأصدق عبارات التقدير والإحترام.

ملخص الدراسة :

إن الدراسة التي تم تناولها في هذا البحث سعيًا إلى إلقاء الضوء على إحدى القضايا التي تطرح نفسها نظراً لأهمية هذه الدراسة بالنسبة للحوادث المهنية و علاقتها بالشعور بالانتماء في المؤسسة، لذلك أردنا تسليط الضوء على هذا الموضوع حيث اتضح لنا أن الحوادث المهنية تؤثر على الصحة النفسية للعامل و أدائه المهني كما و كيف يلعب العمل النفسي دوراً لا يستهان به في خلق دافعية لدى العامل و يعتبر كعامل إشباع معنوي يحفز العامل على القيام بمهامه دون الوقوع في الأخطاء و بحبوية و شغف لعمله. حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الحوادث المهنية و الشعور بالانتماء، التعرف على الظاهرة و محل الدراسة ومقاربتها سوسيولوجياً، الوصول إلى نتائج نهائية لهذا البحث و يستفاد منه الباحثين و غيرهم، تقديم توصيات و اقتراحات التي من شأنها العمل على مساعدة الموظف و المؤسسة في العمل و تحسينه، الكشف عن العلاقة التي تربط بين الحوادث المهنية و الشعور بالانتماء في المؤسسة. وقد تم مناقشة هذا البحث من خلال الدراسة الميدانية بالمديرية الفرعية للوسائل و الصيانة بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف، ومن خلال هذه الدراسة طرحنا التساؤل الرئيسي التالي : هل تؤثر الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء في المؤسسة، و قد اشتققنا منه مجموعة من الأسئلة الفرعية و تمثلت في ما يلي: هل تؤثر الحوادث المهنية على الانضباط داخل المؤسسة؟ هل تؤثر حوادث العمل على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة؟ و قد تم استخدام الوصفي التحليلي، و كانت عينة الدراسة عينة عشوائية، و استخدام الملاحظة و المقابلة و الاستمارة أدوات لجمع البيانات وكانت الاستمارة الأداة الرئيسية لجمع بيانات أفراد العينة المكونة من 25 موظفاً. وعليه توصلت الدراسة إلى النتائج التالية، تؤثر الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء في المؤسسة، تؤثر الحوادث المهنية على الأداء الوظيفي و استقرار الموارد البشرية مما يدفعهم إلى تغيير مكان العمل (دوران العمل)، حيث يعتبر هذا عائقاً أساسياً على سيرورة العمل و إلحاق الضرر بأهم عناصر العملية الإنتاجية وعدم تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة و العامل على حد سواء.

Résumé de l'étude :

L'étude couverte par cette recherche nous a amené à mettre en évidence sur d'un des problèmes qui se posent en raison de l'importance de cette étude par rapport aux accidents du travail et à leur relation avec le sentiment d'appartenance au sein de l'institution, nous avons voulu faire la lumière sur ce sujet il nous est apparu clairement que les accidents du travail affectent la santé mentale du travailleurs et ses performances professionnelles en quantité et en qualité. Le facteur psychologique joue également un rôle important dans la motivation il est considéré comme un facteur de satisfaction morale qui motive le travailleur à accomplir ses tâches sans commettre d'erreur et avec vitalité et passion pour son travail. Cette étude vise à identifier la relation entre les accidents du travail et le sentiment d'appartenance, à identifier le phénomène et le lieu d'étude ainsi que son approche sociologique, à atteindre les résultats finaux de cette recherche et à bénéficier aux chercheurs et à d'autres, et de fournir recommandations et des suggestions qui aideront l'employé et l'institution en travaillant et en l'améliorant, en révélant la relation entre les accidents du travail et le sentiment d'appartenance à l'organisation. Cette recherche a été discutée dans le cadre de l'étude de terrain menée à la sous-direction des moyens et de l'entretien de l'université Chadli Ben Djedid – El Tarf. Dans le cadre de cette étude, nous avons posé la question principale suivante: si les accidents du travail affectent le sentiment d'appartenance à l'institution? Nous en avons déduit une série de sous-questions.

Les accidents du travail ci-dessus affectent-ils la discipline au sein de l'organisation?

Les accidents du travail affectent – ils les performances professionnelles au sein de l'organisation?

La méthode analytique descriptive a été utilisée des outils

d'observation, l'entretien et de formulaire pour collecter des données.

Le formulaire était le principal outil utilisé pour collecter des données auprès de l'échantillon de 25 employés. En conséquence, l'étude a permis de dégager les résultats suivants:

- Les accidents du travail les sentiments d'appartenance au sein d'une organisation, la présence d'autres facteurs indirects qui rendent le travailleur vulnérable aux accidents du travail, absence de climat psychologique pour le travailleur qui contribue à sa survenue d'accident du travail.
- Les accidents affectent la discipline au sein d'une organisation.
- Les accidents du travail affectent la performance au travail et la stabilité des ressources humaines, ce qui les amène à changer de lieu de travail (rotation du travail) car il s'agit d'un obstacle majeur au processus de travail, endommage les éléments les plus importants du processus de protection et ne parvient pas à atteindre les objectifs souhaités à la fois l'organisation et le travailleur.

الفهرس

فهرس المحتويات

الشكر و التقدير

ملخص الدراسة

قائمة الجداول

مقدمة

34-14 الفصل الأول: الإطار النظري والمفهمي للدراسة
15 أولاً: الإشكالية
17 أسباب إختيار الموضوع
17 أهمية الدراسة
18 أهداف الدراسة
20 ثانياً: تحديد مفاهيم الدراسة
30 ثالثاً: الدراسات السابقة
34 الخلاصة
52-35 الفصل الثاني: تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء في المؤسسة
37 تمهيد
37 أولاً: الحوادث المهنية
37 تصنيف الحوادث المهنية
39 أسباب الحوادث المهنية
40 الإستهداف للحوادث
42 النظريات المفسرة للحوادث المهنية
44 نتائج الحوادث المهنية
45 الخلاصة
46 ثانياً: الشعور بالإنتماء في المؤسسة
47 تمهيد
48 العوامل المؤثرة على الشعور بالإنتماء في المؤسسة
49 أنماط وأبعاد الشعور بالإنتماء
51 شروط تحقيق الشعور بالإنتماء بنسبة عالية في المؤسسة
52 المداخل النظرية المفسرة للإنتماء التنظيمي
58 ثالثاً: الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية

59	الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية.....
59	تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء في المؤسسة.....
60	الخلاصة.....
71-61	الفصل الثالث: الأسس المنهجية لدراسة.....
63	أولا: المنهج المستخدم.....
64	ثانيا: أدوات جمع البيانات.....
64	الملاحظة.....
64	المقابلة.....
66	الإستمارة.....
67	ثالثا: مجالات الدراسة.....
67	المجال المكاني.....
68	المجال الزمني.....
69	المجال البشري.....
103-72	الفصل الرابع: تحليل وتفسير العمل الميداني.....
74	أولا: تحليل و تفسير البيانات الميدانية.....
97	ثانيا: الإجابة على تساؤلات الدراسة.....
97	1: النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية.....
98	2: الإجابة على التساؤل الفرعي الأول.....
100	3: الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني.....
101	4: الإجابة على التساؤل المركزي.....
101	ثالثا: النتائج العامة للدراسة.....
102	رابعا: الإقتراحات و التوصيات.....
103	خلاصة.....
104	خاتمة.....
110-105	قائمة المراجع.....
122-111	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
74	يبين الجنس لأفراد العينة.	01
75	يبين السن لأفراد العينة.	02
76	يبين المستوى التعليمي لأفراد العينة.	03
77	يبين الخبرة المهنية لأفراد العينة.	04
78	يبين الرتبة المهنية لأفراد العينة .	05
78	يبين الحلة العائلية لأفراد العينة.	06
79	يبين مدى التعرض لحوادث مهنية في العمل.	07
80	يبين أسبقية التعرض لحدث أثناء العمل .	08
81	يبين سبب التعرض لحوادث العمل .	09
82	يبين زيادة ضغوط العمل إلى إمكانية التعرض للحوادث المهنية .	10
83	يبين التعرض لحدث عمل و مدى تأثيره على الانضباط في العمل.	11
84	يبين ظروف العمل في وظيفتك و مدى ملائمتها .	12
85	يبين التعرض لحدث عمل وتكفل المؤسسة بالمصاب.	13
85	يبين مدى توفر تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث والإصابات.	14

86	يبين مدى شعور الموظف بالأمان و الراحة .	15
87	يبين شعور الموظف عند تعرض أحد زملائه لحادث.	16
88	يبين الوقوع المستمر في الحوادث و تقليله من الإستقرار المهني.	17
89	يبين كثر الغيابات و العطل المرضية للموظف .	18
90	يبين تأثير الحوادث على درجة الإلتزام الوظيفي.	19
91	يبين تأثير الحوادث المهنية على الأداء في العمل.	20
92	يبين تلقي الموظف لتدريب أو تكوين في مجال عمله.	21
93	يبين تأثير الحوادث المهنية على جودة العمل.	22
94	يبين تأثير الحوادث و الإصابات على الرغبة في تحمل المسؤولية.	23
95	يبين تأثير بيئة العمل على أداء الموظف .	24
95	يبين تأثير الحوادث المهنية على شعور العامل بالانتماء لمؤسسته.	25

مقدمة

مقدمة:

إن حماية العنصر البشري من الحوادث المهنية يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، حيث نجد أن معظم الأشخاص يفقدون حياتهم بسبب الحوادث المهنية مما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس الحوادث المهنية مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو الآلام والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره .

تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع الحوادث المهنية في جميع البيئات والمجتمعات، وبما أن الحوادث تعتبر من محاكات الإنتاجية في المؤسسات، إذا نلاحظ أنه يوجد جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك في ضوءها هي تصنيف الحوادث، أسبابها، أثارها على الأفراد والمعدات ولكل ما سبق فقد اهتمت الكثير من الدول من خلال إجراء العديد من الدراسات، ومن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع أو الحد من حوادث أو إصابات العمل.

حيث يتضمن هذا الموضوع خطة بحث كالأتي الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري و المفهمي لدراسة.

الفصل الأول وقد خصص ل طرح إشكالية الدراسة وتحديد لها، تساؤلات الدراسة، توضيح أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تساؤلات الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة. أما الفصل الثاني أولاً: اشتمل على تصنيفات الحوادث المهنية، أسباب الحوادث المهنية، الاستهداف للحوادث، أهم النظريات المفسرة للحوادث المهنية، نتائج الحوادث المهنية، ثانياً: العوامل المؤثرة على الشعور بالانتماء في المؤسسة، أنماط وأبعاد الشعور بالانتماء، شروط تحقيق الشعور بالانتماء بنسبة عالية في المؤسسة، المداخل النظرية المفسرة للانتماء التنظيمي، أهمية تحقيق الشعور بالانتماء، ثالثاً: الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية، تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء في المؤسسة .

أما الفصل الثالث فتعلق بالأسس المنهجية لدراسة وتضمن المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات (الملاحظة المقابلة، الاستمارة)، مجالات الدراسة (المجال المكاني، التعريفية بالمؤسسة التي تمت فيها الدراسة الميدانية، المجال الزماني، المجال البشري)، العينة وخاصيتها .

أما الفصل الرابع فتعلق بتحليل وتفسير العمل الميداني وتضمن أولاً تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء في المؤسسة، ثانياً عرض ومناقشة البيانات الميدانية، ثالثاً النتائج العامة، خاتمة التوصيات والاقتراحات، قائمة المراجع، الملاحق.

الفصل الأول

الإطار النظري والمفهمي للدراسة

أولا : الإشكالي

1 - أسباب اختيار الموضوع.

2- أهمية الدراسة .

3 - أهداف الدراسة .

ثانيا : تحديد مفاهيم الدراسة .

ثالثا : الدراسات السابقة .

أولا :الإشكالية:

نظرا للتغير الإجتماعي الذي رافقه تنوعا في الوظائف والأعمال بشكل عام ، نتيجة لتعدد المصالح وتقسيمات العمل التي تعتبر سمة من سمات المجتمع الصناعي ، الذي أدى إلى تنوع وتعدد المنظمات والمؤسسات سواء كانت صناعية ، أو خدماتية ، وكون هذه المؤسسات لا تخلو من المشكلات التي تتبع من داخلها كسوء النمط التسييري أو المناخ التنظيمي أو الأفراد الفاعلين فيها ، ومن هذه المشكلات الجديرة بالذكر الحوادث المهنية - Accident de Travail - فالحوادث المهنية من المواضيع التي لقيت إهتماما واسعا لدى من طرف الباحثين والمختصين خصوصا أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر ، رغم التدابير والإجراءات المتاحة للتقليل منها ، وذلك لتشابك وتفاعل العوامل المسببة لها ، فهي تشمل بيئة العمل التي تمثل الظروف الفيزيائية ، والتنظيمية ، والإجتماعية ، والنفسية . ولأن المورد البشري يمثل الدعامة الأساسية في الإنتاج فهو يمثل محور إهتمام المختصين بالعمل والتنظيم ، فسلامته من سلامة المؤسسة .

والتعرض للإصابات والحوادث المهنية بمختلف أنواعها له أثاره وأضراره المادية والمعنوية على كلا الطرفين الموظف والمؤسسة فغالبا ما تؤدي إلى الخسائر المادية التي تتكبدها المؤسسة جراء تلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل، إضافة الكلفة الاقتصادية العالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب الإصابات و إلى التعويضات التي تدفعها المؤسسة للمصاب أو أسرته هذا من جهة المؤسسة أما من جهة الموظف فحوادث العمل قد تؤدي بحياة الشخص إلى الوفاة أو إصابة أحد أعضائه الجسدية مما يؤدي بحياة الشخص الى الوفاة أو إصابة أحد أعضائه الجسدية مما يؤدي به إلى العجز الكلي أو الجزئي .

وبالتالي فالحوادث المرتبطة بالعمل تعد من أهم الظواهر التي تهدد صحة وسلامة الموظف الجسدية والنفسية، خاصة التأثير على الجانب المعنوي للموظف والمتمثل في الاستقرار النفسي والتوازن الانفعالي وشعوره بالانتماء للمؤسسة ، فالشعور بالانتماء يعد ظاهرة نفسية إجتماعية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة، والذي ينبع من داخل الفرد العامل، ويمكن ملاحظته من خلال انعكاسه الغير مباشر على سلوك الموظف وأثاره ونتاجه باعتبارها مؤشرات تدل عليه .

ومؤشرات الشعور بالانتماء للموظف تظهر في مدى إرتباطه بالمؤسسة وإندماجه مع الأفراد الفاعلين، وأيضا تتضح في مدى استعداده ورغبته لبذل أقصى جهوده لصالح المؤسسة والرغبة

الجادة في الحفاظ على استمرار عضويته داخل المؤسسة، فلموظف يشعر أنه جزء من المؤسسة والمؤسسة جزء منه .

ومن هذا المنطلق فشعور بالانتماء يعد أحد مظاهر الترابط بين الفرد والمؤسسة وهو عملية تبادلية بين الفرد والجماعة وبين الموظف والمؤسسة فهو حاجة إنسانية ضرورية لا يتعلق فقط بالمنافع والجانب المادي الذي يستفيد منه كلا الطرفين، بل يمكن في العلاقة الوجدانية التي تربط بين الموظف والمؤسسة وحاجته للانتماء والانتساب للمؤسسة بحيث يشعر أنه جزء ينتمي إليها، بحيث يكتسب هوية مهنية ومكانة يشغلها داخل محيطه المهني ويحقق لإشباع لحاجته المادية والمعنوية. و هذا الشعور يدفعه لبذل مجهودات أكبر أثناء تأديته لمهامه، بمعنى يشكل دافع ومحفز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف وزيادة إنتاجية المؤسسة .

ومن هذا المنطلق فقد نال موضوع الانتماء الوظيفي اهتمام العديد من العلماء والباحثين في مجال العلوم السلوكية وعلم الاجتماع والعلاقات الإنسانية نظرا لأهميته ودوره في الحفاظ على استقرار المورد البشري والمؤسسة ككل بحيث أن الشعور بالانتماء لا يساعد فقط على تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاج وتوفير الخدمات بل يساهم أيضا في رفع الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي مما يدفع الموظفين إلى تمسكهم بوظائفهم والمؤسسة التي يعملون فيها كما يعزز الاستقرار والتوازن النفسي والانفعالي للفرد العامل وبالتالي فإن الشعور بالانتماء في المؤسسة هو عامل إيجابي يساهم في توطيد العلاقات الإنسانية والاجتماعية لأن الموظف في تفاعل مستمر ودائم مع ظروف العمل المادية والمعنوية والاجتماعية، حيث يساهم بشكل كبير في تحقيق المؤسسة لأهدافها وضمن استمرارية الموظفين فيها وقيامهم بأدوارهم بشكل جيد .

فتتحسن الظروف المحيطة بالموظفين من علاقات عمل وتفاعل اجتماعي وظروف مادية ومعنوية يزيد ذلك من الشعور بالرضاء والأمان والارتباط أكثر بالعمل أو الوظيفة وعليه فإن الاستقرار المهني للموظفين مرتبط بالظروف المحيطة بهم، فبقدر ما تتحسن ظروف العمل بقدر ما يزيد رضائهم عن هذه الوظيفة وبالتالي يزيد تمسكهم وارتباطهم بها وبمكان العمل مما يشجعهم على المبادرة والابتكار وإبداع وتوافقهم المهني وتحقيق استقرارهم وعدم التفكير لترك وظائفهم . لذا تعد الحوادث المهنية داخل المؤسسة انعكاسا لظروف العمل وتفاعل العديد من العوامل المادية والمعنوية والاجتماعية وبالتالي شعور الانتماء للموظف بمؤسسته الذي يحدد كفاءته ومدى التزامه نحو مهنته ويحقق له أكبر قدر من الشعور بأهميته ودوره فيها .

وانطلاق من هذا الطرح يمثل متغيري الحوادث المهنية والشعور بالانتماء للموظف من الظواهر التنظيمية الهامة داخل المؤسسات، وذلك من خلال مساهمتها في تحقيق الأهداف لكلا الطرفين الموظف/ المؤسسة وبهذا سنحاول في دراستنا هذه إلقاء الضوء على هذين المتغيرين ودراسة كل منهم دراسة سوسيولوجية.

2 - أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب التي أدت إلى اختيار الموضوع تتمثل فيما يلي :

1.2 أسباب ذاتية:

- الميل الشخصي والرغبة في تناول موضوع الحوادث المهنية لدراسة والبحث فيها .
 - الاهتمام بموضوع أو ظاهرة الشعور بالانتماء باعتباره يحمل جانب نفسي واجتماعي فهي من المواضيع التي تثير اهتمامي الخاص .
 - إعتقادنا بأهمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية وبأنها تلعب دور كبير في العمل .
 - التأكد من أن الشعور بالانتماء له دور كبير ويعد عامل من عوامل نجاح واستمرارية المؤسسة .
- ### 2. 2 - أسباب موضوعية :

- اكتشاف المعرفة وتطويرها والتدريب على المنهجية الصحيحة في البحث العلمي في إطار التخصص .
- كون هذا الموضوع يعد من المواضيع الجديدة المطروحة في الكلية تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعتنا وفضولي المعرفي للتوصل لنتائج البحث في النهاية والتأكد والإجابة عن التساؤلات المطروحة في إشكالية بحث الدراسة .
- استخدام هذه الدراسة كمرجع مساعد في بحوث الطلبة المقبلين على البحث العلمي .
- إثراء مكتبة العلوم الاجتماعية والإنسانية بدراسة تتناول متغير الحوادث المهنية وشعور الانتماء للموظف في المؤسسة.

3 - أهمية الدراسة:

تتسم أهمية هذه الدراسة من كونها تجمع بين عنصرين مهمين هما الحوادث المهنية والشعور بالانتماء للموظف فبتالي استمدت هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع المحوري .

3 ± الحوادث المهنية:

- تعتبر الحوادث المهنية من الظواهر الأساسية التي يجب على أي مؤسسة الاهتمام بها لتقليل من حدة خطورتها من جانبي الموظف والمؤسسة في حد ذاتها .
- نظرا للأهمية البالغة لموضوع الحوادث وكونه من بين المواضيع الهامة التي أستهدها الدارسون في عدة مجالات، وبالتالي فإن إهمال وتجاهل حوادث العمل في المؤسسات يؤدي إلى زيادة التوتر بين إدارة المؤسسة والموظفين العاملين فيها، وكلما علمت المؤسسة بالأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل استطاع العمال والموظفون أن يعملوا في جو ملائم من الراحة والأمن مما يؤدي في النهاية إلى شعور الموظف بالارتياح والطمأنينة وبالتالي تكمن أهمية الدراسة في حماية العنصر البشري من مخاطر العمل وكيفية الحفاظ عليه وعلى سلامته ونشر الثقافة السلوكية الوقائية في الوسط المهني .

2.3- الشعور بالانتماء :

- في ميدان الدراسة محور الشعور بالانتماء يمثل أهمية لأنه من المصطلحات القيمة والتي تحمل خصوصية ترتبط بالموظف نفسه من ناحية وبميدان الدراسة من ناحية أخرى، كونه يعبر عن علاقة تبادلية بين المؤسسة والموظف ويبين مدى الارتباط بينهما ودوره في إشباع حاجاته المادية والمعنوية وتمسكه باستمرارية عضويته وانتسابه للمؤسسة وتحقيق أهدافها.

4- أهداف الدراسة:

- سعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي كما يلي :
- التعرف على الظاهرة ومحل الدراسة ومقاربتها سوسيولوجيا .
 - تحديد العلاقة بين الحوادث المهنية وشعور بالانتماء .
 - الوصول لنتائج نهائية لهذا البحث ولكي يستفاد منه الباحثين وغيرهم .
 - تقديم توصيات واقتراحات التي من شأنها العمل على مساعدة الموظف والمؤسسة في مجال العمل وتحسينه .
 - الكشف عن العلاقة التي تربط بين الحوادث المهنية والشعور بالانتماء للموظف في المؤسسة .
 - التأكيد على شعور الانتماء وكيفية تعزيزه لكي يساهم في نجاح المؤسسة كونه شعور إيجابي وله انعكاسات على الموظف والمؤسسة معا .

- القيام بدراسة ميدانية لهذا الموضوع والتأكد من النتائج الميدانية .
- التعرف على درجة الانتماء الوظيفي لدى موظفي جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف - بالمديرية الفرعية للوسائل والصيانة بالإدارة المركزية للجامعة.
- ومن خلال هذه الدراسة طرحنا التساؤل الرئيسي التالي:
- هل تؤثر الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء للمؤسسة؟
- وقد اشتققنا منه مجموعة من الأسئلة الفرعية وتمثلت في ما يلي :
- هل تؤثر الحوادث المهنية على الانضباط داخل المؤسسة؟
- هل تؤثر حوادث العمل على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة؟

ثانياً - تحديد مفاهيم الدراسة :

1- الحوادث المهنية :

1 - 1 مفهوم الحوادث:

- لغة :

الحادث هو الطارئ من الأمور، وجمعه حوادث ما يقع بصفة فجائية وعرضية دون تخطيط وقصد¹.

- إصطلاحاً :

الحادث (Accident) بمعناه الواسع بأنه كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس والأشياء فهي أفعال غير مقصودة وغير مرغوب بها².

1- 2 - مفهوم المهنة :

- لغة: يَمَهُنُ، مَهَنٌ، مِهْنَةٌ: الرجل عمل في صنعة.

المهنة هي الحذق في العمل أو العمل نفسه³

- إصطلاحاً :

يقصد بالمهنة مجموعة الأعمال المتشابهة إلى حد ما في الواجبات⁴.

ويعرفها " لينتون " - Linton - بأنها الجانب الدينامي لمركز الفرد أو وضعه أو مكانته في الجماعة .

أما رويتر يعرفها وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في الجماعة او موقف اجتماعي.

1-علي بن هادية، بلحسن البليش، الجيلالي بن الحاج يحي، محمود المسعدي، القاموس الجديد الطلاب، معجم عربي مدرسي القبائي، المؤسسة الوطنية، للكتاب،(ط. 7)، الجزائر، 1411، 1991، ص 265.

2- نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار الصفاء، عمان، الأردن،(ط 2) ، 2013 ، 1434، ص 488.

3- المرجع نفسه .

4-فرج عبد القادر طه: علم النفس التنظيمي، دار المعارف،(ط.6)، القاهرة، 1988، ص80.

3-1 - مفهوم الحوادث المهنية :

- اصطلاحا :

تعرف الحوادث المهنية «Accident» بأنها واقعة مفاجئة غير «مقصودة أو مخططة» يترتب عليها وقوع ضرر جسمي أو عقلي أو وظيفي أو مادي وقد تقع الحادثة اما أضرارها فتوشك على التحقق وتعرف أيضا الحوادث المهنية على أنها: كل ما يقع للعامل أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات¹

حوادث العمل هي كل ما ينطبق على الحوادث بشكل عام من عدم توافر القصد أو النية في وقوع الحادث، ووقوعه خارج إدارة الشخص العامل، وتترتب عنها أضرار مادية أو بشرية تؤدي إلى إعاقة العمل أو الإنتاج أو توقفه².

من خلال هذه التعريفات نلاحظ أنها جميعا تشترك في نقاط مهمة وأساسية. هي صفة الفجائية وعدم القصد والتوقع وتسببها بأضرار تصيب الفرد العامل مما تسبب له إصابات (أضرار جسدية، نفسية، عقلية) وأضرار تمس المؤسسة تتمثل في الخسائر المادية (تلف المعدات والآلات) أو وظيفية تتمثل في توقف أو تعطيل الإنتاج .

وبالتالي هنا فالحوادث المهنية هي كل واقعه تقع أثناء العمل بصفة طارئة دون تخطيط لها أو سابق إنذار ينتج عنها أضرار للموظف والمؤسسة على حد سواء، وتتعدد فيها من حيث درجه الخطورة والأسباب والنتائج .

¹ - بوفلجة غياث: مبادئ التسيير البشري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2016، ص 105.

² - نادر أحمد أوشيجة: إدارة الموارد البشرية إطار نظرية وحالات عملية، دار الصفاء لنشر والتوزيع، (ط2)، عمان، 2013، 1434، ص 488

1-4- مفهوم حوادث العمل من وجهة نظر قانون العمل الجزائري :

يعتبر القانون حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل، ويعتبر أيضا حادث العمل كل حادث يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبق تعليمات صاحب العمل وكذا في حالة الإلحاق، كما يعتبر حادث العمل الحادث الذي يقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له بالذهاب الى عمله أو الرجوع منه مهما كانت وسيلة النقل المستعملة¹.

1-5 - المفهوم الإجرائي :

تعتبر حادثا مهنيا كل حادثة تصيب العامل أو الموظف فجأة أثناء تأديته في لمهام عمله ينجم عنها إصابة بدنية أو عقلية أو أضرار بالمؤسسة من ناحية تلف المعدات أو تعطيل سيرورة الإنتاج .

1-6- بعض المفاهيم المرتبطة بالحوادث المهنية :

هناك بعض المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالحوادث المهنية نذكر منها :

- الإصابة :

و تكون في شكل جروح أو إعاقات أو عاهات

وتعرف الإصابة في محيط العمل بأنها: كل ما ينشأ عن حوادث العمل من أضرار جسمية او وظيفية وهناك من يضيف لها الأضرار العقلية والنفسية الناجمة عنها .

- الأمراض المهنية :

يقصد بها تلك الأمراض التي تكثر الإصابة بها بين المشتغلين في مهنة معينة أو تميز بعض المهن مع وجه التحديد، والتي يمكن أن يثبت أصحابها صلتها بمهنتهم، وقد تعتبر هذه الأمراض المهنية بمثابة حادثة لكنها تختلف عنها بعض الشيء لتأخر ظهور الأعراض والنتائج بعض الوقت².

يتضح من خلال هذين التعريفين أن الإصابة هي ما ينتج عن الحوادث أي الاثار المرافقة لها .

¹ عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية لنشر، د. ط، حيدرة، الجزائر، 2003، ص 306.

² أحمد عبد النبي: مرجع سابق ذكره، ص 200.

2- مفهوم الشعور بالإنتماء :

2-1 - مفهوم الشعور :

- لغة :

هو الإحساس و الإدراك بلا دليل، أحس به وعلم¹

- اصطلاحا :

يعرف علماء النفس الشعور على أنه الحدس النفسي الذي نطلع به على حالتنا الداخلية .
تعريف «هاملتون» الشعور هو معرفة النفس بأفعالها وانفعالاتها، فهو إذن معرفة مباشرة أو حدس نفسي يكشف به الإنسان بطريقة مباشرة لما يجري في نفسه من عمليات عقلية كالأفكار والذكريات والعواطف.²

من جهة أخرى فالشعور هو العملية الأولية وهو المرحلة الأولى من النشاط المعرفي، فهي تعد عملية أولى لأنها لا تعكس حقيقة الأشياء ككل، وإنما تعكس فقط خصائصها المنفردة ويطلق مع هذه العملية مصطلح الإدراك الحسي. فالإدراك الحسي ليس مجرد تراكم إحساسات أو تجمع انطباعات وإنما هو عمليات عليا تمثل مراحل متقدمة في عمليات المعرفة العقلية³.
من هذه التعريفات نستخلص أنا الشعور يمثل خبرة انفعالية تعبر عن الحالة الداخلية للفرد فهو إدراك حسي للأشياء الموجودة في البيئة والتي تنعكس من خلالنا (أنفسنا) .

2-2 - مفهوم الانتماء :

- لغة :

انتمى، ينتمي، انتماء فلان انتسب وبغني الانتساب⁴.

- اصطلاحا :

الانتماء هو امتداد اللحمة والموالاة، والأصل في الإنسان إرتماءه لأسرة من أب وأم، حيث المحضن

¹-علي بن هادية، بلحسن بليش،الجيلالي بن حاج يحي،محمود المسعدي: مرجع سابق ذكره ص. ص 524.525

²- زلوف منيرة: مفاهيم أولية في الشخصية ودورها في حياة المراهق، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2016، ص13.

³- عبد العلي الجسماني: الأمراض النفسية - تاريخها- أعراضها- علاجها- الدار العربية للعلوم، ط. 1، بيروت، لبنان، 1998، 1418هـ، ص. ص 38.39.40

⁴- علي بن هادية،الجيلالي بن حاج يحي، محمود السعودوي: مرجع سابق ذكره ص 108.

الطبيعي للإنسان، ثم تنشأ ولاءات وانتماءات للمؤسسات الاجتماعية التي من شأنها تلبية مصالح أفرادها، وهنا تكن قوة هذه المؤسسات التي تدفعهم وتحملهم على الولاء إليها ببذل جهدهم لخدمتهم والعمل على تطويرها، لما يتحقق لهم مصالح بالانتماء إليه.¹

- كما يعرف الانتماء على بأنه عضوية الفرد من الجماعة، أي ضرورة أن يكون الفرد جزء من الجماعة.²

يستخدم مفهوم الانتماء لدلالة على قوة جذب الجماعة لأفرادها ويعرف كذلك بأنه القوى التي تجذب الأعضاء إلى الجماعة والتي تدفعهم إلى البقاء فيها ومقاومة التخلي عن عضويتها.³

- ومن خلال هذه التعريفات نلاحظ أن جميعها تشترك في فكرة أساسية وهي عضوية الفرد في الجماعة وانجذابه لها مما تدفعه إلى التمسك بها والحفاظ على عضويته فيها نظرا لما توفره من إشباع حاجاته وهنا تكمن قوة تأثيرها .

2 - 3 - مفهوم الشعور بالانتماء :

- إصطلاحا :

يشير الانتماء التنظيمي إلى مدى الإخلاص والولاء الذي يبديه الفرد اتجاه عمله و انعكاس ذلك على تقبل الفرد أهداف المنظمة التي يعمل فيها وتفانيه وغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها.

- ولقد تنوعت مفاهيم الانتماء التنظيمي حيث اتفق الباحثون على أن مفاهيم الانتماء يمكن أن تتدرج تحت ثلاث مداخل وهي :

- مدخل التبادل .

- المدخل النفسي .

- المدخل المشترك .

²- فتحي حسن ملكاوي: فقه الانتماء إلى المجتمع والأمة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ط. 1، المركز الرئيسي في الولايات المتحدة الأمريكية، مكتب التوزيع في العالم العربي، بيروت، لبنان، 2012، 1432، ص. ص 95.96.

Books. google. dz/ books تم التصفح يوم 17.04.2022، 11.00 على الساعة

³- محمد فاتح محمود بشير المغربي،: أصول الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، ط. 1، ص 189.

⁴- المرجع نفسه، ص 364.

2-3-1- المدخل المتبادل :

يعتمد هذا المدخل على المفهوم الذي قدمه «بيكر» سنة 1960 والذي يبين فيه أن الانتماء التنظيمي يعكس ارتباط الفرد بالمنظمة وعدم رغبته في تركها نتيجة لوجود منافع وفوائد، سيفقدتها إذا ترك المنظمة، ولا تقتصر هذه المنافع على الناحية المادية فقط بل تمتد لتشمل الناحية المعنوية أيضا مثل مركز الشخص في المؤسسة أو الصدقات التي يكونها .

- تعريف «Hrebiniak and Alluto» الانتماء التنظيمي هو ظاهرة تنشأ نتيجة لعلاقات التبادل بين الفرد والمنظمة وتستمر باستمرار هذه العلاقة .

يشير هذا التعريف إلى العلاقة التبادلية القائمة بين الطرفين وهما الموظف والمؤسسة (المنظمة) والتي يستفيد فيها كلى العنصرين بحيث تمثل المؤسسة القوة الجاذبة للفرد نظرا لما توفره من فوائد ومنافع وإشباع لحاجاته، المادية والمعنوية، والفرد الذي يمثل القوة الفاعلة فيها ويقدم جهده الذي يبذله من أجل تحقيق أهداف المؤسسة .

2-3-2- المدخل النفسي :

يعتمد هذا المدخل على المفهوم الذي قدمه «porter» وزملائه عام 1974 ووفقا لهذا المدخل فإن الانتماء التنظيمي يمكن وصفه من خلال ثلاثة عناصر :

- قبول القيم وأهداف المنظمة .

- رغبة الفرد في بذل جهود أكثر لصالح المنظمة .

- رغبة الفرد في الحفاظ على عضوية المنظمة .

وفي ما يلي يعرض الباحث لبعض مفاهيم الانتماء التنظيمي وفقا لهذا المدخل :

- تعريف «porter et al» الانتماء التنظيمي عبارة عن القوة النسبية لمدى اندماج الفرد في منظمة معينة .

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن للانتماء التنظيمي بعدا نفسيا يتركز في قوة اندماج الفرد في الجماعة ورغبته في الحفاظ على عضويته في المؤسسة والذي يشير إلى شعور الفرد بالانتماء للجماعة الذي بدون هذا الشعور لن يحقق تماسك الجماعة .

2-3-3- المدخل المشترك: قام «Meyer et Allen» سنة 1984 بتقديم المدخل المشترك ووفقا

لهذا المدخل فإن الانتماء التنظيمي يعتبر ذا بعدين رئيسيين هما :

- الانتماء الاستمراري :

يعكس هذا البعد ميل للاستمرار في العمل في المنظمة بسبب الخسائر التي سيتحملها إذا ترك المنظمة ويتفق هذا المفهوم مع مدخل التبادل .

- **الانتماء العاطفي:** ويعد هذا البعد ارتباط الفرد وتوافقه واحتوائه مع المنظمة التي يعمل بها. ويتفق هذا المفهوم مع المدخل النفسي .

ثم أضاف بعداً آخر، للانتماء التنظيمي هو الانتماء المعياري :

الذي يعكس تعهد الفرد الأدبي بالبقاء في المنظمة بسبب القيم التي يعتنقها الفرد. وتتبع هذه القيم من مصدرين هما :

- المصدر الأول :

القيم التي يعتنقها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة (الأسرة والثقافة الاجتماعية)

- المصدر الثاني:

وبذلك يتضح أنا مفهوم الانتماء وفقاً للمدخل المشترك يشمل ثلاثة أبعاد هي الانتماء الاستمراري والانتماء العاطفي (نفسى) والانتماء المعياري، وكل ذلك يعزز من شعور الموظف الإيجابي اتجاه مؤسسته، وتنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة إنتاجيتهم¹

2-4 - المفهوم الإجرائي لشعور بالانتماء :

الشعور بالانتماء هو شعور إيجابي اتجاه المؤسسة، يترجم في نماذج سلوكية معينة تظهر مدى الانسجام بين أهداف وقيم الموظف والمؤسسة والتوافق بين الأهداف لكلا الطرفين كذلك تظهر في الإخلاص وبذل الموظف لأقصى ما عنده من مجهودات لضمان استمرارية عضويته وانتسابه للمؤسسة وعدم تركها وسعيه لنجاحها .

1 محمد سرور الحريري: ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية الخاصة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط. 1، عمان، الأردن، 2016. ص. 111.113.114.115.

3 - مفهوم الموظف:

- لغة :

الموظف هو من يشغل وظيفة في إحدى المصالح الحكومية.¹

- اصطلاحاً :

يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري².

- هو التعريف الإجرائي:

كل شخص يشغل وظيفة أو منصب عمل يقوم بأداء مهام وواجبات تابعة لهذا المنصب أو الدور الذي يقوم به ، وتبعاً لهذه الواجبات فهو يتقاضى أجراً مقابل الجهد المبذول سواء كان جهداً عضلياً أو ذهنياً بحيث يحقق إشباعاً لحاجاته المادية والمعنوية ويحقق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل م ع .

4 - مفهوم المؤسسة :

- لغة :

هو من يكون الشيء من عدم من يضع أساساً للبناء.³

- اصطلاحاً :

تتعدد المفاهيم حول مصطلح المؤسسة حيث نجد علماء الاجتماع يطلقون عليها مصطلحات عديدة منها: مصطلح التنظيمات أو التنظيمات الاجتماعية أو المنظمات أو المنشأة .
فنجد تعريف المؤسسة الاجتماعية هي جماعة من الناس اجتمعت لتحقيق مصلحة أو عدة مصالح مشتركة .

- ويعرف بارسونز المؤسسة بأنها : وحدات تقوم وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة .

- ويعرف برنارد المؤسسة بأنها : أنساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني، ويتكون النسق التعاوني من عناصر معينة مركبة فيزيقية بيولوجية شخصية واجتماعية تنشأ بينهما علاقة منظمة من نوع خاص كنتيجة لتعاون بين شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد

¹-علي هادية الجيلالي، بن الحاج يحيى، محمود السعودي: مرجع سابق ذكره، ص 1169.

²-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: المادة 4، العدد 46، 20 جمادى الثانية، عام 1427-16 يوليو 2006 م .

³-علي هادية الجيلالي: بن الحاج يحيى، محمود السعودي، مرجع سابق ذكره، 1173.

على الأقل.

- ويعرف "ماكس فيبر" المؤسسة بأنها : تركيب بيروقراطي وظيفي يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم حيث تم تركيب البيروقراطيين في سلم أو توراتي يضمن الرقابة بالقواعد الوظيفية .

- ويعرف "بودون و بوريكو" المؤسسة فيقولان : إن المؤسسات هي أساليب للعمل والإحساس و التفكير، (متبلورة) وإلى ما ثابتة ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة.¹

- ويعرفها "أميتاي إتزيوني" « Etzioni » على أنها: وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين.

- يتشارك تعريف "إتزيوني" مع تعريف "بارسونز" للمؤسسة بأنها وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة. و يشترط "بارسونز"، أن تكون تلك الأهداف واضحة وتعمل على تحقيقها. ويتطلب تحقيق الأهداف وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيقها.²

المفهوم الإجرائي :

هي كل هيئة عامة أو خاصة لها هيكل تنظيمي رسمي تقوم بتوظيف عمال وفق علاقة تبادلية بين المؤسسة و الموظف بحيث يؤدي الموظف مهاماً مقابل أجر تقدمه المؤسسة يضمن له إشباع لحاجاته المادية.

1- مراد زعيبي: مرجع سابق ذكره ص. ص 44.43

2- رابح كعباش : علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال، مطبعة سيرا د. ط، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 1427-2006 ، ص. ص 28، 29

قدم «السيد الحسيني» تعريفا لا يختلف كثيراً من التعريفات السابقة ، بحيث يرى أن المؤسسة هي " وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة ، وتتخذ طابعاً بنائياً يلام تحقيق هذه الأهداف ويشترط أن تكون الأهداف محددة بدقة ، بحيث ترسم صياغتها أبعاد ونشاطها والآمال التي تسعى إلى تحقيقها ، وتكمن أهمية هي الأهداف في أنها مصدر وجودها و الأساس الذي ينظم المعايير والقواعد التي من خلالها يقيس فعاليتها وقدرتها على تحقيق هذه الأهداف بحيث تضمن استمرار وتوازن التنظيم والمؤسسة.¹

- تعريف «روبرت فورد - Rebert ford» «وزملائه للمؤسسة على اعتبار أنها . مجموعة من الناس يتصلون ببعضهم البعض من أجل تحقيق هدف معين.²

وانطلاقاً من ذلك فإن المؤسسة تعيش تفاعلاً مستمراً داخلياً بين أنساقها الفرعية وخارجياً مع الأنصاف الاجتماعية الأخرى، والمؤسسة في البيئة التي يقضي فيها الأفراد جل أوقاتهم وفيها تنظم علاقاتهم وأنشطتهم وجهودهم لإشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.

- التعريف الإجرائي : المؤسسة هي كل هيئة عامة أو خاصة تضم مجموعة من الناس هم الموظفون يقومون بوظائف ومهام مختلفة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة إشباع حاجاتهم .

¹ - علي بن هادية، الجليلي بن الحاج يحي، محمود السعودي: مرجع سابق ذكره ص.ص 29.30

² - طلعت إبراهيم : علم إجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع ، د.ط القاهرة. 2008، ص 23.

ثالثا - الدراسات السابقة:

1- الدراسة الأولى :

- دقيش خندودة: « الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية » ، وهدفت هذه الدراسة الى :
- البحث عن عامل آخر بشري قد يساهم في التعرض أو الوقوع في حوادث العمل يتمثل في الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين .
- التعرف على مدى تطابق الدراسات النظرية وجوانب المعرفة التي تناولت موضوع حوادث العمل، أسبابها، نتائجها ونظريات مفسرة لها مع الواقع الصناعي بالمؤسسات الصناعية الجزائرية . وتمثلت عينتها على العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها والذي بلغ عددهم 54 عامل واستخدمت أداة الاستمارة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي .
- وكان من أبرز نتائجها :
- كلما زادا الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل .
- وجود دالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث الذي أكد أن أفرادها تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية .
- وجود درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة ويترجم ذلك أن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية¹ .
- **التعقيب :**

تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل إلا أن موضوع الحوادث لازال موضوعا واسعا ويحتاج إلى مزيد من البحث لأن أسباب الحوادث عديدة ومتشابكة لإختلاف العوامل وكذلك تعدد الأثار. وقد إستعنا من نتائج هذه الدراسة في بناء وتطبيق إستمارة بحثنا خاصة في مدى درجة وعي المبحوثين من زاوية تطبيق واتباع قواعد وأساليب الوقاية من

¹- دقيش خندودة: الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

تم التصفح بتاريخ 20.01.2022 على الساعة، 21.30، <http://dspace.univ.telmcen.dz.pdf>

الحوادث في العمل .

2- الدراسة الثانية :

- سمير حديبي: « حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية » ، وهدفت هذه الدراسة الى :
- الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية .
- محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة .
- الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها الحوادث المهنية على الصعيدين المادي والبشري.
- وتمثلت عينتها على العاملين لقسم التركيب النهائي بملحقة التصنيع بمركب الجرافات والرافعات (C.P.G) البالغ عددهم 140 عامل واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي .

وكانت أبرز نتائجها كالتالي :

- الوقوع المستمر في الحوادث يقلل من الروح المعنوية لدى العمال .
- الوقوع المتوالي في الحوادث يقلل من الروح المعنوية خاصة خاصة إذا كانت درجة الخطورة بالإصابة كبيرة ما يؤثر سلبا على الفرد جسديا ومعنويا خاصة .
- يساهم الأمن الصناعي في الرفع من الروح المعنوية لدى العاملين حيث تبين أن توفر الأمن الصناعي من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية للعمال.¹

التعقيب :

هنا تطرق الباحث إلى تأثير الحوادث على الروح المعنوية وهو جانب نفسي يشبه يتشابه مع بحثنا كون المتغير التابع لدراستنا وهو الشعور بالإنتماء حيث يحمل كذلك الجانب النفسي ، لذلك فقد أفادتنا كثيرا هذه الدراسة خاصة في الجزء النظري للدراسة من ناحية المفاهيم ، كذلك التطرق إلى الروح المعنوية كمؤشر من مؤشرات الشعور بالإنتماء خاصة في التأثير النفسي للحوادث على العامل .

¹- سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، 2008 .

تم التصفح بتاريخ 21.01.2022. على الساعة 13.04، pdf، <http://archives.umc.edu.dz>

3- الدراسة الثالثة :

- رضوان سامية: «أثر الاتصالات غير الرسمية على الروح المعنوية لدى العمال المنفذين»
وهدفت هذه الدراسة إلى :

- الكشف عن التأثير الإيجابي أو السلبي للاتصالات الغير الرسمية مع معنويات العمال .
- محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بالاتصال الغير رسمي والعمل الجماعي والتعاون بين العمال وتوظيفه لحل الصراعات العمالية وجعله محفز لأداء العمل على أكمل وجه .
- وتمثلت عينتها على العاملين بمركب المجارف والرافعات والذي بلغ عددهم 639 عاملا واستخدمت أداة الاستمارة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها :
- إعادة النظر في نظام الأجور والعلاوات والعمل على تحسين الأداء .
- تطبيق المسؤولين للقوانين على جميع العاملين دون تمييز ومنحهم فرص متكافئة في العمل .
- الاستماع لشكاوي العمال وأخذها بعين الاعتبار والعمل على معالجتها.¹

-التعقيب:

تطرق الباحث إلى جانبا مهما وفعال في دراسته لموضوع الإتصال وأثره على الروح المعنوية ، حيث إستفدنا من نتائج الدراسة خاصة للتعلم في موضوع دراستنا للشعور بالإنتماء بإعتباره يشمل عنصر الروح المعنوية للعامل .

1 -رضوان سامية: أثر الاتصالات الغير رسمية على الروح المعنوية لدى العمال المنفذين، رسالة مكملة لنيل

شهادة الماجيستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، بقسنطينة، 2006، 2005.

تم التصفح بتاريخ 2022.01.121 على الساعة، 15.00، <http://bu.umc.edu.dz.pdf>

4 - الدراسة الرابعة:

- دوباخ قويدر: «مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية» وهدفت هذه الدراسة إلى :

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل .

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية .

وتمثلت عينتها على العاملين بمؤسسة صناعة الكوابل والذي بلغ عددهم 70 عاملا واستخدمت أداة الملاحظة والاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي .
وكان من أبرز نتائجها :

- العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي .

- استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل والحوادث المهنية .

- تأكيد معظم العمال أن المشاكل التي تجعلهم لا يستعملون وسائل الوقائية الفردية والجماعية أثناء العمل بصفة دائمة هي مشاكل منها ما هو متعلق بظروف العمل كالحرارة والتهوية وغيرها...¹
- **التعقيب :**

تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى توضيح مساهمة الأمن الصناعي للوقاية من حوادث العمل ، ومع هذا يستحق الموضوع المزيد من الأبحاث والدراسات كون الأمن الوقائي متوفر بدرجة ضئيلة في مؤسسات ومنظمات العمل ، خاصة فيما تعلق بظروف العمل والتي تشمل ظروف فيزيقية ، إجتماعية ، سيكولوجية .

¹-دوباخ قويدر: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009، 2008.

تم التصفح بتاريخ 20.01.2022، على الساعة، 11.15، <http://archives.umc.edu.dz.pdf>

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة أو مبررات إختيارها كما تناولنا تحديد المفاهيم والدراسات السابق، فقط بين هذا الفصل الدور العام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية في تفسير وتحليل ومقارنة نتائج هذه الدراسات، فمن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث أخذ فكرة جديدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم ووضع تفسيرات أكثر عمقا لها وما توصل إليه من الميدان وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهره

الفصل الثاني

تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء

- تمهيد -

أولا : الحوادث المهنية.

1 تصنيفات الحوادث المهنية .

2 أسباب الحوادث المهنية .

3 الإستهداف للحوادث .

4 النظريات المفسرة للحوادث المهنية .

5 نتائج الحوادث المهنية .

خلاصة

تمهيد :

تعتبر ظاهرة الحوادث من أهم مشكلات الصناعة وأدحها ثمنا، نظرا للتكاليف الباهظة و الخسائر الكبيرة التي تخلفها على أكثر من صعيد ، فضلا عن الإصابات و الأخطار التي تصيب العامل . و في هذا الفصل سنتطرق الة أهمية موضوع الحوادث المهنية ، كما سنعرض أهم التعاريف التي وضعها الباحثون و المشتغلون بميدان الأمن الصناعي للحوادث العمل ، كما نوضح بعض المفاهيم المرتبطة بها ، إضافة إلى تصنيف الحوادث المهنية و تحديد أسبابها و أهم المتغيرات المرتبطة بالحوادث المهنية و الذكريات المفسرة لها ، ثم نتطرق إلى أثر و نتائج الحوادث المهنية و تداعياتها الفردية و الجماعية و التنظيمية .

1- تصنيفات الحوادث المهنية :

تصنف الظاهرة أيا كان نوعها يكون الغرض هو المقارنة وإجراء البحوث و الدراسات و تسهيل التعامل و إدارتها ، فلا يمكن مثلا بأي حال من الأحوال المقارنة بين حوادث المرور و حوادث ورشات العمال و مكاتب الموظفين ، أو حوادث الطائرات بحوادث البواخر و السفن ، و على أية حال فان تصنيف حوادث العمل يمكن إخضاعها لعدة طرق :

- حوادث يمكن تجنبها : تكون متعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية و الصيانة و درجة الوعي لدى العمال
 - حوادث لا يمكن تجنبها : هي حوادث خارجة عن نطاق السيطرة لدى العمال ، أي أنها خارجة عن إطار السيطرة الجسمية و العقلية و التنظيمية و درجة التوعية الوقائية لدى العمال
 - حوادث يترتب عنها ضرر : تختلف عند وقوعها قد تلحق الضرر بالعامل أو بوسائل الإنتاج و بالتالي تختلف خسارة المؤسسة .
 - حوادث لا يترتب عنها ضرر : هي تلك الحوادث التي لا تخلف ورائها أضرار بشرية و لا مادية بل إضاعة بعض الوقت أو تعطيل الإنتاج .
 - التصنيف من حيث النوع : حوادث مرور ، حوادث المناجم ، حوادث طائرات ، أو اي حوادث خطيرة أخرى أو غير خطيرة .
 - التصنيفات من حيث النتائج : و تنقسم إلى
- 1-1 حوادث بضرر باستمرارية العمل :

- حوادث تؤدي الى توقف العمل (AAA) (Accident avec arret)

- حوادث لا تؤدي الى توقف العمل (Accident sans arret (ASA¹) . 1

1-جدول يوضح تصنيف المخاطر المهنية وفق المعهد الوطني للبحث في الصحة -INRS-

1-مخاطر السقوط (انزلاق الارجل)	11-مخاطر الكهرباء
2-مخاطر المناولة اليدوية (التعامل مع الثقل)	12-مخاطر الانارة
3-مخاطر التعامل الميكانيكي مع الثقل	13-مخاطر العمل على الكمبيوتر
4-مخاطر السير داخل المؤسسة	14-مخاطر البيئة المناخية
5-مخاطر سقوط المواد	15-مخاطر نقص النظافة
6-مخاطر المعدات و الآلات	16-مخاطر تدخل مؤسسة خارجية
7-مخاطر الضوضاء	17-مخاطر الطريق
8-مخاطر المواد، المنتجات، المخلفات	18-مخاطر السقوط من الارتفاعات
9-مخاطر الحريق و الانفجار	19-مخاطر اخرى
10-مخاطر نقص التكوين	

اضافة الى هذه الانواع من المخاطر توجد تصنيفات أخرى منها :

- مخاطر متعلقة بمساحات العمل .
- المخاطر البيولوجية و الكيميائية .
- المخاطر النفسية و الاجتماعية .
- مخاطر حوادث العمل .²

1- إيمان بوراس : حوادث العمل وتأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص محاسبة ومالية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2016-2017 ، ص 11 .
pdf , bib.Univ.oeb.dz // http : تم التنصح بتاريخ: 2022/01/12 على الساعة 13:45

2- حمادة ليلي : دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة ، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل لمؤسسة القلد لولاية تيارت ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة وهران 2 ، الجزائر 2018 ، ص18

2 - أسباب الحوادث المهنية :

يتعرض الكثير من العمال الى حوادث و اصابات مختلفة أثناء تأديتهم للعمل ينجم عنها الوفاة أو الاعاقة الكلية أو الجزئية و المؤقتة و تحدث آثار بليغة بالعامل من جهة و المنظمة من جهة أخرى و من اسباب الحوادث نذكر ما يلي :

قلة الخبرة لدى العاملين :

و خاصة الجدد منهم و الذي لم يتكيفوا مع بيئة العمل و ينقصهم التدريب
الحالة الصحية للعامل :

حيث يتعرض العامل لظروف صحية تؤدي به الى عدم التركيز و الوعي مما يعرضهم للحوادث
الحالة النفسية :

بعض العاملين يعانون من التوتر و الارهاق مما تؤدي الى فقدان التوازن النفسي المطلوب في
التعامل مع الألة فتسبب له اصابات و حوادث
عدم استخدام وسائل الوقاية :

بعض العاملين يهملون وسائل الوقاية الشخصية التي تحميهم من التعرض للإصابات مثل
النظارات الوقائية و غطاء الرأس و القفازات و الأحذية المطاطية و بدلات العمل الواقية
- عدم ملائمة ظروف العمل :

البيئة الغير مناسبة كنقص التهوية و الانارة و الغبار و انبعاث الغازات الكريهة كل هذه العوامل
تخلف بيئة غير مناسبة للعمل و انجاز المهام و تسبب الحوادث .
- عدم ملائمة وسائل العمل:

هناك بعض الوسائل و الآلات غير ملائمة للعمل فيجد العامل صعوبة في استعمالها مما يسبب له
بعض الحوادث رغم تدريبيه و درايته بها مما يستدعي على المؤسسة استبدالها بأفضل منها
- عدم إجراء الفحوصات الطبية :

إن الفحوص الطبية الدورية ضرورية لصحة العاملين، بعض العاملين لا يقومون بها استغفالاً للجهة
الصحية فتظهر لديهم بعض الأمراض كتنقص النظر و السمع و آلام المفاصل و غيرها مما يسبب
لهم الوقوع في الحوادث .

2-1 أسباب الشخصية :

- الذكاء: هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث. فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمفر أنه كلما كان العامل ذكيا كلما قلت الحوادث .

- الدافعية : باعتبار الدافعية أنها الطاقة المحركة لسلوك الفرد فان إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده ، و إن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن تورطه في الحوادث.¹

- الخبرة: لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في أثناءه اتجاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة - الحالة الوجدانية و الانفعالية : تؤكد بحوث "مرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فإن الحزن و الغضب و ما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية و تباعد بينهما و بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث .

- العوامل اللاشعورية : تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لا شعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في كراهية العمل و التهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة ، لوم الذات و عقاب النفس . 2

من خلال ما تم ذكره من أسباب الحوادث المهنية فان هذه الأخيرة لا تشمل الجسم البدني للإنسان فقط من جروح و كسور و ندبات وإعاقات وغيرها بل تشمل صحته العصبية و النفسية أيضا و ذلك مثل احتراق الملابس أو حالة الإيذاء المعنوي مثل لمس كرامة العامل الخ .

3 - الاستهداف للحوادث :

يعني الاستهداف للحوادث تعرض بعض الأفراد إلى الحوادث بمعدلات أكبر من غيرهم من العاملين في بيئة العمل نفسها، و يطلق على هذه الفئة من العاملين "المستهدفون" و تستند عملية

1 -مجيد الكرخي : إدارة الموارد البشرية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، ط.1 ، الأردن ، 2014 ، ص.ص 241،252 ،

2 - دوباخ قويدر : مرجع سابق ذكره ، ص.ص 51،52.

الاستهداف إلى مجموعة من الصفات و المميزات التي تجعلهم أكثر عرضة من غيرهم للحوادث المهنية ضمن نفس بيئة العمل ¹.

و يتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في "القابلية للحوادث" أو مدى الاستهداف للحوادث لبعض الأفراد بسبب طبيعة بعض الأفراد و خصائصهم الجسمية_ العضوية و النفسية و قدراتهم العقلية (الإدراك، الانتباه) مما تتسبب في وقوعهم في الحوادث و إصابتهم أكثر من غيرهم ، و يختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات و الخصائص الإنسانية الأخرى و تلعب الخصائص الشخصية المختلفة و الحالات الانفعالية للفرد في حالة من التوازن العضوي و النفسي ضروري لتوافقه مع نفسه و بيئة عمله أي اختلال في هذا التوازن يوجه سلوك الفرد مما يؤثر على التوافق و التناسق العضلي السليم ، أو يؤثر على الجانب الانفعالي للفرد فيقع فريسة للقلق أو الاضطراب أو الانقباض السريع فيؤدي إما إلى عدم الانتباه و التركيز في العمل فيغفل عن إتباع قواعد السلامة فيتعرض للحادثة المهني . 2

خصائص المستهدفين للحوادث:

1. عدم الانتباه : فالمستهدفون ضعيفو الانتباه للعمل و شاربدو الذهن .
2. ضعف الإدراك للخطر : فالمستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه
3. الانفرادية و مخالفة الجماعة : فالفرد المستهدف للحوادث لا يتمثل لرأي الجماعة و يميل إلى تكوين رأي مستقل عن رأي الجماعة .
4. مخالفة التقاليد الاجتماعية: فالفرد المستهدف لا يحترم التقاليد السائدة كما أنه لا يقيم وزنا للشعور و الإحساس الجماعي.
5. الميل إلى إيذاء و عقاب النفس: فالفرد المستهدف لا يكثرث بالحوادث و ما يترتب عليها من نتائج و ينسى ما وقع له في الماضي من الحوادث.

¹ - نادر أحمد أبو شيخة : مرجع سابق ذكره ، ص493،492.

2- رمضان عمون وحمزة معمري : حوادث العمل - أسبابها وأساليب خفضها - مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، جامعة الأغواط ، جامعة ورقلة ، الجزائر <http://dspace.Univ.ourgla.dz> ,pd تم التصفح بتاريخ: 2022/04/18 على الساعة 12:41

6. **الخطرسة و الاعتداء على النفس** : فالفرد المستهدف للحوادث ،يعتز بنفسه كثيرا ، ولا يكثرث بالإجراءات الوقائية ،و يعتقد أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك و تعطيل العمل و لا منفعة فيها .

7. **ضعف دافع الانتماء للجماعة** : فهو يميل الى معادن الآخرين ، و دافعيته ضعيفة إلى الانتماء الى جماعة معينة أو نظام معين و لا يتعاون مع الآخرين¹

4 - النظريات المفسرة لحوادث العمل:

1 النظرية التقديرية:

مفاد هذه النظرية ان الناس صنفان سعيد الحظ وتعيس الحظ، فأول محض ضد الحوادث والثاني محروم من هذه الحصانة، وانه قابلية لإصابة بها على الدوام لسوء حظه وقدره، فيها يتناسى أصحاب هذه النظرية أثر الإنسان في وقوع الحوادث. إن كل من دراسات (جرينود) و(ما ريس) والتي لخصها (فلينس)على إن وجهة نظر أصحاب هذه النظرية مرفوضة لأنها لا تقوم على المنطق العلمي، كما إنها تفتقد للموضوعية والإجراءات العلمية، وأكدت نتائج بحوث كل من (جرفي) و(دوس) إلى عكس ما تشير هذه النظرية إذا إن الإنسان يقع في الحوادث لعوامل أخرى تتسبب له في إصابات عمل وهذا ما تم التركيز عليه في النظريات الموالية².

2 نظرية الحرية و الأهداف اليقظة:

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوك علميا رديئا ،أي ناتج عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في سيكولوجية غير مشجعة ،حيث لا يلتقي العمال المكافأة على عمله ، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية و الاقتصادية كلما كان السلوك العامل خاليا ، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل مكافأة و الجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن للعامل المكافأة و الجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة و البعيد المدى على ان تكون ممكنة التحقيق. 2

1 - نادر أحمد أبو شيخة :مرجع سابق ،ص493.

² - عباس محمود غوص : بيسيكولوجيا الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، د.ط ، مصر ، 1971،ص31.

2 - محمد عبد الرحمان العيساوي : علم النفس والإنتاج ، دار المعرفة للنشر والتوزيع ، د.ط ، مصر ، 2003 ،

3-4 النظرية الطبية :

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى وقوع في الحوادث ، غالبا ما يعاني من أمراض و اختلافات جسمية أو عصبية ، و أن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث و الإصابات لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث ، فقد أوضحت أن 75 % من حالات الحوادث ليس لها أسباب مرضية ، و أن 1,4 % من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية و علل جسمية ، أغلبها في الخلل السمعي والبصري.¹

4-4 النظرية التجريبية :

تعتمد على إن وقوع الحوادث يرتبط بعوامل عدة فالشخص الذي يقع في حادثة ما ، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات و المؤثرات ، كالحرارة و حالة الطريق التعب و الحالة النفسية للفرد ، مما يترتب عن ذلك أن يكون محاطا بظروف غير آمنة ، و حالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء.²

5-4 نظرية الضغط و التكيف:

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر ، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط ، و أن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن العوامل الفيزيائية آتية مثل الحرارة ، الرطوبة.... الخ تؤدي إلى إنخفاض في تكرار الحوادث.³

¹ - حمدي ياسين و أخزون : علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 1999 ، ص210.

² - محمود السيد أبو نبيل : علم النفس الاجتماعي ، دراسات عربية و عالمية ، ط4 ج 1 ، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، بيروت ، 1985 ، ص.ص 409، 408

³ - محمد عبد الرحمان العيساوي : مرجع سابق ذكرة ، ص403 .

4-6 نظرية التحليل النفسي :

هي أداة اجتماعية يمكن بواسطتها أن تتعاون مجموعة كبيرة من الأشخاص في تمويل صندوق يتكفل بتغطية أخطار محتملة ، عن طريق دفع تعويضات محددة طبقاً لقواعد محاسبة دقيقة ، فالتأمين إذن يتضمن اتفاق عدد من الأفراد الذين يتعرضون لنفس الخطر ، على أن يدفع كلا منهم مبلغاً صغيراً نسبياً ، لكي يعوض من الرصيد المتكون ، كل من يعاني منهم من تحقق الخطر ، على أن تكون الخسائر متوقعة مع إمكانية تقدير مجموعها بدرجة معقولة.¹

5- نتائج الحوادث المهنية:

كثيرة ومختلفة هي النتائج التي تخلفها الحوادث المهنية وحوادث العمل على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:

- 1-توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
- 2-توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث والإسعاف المصاب.
- 3-ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- 4-الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
- 5-تأثر الإنتاج بالحوادث .
- 6-تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.
- 7- تعطل الآلات التي يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل المادية للإنتاج.²

¹-عباس محمود عوض : مرجع سابق ، ص31.

²-سمير حديدي : مرجع سابق ذكره ، ص 61.

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقاً من مفهومها و وصولاً إلى النتائج التي تخلفها على أكثر من صعيد يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية و لا يمكن الحد منها بصفة طالما أن الأسباب واردة و الضحية موجودة و الإنتاج متواصل فما على الجهات المعنية بالأمن الصناعي إلا أن تدرس هذه الظاهرة و تحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها و مت ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفره المنظمة لعمالها من أساليب وقائية و إرشادات توعية بغية الحفاظ على الطاقة البشرية و على العتاد و بصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة و الحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى .

ثانيا : الشعور بالانتماء في المؤسسة.

- تمهيد:

1- العوامل المؤثرة على الشعور بالانتماء في المؤسسة.

2- أنماط وأبعاد الشعور بالانتماء.

3- شروط تحقيق الشعور بالانتماء بنسبة عالية في المؤسسة.

4- المداخل النظرية المفسرة للانتماء التنظيمي.

5- أهمية تحقيق الشعور بالانتماء في المؤسسة.

- الخلاصة.

تمهيد:

إن دراسة وتحديد الروح المعنوية كانت ومازالت ملحة لكل التنظيمات سواء كانت صناعية وعسكرية أو تربوية أو سياسية مع الجماعة لأنها تتعلق برضا الفرد واندماجه مع الجماعة وتجاوبهم مع عمله، وهذا راجع إلى طبيعة الإنسان ذاته بما يملكه من رغبات يسعى لتحقيقها في إطار الشعور بالرضا والإرتياح النفسي والصور التي تنشأ عن المعنويات المنخفضة بين العاملين كالإضراب والانتقال من عمل لأخر وعدم تماسك الجماعة و انخفاض الإنتاج إلا دليل على الشعور بالانتماء في المؤسسة مما جعل مختلف التنظيمات الحديثة تهتم بوضع برامج متطورة أخذة بعين الاعتبار الجانب المعنوي للأفراد، وأصبحت تعمل على تنمية الوسائل الأساليب المادية والمعنوية إلى اكتشاف وتفسير مشاعر الأفراد، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى العوامل المؤثرة على الشعور بالانتماء في المؤسسة وأنماط وأبعاد الشعور بالانتماء في المؤسسة والمداخل النظرية المفسرة للانتماء التنظيمي وأهمية تحقيق الشعور بالانتماء في المؤسسة.

1 العوامل المؤثرة على الشعور بالانتماء في المؤسسة.

- هناك عوامل متعددة تؤثر في الشعور بالانتماء للأفراد أما بسلب أو بالإيجاب ومن أبرز هذه العوامل نذكر منها:

1-1 الأجور:

يساهم ارتفاع الأجور في استقرار حالة العامل النفسية والاجتماعية، نقصها يؤدي الى عدم استقراره، وبالتالي عدم رضاه، وما الاضطرابات العمالية العديدة إلا مؤشر من مؤشرات عدم الرضا وعدم تقبل الأجور المتدنية .

2-1 الخدمات الاجتماعية والترفيهية:

- تهدف إلى توفير الجو الاجتماعي المناسب لتكيف الفرد واندماجه مع الجماعة، وذلك عن طريق توفير المواصلات والنوادي الثقافية والمراكز الصحية ونشاطات الترفيهية.

3-1 أسلوب الإشراف الديمقراطي:

- يتيح الإشراف الديمقراطي للعمال فرصة المشاركة والمساهمة في تسيير شؤون المؤسسة بإبداء آرائهم ووجهات نظرهم الشخصية وكذلك منحهم بعض الحرية في التصرف.

4-1 الظروف الفيزيائية للعمل:

- لا شك في أن توفر الظروف الفيزيائية للعمل كالحرارة المناسبة والإضاءة والتهوية وعدم وجود الضوضاء والوقاية من حوادث العمل يساهم في رفع الشعور بالانتماء لدى العاملين وعدم توفرها يعمل على انخفاض معنوياتهم.

5-1 النجاح في العمل:

- تكون الروح المعنوية عالية عند العمال الذين يؤدون عملهم بنجاح أما إذا أخفقوا في عملهم فإن ذلك يؤدي إلى خفض الشعور بالانتماء لديهم.

6-1 الثناء والتوبيخ:

- يمكن القول أنا هناك طريقتين للإثارة دوافع العمل، هي الثناء على مجهوداتهم عندما يقومون بما هو مرغوب فيه وتوبيخهم في حاله ارتكاب الأخطاء، ويساهم الثناء عند قيام العامل بفعل ناجح بدرجة كبيرة في رفع روحه المعنوية في أن التوبيخ يعمل على حفظها.

2-1-7 تسوية الشكاوي والتظلمات:

التظلم هو التعبير عن عدم رضا العامل عن عمله أو علاقته بالأخرين أو عن ظروف العمل أو عن سلوك المشرف أو غيرها من الأسباب المختلفة، وإذا أهمل هذا الجانب داخل المؤسسة أدى ذلك إلى انخفاض معنويات العمال، كما تجدر الإشارة إلى أن الشكاوي ليست نتيجة سوء الإدارة في كل الحالات، كما يتصور البعض، وإنما تعود في أغلب الأحيان إلى توتر داخلي في جماعة العمل مما ينعكس على الروح المعنوية للعمال.

1-8 علاقات واتصالات:

- إن تحقيق الاتصالات يوثق الروابط بين العمال، حيث تستمر عملية نقل المعلومات والآراء والمشاعر والاتجاهات وتبادلها بين الأفراد، فالاتصال والمشاركة تشعران الفرد بأن الجماعة في حاجة إليه وبذلك يزيد شعوره بالأمن واحترامه لنفسه بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الأجواء من المودة والعلاقات الاجتماعية الطيبة بين العمال ضرورية ومهمة للعامل في تحسين نفسيته.¹

2-أنماط وأبعاد الشعور بالانتماء في المؤسسة:

1-2 الأنماط:

تعددت صور تمييز الانتماء إذ أن لكل طريقته ورؤيته وذلك راجع إلى تعدد الرؤى حول ماهية الانتماء ودوافعه وتحديد أبعاده، فنجد أتزيوني (Etzioni) يصنفه على أساس إرادة العاملين في التحاقهم بالمؤسسة وكذا طبيعة السلطة التي لغرضها المؤسسة. فصنف أنماط الانتماء على أساس طبيعة السلوك الذي يترتب عن الانتماء التي تفرضه المؤسسة.

2-2 أميتاي أتزيوني (Amitai Etzioni):

قام أتزيوني باقتراح تصنيف للمنظمات اعتمد فيه على أنماط امتثال الأفراد لقوانين ولوائح المؤسسة ويرى أن لكل عامل دوافعه للامتثال حيث ان بداية هذا الامتثال هي قرار الفرد بأنه ينتمي المؤسسة و ينمط أتزيوني هذا الانتماء حسب السلطة التي تمتلكها المؤسسة على الأفراد عبر ماتوفره من جو تنظيمي. يمكن للانتماء أن يندرج تحت أحد الأنماط التالية: الإنتماء الإختياري، الإنتماء النفعي، الإنتماء الإجباري/القصري.

¹ سمير حديبي : مرجع سبق ذكره ، ص. ص. 87،88،89.

2-3 روبرت كانتر (Rosabeth kanter):

أكد كانتر أن الأنماط المختلفة من الأنماط التي تنتج من متطلبات سلوكية مختلفة فتفرض على الأعضاء من قبل المؤسسة، وفي ضوء ذلك إقتراحت ثلاثة أنماط مختلفة من الإنتماء: للإنتماء المستمر، إنتماء التماسك، إنتماء التحكم.

3- أبعاد الشعور بالإنتماء في المؤسسة:

لقد بين تارتر وهوي (1989) Hoy & tarter أن هناك عدد من الأبعاد التي تساهم في حال إستخدامها في زيادة إنتماء المعلم وولائه للمؤسسة التعليمية وهذه الأبعاد تمثلت فيما يلي:

- سلوك الدعم: يجب على المدير إثارة دافعية المعلمين للعمل من خلال كونه قدوة لهم في العمل الجاد وفي إظهار إهتمامه الحقيقي لصالح المهنة و يجب أن يشعر المدير بالإنتماء للمدرسة مثل المعلم لأن الإنتماء ظاهرة جماعية كما هو ظاهرة فردية، كما وأن الاستقلالية المهنية وحرية التصرف تعتبر من صلب مهام التعليم والتعلم، وتساهم في زيادة إنتماء المعلم لمكان عمله وفي هذا السياق أشار ريس 1989 إلى ضرورة تحمل المعلمين مسؤولية أعمالهم لتعزيز إنتمائهم للعمل، مما يجعلهم يعتقدون أن إنجازهم منسوب مباشرة إلى جهودهم التي قاموا بها، من العمل ما يشاؤا وعندما يفعلون ذلك ينظرون إلى أنفسهم على أنهم السبب وراء إنجازهم.

- سلوك التوجيه والتحويل:

هو سلوك يظهر قدرة المدير على توجيه المعلمين عن كسب على قدرته على تخويلهم القيام بالمهام مع بقاءه مستقلا نسبيا عن المسؤولين الموجودين في مراكز العليا، وقد بين (وود) و(جانتر) 1994 أنه يكون هناك دافع للعمل، يجب أن يكون لدى المعلمين معرفة بنجاح جهودهم، ودون معرفة مدى نجاح العمل، فلن يكون سبب لأن يهنئ المرء نفسه، ويمكن الحصول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على عمله.

- سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين:

هو السلوك ودي حيث يكون المدير متفححا في علاقته مع المعلمين ويكون زميلهم، ويبيدي إهتماما حقيقيا بعلاقته مع المعلمين وقد بينا (وود وجنتر) بأن المدير الناجح هو الذي ينشئ علاقات يشجع فيها المعلمين على العلاقات التعاونية والمشاركة في طرح الأفكار، ومعاملة الجميع بالتساوي، كذلك تحويل النشاطات الإدارية الروتينية الى إستراتيجيات لتطوير المعلم، مثل إبلاغ المعلمين عن فرص النمو المهني والإعتراف بإنجازات المعلمين وعزوهم لهم، والمساعدة في حل مشاكل المعلمين وقد

وضح(روز نهولتز) 1990 الى أن فشل المديرين في مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم غالبا لا تعتبر من مصادر الملل النفسي وندم المعلم على إختيار المهنة.

سلوك الدعم وعدم السيطرة:

يستطيع المعلم في المدرسة تحمل مسؤولية أكبر إتجاه تحقيق أهداف المؤسسة إذا ما كانت ظروف العمل تشجع على مثل هذا السلوك، فمن المفروض أن يشعر المعلمون بالحرية، وعلى المدير أن يخلق ظروفًا تمكن المدرسة من أن تكون أكثر فاعلية في مساعدة تلاميذها.¹

3- شروط تحقيق الشعور بالإنتماء بنسبة عالية في المؤسسة.

هناك العديد من العوامل التي تساعد في رفع الشعور بالإنتماء للعمال في المؤسسة ونذكر منه.

3-1 الظروف الفيزيائية للعمل:

بحيث يجب أن تكون هذه الظروف الفيزيائية للعمل مواتية من حيث الإضاءة والحرارة والرطوبة والضوضاء، والعبرة ليست بهذه الظروف الفيزيائية فقط ولكن العبرة في شعور العامل أن المؤسسة تهتم به وتحاول قدر الإمكان تحقيق أفضل الظروف الملائمة له لكي يرفع من إنتاجيته كما وكيفا.

3-2 الأجور العادلة:

نوقن بالرأي الذي يقول أن العمل «هو جهد مبذول مقابل أجر مدفوع والأجور العادلة ترتبط ارتباطا بالروح المعنوية لأفراد الجماعة، ومن العدالة أن تتناسب الأجور مع الجهد الذي يبذوله العامل والإنتاج الذي يحققه للمؤسسة ومع مدى ما تحققه المؤسسة من أرباح.

3-3 الشكاوى والمنازعات:

مما يدمر الروح المعنوية للعمال عدم الإستماع الى شكاويهم وإنصاف من يستحق الإنصاف منهم، وإقناع من لا يستحق بالأسباب التي من أجلها ترفض شكاواه لإن إهمال شكاوي العمال يؤدي إلى الإحتقان النفسي عند العمال والشعور بالإغتراب وهو شعور مميت يؤدي بالعامل الى إصطناع العديد من الحيل التي تؤدي الى الحاق الضرر بالمؤسسة.

1- عيساوي ساسي: قراءة تحليلية لمقاربات الإنتماء التنظيمي في المؤسسة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2019. 2018، ص. ص 161.162..

https://d space. Univ. Ouargla، pdf، 23.03.2022، تم التصفح، 15:40h، الساعة

3-4 توفير الخدمات الأساسية:

توفر هذه المؤسسات الكبيرة خدمات شاملة لعمالها وهذه الخدمات من شأنها تحسين الروح المعنوية للعامل ومن بين هذه الخدمات نذكرها: الخدمات الطبية، الضمان الإجتماعي، الخدمات الإجتماعية، خدمات النقل، خدمات الإسكان، خدمات التوظيف¹

4-4- المداخل النظرية المفسرة للانتماء التنظيمي:

4-1 مدرسة العلاقات الانسانية:

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة الأمريكية قبل الحرب العالمية الثانية، ثم انتشر تأثيرها الى بريطانيا بعد الحرب. وخلافا لما تقدمت به حركة الادارة العلمية، فإن حركة العلاقات الإنسانية أكدت بأن العمال لا يؤدون أعمالهم بدافع الرغبة الملحة في الحصول على الحوافز المادية فقط بل تتحدد اتجاهاتهم و سلوكياتهم وإنتاجيتهم عن طريق العلاقات الإجتماعية المتبادلة بينهم وقد تطورت حركة العلاقات الإنسانية من خلال الإطار الإمبريقي لها وإعتمادها على الدراسات الميدانية، وتتمثل الخاصية المميزة لحركة العلاقات الإنسانية في تحولها من تراث الإدارة العلمية وما تتضمنه من أدوات ومناهج ضيقة للتخطيط وتركيزها على الحوافز المادية، الى التركيز على الآثار التي يتعرض لها العامل في عضوية الجماعة غير الرسمية والعمليات الإشرافية. وفي الحقيقة مايميز حركة العلاقات الإنسانية هو محاولة الإستفادة من العامل بإعتباره يخضع لموجه سيكولوجي ولا يخضع مباشرة لموجه اقتصادي.²

ولقد استمدت أفكار هذه المدرسة سندها من تجارب أو دراسات هاوثورن Hawthome التي أجريت في (شيكاغو) منذ منتصف العشرينيات وحتى أوائل الأربعينيات من القرن العشرين

¹ - محمد شحاته ربيع: أصول علم النفس الصناعي، قسم علم النفس الصناعي، 1 يناير، 2006، ص. ص 405.406.

² http://www.neelwafarat.com.pdf تم التصفح 20.03.2022، 21:23 الساعة.

تحت رعاية شركة ويسترن إلكترونيك Western Electric Company وبالاتصال بمدرسة هارفارد لإدارة الأعمال .

وتسعى حركة العلاقات الإنسانية - على المستوى الأكاديمي - إلى فهم الأسباب المتعلقة بعدم رضا العمال عن العمل، والنضال النقابي، والصراع التنظيمي، أو حتى حالة اللامعيارية داخل المجتمع المحلي ككل، وقد اشتهر منظرو العلاقات الإنسانية بالرغبة في التقليل من أهمية دور الدوافع الاقتصادية حتى داخل مكان العمل ذاته، والتأكيد في مقابل ذلك على منطق المشاعر الذي يحكم سلوك العمال . فالمشاعر وما يرتبط بها من معايير لجماعة العمل تخلق بهاء غير رسمي Informal Structure قد يكون له أهداف تختلف عن أهداف البناء الرسمي Formal Structure والذي يتم إملأؤه من خلال منطق الإدارة الذي يهتم بالكفاءة .

وإذا حاولنا تتبع التطور التاريخي والفكري لحركة العلاقات الإنسانية، نجد أن هناك ثلاث مدارس فكرية مختلفة للعلاقات الإنسانية. فهناك الإتجاه الكلاسيكي الذي تمثله مدرسة «إلتون مايو» E. Mayo وزملائه من الباحثين أمثال «روثلز برجر» E Roethlisberger و«ديكسون W. Dickson . كما أن هناك إتجاه مدرس (شيكاغو) الذي تمثله أعمال «لويد وارنر» ولجنة العلاقات الإنسانية في الصناعة بجامعة (يكاغو) برئاسة «وارنر» وعضوية بعض العلماء أمثال «جاردنر B. Gardner و«هاريسون» F. Harbison. وأخيرا نجد أن هناك الإتجاه التفاعلي الذي أسهم فيه بعض الباحثين من أمثال «إليوت شاببل» E. Chapple و«كونارد أرنسبرج» C. Arensberg من جامعة هارفارد .

وقد بدأت دراسات هاوثورن - والتي أشرف عليها التون مايو Elton Mayo وزملائه من الباحثين - من أجل استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيقية وبين الإنتاجية ثم اتسعت هذه الدراسات بحيث أصبحت تتناول جماعات العمل من حيث البناء، والروح المعنوية، والقيم، والاتجاهات، والمعايير، والدافعية، وقد كشفت هذه الدراسات عن أهمية البناء غير الرسمي للتنظيم، وعن أثر جماعات العمل غير الرسمية في التأثير على سلوك العمال، واتجاهاتهم وإنتاجيتهم. ويرى العالمان ميللر D. C. Miller وفورم W. H. Form أنه يمكن أن نخرج من دراسات مايو وزملائه من الباحثين بعدة نتائج من أهمها:

1 - أن العمل نشاط جماعي

2 - تتمركز حياة الفرد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له .

- 3 - أن الحاجة إلى التقدير والأمن، والشعور بالانتماء لهما أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون في ظلها.
- 4 - أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريراً موضوعياً للحقائق، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.
- 5- أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه .
- 6 - تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل، ضبطاً اجتماعياً قوياً على عادات العمل، واتجاهات العامل الفرد . ونجد أن هذه النتائج السابقة قد شكلت جوهر نظرية العلاقات الإنسانية، وهي على عكس جميع الافتراضات التي قدمتها الإدارة العلمية، وتؤكد على أن الكفاية التنظيمية وارتفاع مستوى الإنتاجية يعتمد على القوى الاجتماعية، وخاصة العلاقات غير الرسمية بين العاملين. وترى هذه النظرية أن زيادة الإنتاجية لا تعتمد على التنظيم الرسمي كما يدعى تايلور F. W. Tylor، وإنما تعتمد على التنظيم غير الرسمي Informal Organization الذي يقوم بين مختلف أعضائها والمتمثلة في العلاقات المتبادلة القائمة على الحب.¹

4-2 نظرية سلم الحاجات لابراهيم ماسلو:

طور عالم النفس الأمريكي ابراهام ماسلو Abraham Malow في كتابه الدافعية Motivation and Personality عام 1954 نظرية الدوافع بإضافة مفهوم الحاجات الإنسانية للإنسان، مشيراً إلى أن الإنسان وكل ما يصدر عنه من سلوك إنما يسعى إلى إشباع حاجات تقع في مجموعات خمس وتعد نظرية سلم الحاجات من أكثر نظريات التحفز شيوعاً وتقوم هذه النظرية على أساس أن لدى كل شخص مجموعة من الحاجات تتطلب إشباعاً وأن هذه الحاجات هي التي تدفع هذا الشخص للقيام بنوع من السلوك الموجه نحو الهدف. وهو الهدف الذي يأمل أن يشبع له حاجاته تقوم هذه النظرية على أن للإنسان دوافع أو حاجات تنزاحم لتوجيه سلوكه وتتخذ أوضاعاً متغيرة في حياته، وأقوى هذه الحاجات في لحظة معينة هي التي توجه سلوك الإنسان.

وفي ظل إفتراضات نظرية ماسلو لدى الفرد خمس مجموعات من الحاجات، وتظل الحاجة غير

¹طلعت ابراهيم لظفي : علم اجتماع التنظيم، ص.ص 101،102

المشبعة هي المتحكمة في السلوك، أي أنها تؤثر في سلوك الفرد في حين لا تؤثر الحاجات المشبعة في سلوكه، وبالتالي ينتهي دورها في عملية التحفر وبناء على ذلك لابد من إشباع المستوى الأدنى من قبل أن يصبح بالإمكان إشباع.

وحاجات الفرد مرتبة ترتيبا تصاعديا على شكل سلم او هرم¹ -

وقد أكدت نظرية الدافعية لإبراهام ماسلو بأن هناك تدرجا هرميا للحاجات في مستويات تبدأ في القاعدة بالحاجات الفسيولوجية (الأولية) Physiological needs مثل الحاجة إلى الطعام والشراب ، ثم تالي الحاجة إلى الأمن Safety الذي يدفع الناس إلى تجنب الخطر، وبعد ذلك الحاجات الإجتماعية وهي رغبة الفرد لأن يشعر بالحب Love، اي الشعور بالإنتماء والإدماج مع الآخرين، قبول الآخرين له وفي المستوى الرابع تأتي الحاجة إلى التقدير والاحترام Esteem، وذلك لاكتساب احترام الفرد لنفسه واحترام الآخرين له وأخيرا يأتي مستوى تحقيق الذات self actualization وهي رغبة الفرد في ان يصبح أكثر تميزا والحاجة الى الشعور بالإنجاز. وإثبات الجدارة خاصة للأشخاص الذين يرغبون في السيطرة والتحكم، فحاجة الإنسان الى الشعور بالإنجاز تعني حاجة الإنسان للوصول الى الغايات وتحقيق الطموح .²

3-4 نظرية الحاجات ل" ألدرفر " Alderfer's Theroy :

يرى ألدرفر Alderfer أن حاجات الفرد تتركز في ثلاث مجموعات تتمثل الأولى في حاجات البقاء Existence needs وهي حاجات مرتبطة بالصحة الجسمانية للفرد، وبالتالي فهي تشبه الحاجات الفسيولوجية عند " ماسلو ". وتتمثل الثانية في حاجات العلاقات مع الآخرين Related needs و ترتك هذه الحاجات على علاقات الفرد مع الآخرين، ولذلك فهي تشبه الحاجات الاجتماعية عند "ماسلو" كذلك. وتتمثل مجموعة الحاجات الثالثة و الأخيرة في حاجات النمو Growth needs ' وهي تركز على نمو الفرد وتطوير قدراته، وبالتالي فهي تشبه حاجات التقدير و الاحترام و حاجات تحقيق الذات عند "ماسلو" .

اتفق "ألدرفر" مع " ماسلو " على وجود سلم للحاجات ، وأن الحاجات المشبعة هي المحركة للسلوك. ولكنهما اختلفا في أن الفرد في نظر "ألدرفر" يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل في سلم

1 -نادر احمد ابو شيخة: مرجع سابق، ذكره، ص، ص 208—209.

²طلعت ابراهيم لطفي: مرجع سابق ذكره، ص. ص208

الحاجات، إذ أنه يعود إلى سلم الحاجات الدنيا عندما يشبع في إشباع الحاجات العليا، في حين يرى "ماسلو" أن الفرد لا يسعى إلى إشباع الحاجة العليا إلا إذا أشبع الحاجات الأدنى منها.¹

4-4 نظرية الحاجات لـ "ديفيد مالك ليلاند":

يبين البحث الذي أجراه "ديفيد مالك ليلاند" من جامعة "هارفارد" وجود ثلاث حاجات مكتسبة تؤثر في سلوك الفرد، هي:

(أ) الحاجة إلى الإنجاز:

يظهر الأفراد ذو الدافعية العالية للإنجاز اندفاعاً قوياً للعمل للوصول إلى نتائج، ولديهم عادة دافع داخلي للتحسين، ويميلون إلى تبني أسلوب المشاركة في حل المشكلات وتحقيق النجاح، أما الأفراد الأقل دافعية للإنجاز فهم أقل اهتماماً بالنتائج، كما أن درجة تحملهم للأخطار ليست عالية.

(ب) الحاجة إلى الإنتماء:

إذا ما كانت حاجة الفرد إلى الإنتماء قوية فإنه يفضل العلاقات قصيرة المدى على الطويلة، وإن هذا النمط من الأفراد تدفعهم حاجاتهم القوية إلى الإنتماء بآخرين و سرعان ما يشعرون بالفرح والسرور عندما يشعرون أنهم محبوبين من طرف الآخرين و يميلون إلى تكوين صداقات و هذا ما يجعلهم أكثر دافعية للعمل.

(ج) الحاجة إلى السلطة و النفوذ:

إن الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للسلطة يميلون دائماً إلى ممارسة التأثير و إصدار الأوامر، و يستخدمون علاقات النفوذ، و يحاولون إقناع الآخرين بما يريدون أن يعملوه، و غالباً ما يكونون شخصيات قيادية أو يميلون إلى القيام بمسؤوليات الرقابة على الآخرين.²

5-4 نظرية العدالة Equity Theory:

ظهرت في منتصف الستينيات من القرن الماضي وضع "آدمز" Adams هذه النظرية التي قامت على افتراضين أساسيين: تمثل الأول في أن الفرد في علاقته مع الآخرين يتوقع منهم عائداً

¹ نادر أحمد أبو شيخة: مرجع سابق، ص.ص 2015، 214.

² نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق ص 215.

لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من معرفة Input. وجاء الافتراض الآخر ليبين أن الإنسان يسعى إلى مقارنة ما يحصل عليه من عوائد أو نتائج Outcomes مع ما يحصل عليه الآخرون .

وإذا انتقلنا الحديث عن الفرد عموماً إلى الحديث عن الموظف في منظمة ما فإنه (أي الموظف) يعد طرفاً في علاقة تبادلية مع المنظمة، فهو يقدم جهده ومعرفته (كمدخلات) مقابل ما يحصل عليه من أجرومزاييا (كمخرجات)، وهو في ذلك يقارن نفسه بالآخرين، وهذا يعني أن الموظف يشعر بالعدالة إذا ما أدرك تساوي ما يقدمه من مدخلات مع النتائج التي يحصل عليها مع ما يقدمه الآخرون في منظمته أو مجموعة عمله وما يحصلون عليه من نتائج. وبعكس ذلك فإنه يشعر بعدم العدالة، وعندها فإنه يلجأ إلى تغيير المدخلات (الجهد المقدم) أو إلى تغيير المخرجات (الأجر والمزايا التي يحصل عليها) حتى إذا ما أخفق في ذلك لجأ إلى إعطاء قيمة معنوية لعمله أو اختار مرجعاً آخر ليقارن نفسه به، حتى إذا ما أخفق في ذلك أيضاً . سعى إلى ترك المنظمة للعمل في أخرى، إذا ما تهيأت له الظروف لذلك¹.

¹نادر احمد ابوشيخة،: مرجع سابق ذكره، ص222.

ثالثاً: الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية.

1- الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية .

2- تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء في المؤسسة

خلاصة

1 الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية :

إن من مظاهر الحياة المعاصرة هو النمو والتطور التقني والثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم وما صاحب هذا التغيير من تطور في الصناعات بمختلف أنواعها مما أدى إلى إرتفاع الإنتاج وتحسين مردوديته، لكن في نفس الوقت نتج عن هذه التقنية الحديثة الكثير من المخاطر التي عرضت الموارد البشرية لإصابات وحوادث في العمل وبرز الكثير من الأمراض المهنية، كل هذه المتغيرات أصبحت تشكل خطراً على حياة العامل وإستقراره في العمل الذي هو بصدد إنجازته، والجزائر من بين الدول التي أخذت على عاتقها قانونياً مسؤولية حماية العامل ووضع برامج لسلامته وتأمينه صحياً عند الضرر والعمل على إتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للتقليل من حدة هذه المخاطر والإصابات التي تكون مصدراً هاماً لتأثيرات سلبية على العاملين سواء على الحالة الصحية البدنية أو النفسية، وفي نفس الوقت تكون سبباً لزيادة التكاليف على المؤسسة مما يؤثر على وضعها المالي وإستقرارها في السوق ليتعدى الوضع الإقتصاد الوطني¹.

2- تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء في المؤسسة :

2-1 البعد الاجتماعي: تؤثر الحوادث المهنية والآثار الصحية الناتجة عنها كإعاقات، الأمراض المزمنة والوفيات بشكل عميق وسلبي على الحياة الاجتماعية والأسرية، إذ تلقي أعباء ثقيلة على المجتمع سواء كانت نفسية أو اقتصادية.

2-2 البعد النفسي: تؤثر الزيادة في معدلات الحوادث المهنية على الحالة المعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تعكسه بيئة العمل الخطرة من مخاوف وتوترات تؤثر على صحة العمال النفسية والبدنية، ويترجم هذا البعد في مستويات متدنية للرضا الوظيفي وسيادة جو من التوتر والعدوانية.

2-3 البعد القانوني والنقابي: يحتل موضوع السلامة في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الأجور، حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى من أجل تحسين بيئة العمل. وتعزز موقفها هذا بمختلف القوانين والتشريعات التي تشدد على السلامة في العمل².

¹ - أسماء بوخروبة: حوادث العمل والأمراض المهنية فوق التشريع الجزائري،

، revue d'etudes sur l'algerie et le monde, volumn 2, numero 5, page 59, 2017.03.10

² - نجاوي محمد: ظغوط العمل وعلاقتها بالحوادث المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال

الموارد البشرية، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، 2016، ص57

خلاصة :

الحوادث المهنية لها أثر سلبي على المؤسسات الجزائرية وخاصة على نفسية العامل ، بحيث تضعف معنوياته ، ناهيك عن التغيبات اليومية والتباطؤ في العمل وعدم الإرتياح والدخول في دوامة من الخوف المستمر من إرتكاب الحوادث المهنية التي قد تؤدي بالعامل الى ترك عمله أو تسبب له عاقبة دائمة.

الفصل الثالث

الأسس المنهجية لدراسة

أولاً: المنهج المستخدم.

ثانياً: أدوات جمع البيانات.

1-الملاحظة

2-المقابلة.

3-الإستمارة.

ثالثاً: مجالات الدراسة.

1-المجال المكاني.

2- المجال الزمني.

3-المجال البشري.

4- العينة وخصوصياتها.

1 +الأسس المنهجية لدراسة:

1-1منهج الدراسة:

إن أي بحث علمي يعتمد على منهج معين لتشخيص الموضوع والإلمام بجوانبه ومساعدة الباحث على العمل وتدقيق النتائج وتحليل أبعاد الموضوع قيد الدراسة بكل موضوعية لذا لا بد من القيام باختيارنا لمنهج معين لمساعدتنا في بحثنا هذا خلال موضوع الدراسة الموجود بين يدينا ومن خلال العنوان المتناول يبدو لنا جليا أن هذا البحث يندرج ضمن البحوث الوصفية وبالتالي قمنا باختيار المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره الأنسب والملائم كونه يوفر لنا وصفا دقيقا للموضوع كما انه يساعدنا على جمع المعلومات والبيانات الكافية التي تمكننا بعد تفسيرها وتحليلها وذلك من خلال إعتقادنا على الأسلوب التحليلي لفهم الظاهرة أكثر و إيجاد الحلول المناسبة لها إن أمكن ذلك.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي على أنه:

محاولة الوصول الى معرفه الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة البحث أو لظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق¹.

فالمنهج الوصفي التحليلي أحد المناهج الرئيسية التي يعتمد عليها بشكل رئيسي في الدراسات العلمية على مستويين أو مرحلتين:

المستوى الاول: هي مرحلة البحوث أو الدراسات الإستطلاعية أو الإستكشافية أو الصياغية حيث تهدف هذه البحوث للتعرف على أهم الفروض التي ينبغي أن توضع موضع البحث. والمستوى الثاني: وهو البحوث التي تعتمد على المنهج الوصفي في تناول موضوعاتها هي البحوث الوصفية او كما يطلق عليها الدراسات الوصفية المتعمقة.²

¹أحمد حسين الرفاعي: قواعد البحث الإجتماعي، دار وائل لنشر، ط. 4،الأردن، 2004،ص 159.

²جمل محمد أبو شنب: قواعد البحث العلمي والإجتماعي(1) المناهج والطرق والأدوات، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2008،ص119

2-2- أدوات جمع البيانات:

تعرف الأداة بأنها الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وجدولتها، واللافت أن هناك الكثير من الأدوات والوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات كما يمكن استخدام عدد من هذه الأدوات معا في البحث الواحد وذلك لتجنب عيوب أو قصور

1-2-1 الملاحظة:

إعتمدنا عليها خاصة في البحث الإستطلاعي لتمكنا من جمع المعلومات والمعطيات التي تحدد الموضوع، فالملاحظة هي توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل ذلك السلوك أو خصائصه.¹

حيث تعد الملاحظة من الأدوات الرئيسية في البحث الإجتماعي وهي أداة مفيدة في الحصول على البيانات والمعلومات التي نستعين بها في بحثنا فلا جدال أن العلم يبدأ بالملاحظة وعليه أن يعود إليها في النهاية لتأييدها النهائي، فهي تأخذ أشكالا كثيرة.²

فقد قمنا بإجراء الملاحظة من أجل التفاصيل المتعلقة بموضوع بحثنا ومن أجل أخذ صورة حية للظاهرة كونها تصور للحدث وللموقف مباشرة كما أنها تمت بصفة منظمة ومنهجية من خلال ملاحظة الظروف الفيزيقية حيث توجهت ملاحظتنا لشكل المؤسسة طبيعة العلاقات بين العمال والإدارة والعلاقة في ما بينهم مع بعضهم البعض ومن خلال ذلك إتضح الرؤية عن طريق أخذ صورة عامة حول المؤسسة والإنتباه لقضايا لها علاقة مباشرة بالموضوع الموجود بين يدينا وهو تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء داخل المؤسسة.

2-2-2 المقابلة: تم الاستعانة بالمقابلة في الدراسة باعتبارها أداة في البحث الميداني بهدف جمع المعلومات التي تساعد على تفسير وحل المشكلات، حيث تعتبر المقابلة أداة هامة لجمع المعلومات في الدراسات الإستطلاعية، وتستخدم في جميع مجالات الحياه الإجتماعية والتربوية والرياضية والنفسية والسياسية وغيرها للإستفاده بها في عمليات الإستطلاع، التوجيه، التشخيص، العلاج.

¹ محجوب عطية الفادي: طرق البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، جامعة عمر المختار، ليبيا، 1994، ط1، ص 23.

² وليام ج، جود بول، هت، ترجمة أبو النجا محمد العمري، محمد علي السلام: مناهج في البحث الإجتماعي، المكتب الجامعي، الحديث، 2009، ص 267.

المقابلة وسيلة لجمع البيانات الغرض منها الحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع البحث وذلك من خلال مقابلة المبحوث و تبادل الآراء حول الموضوع من الأسئلة المفتوحة .

جدول يوضح المقابلات التي أجريت على أف¹راد المجتمع المبحوث:

تاريخ و توقيت المقابلة	مكان اجراء المقابلة	الشخص المجيب	الهدف من المقابلة
22مارس 2022 الساعة 11:00 صباحا	مقر المديرية الفرعية للوائل والصيانة بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف السيد الأمين العام للجامعة	السيد الأمين العام للجامعة	توجهنا إلى المديرية الفرعية للوسائل والصيانة من أجل إجراء التربص على مستوى هذه المديرية والتعرف على طاقمها الإداري.
17 أبريل 2022 الساعة 10:30 صباحا	المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين	السيد رئيس مصلحة الموظفين	الحصول على معلومات حول عدد أفراد المجتمع. الحصول على الهيكل التنظيمي للجامعة.
24 أبريل 2022 الساعة 10:30 صباحا	المديرية الفرعية للمستخدمين	السيد رئيس مصلحة الموظفين	ضبط عينة البحث. معلومات حول الموظفين. التعرف على الظروف المهنية والاجتماعية بالمؤسسة.
28 أبريل 2022 الساعة 9:30 صباحا	المديرية الفرعية للوسائل والصيانة	السيد/المدير الفرعي للوائل والصيانة	التعرف على مختلف مصالح المديرية. تزويدنا بمعلومات بخصوص مختلف مهام المديرية. الاطلاع على الحوادث المهنية على مستوى المؤسسة التي وقعت سابقا مع بعض الموظفين.

1- حسن علوان مطلق : جمع البيانات وطرق المعاينة ، دار العبيكان للنشر ، ط. 1 الرياض ، 2009 ، ص163

تعد الإستثمار من أكثر الأدوات المستخدمة لجمع المعلومات فهي وسيلة للكشف عن آراء العاملين حول الحوادث المهنية وتأثيرها على الشعور بالانتماء داخل المؤسسة فهي مكونة من مجموعة من الأسئلة يتم إعطائها للمبحوثين.

فكلمة إستبيان تشير الى وجود أداة لضمان الإجابة عن الأسئلة المطروحة بإستخدام إستثمار يقوم المجيب بملئها بنفسه.¹

فالإستثمار هي التقنية المباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد بطريقة موجهة.² كما تحتوي الإستثمار عادة على مجموعة من الأسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق بعضها يتعلق بالأراء والمواقف وبعضها عام وبعضها متخصص بدون إستمارات الإستبيان لا يستطيع الباحث او المستبیین جمع المادة العلمية من الحقل الإجتماعي ولا يستطيع التقييد بالمواضيع الأساسية لبحثه ولا يستطيع طرح أسئلة بصورة متكاملة ومنسقة ومتشابهة وموضوعية ومحصورة في اطار ثابت على الجميع.³

حيث تكونت الإستثمار من مجموعة من الأسئلة تراوحت بين الأسئلة المغلقة التي تستدعي الإجابة ب (نعم) أو (لا) والأسئلة المفتوحة التي تترك في المبحوث حرية الإجابة وإلدلاء رأائه المختلفة وقد شملت هذه الإستثمار 25 سؤالاً تم توزيع الإستمارات على الموظفين والعمال بالمديرية الفرعية للوسائل و الصيانة لجامعة الطارف وكانت محاور الإستثمار كالتالي:

المحور الأول: البيانات الأولية.

المحور الثاني: تأثير الحوادث المهنية على الإنضباط في المؤسسة.

المحور الثالث: تأثير الحوادث المهنية على الأداء الوظيفي في المؤسسة.

1جمال محمد أبو شنب: قواعد البحث العلمي و الإجتماعي، المناهج و الطرق و الأدوات، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، د ب ن، 2008، ص 169

2مهري شهرزاد: الأمن الوظيفي و أثره على أداء العاملين في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية لمؤسسة الموارد المائية لولاية الطارف، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تسيير و تنمية الموارد البشرية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2016/2015

3رشيد زرواقي: مناهج و أدوات البحث العلمي للعلوم الإنسانية و الإجتماعية، دار الكتاب الحديث، ط 1، القاهرة، مصر، 2016، ص 324

مجالات الدراسة :

المجال المكاني :

تمت الدراسة بالمديرية الفرعية للوسائل والصيانة بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف .

التعريف بالمديرية الفرعية للوسائل والصيانة:

تقع المديرية الفرعية للوسائل والصيانة ضمن المصالح التابعة للأمين العام للإدارة المركزية لجامعة الشاذلي بن جديد، وهي إحدى المديريات الفرعية بالجامعة، حيث تضم 25 عاملاً يتوزعون عبر فئات مهنية ممثلة كالآتي:

- فئة الإطارات.

- فئة رؤساء المصالح.

- فئة أعوان التنفيذ.

المديرية الفرعية للوسائل والصيانة:

1-مصلحة الجرد.

2-مصلحة الأرشيف.

3-المصلحة التقنية.

4-مصلحة النظافة والصيانة.

5- حظيرة السيارات.

- بالإضافة الى

1-مكتب سند الطالبات .

2-مكتب الصفقات 01،02.

المهام المسندة للمديرية الفرعية الوسائل و الصيانة:

ضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة والمصالح المشاركة لوسائل السير .
ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة .
مسك سجل الجرد .

-ضمان الحفاظ على أرشيف الجامعة وصيانته.

ضمان تسيير حظيرة السيارات لمديرية الجامعة.

6-المجال الزمني:

وهو الوقت الذي إستغرقناه أثناء إجراء هذه الدراسة داخل المديرية الفرعية للوسائل العامة والصيانة بالجامعة ميدان الدراسة حيث كانت على شكل مراحل:

المرحلة الأولى

زيارات إستطلاعية بدأت من مارس 2022 حيث تم خلالها الموافقة على أداء الدراسة الميدانية فيها وتوجيهنا الى مختلف المصالح بالادارة مكتب الأمين العام رئيس مصلحة الموظفين، المديرية الفرعية للوسائل والصيانة.

المرحلة الثانية

تمت في فترات متباعدة تم فيها جمع بيانات حول طبيعة المديرية موقعها في الهيكل التنظيمي للجامعة، والتعرف على مختلف المصالح التابعة لها عدد موظفيها وأهم المهام والوظائف المسند لهذه المديرية.

كذلك مختلف المشاكل والحوادث التي تواجه موظفيها وعمالها أثناء تأديتهم للمهام.

المرحلة الثالثة

الفترة التي تم فيها إعداد الإستمارة من خلال التعرف على الظروف البيئية المحيطة بالعمال والتي ساعدتنا من أجل إختيار أسئلة الإستمارة، ثم فترة تطبيق الإستمارة على المبحوثين في شكلها النهائي حيث بدأت من 17 ماي إلى 2022 م.

7-المجال البشري:

بما أن الدراسة الراهنة تهدف للوقوف على تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالإنتماء في المديرية الفرعية للوسائل والصيانة بالإدارة المركزية للجامعة فمن الواجب على الباحث الإعتدال على فئة من العاملين بعد معرفة أن الإجمالي هو 79 موظف.

8-العينة وخصوصيتها:

يختلف معنى مجتمع الدراسة عن عينة الدراسة أن يشير معنى مجتمع الدراسة الى "المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة، كما يمكن تعريف المجتمع العام على أنه كل واحدة تتوفر فيها الخصائص المدروسة. بينما يشير معنى عينة الدراسة:

هي مجموعة صغيرة نسبيا من المجتمع العام ممثله له ويشترط في تكوينها ما يلي:
- أن تعكس كل صفات المجتمع العام.

- أن يعطي لكل فرد من أفراد المجتمع العام نفس الفرصة للإنتماء إليها قصد القضاء على عامل التحيز.

- أن تكون كبيرة نسبيا بحيث تعكس كل صفات المجتمع العام.

8-1 نوع العينة المستخدمة:

-العينة المستخدمة"

يفترض في هذه الطريقة أن يكون للباحث قائمة بكل عناصر المجتمع الإحصائي، يقسم الباحث في طريقة العينة العشوائية للمجتمع الى طبقات ويستخرج من كل عينة بطريقة عشوائية العدد المطلوب من العناصر ثم ندمج العينات العشوائية مع بعضها البعض، وفي بعض الأحيان يكون المجتمع الإحصائي مقسم تلقائيا الى فئات¹

وبما أن مجتمع البحث صغير يتكون من 79 موظفا ناخذ نسبة 31 % من المجتمع وعليه أصبح عدد الإستمارات 25 إستمارة التي سوف توزع على المبحوثين لمختلف الفئات.

¹ عبد الكريم بوحفص، الإحصاء المطبق، في العلوم الإجتماعية والإنسانية، مدعم بتطبيقات وتمارين محلولة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 3، الساحة المركزية-بن عكنون-الجزائر، 2011، ص. 134,119,118

جدول يوضح عدد أفراد العينة حسب كل فئة في مجتمع البحث:

الفئات	عدد أفراد العينة	نسبة العينة
إطار	05	20%
رئيس مصلحة	04	16%
عون تنفيذ	16	64%
المجموع	25	100%

مجالات الدراسة:

1-3 المجال المكاني:

لقد تحدد المجال المكاني باختيار المديرية الفرعية للوسائل و الصيانة لجامعة الشاذلي بن جديد. الطارف، مكانا لإجراء الدراسة الميدانية .

4-نبذة تاريخية عن المؤسسة الأم: جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف:

نشأت جامعة الشاذلي بن جديد بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 242/12 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 4 يونيو 2012 و المتضمن إنشاء جامعة الطارف، وهي كمؤسسة تعليمية تعنى بالتعليم العالي تابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي تشمل التكوين و التعليم بمستوياته المختلفة في التكوين العالي في الطورين الأول والثاني و التكوين المتواصل والشهادات و كذا و طبيب البيطري LMD التكوين العالي في التدرج و يشمل مستوى الليسانس و الماستر حسب نظام في النظام الكلاسيكي و التكوين العالي في الطور الثالث و التأهيل الجامعي و البحث العلمي و كذا التكوين العالي فيما بعد التدرج الذي يشمل تكوين طلبة الدكتوراه و تأهيل الأساتذة الجامعيين .

4-1- التخصصات المصادقة عليها السنة الجامعية 2021/2022

التخصصات المصادقة عليها الطور الأول و الثاني :

تتوفر جامعة الطارف على الطارف على 45 تخصص في نظام LMD مابين ليسانس و ماستر نجد 23 تخصص ليسانس و 22 تخصص ماستر مجمعة في 18 شعبة و 8 ميادين زيادة على شعبة طبيب بيطري في النظام الكلاسيكي موزعين على 06 كليات .

كما شهدت إفتتاح تخصص ماستر جديد في الرياضيات تحليل ذاتي وحساب عشوائي تابع لكلية

العلوم والتكنولوجيا .

التخصصات المصادق عليها في الطور الثالث:

تتوفر الجامعة على 07 تخصصات دكتوراه LMD.¹

وتنظم الجامعة مختلف مختلف النشاطات العلمية والرياضية ، فالنشاطات العلمية تتمثل في تنظيم فعاليات الملتقيات الدولية والوطنية والأيام الدراسية وكذا النشاطات الثقافية كالنوادي العلمية للطلبة والمسابقات العلمية إضافة إلى النشاطات الرياضية المحلية وهي دورات لمختلف الرياضات .

5.المقاعد البيداغوجية :

تتوفر الجامعة على 04 مقرات بيداغوجية :

5-1-مجمع المطروحة : (1400 مقعد بيداغوجي)

يتضمن كلية علوم الطبيعة و الحياة حيث يستوعب 1400 مقعد بيداغوجي موزعين عبر قاعات محاضرات و مدرجات و أقسام و مخابر بيداغوجية و مخابر للغات و مكنتات و قاهات للأنترنت.

5-2- مجمع 200 مقعد بيداغوجي بالطارف - مركز - :

يتضمن كلية الآداب و اللغات.

5-3- مجمع 200 مقعد بيداغوجي بسيدي بلقاسم و يتضمن 03 كليات :

كلية الحقوق و العلوم السياسية، كلية العلوم و التكنولوجيا و كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير.

5-4- كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية على مستوى على مستوى مركز التكوين والتسليية

الموضوع تحت تصرف جاعة الشاذلي بن جديد الطارف من طرف الولاية لاستعماله كمقرات

بيداغوجية حيث يستوعب 600 مقعد بيداغوجي .²

¹ -منقول عن أرشيف إدارة الجامعة .

² -منقول عن أرشيف مديرية التنمية و الإستشراق و التوجيه، الحصيلة السنوية للنشاطات 2019.

الفصل الرابع

الفصل الرابع

عرض و تحليل البيانات الميدانية

- تمهيد -

أولاً: تحليل و تفسير البيانات الميدانية

ثانياً: الإجابة على تساؤلات الدراسة

1: النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية

2: الإجابة على التساؤل الفرعي الأول

3: الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني

4: الإجابة على التساؤل المركزي

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة

رابعاً: الإقتراحات و التوصيات

_ خلاصة الفصل _

أولاً: تحليل وتفسير البيانات الميدانية :

شكلت البيانات الأولية للدراسة منطلقاً في فهم و تفسير المتغيرات المرتبطة بالحوادث المهنية و الشعور بالانتماء في المؤسسة، إلى جانب أن هذه البيانات قد مكنت من تحديد خصائص و سمات مجتمع الدراسة و مدى ارتباطها بالخصائص الأخرى التي تشكل متغيري الدراسة وهما الحوادث المهنية و الشعور بالانتماء في المؤسسة .

وفي المقابل تعتبر البيانات الأولية خلفية واقعية و عملية تسمح لنا بالتحليل الكمي للبيانات الميدانية و ربطها بالإطار النظري و ذلك لغرض البرهنة على صدق نتائج الدراسة .

جدول رقم (1) : يوضح الجنس لأفراد العينة

النسبة	التكرار	الجنس
%88	22	ذكر
%12	03	أنثى
%100	25	المجموع

لقد إحتوت عينة البحث على مجموع أفراد تمثلها الفئة الذكورية بنسبة كبيرة إذ بلغ عددها 22 فرداً بنسبة 80 من إجمالي العينة وهي نسبة كبيرة جداً مقارنة بفئة الإناث حيث بلغ عددهم 03 أفراد بنسبة تقدر بـ 12، وهذا الفارق الكمي يبين وجود الجنس الذكري في مجال الدراسة في المديرية الفرعية للوسائل والصيانة .

ومنه نستخلص أن هذه المديرية تستهدف توظيف فئة الذكور أكثر من الإناث نظراً لطبيعة الوظائف المسندة إليها والتي تتلائم مع الذكور أكثر من الإناث نظراً لما تتطلبه هذه المهام من قوة بدنية وحركية أكبر، وقدرة أكبر على تحمل مشقة العمل فيها ، وهذا ما لاحظناه خلال دراستنا الإستطلاعية حيث تعرفنا على مختلف الوظائف والمهام التي يقوم بها العامل على مستوى هذه المديرية مثال ذلك القيام بالصيانة لمختلف المعدات والوسائل، النظافة والتهيئة للمؤسسة الأم (الجامعة) تقليم الأشجار إعادة التهيئة لمختف مرافق الجامعة : الإنارة، الكهرباء، النقل للوسائل العامة للجامعة

وبطبيعة الحال كل هذا يتناسب مع الدور الذكوري أكثر ، ومع ذلك لاينفي تواجد فئة الإناث في بعض المراكز والأدوار خاصة في المناصب الإدارية .

جدول رقم 2 : يوضح سن أفراد العينة

النسبة	التكرار	السن
20%	05]35-30]
40%	10]40-35]
16%	04]45-40]
08%	02]50-45]
16%	04]55-50]
100%	25	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية في الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية من 35-40 سنة هي أعلى نسبة والتي قدرت بـ 40% و عددهم 10 أفراد تليها الفئة العمرية ما بين 30-35 سنة بنسبة 20% و عددهم 05 أفراد ثم تأتي الفئتين العمريتين ما بين 40-45 سنة وما بين 50-55 سنة بنفس النسبة وهي 16% حيث بلغ عدد هم 04 عمال لدى الفئتين ، وفي الأخير تأتي الفئة العمرية ما بين 45-50 سنة وهي أقل نسبة حيث قدرت بـ 8% و عددهم عاملين .ومن خلال هذه القراءة للجدول نستخلص أن فئة الشباب هي الفئة العمرية الغالبة في ميدان الدراسة وأغلبهم أقل من 40 سنة وهذه خاصية مميزة لعينة البحث حيث تؤثر إيجابيا على نوعية العمل والخدمات التي تقدمها المديرية ، وبطبيعة الحال لها تأثير على الإنتاجية لما تتمتع به هذه الفئة من النشاط وقوة على التحمل لأعباء العمل ، فالشباب يتميز بدافعية أكثر نحو العمل وطموح عالي ، فأغلب الموظفين هنا في مرحلة الذروة للشباب وكما هو معروف في هذه المرحلة العمرية المليئة بالحيوية والفعالية والنشاط فطموح الشباب لا يكتفي فقط بالحصول على الحوافز المادية وإشباع حاجاته المادية وإنما يتعداها ويبحث عن تكوين علاقات إجتماعية يسودها الود والمحبة والتضامن مع زملاء العمل والمشرفين بغض النظر عن المناصب التي يحتلها وهذا ما صرح به

أغلب الموظفين بأن علاقاتهم مبنية علي التفاهم والإنسجام مما يسمح لهم بخلق جو عائلي في العمل يدفعهم لبذل عطاء أكثر والقيام بعملهم بكل سهولة دون تدمير.

إضافة إلى هذا فإن هذه الفئة تتمتع غالبا بقوة جسدية تجعلها قادرة على تحمل اعباء ومشاق العمل المختلفة وكذلك تكون أكثر حيطة وحذر مما يجنبها في غالب الأحيان التعرض للحوادث المهنية.

جدول رقم 3 : يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
36%	09	متوسط
40%	10	ثانوي
24%	06	جامعي
100%	25	المجموع

إعتمادا على المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ذوي مستوى تعليمي ثانوي والذي قدرت نسبته بـ 40% وعدد أفرادها 10 في المقابل تنعدم النسبة في المستوى الابتدائي ، حيث لم نتحصل على أي مفردة تثبت هذا المستوى وقد يرجع هذا إلى طبيعة هذه المؤسسة ميدان الدراسة التي تحدد مستوى المورد البشري التي تحتاج إلى توظيفه لدى مصالحتها، أما المستوى المتوسط فقدرت نسبته بـ 36% وهي النسبة الثانية التي تلي نسبة التعليم الثانوي ، حيث قدر عدد أفراد المستوى المتوسط بـ 9 عمال ، في حين قدرت نسبة أفراد مستوى التعليم الجامعي بـ 24% وعدددهم 6 أفراد وهي أصغر نسبة مقارنة بنسبة التعليم الثانوي والمتوسط ومع هذا فهي نسبة معتبرة وليست ضئيلة .

بعد قراءتنا للجدول نستخلص أن طبيعة المؤسسة لا تشترط مستوى تعليمي عالي لموظفيها وهذا يرجع أولا لقدم تأسيس المؤسسة ففي الغالب كانت ملحقة تابعة لجامعة باجي مختار وأنشئ الفرع منذ سنة 1992م وكان خاص فقط بعلم الزراعة والبيطرة ، لهذا فالمدة الزمنية بعيدة جدا مما جعل التعليم الجامعي آنذاك نسبته ضئيلة مقارنة بالوقت الراهن إلى أن أنشئت مؤسسة جامعة الطارف

وأبحت لها استقلاليتها منذ 2012 م. ثانياً طبيعة الوظائف الخاصة بمديرية الوسائل والصيانة والتي لا تستوجب مستوى تعليمي جامعي بنسبة كبيرة خاصة أن هذا المستوى نجده أكثر في المناصب النوعية كمنصب رئيس مصلحة ، أو مناصب الإطارات و عددهم محدود مقارنة بعدد أعوان التنفيذ، فحسب دراستنا الميدانية وجدنا أن أكبر نسبة للعمال هي فئة أعوان التنفيذ ومستواها التعليمي منحصر بين الثانوي والمتوسط وهي أكبر فئة توظفها مديرية الوسائل والصيانة.

جدول رقم (4) : يوضح سنوات الخبرة لأفراد العينة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
24%	06	أقل أو يساوي 5
60%	15	[15-6]
08%	01	[20-16]
12%	03	أكثر من 20 سنة
100%	25	المجموع

توضح النتائج الإحصائية للجدول رقم (4) أن نسبة 60 % تمثل أكبر نسبة خاصة بفئة الأفراد الذين يثبتون من [6 - 15] سنة خبرة مهنية و عددهم 15 عاملاً تليها الفئة الأقل أو تساوي 5 سنوات عمل بنسبة 24% و عددهم 6 عمال ، ثم فئة الموظفين الأكثر من 20 سنة خبرة وتقدر بنسبة 12% و عددهم 03 أفراد ، أما أقل نسبة فكانت لفئة [16 - 20] سنة بنسبة 8% ويمثلها عامل واحد . ومنه نستنتج أن لأغلب الموظفين في المؤسسة هم ذوي خبرة مهنية في ميدان العمل مما يثبت إمتلاكهم للكفاءة والخبرة المهنية وهذا راجع للسنوات الطويلة التي قضاها في العمل ، وهذا يدل على الإستقرار في العمل ، مما ينعكس إيجابياً في تحسين الأداء ، كذلك يعتبر الموظفون ذوي الخبرة بمثابة مؤطرين بالنسبة للموظفين الجدد مما يساعد على توجيههم وتدريبهم على العمل الجيد خاصة في فترات التربص والإستفادة من خبرتهم وتجاربهم المهنية خلال مسارهم الوظيفي . إضافة إلى فلقد لمسنا من خلال تجربتنا معهم خلال الدراسة أن الموظفين الذين يمتلكون سنوات أقدمية في العمل يشعرون بالثقة في أنفسهم و إلتئامهم الوظيفي وهذا ما يفسر إندماجهم مع جماعة العمل وأهداف المؤسسة .

جدول رقم (5) : يوضح المنصب المشغول

النسبة	التكرار	المنصب المشغول
20%	05	إطار
16%	04	رئيس مصلحة
64%	16	عون تنفيذ
100%	25	المجموع

يبين الجدول رقم (5) الرتبة المهنية لأفراد العينة حيث سجلت أعلى نسبة لفئة عون تنفيذي والتي قدرت بـ 64 % أي 16 عامل وهي الفئة التي تحتل أعلى رتبة مهنية تليها فئة الإطارات بنسبة 20 % أي 5 عمال متبوعة بفئة رؤساء المصالح والتي سجلت أقل نسبة والتي قدرت بـ 16% أي 4 عمال. ومنه نستخلص أن فئة أعوان التنفيذ دورها فعال وحيوي لأن المهام الموكلة إليها تحتاج إلى عدد كبير نظرا لكثرة واجباتها والمهام المسندة إليها والتي تتطلب تكاتف الجهود والعمل الجماعي ، بينما فئة رؤساء المصالح الإطارات فهي مناصب نوعية دورها الإشراف والمتابعة والتخطيط إذن فعدد محدود مقارنة بالأعوان .

جدول رقم (6) : يبين الحالة العائلية لأفراد العينة

النسبة	التكرارات	الحالة العائلية
84%	21	متزوج
16%	04	أعزب
00%	00	مطلق
00%	00	أرمل
100%	25	المجموع

تظهر النتائج الكمية أن الحالة العائلية السائدة لدى عينة المبحوثين هي فئة المتزوجين والتي بلغت نسبة 84% و عددهم 21 وهي نسبة مرتفع جدا مقارنة بفئة غير المتزوجين (العزاب)

والتي بلغت 16 % و عددهم 4 عمال وفيما يخص فئتي المطلقون و الأراامل فهي منعدمة تماما .ومنه نستخلص أن المجتمع الأصلي اغلبهم من فئة المتزوجين لذا فهم حريصون على الإستمرارية في عملهم والإستقرار المهني من اجل القيام بمسؤولياتهم اتجاه عائلتهم وتوفير متطلباتهم واحتياجاتهم الأسرية لضمان مستوى معيشي لائق بهم .

جدول رقم (7) : يوضح إمكانية تعرض العامل لحوادث مهنية في عمله

النسبة	التكرار	الإحتمالات
%48	12	نعم
%52	13	لا
%100	25	المجموع

من خلال النتائج الكمية الواردة في الجدول نلاحظ أن نسبة 48% و عددهم 12 عامل من إجمالي العينة الذين أجابوا بنعم وأنهم معرضون للحوادث المهنية في عملهم ، ونسبة 52 % و عددهم 13 عامل ، فالنسب متقاربة جدا .

ومنه نستنتج أن الموظفين يدركون للوضعية المهنية التي يعيشونها ، وأن إمكانية التعرض للحوادث واردة ، وطبعا هذا نتيجة للظروف البيئية المحيطة بهم ، إضافة إلى وعيهم لنوعية الوظائف والمهام التي يقومون بأدائها ، وهذا ما لاحظناه أثناء الدراسة الميدانية أن هناك بعض الوظائف الحساسة والتي تحتاج إلى حذر شديد وتركيز خاصة عن استعمال بعض الآلات الحديدية كألات القطع ، ووظائف الصيانة وإعادة التهيئة للمرافق الإدارية والتي يكون فيها العامل معرض لنسبة من الخطر وعليه بأخذ أساليب الوقاية والأمن الوظيفي إلى جانب الحذر.

الجدول رقم (8) : يبين تعرض العامل لحادث العمل سابقا

النسبة	التكرار	الإحتمالات	النسبة	التكرار	الإحتمالات
%33.33	02	بسيط	%24	06	نعم
%66.66	04	خطير			
%100	06	المجموع			
			%76	19	لا
			%100	25	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول توضح لنا النتائج الكمية أن نسبة 76% من العمال لم يتعرضوا لحوادث العمل وعددهم 19 عامل في المقابل نجد نسبة 24% من العمال تعرضوا لحوادث العمل وعددهم 06، منهم نسبة 33.33% صرحوا بأنه حادث بسيط وعددهم 2 من العمال، ونسبة 66.66% تعرضوا لحوادث من النوع الخطير وعددهم 04 .
ومنه نستنتج أن هذه المؤسسة توجد فيها حوادث مهنية بالرغم من كونها ذات طابع خدماتي (تعليمي) على عكس المؤسسات ذات الطابع الإقتصادي أو الصناعي التي يكون فيها معدل التعرض للحوادث المهنية مرتفع ، وهذا ما يؤكد لنا فكرة أن كل مؤسسة مهما كان نوع نشاطها إقتصادي أو صناعي أو خدماتي فهي لا تخلو من حوادث العمل وإن لم ترافقها إصابات أو أضرار سواء كانت أضرار مادية تلحق بالمؤسسة أو جسمية تصيب العامل فالحوادث وقائع فجائية تحدث لإراديا دون تخطيط وتتدخل فيها عدة عوامل بيئية تنظيمية وشخصية تعود للعامل نفسه .

جدول رقم (09) : يوضح سبب التعرض لحوادث العمل

النسبة	التكرار	الإحتمالات
20.51%	08	نقص الخبرة
30.76%	12	عدم ملائمة ظروف العمل
20.51%	08	نقص التركيز
28.20%	11	القلق والإنفعالات
100%	39	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول أن نسبة 30.76 % أجابوا بعدم ملائمة ظروف العمل وعددهم 12 عامل، تليها نسبة 28.20% التي تعبر عن القلق والانفعال كأحد أسباب الحوادث في العمل وعددهم 11 عامل ، تليهم ثالث نسبة 20.51% أقر أفرادها بنقص الخبرة ونقص التركيز كأسباب لحوادث العمل وعددهم 8 عمال وهذه النسب متقاربة جدا من بعضها وهذا لتفاعل الأسباب فيما بينها وتعددتها.

ومنه نستخلص أن أسباب الحوادث المهنية هي أسباب عديدة تتفاعل وتتشابك فيما بينها منه من يرجعها لأسباب فيزيقية وعدم ملائمة بيئة العمل ونقص قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل كذلك رداءة وسائل وآلات العمل المتاحة للعامل كلها تدخل ضمن ظروف العمل المشار إليها حسب عينة المبحوثين ، كذلك القلق والانفعالات والحالة المزاجية والنفسية للفرد كلها عوامل شخصية فبعض الأفراد يتميزون ببعض السمات الشخصية والوراثية كسرعة الغضب وبعض أنماط السلوك كالاندفاع تجعلهم أكثر عرضة واستهدافا للوقوع في الحوادث حسب نظرية الاستهداف . إضافة إلى نقص الخبرة خاصة عند العمال الجدد في فترة التربص ، والافتقار إلى التكوين والتدريب على استعمال بعض الأجهزة والآلات فهذه الأسباب تدرج ضمن العامل التنظيمي للمؤسسة أي ضعف ومشاكل فيه يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل ، أيضا نقص التركيز الناجم عن بعض العيوب في الحواس كالسمع والبصر وقد تعود للشخص ذاته مما تضعف تركيزه، فهذه عوامل تدخل ضمن الخصائص الجسمية والفزيولوجية والصحية للفرد العامل .

إذن أسباب الحوادث المهنية عديدة : منها بيئية ،تنظيمية ،شخصية قد تكون منفردة أو مجتمعة معا فتتشابك فتؤدي إلى حوادث العمل .

جدول رقم (10) : يبين ضغوط العمل وإمكانتي التعرض لحوادث العمل

النسبة	التكرار	الإجابة
68%	17	نعم
32%	08	لا
100%	25	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه مساهمة الضغوط العمل في إمكانية زيادة التعرض للحوادث المهنية حيث عبر أفراد عينة البحث بنسبة 68% أجابوا بنعم لضغوط العمل تزيد من إمكانية التعرض لحوادث العمل وعددهم 17 ، بينما أجابت فئة أخرى بعدم تدخل ضغوط العمل في إمكانية زيادة التعرض لضغوط العمل وهم يشكلون نسبة 32 % وعددهم 08 عمال .

ومن هذه خلال القراءة للمعطيات الإحصائية نسبة كبيرة من المبحوثين يؤيدون فكرة دور ضغوط العمل في زيادة التعرض للحوادث المهنية فضغوط العمل هي حالة تصيب العامل عند زيادة أعباء العمل بحيث تفوق قدراته وإمكاناته على التحمل لها ، مما تولد له حالة من التوتر الشديدي تؤدي به إلى الإجهاد النفسي والبدني ، فبالتالي ضغوط العمل هي الانعكاس السلبي والضار لزيادة أعباء ومتطلبات بيئة العمل مما تؤدي به إلى ردود أفعال كعدم التكيف والانفعالات السلبية والقلق مما تزيد إمكانية التعرض للحوادث المهنية .

جدول رقم (11) : تأثير حوادث العمل على انضباط العامل

النسبة	التكرار	الإحتمالات	النسبة	التكرار	الإحتمالات
%26.31	05	كثرة الغياب	%72	18	نعم
%36.84	07	التأخر المستمر			
%36.84	07	اللامبالاة في العمل			
%100	19	المجموع ^{1*}			
			%28	07	لا
			%100	25	المجموع

من خلال البيانات الكمية في الجدول أعلاه نلاحظ نسبة 72% من إجمالي العينة أجابوا بنعم لتأثير حوادث العمل على انضباط العامل وعددهم 18 عامل ، ونسبة 28 % أجابوا بعدم تأثير حوادث العمل على انضباط العامل وعددهم 7 عمال ، فالفئة التي ترى أن للحوادث تأثير على انضباط العامل منهم 26.31% أبدوا رأيهم في مؤشر كثرة الغياب و نسبة 36.84 % أشاروا إلى التأخر المستمر ، و36.84% عبروا عن اللامبالاة في العمل .

ومنه نستخلص أن الحوادث المهنية تؤثر على انضباط العامل خاصة في عدم احترام أوقات ومواعيد العمل والتي تظهر في التأخر المستمر ، والخروج قبل الوقت وكثرة الغياب واللامبالاة في العمل لأن البيئة الآمنة في العمل والتي تتوفر فيها وسائل وبرامج الوقاية والسلامة تعزز شعور الموظف بالثقة والأمان فيبذل مجهودات أكثر في عمله وتزيد إنتاجيته و انتمائه للمؤسسة لأنها تحقق له إشباع لحاجاته المادية والمعنوية .

* : عدد الإجابات يفوق مجموع أفراد العينة لأن المفردة الواحدة أجابت بأكثر من احتمال .

جدول رقم (12) : ملائمة ظروف العمل في وظيفة العامل

النسبة	التكرار	الاحتمالات	النسبة	التكرار	الاحتمالات
%33.33	06	نقص وسائل العمل	%44	11	لا
%33.33	06	الأجهزة المتوفرة قديمة تفتقر للجودة			
%33.33	06	كثرة الصراعات والنزاعات في العمل			
~%100	18	المجموع *			
			%56	14	نعم
			%100	25	المجموع

من خلال النتائج الكمية الواردة في الجدول نلاحظ نسبة 56 % من إجمالي أفراد العينة أجابوا بـ "نعم" أي ظروف العمل تلاؤم وظيفتهم وعددهم 14 عامل ، في المقابل نجد نسبة 44 % من أفراد العينة أجابوا بـ "لا" أي عدم ملائمة ظروف العمل في وظيفتهم وعددهم 11 عامل ، منهم نسبة 33.33 % أجمعوا على نقص وسائل العمل ، ونفس 33.33% صرحوا بأن الأجهزة المتوفرة قديمة تفتقر للجودة ، و33.33% أجابوا بكثرة الصراعات والنزاعات في العمل وهي نسب متقاربة جدا ومتطابقة بالنسبة للذين أفروا بعدم ملائمة ظروف العمل .

وبعد القراءة للنسب الواردة في هذا الجدول يتضح لنا أن ظروف العمل تلعب دورا كبيرا في الأداء الوظيفي للعامل فحتى لو كانت ظروف العمل ملائمة في المؤسسة ككل لكن قد تختلف الوظيفة حسب الأقسام والمصالح وبالتالي لا يجد الظروف الملائمة للعمل ومنه تعرقل أداءه الجيد للعمل ، ومنه نستنتج أن ظروف العمل سواء كانت بيئية أو تنظيمية أو اجتماعية كلها تؤثر على الموظف من ناحية الإنتاجية (المردودية) أو الأداء الجيد .

* : عدد الإجابات يفوق مجموع أفراد العينة لأن المفردة الواحدة أجابت بأكثر من احتمال .

~ : 99.99 % تقرب إلى 100% .

جدول رقم (13) : يبين تكفل المؤسسة بالمصاب عند تعرض الموظف لحادث عمل

النسبة	التكرار	الإحتمالات	النسبة	التكرار	الإحتمالات
40.90%	09	مادي	64	16%	نعم
59.09%	13	معنوي			
~100%	22	المجموع *	36	09%	لا
			100%	25	المجموع

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول نلاحظ أكبر نسبة 64% تؤكد على تكفل المؤسسة بالمصاب عند تعرض الموظف لحادث عمل وعددهم 16 عامل ، ونسبة 36% يروا عدم تكفل المؤسسة بالمصاب عند التعرض لحادث وعددهم 9 عمال ، فبالنسبة للفئة التي أجابت بـ "نعم" نجد نسبة 59.09% صرحوا بنوع التكفل معنوي وعددهم 13 عامل ، في حين نسبة 40.90% أجابوا نوع التكفل مادي وعددهم 9 عمال.

والتالي تكفل المؤسسة بالمصابين سواء كان نوع التكفل مادي أو معنوي أو الاثنين معا مادي ومعنوي فهو لاشك له تأثيره الإيجابي على الموظف نفسيا ووظيفيا ، التأثير النفسي يكون في شعور الموظف بالأهمية والاهتمام ، بحيث يشعر بأن يشغل مكانة في مؤسسته ، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه الوظيفي فيبذل أفضل ما عنده لنجاح عمله وتحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي يشعر أنه جزء منها وتنمو العلاقة الوجدانية بينه وبين مؤسسته وبالتالي يتحقق شعوره بالانتماء فيها .

جدول رقم (14) : يبين توفر المؤسسة على تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث

النسبة	التكرار	الإجابة	النسبة	التكرار	الإجابة
80%	08	نعم	40%	10	نعم
20%	02	لا			
100%	10	المجموع			
			60%	15	لا
			100%	25	المجموع

يبين الجدول رقم 13 مدى توفر تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث والإصابات حيث إن أغلب إجابات المبحوثين كانت بـ "لا" حول توفر تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث والإصابات وتقدر نسبتهم بـ 60% لـ 15 عاملا ، أما فيما يخص العمال الذين توفرت عندهم تعليمات الأمن الوقائي فقد بلغ عددهم 10 عمال بنسبة 40% ، أما فيما يخص العمال الذين توفرت عندهم تعليمات الأمن الوقائي فمنهم نسبة 80% يطبقون هذه التعليمات ونسبة 20% من العمال لا يتبعون تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث والإصابات .

ومنه نستخلص أن تعليمات الأمن الوقائي والسلامة وإن وجدت في المؤسسة فهناك نسبة كبيرة من الموظفين لا يحترمون هذه التعليمات ولا يتبعون قواعد السلامة رغم إدراكهم لأهميتها نظرا لقلّة الوعي لديهم وإهمالهم للتدابير والتعليمات الوقائية وهذا راجع لغياب الثقافة الوقائية بين العمال وقلة الالتزام للقوانين والقواعد التنظيمية .

جدول رقم (15) : يبين مدى شعور الموظف بالأمان والراحة في العمل

النسبة	التكرار	الإحتمالات	النسبة	التكرار	الإجابة
11.11%	03	حوادث العمل	36%	09	لا
40.74%	11	نقص وسائل الأمن والسلامة في العمل			
25.92%	07	نقص الوسائل والإمكانيات المساعدة على العمل			
22.22%	06	كثرة الصراعات والنزاعات في العمل			
100%	27	المجموع *	64%	16	نعم
			100%	25	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ نسبة 64% من أفراد العينة يشعرون بالأمان والراحة في المؤسسة وعددهم 16 عامل ، بينما نسبة 36% لا يشعرون بالأمان والراحة في العمل وعددهم 9 عمال ، منهم نسبة 40.74% يرجون السبب إلى نقص وسائل الأمن والسلامة في العمل ، ونسبة 25.92% يعود السبب عندهم إلى نقص الوسائل والإمكانيات المساعدة على العمل ، أما نسبة 22.22% يرون كثرة الصراعات والنزاعات في العمل سببا لعدم شعورهم بالأمان والراحة في العمل ، تليها نسبة 11.11% يرون حوادث العمل سبب في انعدام

شعورهم بالأمان والراحة في العمل .

ومنه نستخلص أن شعور الموظف بالأمان في العمل متفاوت بين الأفراد العاملين فحاجات الأمن تعتبر من الحاجات الأساسية والأولية التي تدفع بالفرد إلى تجنب الخطر، والبحث عن الحماية للمحافظة على سلامته فعندما يشبع هذه الحاجات يتجه نحو إشباع الحاجات الاجتماعية وهي رغبة الفرد للتوجه نحو الآخر و حب الانتماء والاندماج وتكوين علاقات اجتماعية يسودها المحبة والود بعيدا عن الصراعات والنزاعات ، ثم الحاجة إلى تقدير الذات إلى أن يصل إلى المستويات الأعلى وهي تحقيق الذات (تحقيق الطموح وغايات النجاح) في تدرج سلمى حسب نظرية ماسلو. ومن هنا يصبح الفرد يمتلك دافعية أكثر للعمل والأداء الجيد عندما يحقق إشباعا لحاجاته النفسية والاجتماعية في بيئة العمل ، فينعكس إيجابا على سلوكه وانتمائه في المؤسسة .

جدول رقم (16) : يوضح شعور الموظف عند تعرض أحد الزملاء لحادث في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ينتابك شعور بعدم الارتياح	10	%34.48
تفكر في الانتقال وتغيير عملك	03	%10.34
الخوف والقلق	12	%41.37
حالة عادية	04	%13.79
المجموع *	29	%100

تبين النتائج الكمية للجدول أعلاه شعور الموظف عند تعرض أحد زملائه لحادث في العمل حيث سجلت أعلى نسبة للفئة التي أوضحت أنه ينتابها شعور بالخوف والقلق بنسبة %41.37 و عددهم 12 عامل ، تليها نسبة %34.48 للفئة التي ينتابها شعور بعدم الارتياح و عددهم 10 عمال في حين نسبة %13.79 ترى شعور العامل بحالة عادية عند وقوع هذا الموقف وتليها نسبة %34.10 أجابوا بالتفكير في الانتقال وتغيير العمل لتفادي مثل هذه الحوادث .

* : عدد الإجابات يفوق مجموع أفراد العينة لأن المفردة الواحدة أجابت بأكثر من احتمال .

~ : 99.99 % تقرب إلى 100%

وبالتالي من خلال هذه التصريحات نجد أن وقوع حادث عمل للعمال أمام زملائهم يؤثر على نفسياتهم و تؤدي بهم لدخول مواقف متناقضة والتفكير المتواصل في هذا الحادث وإعادة تصوره في الذهن يؤثر على تركيزه في العمل ، معنى هذا أن إمكانية تعرض العامل أو أحد زملائه لحادث يؤثر حتما على استقراره المهني كما يثر على انتمائه للمؤسسة وعلى مردوده فيها مما يدفعه أحيانا إلى التفكير في تغيير عمله أو ترك المؤسسة ككل .

جدول رقم 17 : يبين تأثير الوقوع الحوادث على الاستقرار المهني للموظف

الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	22	88%
لا	03	12%
المجموع	25	100%

تبين النتائج الكمية للجدول أعلاه حول تأثير الوقوع في الحوادث على الإستقرار المهني للموظف حيث تبين لنا أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن الوقوع في الحوادث تأثير على الإستقرار المهني للموظف ونسبتهم تقدر بـ 88% و عددهم 22 عامل ، في حين سجلت نسبة 22% من الفئة التي ترى عكس ذلك بمعنى عدم تأثير الحوادث المهنية على الإستقرار المهني حيث تعتبر نسبة هذه الفئة ضئيلة مقارنة بنسبة الفئة التي أجابت بنعم ، وبالتالي نستخلص أن الوقوع في الحوادث يؤثر على الإستقرار المهني للعامل وعلى نفسيته وشعوره بالأمن والراحة وتأثيره على الروح المعنوية لديه ، وبالتالي ينعكس هذا على أدائه الوظيفي .

جدول رقم (18) : يوضح سبب كثرة الغيابات والعطل المرضية للموظف

النسبة	التكرار	الإحتمالات
7.89%	03	الحوادث المتكررة
26.31%	10	الضغوط المهنية
28.94%	11	أسباب اجتماعية
36.84%	14	بعد السكن عن مقر العمل
100%	38	المجموع *

حسب البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه والتي تعبر عن سبب كثرة الغيابات والعطل المرضية للموظف حيث سجلت أعلى نسبة للفئة التي أفرت بأن سبب كثرة الغيابات والعطل المرضية يكون بسبب بعد السكن عن مقر العمل بنسبة 36.84 % من إجمالي العينة وعددهم 14 عامل أبدوا نفس الرأي ، تليها نسبة 28.94% ترى أن سبب الغيابات والعطل المرضية يكون لأسباب اجتماعية وعددهم 11 عامل ، تليها نسبة 26.31% ترى أن سبب الغيابات والعطل راجع إلى الضغوط المهنية المتكررة وعددهم 10 عمال ، وتليها نسبة 7.89 % يرون أن هذا السبب راجع إلى الحوادث المهنية المتكررة وعددهم 3 عمال .

ومنه نستخلص أن كل هذه الأسباب المتعددة إن وجدت مجتمعة أو منفردة فهي تؤثر على انضباط الموظف والتزامه الوظيفي ، فلو أخذنا بعد السكن عن مقر العمل كسبب منفرد نجده يشكل حاجز كبير للموظف الذي تواجهه إلى جانب ذلك بعض الظروف الاجتماعية التي تقف عائقاً أمام انضباطه في العمل والذي قد ينجر عليه بعض الإجراءات القانونية في العمل كالخصم من الراتب جراء التأخر أو الغياب وبالتالي هنا يؤثر عليه نفسياً ومهنيًا ومادياً ويجعله في حالة صراع وندم تدفع به إلى التفكير في تغيير وظيفته والبحث عن مكان أقرب ويلائمه.

بمعنى أن عدم الاستقرار الاجتماعي للموظف يؤثر سلباً على استقراره المهني وعلى انضباطه والتزامه بعمله والمهام الموكلة إليه .

جدول رقم (19) : يبين مدى تأثير الحوادث المهنية على درجة الإلتزام الوظيفي للموظف

النسبة	التكرار	الإجابة	النسبة	التكرار	الإجابة
%19.35	06	الحرص على إحترام مواعيد وأوقات العمل	%80	20	نعم
%22.58	07	تطبيق القوانين وقواعد النظام في العمل			
%22.58	07	زيادة التركيز أثناء العمل			
%35.48	11	تجنب الخطاء في العمل			
%100	31	المجموع *			
			%20	5	لا
			100	25	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية الواردة في الجدول نلاحظ نسبة 80 % من إجمالي أفراد العينة يؤكدون على تأثير الحوادث على درجة التزام الوظيفي للموظف وعددهم 20 عامل بينما نسبة 20 % أجابت بعدم تأثير الحوادث المهنية على درجة الإلتزام الوظيفي للموظف وعددهم 5 عمال ففي الفئة التي أجابت بـ "نعم" منهم نسبة 35.48 % صرحوا بأنهم أصبحوا أكثر تجنباً للأخطاء في العمل وعددهم 11 عامل، ونسبة 22.58 % بالنسبة للفئة التي أجابت بتطبيق القوانين وقواعد النظام في العمل ونفس النسبة للذين عبروا عن زيادة التركيز أثناء العمل وعددهم 7 عمال، ثم تليهم نسبة 19.35 % أكدوا على الحرص على إحترام مواعيد وأوقات العمل وعددهم 6 عمال. ومنه نستخلص أن الأفراد الذين وقعوا في الحوادث أصبحوا أكثر حرصاً على تطبيق القوانين وقواعد النظام في العمل ، زيادة إلى ذلك أصبحوا أكثر تركيزاً في أداء مهامهم كي لا يقعوا مجدداً في الحوادث، كذلك استفادوا من تجاربهم السابقة خاصة في تجنب الخطاء في العمل ، ومنه نستنتج أن الحوادث المهنية تؤثر على الإلتزام الوظيفي للموظف وأصبحوا أكثر خبرة في مجال عملهم .

* : عدد الإجابات يفوق مجموع أفراد العينة لأن المفردة الواحدة أجابت بأكثر من إحتمال .

جدول رقم (20) : يوضح تأثير الحوادث المهنية على أداء العامل

النسبة	التكرار	الإجابات	النسبة	التكرار	الإجابات
%23.07	03	إنخفاض مستوى الأداء	%76	19	نعم
%7.69	01	سرعة أداء المهام			
%23.07	03	القيام بالعمل بشكل سيء			
%15.38	02	كثرة الأخطاء في العمل			
%30.76	04	رفض القيام بالمهام والمسؤوليات الجديدة			
%100	13	المجموع			
31.03	9	تعمل بجد ونشاط	%24	06	لا
17.24	05	لديك استعداد لتحمل مهام ومسؤوليات أكبر			
13.79	04	لديك رغبة في العمل وبذل مجهود أكبر			
17.24	05	إكتسبت مهارات جديدة في العمل			
20.68	06	أصبحت لك خبرة وتجربة أكبر في مجال عملك			
%100	29	المجموع			

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه حو تأثير الحوادث المهنية على أداء العامل نلاحظ نسبة 76% من إجمالي أفراد العينة و عددهم 19 عامل يؤكدون تأثير الحوادث المهنية على أداء العامل ، منهم نسبة 23.07% ترى تأثير الحوادث المهنية على العامل وذلك من ناحية انخفاض مستوى الأداء تليها بنفس النسبة 23.07% يرون أن الحوادث تؤثر على الأداء من ناحية القيام بالعمل بشكل سيء ونسبة 30.76% ترى التأثير من ناحية رفض

العامل القيام بالمهام والمسؤوليات الجديدة في العمل و نسبة 15.38% ترى التأثير في كثرة ارتكاب الأخطاء في العمل و نسبة 7.69% يظهر لهم التأثير في انخفاض سرعة أداء المهام في حين سجلت نسبة 24% من أفراد العينة صرحوا بعدم تأثير الحوادث المهنية على أداء العامل و عددهم 6 عمال حيث نجد نسبة 31.03% أجابت بأنها لا زالت تعمل بجد ونشاط و نسبة 20.68 % أصبحت لديها خبرة و تجربة أكبر في مجال العمل ونسبة 17.24% لديها استعداد لتحمل مهام و مسؤوليات أكبر و نفس النسبة صرحت بأنها اكتسبت مهارات جديدة في العمل و نسبة 13.79% تؤكد امتلاك رغبة في العمل و بذل مجهود أكبر .
ومنه نستخلص أن الحوادث المهنية تؤثر على أداء العامل من حيث انخفاض المستوى الوظيفي و انخفاض سرعة المهام و عدم اتقان العمل إضافة إلى كثرة الوقوع في الأخطاء في العمل نتيجة تعرض العامل للحوادث والتي ينجم عنها عرقلة الوظائف و تعطيل الإنتاج للمؤسسة .

جدول رقم (21) : يوضح تلقي الموظف لتكوين في مجال عمله

اجابة	تكرار	النسبة	الإجابة	ت	النسبة	الإجابة	ت	النسبة
نعم	09	%36	نعم	08	%88.88	زيادة الخبرة	05	%33.33
						تحسين وزيادة الأداء	04	%26.66
						تنمية المهارة والكفاءة المهنية	04	%26.66
						ساعد على تجنب الحوادث	02	%13.33
						المجموع	15	%100
			لا	01	%11.11			
			مجموع	09	%100			
لا	16	%64						
مجموع	25	%100						

تبين النتائج الواردة في الجدول نسبة الموظفين الذين تلقوا تكويناً في مجال عملهم حيث سجلت نسبة 64% و عددهم 16 موظفاً لم يستفيدوا من تكوين في العمل ، بينما نجد نسبة 36% من أفراد

العينة خضعوا للتكوين وعددهم 9 عمال ، منهم 8 عمال صرحوا بأن التكوين الذي قاموا به كان في مجال تخصصهم ونسبتهم 88.88 % ي حين نسبة 11.11 % كان تكوينهم خارج إطار تخصصه ، وعددهم عامل واحد ، فبنسبة للفئة التي قامت بالتكوين المهني استفادوا من عدة جوانب ، منهم نسبة 33.33 % أفادهم في زيادة الخبرة ، ونسبة 26.66 % رأوا أن التكوين ساهم في تحسين وزيادة الأداء ، ونفس النسبة 26.66 % أجابت بأن التكوين يساهم في تنمية المهارة والكفاءة ، ونسبة 13.33 % ترى أن التكوين ساعد على تجنب الحوادث .
ومنه نستخلص أن التكوين لاشك يساهم بنسبة كبيرة في زيادة الخبرة وتحسين الأداء للموظف كذلك تنمية المهارة والكفاءة المهنية ، فندما يكون التكوين في مجال العمل فهو حتما سيعود بالفائدة من جانب الموظف والمؤسسة ، خاصة في تجنب الحوادث التي حيث عندما يتلقى الموظف التكوين المناسب سيكسبه الخبرة في ذلك المجال ويصبح اكثر مهارة وكفاءة مما يساعده على تجنب الخطاء في العمل وبالتالي يجنبه الوقوع في الحوادث ويحافظ على سلامته وسلامة المؤس

جدول رقم (22) يبين تأثير الحوادث المهنية على جودة العمل

الإجابات	التكرار	النسبة	الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	22	88%	الدقة والإتقان	09	32.14%
			الوقوع في الأخطاء	11	39.28%
			سرعة إنجاز المهام	08	28.57%
			المجموع	28	100%
لا	03	12%			
المجموع	25	100%			

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول نلاحظ نسبة 88 % من أفراد العينة يؤكدون أن الحوادث المهنية تؤثر على جودة العمل وبلغ عددهم 22 موظف من أفراد العينة الكلية ، ونجد نسبة 12 % ترى عدم تأثير الحوادث المهنية على جودة العمل وبلغ عددهم 3 عمال، ففي الفئة التي ترى تأثير الحوادث على جودة العمل نجد نسبة 39.28 % ترى التأثير من ناحية الوقوع في

الأخطاء ، ونسبة 32.14 % ترى التأثير من ناحية الدقة والإتقان تليها نسبة 28.57 % ترى أن الحوادث المهنية تؤثر العمل من ناحية سرعة الإنجاز للمهام .

من خلال القراءة للمعطيات الإحصائية يتضح لنا أن الحوادث المهنية تؤثر على جودة العمل ، حيث تؤثر كثرة الوقوع في الحوادث المهنية على العمل من ناحية الدقة والإتقان ، وسرعة إنجاز المهام فالحوادث المهنية تشكل عائقا للأداء الجيد ، مما تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الأخطاء المهنية وبالتالي تعطيل السير الحسن للعمل في المؤسسة

جدول رقم : (23) يبين تأثير الحوادث والإصابات على الرغبة في تحمل المسؤولية

الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	20	80%
لا	05	20%
المجموع	25	100%

من خلال النتائج الكمية للجدول نلاحظ نسبة 80% من إجمالي أفراد العينة يؤكدون على أن الحوادث والإصابات تؤثر على تحمل المسؤولية حيث بلغ عددهم 20 موظف بينما نجد نسبة 20% صرحوا بأن الحوادث لا تؤثر على تحمل المسؤولية حيث بلغ عددهم 5 عمال . وبناء على عرض النتائج في الجدول أعلاه نستنتج أن الحوادث المهنية تمثل تجارب مؤلمة بالنسبة للموظف ، بحيث تخلف أثرا نفسيا تجعله يرفض تحمل المسؤوليات الجديدة في وظيفته وهذا راجع للخوف والقلق من الوقوع في الحوادث ، أو تفكيره في أساليب لتجنب الحوادث .

جدول رقم (24) : يبين تأثير بيئة العمل على أداء الموظف

النسبة	التكرار	الإجابات
88%	22	نعم
12%	03	لا
100%	25	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول نلاحظ نسبة 88% من إجمالي العينة يرون أن بيئة العمل تؤثر على أداء الموظف وعددهم 22 موظف ، في حين نسبة 12% من العينة أجابوا بعدم تأثير بيئة العمل على أداء الموظف حيث بلغ عددهم 3 عمال .
ومنه نستنتج أنه بيئة العمل هي المحيط الذي يعيش فيه الموظف حياته المهنية ، وتشمل البيئة المادية من ظروف فيزيقية : (حرارة ، إنارة ، ضوضاء ، مساحة العمل ، الوسائل المتاحة) والبيئة المعنوية وهي الظروف الاجتماعية والسيكولوجية وكل ما يؤثر على الموظف من علاقات اجتماعية مع زملاء العمل والرؤساء والمشرفين في العمل وكلها تؤثر على المناخ الوظيفي ، فكلما كانت بيئة العمل ملائمة أثر ذلك إيجابا على أداء الموظف وزاد من إنتاجيته ومردوده وبالتالي سيؤدي عملة في ظروف جيدة وتقل فيه نسبة الحوادث المهنية لأن الظروف البيئية جيدة للعمل والأداء الجيد .

جدول رقم (25) : يبين تأثير الحوادث المهنية على شعور العامل بالانتماء لمؤسسته

النسبة	التكرار	الإجابات
27.58%	08	الإستقرار الوظيفي
31.03%	09	الأداء الوظيفي
41.37%	12	الإنتماء الوظيفي
100%	29	المجموع

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول نلاحظ نسبة 41.37% من أفراد العينة الإجمالية صرحوا بأن الحوادث المهنية تؤثر على شعور العامل بالانتماء ، و عددهم 12 عامل تليها نسبة 31.03% يرون أن الحوادث المهنية تؤثر على الأداء الوظيفي للعامل و عددهم 9 عمال ، تليها نسبة 27.58% يرون أن الحوادث المهنية تؤثر من ناحية الاستقرار الوظيفي و عددهم 8 عمال . ومنه نستخلص أن للحوادث المهنية تأثير على شعور العامل بالانتماء لمؤسسته وذلك من خلال المؤشرات التي تدل عليه ، والتي تنعكس على السلوك الوظيفي للعامل .فأي مؤسسة لا تخلو من الحوادث المهنية مهما كان نوعها ونشاطها ، فشعور الانتماء للموظف يتحدد من خلال عدة مؤشرات نلمسه في الاستقرار الوظيفي الذي يمثل الوضعية المهنية والنفسية والاجتماعية للموظف ومدى إرتياحه وشعوره بالأمان في وظيفته ، كذلك الأداء الوظيفي فهو انعكاس لمدى ملائمة بيئة العمل المادية والمعنوية والنفسية والاجتماعية للعامل ، فكل هذه المؤشرات مرتبطة ببعضها البعض لتبين علاقة العامل ومدى ارتباطه بمؤسسته وشعوره بالانتماء فيها الذي يتعزز بالبيئة والمناخ التنظيمي الملائم .

ثانيا : الإجابة على تساؤلات الدراسة :

في هذا العنصر سوف نتناول نتائج البحث الميداني حول تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء في المؤسسة بالمديرية الفرعية للوسائل العامة و الصيانة بجامعة الطارف.

انطلاقا من:

1 - النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية :

من خلال تفحصنا النتائج المتحصل عليها من طرف المبحوثين المتعلقة بالبيانات الشخصية وجدنا أنّ هناك فرق كبير بين الجنسين بحيث نسبة الذكور تقدر بـ 88% مما يدل على أنّ مديرية الوسائل والصيانة تستهدف توظيف فئة الذكور أكثر من فئة الإناث و هذا يدل أنّ طبيعة الوظائف و المهام على مستوى المديرية تتناسب أكثر مع جنس الذكور.

يبين الجدول رقم 02 أنّ الفئة العمرية السائدة لدى أغلب أفراد العينة هم فئة الشباب حيث تتراوح أعمارهم من 35 إلى 40 سنة بنسبة 40% و هذا يدل على أنّ موظفي المديرية يمتازون بالحيوية والنشاط و دافعية أكثر للعمل و أنّ هذه الفئة تتميز بقوة جسدية تجعلها قادرة على تحمل أعباء و مشاق العمل و أكثر حيطة وحذر لتجنب التعرض للحوادث المهنية .

الجدول رقم 03 يبين أنّ أغلبية أفراد العينة بنسبة 40% لديهم مستوى تعليمي ثانوي و هذا راجع لطبيعة المؤسسة التي تعين هذا المستوى للتوظيف.

الجدول رقم 04 يوضح أنّ أغلبية أفراد العينة بنسبة 60% لهم خبرة من 06 إلى 15 سنة . و هذا يدل على أنّ المؤسسة تتمتع بنسبة من الموظفين الذين يتمتعون بكفاءة وخبرة ميدانية معقولة في العمل.

أما من ناحية المنصب المشغول فإنّ بنسبة 64% هم الأكثر انتشارا تمثلت في فئة أعوان التنفيذ، أما الحالة العائلية السائدة لأفراد العينة فأغلبهم من فئة المتزوجين بنسبة 84% و هذا دل على حالة الاستقرار الاجتماعي مما يجعلهم يتمسكون بعملهم من أجل سد متطلبات الحياة الضرورية وأسرههم.

2 - الإجابة على التساؤل الفرعي الأول :

تأثير الحوادث المهنية على انضباط الموظف بالمؤسسة :

- * تشير البيانات الإحصائية في الجدول رقم 07 أن أغلبية أفراد العينة أي بنسبة 72% أكدوا على أنهم غير معرضون للحوادث المهنية في وظيفتهم و إن دل هذا فإنما يدل على وجود الأمن الوظيفي في مؤسستهم.
- * كما توضح البيانات الإحصائية في الجدول رقم 08 أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 76% صرحوا بأنهم لم يسبق لهم التعرض لحادث أثناء العمل، وهذا يدل عن الحرص والحذر من جانب الموظف وإتباعه لتدابير الوقاية في المؤسسة، أما الفئة التي تعرضت للحوادث المهنية فأغلبهم صرحوا بأنها حوادث خطيرة وهذا مؤشر على وقوع الحوادث المهنية في المؤسسة وإن قلت نسبتها
- * و الجدول رقم 09 يبين أن أغلبية أفراد العينة بنسبة يرجعون سبب التعرض لحوادث العمل إلى عدم ملائمة ظروف العمل و كذلك القلق و الانفعالات .
- * وفي الجدول رقم 10 يبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن ضغوط العمل تزيد من إمكانية التعرض للحوادث المهنية.
- * أما في الجدول رقم 11 فأغلبية المبحوثين بنسبة صرحوا بأنهم في حالة التعرض لحادث عمل فإن ذلك يؤثر على انضباطهم في العمل و كانت أغلب إجاباتهم أن ذلك التأثير يظهر في كثرة الغياب و التأخر المستمر.
- * من خلال عرض بيانات الجدول رقم 12 يتبين أن أغلبية أفراد العينة بنسبة يؤكدون أن ظروف العمل في وظيفتهم غير ملائمة من حيث نقص وسائل العمل .
- * في الجدول رقم 13 يبين أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تتكفل بالمصاب عند التعرض لحادث عمل ونوع التكفل يكون معنوي .
- * أما البيانات الكمية في الجدول رقم 14 تبين أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أنه لا توجد تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث و إن وجدت فنسبة لا تطبق تعليمات الأمن الوقائي من الحوادث.

- * من خلال الجدول رقم 15 يتبين أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 64% يشعرون بالأمان والراحة في العمل ، و هذا يدل على أن العامل قد وجد الحاجات الأساسية و الأولية التي تحقق إشباع حاجات الأمان والسلامة مما يدفعه إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الأفراد الفاعلين في المؤسسة أي أنه حقق إشباع لحاجاته النفسية الاجتماعية .
- * أما في الجدول رقم 16 يؤكد أغلبية أفراد العينة بنسبة 41.37% أنهم يشعرون بالخوف والقلق عند تعرض أحد زملائهم لحادث وإن دل هذا فإنما يدل على تأثير الحوادث على شعور المواطن و تأثيرها على استقراره المهني و توازنه و روحه المعنوية.
- * الجدول رقم 17 يبين أن أغلبية المبحوثين بنسبة 88% صرّحوا بأن الوقوع في العوامل يؤثر على الاستقرار المهني للموظف وهذا يدل على أن الحوادث تشكل تهديداً على أداء الموظف و نجاح المؤسسة .
- * الجدول رقم 18 يبين نسبة 36.84% من إجمالي أفراد العينة يرجعون سبب كثرة الغيابات والعطل المرضية إلى بعد السكن عن مقر العمل و هذا يدل الظروف الاجتماعية للعامل تؤثر على استقراره و التزامه الوظيفي.
- * الجدول رقم 19 يبين أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 80% يؤكدون على تأثير الحوادث المهنية على درجة الالتزام الوظيفي للعامل وهذا مؤشر يدل على أن درجة الحرص والتركيز في العمل تزيد عند العامل من أجل تجنب الوقوع في الحوادث .
- ومنه نستخلص النتيجة لهذا التساؤل وهو أن الحوادث المهنية تؤثر نسبياً على انضباط العامل من نشهده من خلال سلوك أغلبية الموظفين من ناحية التأخرات .

3 - الإجابة عن التساؤل الفرعي الثاني :

تأثير الحوادث المهنية على الأداء:

- * من خلال الجدول رقم 20 يتبين أنّ أغلبية المبحوثين بنسبة %76 يؤكدون تأثير الحوادث المهنية على أداء العامل و هذا يدل على انخفاض مستوى الأداء و سرعته و جودته .
 - * من خلال الجدول رقم 21 يتبين أنّ نسبة 64% من الموظفين لم يتلقوا تكويناً في مجال عملهم وهذا يدل على أنّ المؤسسة لا تخصص دورات تكوينية بما فيه الكفاية للموظفين.
 - * من خلال الجدول رقم 22 أنّ أغلبية أفراد العينة بنسبة 88% يؤكدون أنّ الحوادث المهنية تؤثر على جودة العمل وهذا يدل على عدم الدقة و الاتقان للعمل، فهي تعي الأداء الجيد.
 - * الجدول رقم 23 يبين أنّ أغلبية أفراد العينة بنسبة 80% يؤيدون أنّ الحوادث و الإصابات تؤثر على الرغبة في تحمل المسؤولية و هذا يدل على رفض العامل تقلد مناصب عليا نتيجة سيطرة الخوف و القلق .
 - * الجدول رقم 24 أنّ أغلبية المبحوثين بنسبة 88% يؤكدون أنّ بيئة العمل تؤثر على أداء الموظف و هذا يدل أنّ الموظف لا يحظى ببيئة ملائمة للعمل .
 - * الجدول رقم 25 يبين أنّ نسبة 41.37% من أفراد العينة صرحوا بأنّ الحوادث تؤثر على الشعور بالانتماء من خلال التأثير على مؤشر الأداء و الاستقرار الوظيفي و هذا يدل على التأثير المتغير المستقر للحوادث المهنية على الشعور بالانتماء الذي يظهر أو ينعكس في الأداء و الاستقرار الوظيفي للعامل .
- و نستخلص النتيجة لهذا التساؤل الثاني تؤثر نسبياً على أداء العامل .

4 - الإجابة عن التساؤل المركزي :

التمثل في :هل تؤثر الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء للمؤسسة ؟

من خلال تفحص و قراءة كافة البيانات التي أتى بها المبحوثين و من خلال النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية للدراسة استطعنا التوصل إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين حوادث العمل والشعور بالانتماء في المديرية الفرعية للوسائل و الصيانة ،و ذلك يظهر جليا من خلال نتائج التساؤلات الفرعية .

ثالثا: النتائج العامة للدراسة

من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة تأتي أهم مرحلة فب البحث العلمي وهي مرحلة صياغة النتائج العامة للدراسة نلخص أهمها في النقاط التالية:

- * الحوادث المهنية تؤثر نسبيا على انضباط العامل .
- * الظروف المهنية غير ملائمة لدى أغلبية المبحوثين بنسبة 88% خاصة من ناحية عدم توفر وسائل العمل ونقص الإمكانيات المساعدة على العمل الجيد .
- * الشعور بالأمان والراحة لدى أغلب الموظفين في المؤسسة بنسبة 64% و هو دليل على توفر التفاهم و الانسجام بين أفراد العمل و استقرار العلاقات الاجتماعية بينهم.
- * الحوادث المهنية تؤثر على الاستقرار المهني و هذا من خلال إجابات أفراد البحث و التي تمثلت أغلبيتهم في نسبة 88% .
- * الحوادث المهنية تؤثر على جودة العمل و هذا ما نجده عند أغلب المبحوثين بنسبة 88% خاصة من ناحية الوقوع في الأخطاء والدقة والإتقان للعمل.

رابعاً: الإقتراحات و التوصيات:

بناء على ما توصلنا إليه من خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا هذه و الذي تناولنا فيه موضوعاً هاماً و هو تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء في المؤسسة لدى عمال مديرية الوسائل و الصيانة لجامعة الطارف نقترح مايلي :

* تشجيع فكرة الأمن الوظيفي و توفير برامج الأمن و السلامة لحماية الموظف و المؤسسة معاً.

* تحسين بيئة العمل و توفير الظروف المهنية الملائمة للعمل (ظروف فيزيقية اجتماعية سيكولوجية).

* زيادة و تطوير القدرات و الكفاءات المهنية للعمال من خلال توفير دورات تكوينية و تدريبية لكافة العمال وخاصة الجدد و ذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفتهم لأهمية تطبيق وسائل الوقاية من الحوادث و الأخطار.

* تخصيص بحوث و دراسات ميدانية لها علاقة بالموظف و درجة أمنه الوظيفي و بيئة العمل و الاهتمام أكثر بالجانب النفسي الاجتماعي للموظف.

* محاولة تحقيق الشعور بالانتماء في المؤسسة لما يعود به من فوائد على الموظف و المؤسسة معاً.

* المراقبة و التفيتيش: و تتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية و محاولة السيطرة عليها و اتخاذ الإجراءات و الأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.

الاختيار المهني: ويتضمن العناية باختيار العضو البشري من أجل الحصول على عمل آمن و خال من الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (السن، الخبرة،.....).

خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية، حيث تم البدء بعرض و مناقشة البيانات الشخصية ثم تم عرض و مناقشة البيانات بالتساؤلات الفرعية، ثم تم التطرق إلى نتائج الدراسة الميدانية وصولاً إلى النتيجة العامة للدراسة.

خاتمة

إن ظاهرة حوادث العمل من بين الظواهر الأكثر شيوعا وانتشارا على مستوى المؤسسات خاصة الصناعية، و لقد عني بهذه الظاهرة مجموعة من العلماء في مختلف التخصصات إذ درسوها من جوانب مختلفة محاولين الكشف عن الأسباب التي تؤول إليها، حيث أنها ظاهرة لها سلبيات وأضرار تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها خاصة المورد البشري الذي يعتبر دعامة العجلة الإنتاجية، و عليه فإن هذه دراسة لهذه الظاهرة من شأنها إيجاد بعض الحلول التي تردع انتشار حوادث العمل، كما أنه على الجهات المعنية لحفظ السلامة المهنية النظر في هذه الظاهرة و التصدي لها بكل ما تملكه من وسائل وقائية، و طالما الإنتاج مستمر فيستحيل ألا يكون هناك حوادث مهنية، وما هذا البحث إلا جزء من الأدبيات التي كتبتها نخبة من العلماء المختصين، فنرجو أن يكون في فائدة القارئ الكريم و الاستفادة من محتواه بدافع البحث العلمي.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: النصوص القانونية

1. الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانوني الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ج ج عدد 46، صادرة في 16 يوليو 2006

ثانياً: الكتب

1. أحمد حسين الرفاعي: قواعد البحث الإجتماعي، دار وائل لنشر، ط. 4، الأردن، 2004.
2. أسماء بوخروبة: حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التشريع الجزائري، revue d'etudes sur l'algerie et le monde, voulume 2, numero 5,page 59,2017.03.10
3. بوفلجة غياث: مبادئ التسيير البشري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2016
4. جمال محمد أبو شنب: قواعد البحث العلمي و الإجتماعي، المناهج و الطرق و الأدوات، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، د ب ن، 2008.
5. جمل محمد أبو شنب: قواعد البحث العلمي و الإجتماعي (1) المناهج و الطرق و الأدوات، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع
6. حسن علوان مطلق : جمع البيانات و طرق المعاينة ، دار العبيكان للنشر ، ط. 1 الرياض ، 2009 .
7. حمدي ياسين و أخزون : علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 1999.
8. رابح كعباش : علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال، مطبعة سيرتا د. ط، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 1427-2006 .
9. رشيد زرواقي: مناهج و أدوات البحث العلمي للعلوم الإنسانية و الإجتماعية، دار الكتاب الحديث، ط 1، القاهرة، مصر، 2016 .
10. زلوف منيرة: مفاهيم أولية في الشخصية و دورها في حياة المراهق، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2016

11. طلعت ابراهيمي : علم إجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع ، د.ط القاهرة. 2008.
12. عباس محمود غوص : بسلوكولوجيا الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، د.ط ، مصر ، 1971،
13. عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه لنشر، د. ط، حيدرة، الجزائر، 2003.
14. عبد العلي الجسماني: الأمراض النفسية - تاريخها- أعراضها- علاجها- الدار العربية للعلوم ، ط. 1، بيروت، لبنان، 1998، 1418هـ .
15. عبد الكريم بوحفص، الإحصاء المطبق، في العلوم الإجتماعية والإنسانية، مدعم بتطبيقات وتمارين محلولة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 3، الساحة المركزية-بن عكنون-الجزائر، 2011
16. فرج عبد القادر طه: علم النفس التنظيمي، دار المعارف، (ط.6)، القاهرة، 1988
17. مجيد الكرخي : إدارة الموارد البشرية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، ط.1 ، الأردن ، 2014.
18. محجوب عطية الفادي: طرق البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، جامعة عمر المختار، ليبيا، 1994، ط.1.
19. محمد سرور الحريري: ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية الخاصة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط. 1، عمان، الأردن، 2016.
20. محمد عبد الرحمان العيساوي : علم النفس والإنتاج ، دار المعرفة للنشر والتوزيع ، د.ط ، مصر ، 2003 .
21. محمد فاتح محمود بشير المغربي،: أصول الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، ط. 1.
22. محمود السيد أبو نبيل :علم النفس الاجتماعي ، دراسات عربية و عالمية ، ط4 ج 1 ، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، بيروت .
23. مراد زعيمي: مؤسسات التنشئة الإجتماعية، منشورات جامعة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2016.

24. نادر أحمد أوشيخة: إدارة الموارد البشرية إطار نظرية وحالات عملية، دار الصفاء
لنشر والتوزيع،(ط2)، عمان، 2013،1434

25. وليام ج، جود بول، هت، ترجمة أبو النجا محمد العمري، محمد علي السلام:
مناهج في البحث الإجتماعي، المكتب الجامعي، الحديث.

ثالثا: القواميس و المعاجم

1. علي بن هادية، بلحسن البليش، الجيلالي بن الحاج يحي، محمود المسعدي، القاموس الجديد
الطلاب، معجم عربي مدرسي القبائي، المؤسسة الوطنية، للكتاب،(ط.7)، الجزائر.

رابعا: الأطروحات

2. حمدادة ليلي : دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة ، الإنارة)
وعلاقتها بحوادث العمل لمؤسسة القلد لولاية تيارت ، أطروحة دكتوراه في علم النفس
العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة وهران 2 ، الجزائر 2018.

خامسا: المذكرات

1. إيمان بوراس : حوادث العمل وتأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية ، مذكرة لنيل
شهادة ماستر ، تخصص محاسبة ومالية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2016-
2017 . pdf , [http : // bib.Univ.oeb.dz](http://bib.Univ.oeb.dz) تم التصفح بتاريخ: 2022/01/12 على
الساعة 13:45

2. دفيش خندودة: الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية
الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري،
قسنطينة، 2006.

تم التصفح بتاريخ 20.01.2022 على الساعة،

<http://dspace.univ.telmecen.dz.pdf>،21.30

3. دوباخ قويدر: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009، 2008.
تم التصفح بتاريخ 20.01.2022، على الساعة،
<http://archives.umc.edu.dz.pdf>، 11.15
4. رضوان سامية: أثر الاتصالات الغير رسمية على الروح المعنوية لدى العمال المنفذين، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، بقسنطينة، 2006، 2005.
تم التصفح بتاريخ 121.01.2022. على الساعة، 15.00،
<http://bu.umc.edu.dz.pdf>
5. سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، 2008 .
تم التصفح بتاريخ 21.01.2022. على الساعة
<http://archives.umc.edu.dz.pdf>، 13.04
6. مهري شهرزاد: الأمن الوظيفي و أثره على أداء العاملين في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية لمؤسسة الموارد المائية لولاية الطارف، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تسيير و تنمية الموارد البشرية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2016/2015
7. نجاوي محمد: ظغوط العمل وعلاقتها بالحوادث المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، 2015.

سادسا: الجرائد و المجلات

1. رمضان عمون وحمزة معمري : حوادث العمل – أسبابها وأساليب خفضها – مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، جامعة

الأغواط ، جامعة ورقلة ، الجزائر ،pd ,Univ.ourgla.dz <http://dspace> تم التصفح بتاريخ:2022/04/18 على الساعة 12:41

سابعاً: الكتب الإلكترونية:

1. عيساوي ساسي: قراءة تحليلية لمقاربات الإنتماء التنظيمي في المؤسسة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2019.2018، ص. ص. 161.162..
h15:40، تم التصفح، 23.03.2022، pdf، [https://dspace. Univ. Ouargla](https://dspace.univ.ouargla) الساعة
2. فتحي حسن ملكاوي: فقه الانتماء إلى المجتمع والأمة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ط. 1، المركز الرئيسي في الولايات المتحدة الأمريكية، مكتب التوزيع في العالم العربي، بيروت، لبنان، 2012، 1432.
Books. google. dz/ books تم التصفح يوم 17.04.2022، 11.00 على الساعة
3. محمد شحاته ربيع: أصول علم النفس الصناعي، قسم علم النفس الصناعي، 1 يناير، 2006.
تم التصفح 20.03.2022 <http://www.neelwafarat.com.pdf>، 21:23 الساعة.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

إستمارة بحث

تأثير الحوادث المهنية على الشعور بالانتماء المؤسسة

دراسة ميدانية - بالمديرية الفرعية للوسائل العامة والصيانة-

في إطار إعداد مذكرة ماستر أكاديمي يسرني أخي الموظف تقديم إستمارة بحث تحتوي على مجموعة أسئلة والمطلوب منكم الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة أو كتابة الإجابة متحليا بالصدق والموضوعية، ونحيطكم علما أن هذه المعلومات تتسم بالسرية و لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

وشكرا على تعاونكم

السنة الجامعية : 2022/2021

المحور الأول : البيانات الأولية

1-الجنس: ذكر

أنثى

2-السن :

.....

3-المستوى التعليمي :

- متوسط

- ثانوي

- جامعي

4-الخبرة المهنية :

.....

5- المنصب المشغول :

- إطار

- رئيس مصلحة

- عون تنفيذ

6-الحالة العائلية :

- متزوج

- أعزب

- مطلق

- أرمل

المحور الثاني: تأثير حوادث العمل على إنضباط العامل داخل المؤسسة

7- هل أنت معرض لحوادث مهنية في عملك ؟

نعم لا

8- هل سبق لك أن تعرضت لحدث أثناء العمل ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة (نعم) هل كان :

حادث بسيط خطير

9- إلى ماذا يعود سبب التعرض لحوادث العمل ؟

- نقص الخبرة
 - عدم ملائمة ظروف العمل
 - نقص التركيز
 -القلق والإنفعالات

- أسباب أخرى تذكر

.....:

.....

.....

10- هل تزيد ضغوط العمل إمكانية التعرض للحوادث المهنية ؟

نعم لا

11- في حالة تعرضك لحادث عمل هل يؤثر ذلك على إنضباطك في العمل؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة (نعم) هل يظهر ذلك في :

- كثرة الغياب

- التأخر المستمر

- اللامبالاة في العمل

12- هل ترى أن ظروف العمل في **وظيفتك** ملائمة؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة (لا) لماذا؟

- نقص وسائل العمل

- الأجهزة المتوفرة قديمة تفتقر للجودة

- كثرة الصراعات والنزاعات في العمل

- أسباب أخرى تذكر:

.....

.....

.....

13- عند التعرض لحادث عمل هل تتكفل المؤسسة بالمصاب ؟

لا نعم

- إذا كانت الإجابة (نعم) هل هو :

- مادي

- معنوي

14- هل بالمؤسسة تعليمات الأمن الوقائي لتفادي الحوادث والإصابات ؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة (نعم) هل تطبق تعليمات الأمن الوقائي من الحوادث والإصابات ؟

نعم لا

15- هل تشعر بالأمان والراحة في العمل ؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة (لا) هل لوجود:

- حوادث العمل

- نقص وسائل الأمن والسلامة في العمل

- عدم ملائمة ظروف العمل

- نقص الوسائل والإمكانيات المساعدة على العمل

- كثرة الصراعات والنزاعات في العمل

- أسباب أخرى أذكرها :

.....
.....
.....

16- كيف تشعر عند تعرض أحد زملائك لحادث ؟

- ينتابك شعور بعدم الإرتياح

- تفكر في الإنتقال وتغيير عملك

- الخوف و القلق

- حالة عادية

17- هل الوقوع المستمر في الحوادث يقلل من الاستقرار المهني ؟

نعم

18- ماهو سبب كثرة الغيابات والعطل المرضية للموظف ؟

- الحوادث المتكررة

- الضغوط المهنية

- أسباب إجتماعية

- بعد السكن عن مقر العمل

أسباب أخرى أذكرها :

.....

19- هل تؤثر الحوادث على درجة التزامك الوظيفي ؟

لا
نعم

- في حالة الإجابة (نعم) كيف ذلك ؟

- الحرص على إحترام مواعيد وأوقات العمل

- تطبيق القوانين وقواعد النظام في العمل

- زيادة التركيز أثناء العمل

- تجنب الأخطاء في العمل

المحور الثالث : تأثير الحوادث المهنية على الأداء الوظيفي

20- هل تؤثر الحوادث المهنية على أدائك في العمل ؟

لا
نعم

- هل قلّة إنتاجيتك ؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة (نعم) هل :

- إنخفاض مستوى الأداء

- قلّة سرعة أداء المهام

- القيام بالعمل بشكل سيء

- كثرة الأخطاء في العمل

- رفض القيام بالمهام والمسؤوليات الجديدة في العمل

إذا كانت الإجابة (لا) هل :

- تعمل بجد ونشاط

- لديك إستعداد لتحمل مهام ومسؤوليات أكبر

- لديك رغبة في العمل وبذل مجهود أكبر

- اكتسبت مهارات جديدة في عملك

- أصبحت لديك خبرة وتجربة أكبر في مجال عملك

21- هل خضعت لتدريب أو تكوين مهني في مجال عملك ؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة (نعم) هل

هل كان في إطار تخصصك ؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة (نعم) هل ساهم في :

- زيادة الخبرة

- تحسين وزيادة الأداء

- تنمية المهارات والكفاءة المهنية

- ساعد على تجنب الحوادث

22- هل تؤثر الحوادث المهنية على جودة العمل ؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة (نعم) من ناحية :

- الدقة الإتيقان

- الوقوع في الأخطاء

- سرعة إنجاز المهام

23- هل تؤثر الحوادث والإصابات على الرغبة في تحمل المسؤولية ؟

لا

نعم

24- هل تؤثر بيئة العمل على أداء الموظف؟

لا

نعم

25- حسب رأيك كيف تؤثر الحوادث المهنية على شعور العامل بالإنتماء لمؤسسة ؟

.....

.....

.....

.....
.....
.....

