

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telidji
Laghouat
Faculté de Sciences Sociales
Département de Psychologie et Sciences
de l'Education et de l'Orthophonie.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
اللجنة العلمية

الموضوع:

مستوى الأداء الوظيفي وعلاقتها بجوادم العمل لدى
عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للصيانة
والنقل DML

—دراسة ميدانية بمدينة الاغواط—

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

اشرف الأستاذ:

د. فارسي إبراهيم الخليل

من اعداد الطالبتان

* نجام مولاي

* وهاب محمد

الموسم الجامعي 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Amar Telidji
Laghouat

Faculté de Sciences Sociales
Département de Psychologie et Sciences
de l'Education et de l'Orthophonie.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار تليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

اللجنة العلمية

الموضوع:

مستوى الأداء الوظيفي وعلاقتها بجوادر العمل لدى

عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للصيانة

والنقل *DML*

– دراسة ميدانية بمدينة الاغواط –

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

اشراف الأستاذ:

د. فارسي إبراهيم الخليل

من اعداد الطالبتان

* نجام مولاي

* وهاب محمد

الموسم الجامعي 2024/2023

كلمة الشكر وعرfan

في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات ...

تبعثر الأحرف وعبثاً أن نحاول تجميعها في سطور

سطوراً كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من الذكريات وصور تجمعنا برفاق

كانوا إلى جانبنا.....

فواجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة

ونخص بالجزيل الشكر والعرfan إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملنا و

وإلى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا

إلى الأساتذة الكرام في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط ونتوجه بالشكر

الجزيل إلى

الدكتور فارسي إبراهيم الخليل

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير فله منا كل التقدير والاحترام

الذي لم يبخل علينا بالمساعدة طوال رحلة بحثنا

الذي نقول له بشراك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"إن الحوت في البحر ، والطير في السماء ، ليصلون على معلم الناس الخير"

إلى:

*كل طلبة جامعة عمار ثليجي الاغواط

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة،
أبي الغالي على قلبي أطال الله في عمره؛

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي رعتني حق الرعاية وكانتي سندي في الشدائد، وكانتي دعواها لي بالتوفيق، تتبعيني خطوة خطوة في عملي، إلى من ارتحلت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي أعمز ملاك على القلب والعين جزاها الله عنى خير الجزاء في الدارين؛

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع ليك أدخل على قلبهما شيئا من السعادة إلى إخوتي الذين

تقاسموا معي عبء الحياة

كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذي الكريم الدكتور: فارسي ابراهيم خليل الذي كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت إليه فأنارها لي وكلما دب اليأس في نفسي زرع فيا الأمل لأسير قدما وكلما سألت عن معرفة زودني بها وكلما طلبت كمية من وقته الثمين وفره لي بالرغم من مسؤولياته المتعددة؛ إلى كل أساتذة قسم العلم النفس؛ وإلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى...

قال الله تعالى: **إِن اللّٰه لا يغيّر ما بقوه حتّى يغيّروا ما بأنفسهم**....

الآية 11 من سورة الرعد

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل



محمد مولاي

إهداء

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر إلى الوالدين العزيزين الذين أعانوني وشجعوني على الاستمرار في

مسيرة العلم والنجاح، وإكمال الدراسة الجامعية والبحث؛ كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى من شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذ الدكتور "فارسي إبراهيم خليل" الذي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائه حقه بصبره الكبير على، ولتوجيهاته العلمية التي لا تقدر بثمن؛

والتي

ساهمت بشكل كبير في إتمام وإستكمال هذا العمل؛ إلى كل أساتذة قسم علم النفس كما أتوجه

بخالص شكري وتقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز وإتمام هذا

العمل.

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني

برحمتك في عبادة الصالحين"

هـ وهاب



مستوى الأداء الوظيفي وعلاقتها بحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسةالوطنية للصيانة والنقل DML- دراسة ميدانية بمدينة الاغواط -

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي وحوادث العمل والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما ومعرفة فيما لو كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بسوناطراك تعزى للمتغيرات (الاقدمية). ولقد تم الاعتماد على اداتين للقياس أداة خاصة الأداء الوظيفي واداة خاصة حوادث العمل وتم توزيعهما على عينة عشوائية قوامها 32 فردا، من مجتمع العينة معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي الارتباطي لملائمة الدراسة الحالية، وبعد اخضاع النتائج للمعالجة الإحصائية SPSS اسفرت النتائج على:

* مستوى الأداء الوظيفي لدى افراد العينة منخفض

* مستوى حوادث العمل لدى افراد العينة مرتفع

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML تعزى لمتغير الاقدمية.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML تعزى لمتغير الاقدمية.

* توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML

وفي ضوء ما تم التوصل اليه الطالبان من نتائج ختمت الدراسة بخاتمة وأوصى بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي- حوادث العمل - عمال الامن.

The level of job performance and its relationship to work accidents among a sample of security workers at the National Maintenance and Transport Corporation (DML).

- A field study in the city of Laghouat -

Summary:

This study aimed to reveal the level of job performance and work accidents, identify the nature of the relationship between them, and determine whether there are statistically significant differences at the significance level (0.05) in job performance and work accidents among a sample of security workers at Sonatrach due to variables (seniority). Two measurement tools were relied upon, a tool specifically for job performance and a special tool for work accidents, and they were distributed to a random sample of 32 individuals from the sample population, relying on the descriptive, correlational approach to suit the current study. After subjecting the results to statistical processing (SPSS), the results resulted in:

- * The level of job performance among sample members is low
- * The level of work accidents among sample members is high
- * There are no statistically significant differences in job performance among a sample of security workers at the National Maintenance and Transport Corporation (DML) due to the seniority variable.
- * There are statistically significant differences in work accidents among a sample of security workers at the National Maintenance and Transport Corporation (DML) due to the seniority variable.
- * There is a statistically significant correlation between job performance and work accidents among a sample of security workers at the National Establishment for Maintenance and Transport (DML).

In light of the results reached by the two students, the study concluded with a conclusion and recommended a set of recommendations.

Keywords: job performance - work accidents - security workers.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الملاحق
1	مقدمة
	<u>الجانب النظري</u> الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها
04	مشكلة الدراسة
07	فرضيات الدراسة
08	اهمية الدراسة
08	أهداف الدراسة
09	تعديد مصطلحات الدراسة
10	الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الأداء الوظيفي

13	تمهيد:
14	1- تعريف الأداء الوظيفي:
14	2- أنواع الأداء الوظيفي في المؤسسة
15	3- أهداف الأداء الوظيفي وأهميتها
16	4- أهمية إدارة الأداء الوظيفي
17	5- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:
17	6- مؤشرات الأداء الوظيفي:
17	7- عناصر الأداء الوظيفي:
18	8- تقييم الأداء الوظيفي:
18	9- النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:
25	10- خلاصة
26	11- مراجع الفصل
الفصل الثالث حوادث العمل	
28	تمهيد
29	1- مفهوم حوادث العمل:
32	2- أسباب حوادث العمل:
35	3- أنواع حوادث العمل:
37	4- الوسائل لمنع الحوادث:
38	5- الآثار المترتبة عن حوادث العمل:
43	6- تكاليف حوادث العمل:
44	7- الوقاية من حوادث العمل:
45	8- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

49	9- خلاصة
50	10- مراجع الفصل
<u>الجانب الميداني</u>	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
51	تمهيد
51	1. منهج الدراسة
51	2. مجتمع البحث
52	3. عينة الدراسة
52	4. حدود الدراسة
53	5. الدراسة الاستطلاعية.
53	6. وصف أدوات الدراسة
55	7. الخصائص السيكومترية
57	8. الأساليب الإحصائية
59	9- خلاصة
60	10- مراجع الفصل
الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة	
61	تمهيد
62	عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
63	عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
63	عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.
65	عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.
66	عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
الفصل السادس عرض ومناقشة الفرضيات	
67	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

68	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
70	3- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
72	4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
76	5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
78	الاستنتاج العام
79	مراجع الفصل
80	خاتمة
81	اقتراحات

فهرس الجدول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع درجات عبارات محاور الاستبانة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي	54
02	ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	55
03	يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي	56
04	يوضح ثبات لمقياس الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ	56
05	يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس حوادث العمل	56
06	يوضح ثبات لمقياس حوادث العمل بطريقة ألفا كرونباخ	57
07	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الأداء الوظيفي	62
08	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس حوادث العمل	63
09	يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس الأداء الوظيفي	64
10	يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس حوادث العمل	65
11	يوضح نتائج تحليل المقارنات البعدية	66
12	يوضح العلاقة بين الأداء الوظيفي حوادث العمل	66

فهرس الملحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
I	مقياس الأداء الوظيفي
II	مقياس حوادث العمل
III	مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية SPSS_

المقدمة

منذ بدء الحياة والانسان دائما يسعى للحصول على الأمن والتمتع به، فالأمن من الحاجات الأساسية للإنسان في جميع مراحل حياته، كما أن الجماعات والمنظمات في مختلف صورها وعلى مختلف مستوياتها تبذل العديد من الجهود لتحقيق الأمن والسلامة لها لضمان استقرار الحياة الاجتماعية والمهنية والاقتصادية بشتى صورها، إن الأمن من الحاجات الأساسية للإنسان وتأتي في المرحلة الثانية مباشرة بعد الاحتياجات الجسمية كالأكل والشرب. و من هنا زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي ، وأرباب العمل بالسلامة والامن المهني لأنه المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة ، وسنت القوانين والتشريعات وهذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به ، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لأبد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى اداء الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي الى الحد من الإصابات وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة ، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل وتعطل الإنتاج وتوقف العمال الى أن يتم إصلاح التلف بالآلات والأجهزة وإحلال عامل آخر محل العامل المصاب يستغرق فترة زمنية تؤثر على الإنتاج وبهذا تتم الوقاية من الحوادث .

تمثل حوادث العمل مشكلة إنسانية واجتماعية واقتصادية كبرى، فهي من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر مالية فادحة لكل من العمال وأصحاب الأعمال، ولكننا إذا نظرنا إلى قيمة الحياة وإلى الأطراف التي يفقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكلة وحسب ولكنه يمثل مأساة كبرى. لذلك يتعين دراسة الحوادث بجمع معلومات دقيقة عنها ودراسة الآثار المترتبة على وقوعها سواء كانت هاته الآثار في شكل فقدان أرواح أو إصابات أو تدمير للآلات أو إهدار للخامات أو حتى مجرد ضياع وقت العمال وتعطل العمل، وذلك من أجل

وضع برامج أمن ووقاية من حوادث العمل تكون أكثر اداء وفاعلية، خاصة ما يتعلق منها بدور العامل نفسه ووعيه وحالته النفسية والعقلية التي تقود إلى إصابته.

إن الآثار الناجمة عن الحوادث في بيئات العمل دفع بالمختصين إلى السعي لمعرفة وتشخيص الأسباب التي تقف وراء الظاهرة. وتواجد الظاهرة بشكل من الشمول والعالمية لا يعني أن أسباب تفشيها في كافة المجتمعات تتميز بالطابع الاستاتيكي وإنما تتميز بالتباين والاختلاف زمنيا ومكانيا بحيث تختلف وفقا لعدة متغيرات كدرجة تطور المجتمعات، وطبيعة الأنشطة، وكذا التكوين النفسي والثقافي للأفراد....، لكن أبرزت نتائج الدراسات السابقة أنه يمكن تصنيف العوامل والمتغيرات المسببة لحوادث العمل إلى مجموعتين، الأولى تتعلق بعمل المؤسسة والظروف المادية التي يتم فيها، والمجموعة الثانية تتعلق بالعوامل الإنسانية والاجتماعية.

والأكيد أن طبيعة عمل المؤسسة تشكل مصدرا أساسيا وفارقا لمسببات الحوادث، حيث أن العاملين في المؤسسات التي يتميز مجال نشاطها بمستوى مرتفع من الخطورة كمؤسسة سوناطراك هم اشد عرضة للحوادث بالمقارنة مع نظرائهم في الأعمال متدنية المخاطر، كما تلعب الظروف السائدة في بيئة العمل ودوره في الرفع من أداء وإنتاجية الفرد والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية، وبحكم تواجد الفرد - رئيس، مرؤوس - في نظام المؤسسة فهو بذلك فاعل يؤثر ويتأثر بكل ما يجري داخل هذا النظام سواء بشكل إيجابي أو بشكل سلبي. ومن بين الظواهر السلبية التي يمكن أن يكون سببا مباشرا أو غير مباشر في وقوعها سواء تعلق الأمر بأفعال غير آمنة وخطيرة لها علاقة بخصائصه الشخصية أو الاجتماعية أو النفسية، إضافة المناخ النفسي والاجتماعي والتنظيمي السائد في المنظمة. ويرى البعض أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الأداء الوظيفي ومعدل الحوادث، ذلك أن الأفراد ذوي مستوى اداء منخفض أقل من المتوسط، أكثر تعرضا للحوادث، خاصة في الأعمال التي تتطلب تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع الغير مستقرة وبالنسبة للعمال الذين يجدون أنفسهم أمام وضعيات معقدة وهذا حتما سيؤدي الى سوء التكامل في العلاقات الإنسانية

والصناعية في المنظمة من بين العوامل التي تؤثر في احتمال وقوع الحوادث من خلال مظاهر الروح المعنوية السلبية كعدم رضا العامل عن عمله إضافة إلى غياب الحوافز كقلة الاهتمام بالفرد وقلة المكافآت والعلاوات المقدمة، زد على ذلك سوء علاقات العمل كوجود نزاعات وخلافات بين العمال، وتوتر العلاقات بين العمال والإدارة. فنجد الكثير من العمال اليوم يقعون في حيرة أمام المشكلات التي تواجههم وتشكل عقبة تحول دون تحقيقهم لأهدافهم مما يحتم عليهم التعامل معها وإيجاد حلول لها وهذا بدوره ينقص من تركيزهم في العمل وابقائهم متيقظاً عقلياً ومن هنا لا يمكن ان نتكلم عن حوادث العمل بمعزل عن الأداء الوظيفي الجيد لعمال الامن داخل المنظمة، فمؤسسة سوناطراك من بين أهم المؤسسات على المستوى الوطني حيث يمس نشاطها أغلب السكان ويغطي معظم التراب الوطني وهو ركيزة الاقتصاد الوطني والمصدر الأول له، حيث تولي إدارة الموارد البشرية التابعة لها اهتماما كبيرا ، وهذا من أجل الاستعمال المستمر للتكنولوجية الحديثة حيث عملت على التكوين المستمر والتأهيل للعمال وتدريب العمال الجدد على الامن المهني في مجال التنقيب وحفر الابار وكذلك تطوير كفاءة إطاراتها في المشاركة في الملتقيات والندوات الوطنية والدولية وتبادل الخبرات لجعل سياسة التكوين أكثر فعالية وهذا في ظل وجود المنافسة مع الشركات المتعددة الجنسيات، التي اعتمدت على العديد من السياسات والاستراتيجيات. وسعياً منها لزرع ثقافة السلامة المهنية للحفاظ على عناصر الانتاج وفي مقدمتهم العنصر البشري، تلجأ المنظمة الى وضع برامج السلامة والامن المهني للحد من حوادث العمل، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل الغير آمنة، وتأتي هذه الدراسة لمحاولة التعرف على علاقة الأداء الوظيفي بحوادث العمل. ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للطلبان، بضرورة دراسة هذين المتغيرين، ومنه ارتأينا الى تقسيم الدراسة الى جانبين:

1. الجانب النظري: يحتوي على ثلاث فصول:

الفصل الاول: خصص كمدخل للدراسة على كل من الاشكالية وفرضياتها، ثم نتطرق الى اسباب اختيار الموضوع مع اهمية واهداف الدراسة، ثم تحديد المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، واخيرا الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا الموضوع.

الفصل الثاني: خصص لعرض المتغير الاول الأداء الوظيفي، بتوضيح ماهيتها وعناصرها وتاريخ نشأتها ومكوناتها وكذا اهميته وفوائدها، ومقوماتها وخصائصها وفي الاخير النظريات المفسرة لها.

اما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه المتغير الثاني وهو حوادث العمل مفهومها أسبابها أنواعها وسائلها اثارها وتكاليفها الوقاية منها والنظريات المفسرة لها.

2. الباب الثاني فقد قسم الى 3 فصول

الفصل الرابع منهجية الدراسة حيث تناولنا فيه المنهج المتبع. مجالات الدراسة. مجتمع البحث. تحديد العينة وكيفية اختيارها واهم خصائصها مع عرض ادوات جمع البيانات. والاساليب الاحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

الفصل الخامس والسادس: خصص لعرض وتفسير ومناقشة النتائج الميدانية وأنهينا الدراسة في الاخير بخاتمة واهم التوصيات.



المباح الأول

الجانب النظري





الفصل الأول

المدخل التمهيدي

الفصل الأول : المدخل التمهيدي

- 1- الإشكالية الدراسة
- 2- التساؤلات الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

لقد زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي ، وأرباب العمل دراسة مسببات حوادث العمل لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة ، وسنت القوانين والتشريعات وهذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به ، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي الى الحد من الإصابات من حوادث العمل وحماية العاملين من هذه الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة ، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل وتعطل الإنتاج وتوقف العمال الى أن يتم إصلاح التلف بالآلات والأجهزة وإحلال عامل آخر محل العامل المصاب يستغرق فترة زمنية تؤثر على الإنتاج وبهذا تتم الوقاية من الحوادث،

كما يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية لأي منظمة من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية، وأنها ليست مجرد أداة للسيطرة وفرض السلطة على العاملين، بل شريك في تحقيق أهداف المنظمة عن طريق مساهمتها في اتخاذ القرارات المناسبة، لذلك يجب إدارة هذه الموارد بكفاءة من خلال تحسينها وتنظيمها لتصبح المنظمة قادرة على التطور والاستمرار، ويلعب الأداء الوظيفي للموظفين دوراً حاسماً في أداء المنظمة، حيث أنّ الموظف غير الكفاء لديه أداء وظيفياً متدنياً، كما أنّ مقدرة الشخص في إيصال المعلومات يمكن أن تكون مؤشراً على أدائه في العمل لأن من لديهم هذه المهارة ستعكس عليهم إيجاباً في نتائج عملهم، وتوطيد العلاقة مع المدير المباشر لديهم ويعد الأداء مفهوماً هاماً بالنسبة للمنظمات بشكل عام، وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية وعنصراً محورياً لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه (أبو شرح، 2010، ص 44). وتمثل حوادث العمل مشكلة إنسانية واجتماعية واقتصادية كبرى، فهي من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر مالية

فادحة لكل من العمال وأصحاب الأعمال، ولكننا إذا نظرنا إلى قيمة الحياة وإلى الأطراف التي يفقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكلة وحسب ولكنه يمثل مأساة كبرى. لذلك يتعين دراسة الحوادث بجمع معلومات دقيقة عنها ودراسة الآثار المترتبة على وقوعها سواء كانت هاته الآثار في شكل فقدان أرواح أو إصابات أو تدمير للآلات أو إهدار للخامات أو حتى مجرد ضياع وقت العمال وتعطل العمل، وذلك من أجل وضع برامج أمن ووقاية من حوادث العمل تكون أكثر نجاعة وفاعلية، خاصة ما يتعلق منها بدور العامل نفسه ووعيه وحالته النفسية والعقلية التي تقود إلى إصابته، حيث يعد عون الأمن مورد بشري مميز لما له من دور مهم في توفير الأمن والسلامة المهنية في المنظمة التي يعمل بها فهو يسعى لرفع مستوى ادائه وتحسينه ولهذا يجب أن يتمتع بمستوى من الأداء الجيد والعالي، بحيث يساعد الاداء الافراد على انتقاء المثيرات المناسبة من البيئة الخارجية، وإذ أن الفرد غالبا ما يوجه انتباهه بشكل مباشر للمثيرات الجديدة وغير العادية والتي هي من خصائص الافراد الذين يمتازون بيقظة ذهنية ويكونوا واعين بشكل كامل بالبيئة التي يعملون فيها، وأنهم يعلمون ما يدور حولهم لحظة بلحظة وبدون شرود ذهني. كما يعتبر الأمن المطلب الأول لكل الشعوب وهو أساس الاستقرار، للتنعم والسير في تقدم ونهضة المجتمع وازدهاره، ولعله مكسب حقيقي تراهن عليه كل شعوب العالم، ورأس مال حقيقي في توازن وتكافؤ المجتمع، ولكي يسود ويعم الأمن والأمان في البلاد كثفت المجتمعات من رجال الأمن الذين يسهرون على أمن المجتمع وسلامة البلاد من المخاطر الداخلية والخارجية، ويتحلى رجال الأمن بخاصية تميزهم عن غيرهم (الخصوصية الفيزيولوجية والايكولوجية)، ويشملهم برنامج تدريبي خاص ومهام موزعة حسب خصوصيتهم.

ومن خلال النظر في أبعاد الأداء الوظيفي ومجالات اسقاطها على حوادث العمل قمنا بتسليط الضوء في هذه الدراسة على أعوان الأمن لما لهم من حنكة وفطنة ومهارة عالية في تسيير شؤون المنظمات وفك ألغاز الجرائم وتتبع أدلة واثباتات، فالمهارات الأداء العالي لها دور بارز لرجال الأمن. وعليه تتمثل مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

* ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للنقل DML؟
 * ما مستوى حوادث العمل لدى عينة من عمال الأمن في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل
 ؟DML

* هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للنقل DML تبعا للأقدمية؟
 * هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للنقل DML تبعا للأقدمية؟
 * هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML؟

2- فرضيات الدراسة:

* مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للنقل DML مرتفع.
 * مستوى حوادث العمل لدى عينة من عمال الأمن في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML منخفض.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للنقل DML تبعا للأقدمية.
 * توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للنقل DML تبعا للأقدمية.
 * توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML.

3- اهداف الدراسة:

* التعرف على مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML.
 * التعرف على مستوى حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML.
 * الكشف عن الفروق بين افراد العينة في الأداء الوظيفي تبعا للأقدمية.

* الكشف عما ان كان هناك فروق بين افراد العينة في حوادث العمل تبعا للأقدمية.

* الكشف عن العلاقة القائمة بين متغيرات الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

- جودة البحث وندرة الدراسات السابقة فيه خاصة على المستوى الوطني في حدود علم

الطالبان الذي تناول دراسة الأداء الوظيفي وحوادث العمل.

- توفير إطار نظري وتطبيقي عن الأداء الوظيفي وحوادث العمل باعتبارهما من

المصطلحات الحديثة العصرية في مجال علم النفس.

- يعتبر البحث الحالي إضافة علمية قد تفتح المجال لبحوث ودراسات أخرى تشمل الأداء

الوظيفي وحوادث العمل.

- قد توفر نتائج الدراسة فهما أفضل للعلاقة بين هاذين المتغيرين لدى عينة من أعوان الأمن

وأیضا مدى تأثره بمتغيرات أخرى كالرتبة المهنية والمستوى العلمي.

5- تحديد مصطلحات الدراسة:

الأداء الوظيفي: هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام (

محمد راوية، 2001، ص201)

ويعرف اجرائيا: هو التناسق والتميز في أداء الواجبات الإدارية العملية التنظيمية في المؤسسة

او المنظمة، وهو الدرجة التي يتحصل عليها افراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي.

حوادث العمل: ويعرفها " جزلي وبراون: بأنها كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنها

ضرر للناس والاشياء. (عوض، 1985، ص29).

أما العيسوي فيوضح أن حادث العمل أمر غير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط واستكمالته

لكن ليس بالضرورة يسبب الإصابات والخسائر. (العيسوي، 1978، ص195).

ويعرف اجرائيا: هو طارئ مفاجئ وغير متوقع يقع او يحدث اثناء العمل فيصيب الفرد

جسديا او نفسيا، وقد يلحق الحادث ضررا في المنشأة او وسائل الإنتاج وهي الدرجة التي

يتحصل عليها العامل في مقياس حوادث العمل.

أعوان الامن: هم مجموعة من الافراد مدربون على الفطنة والانتباه الجيد والحرص على سلامة الموظفين والممتلكات بطلب من المؤسسات ومد يد العون في حاجة طلب المساعدة وهم في هذه الدراسة مجموعة العينة التي طبق عليهم مقياس الليقظة الذهنية وحوادث العمل ومدى استجابتهم على هذه المقاييس.

6- الدراسات السابقة:

1.6. دراسة سهيلة محمد (2011) بعنوان حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، وسعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العالقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقا لبعض المتغيرات، وهي: (الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث). (تكونت عينة البحث من 811 عامل، منهم 081 عاملا تعرضوا إلى اصابات العمل، و21 عاملا لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس، وقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين. (سمير، 2009).

2.6. دراسة (Saleem et al, 2012) بعنوان: "أثر الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة على الرضا الوظيفي من خلال أداء الموظفين كمتغير وسيط": هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين كل من الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة والرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وفي هذه الدراسة فالرضا الوظيفي هو المتغير التابع، الأداء الوظيفي هو المتغير الوسيط، بينما الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف هما المتغيرين المستقلين. وقد كانت فكرة الدراسة تحديد عما إذا كان الرضا الوظيفي يتأثر بالإثراء الوظيفي أو بتوسيع الوظيفة، وهل هذا التأثير يمكن تعزيزه من خلال أداء العاملين الإيجابي. ولتحقيق هذا الهدف، تم جمع البيانات من موظفي القطاع العام والخاص في لاهور، حيث كان مجموع الذين استجابوا للدراسة (242) من أصل (250). وقد استنتجت الدراسة أنه هناك ترابط بمستوى متوسط ما

بين الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف والرضا الوظيفي وأداء العاملين، أما النتيجة النهائية هي أنه للإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف تأثير مباشر على الرضا الوظيفي من خلال أداء العاملين كمتغير وسيط.

3.6. دراسة " شاو وليم وآخرون, Shaw William et al 2003 تركز هذه الدراسة على الدور المهم الذي يمكن أن يقوم به المشرفون لمساعدة العمال الذين تعرضوا للإصابات المهنية في بيئة العمل، وتوضح الدراسة دور المشرفين في مساعدة العمال المصابين للحصول على خدمات الرعاية الصحية وتوفير أعمال مناسبة لهم، وتكشف إمكانية أن يؤدي الإشراف الشخصي دوراً في تحقيق بيئة عمل ملائمة تساعد العمال المصابين على العودة مرة أخرى لعملهم، والحد من تعرضهم للعجز الإصابي.

4.6. دراسة محمد يحيى محمود(2002) بعنوان البيئة الاجتماعية للمصنع وعلاقتها بإصابات العمل وقد كشفت الدراسة ان إصابات العمل تتأثر بالبيئة الاجتماعية للمصنع حيث أتضح أن معظم أفراد العينة يعانون من تزايد عدد أفراد الأسرة، وقلة عدد غرف المسكن، بالإضافة إلى أن هناك عمالاً يقيمون في سكن مشترك، كما أتضح أيضاً من الدراسة أن ظروف العمل تحتاج إلى الاهتمام بالمعدات والماكينات والعمل على صيانتها، وأنه يوجد عالقة دالة إحصائياً بين تدعيم الاتصالات والعلاقات الإجتماعي داخل المصنع، وأتضح أيضاً أن نسبة كبيرة من العمال التي تستخدم أدوات السالمة والصحة المهنية . . (شعلال، 2009).

5.6. دراسة " فبيانو وآخرون Fabiano et al B 2001 تهدف الدراسة الراهنة إلى اكتشاف اتجاهات الحوادث والإصابات المميته في قطاعات مختلفة من الصناعات الإيطالية، وقد توصلت الدراسة إلى أن المعدلات بين المؤشرات المرتبطة بتكرار الإصابة وعمليات الإنتاج الصناعي، قد أظهرت صلة وطيدة تشمل الفترة الزمني. (سهيلة، 2008)

6.6. دراسة ماكس فيبر تعتبر دراسة "ماكس فيبر" أولى الدراسات العلمية السيكلوجية حول حوادث العمل في الأوساط العمالية، وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة

النسيج والكتان في ألمانيا وحاول أن يقف فيها على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الانتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية، لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعالقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية، وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق جو آمن وسليم الأداء الأعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال. (عبد الله، 1998، 37).

7.6. دراسة براون "سوء التوافق المهني والحوادث (1968) يؤيد براون في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من التوافق المهني، حيث يذكر في سياق تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير مواقف الإحباط التي يواجهها الأعمال في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يقعون فيها، وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط نوجزها في التالي - :الحوادث والأمراض المهنية - .اختلال الإنتاج كما وكيفا - .الغيابات والاضطرابات - .الاعتلال الصحي والتعب الصناعي - .التنقل في العمل - .الاغتراب المهني ودوران العمل (عبد الله، 1998، 37).

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين للطالبان ندرة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع الدراسة الحالية (حسب علم الطالبان)، كما تميزت الدراسة الحالية في متغيراتها. حيث لاحظ الطالبان أغلب الدراسات استعملت المنهج الوصفي في الدراسة، وركزوا على العلاقة والفروق والاثار اعتمدوا على نفس الأساليب الإحصائية والأدوات.

المراجع:

- * أبو شرح، نادر (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- * محمد، حسن راوية (2001) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، مصر: الدار الجامعية.
- * عباس محمود عوض: (1985) حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر.
- * عبد الرحمان العيسوي: (1978) سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان.
- * سهلية محمد، (2008) حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد، 26 العدد، 4 سوريا.
- شعلاّل مختار، (2009) دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في عمم النفس العمل التنظيمي، الجزائر.
- * عبد الله محمد عبد الرحمان، (1998) علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، ط1 دار النهضة العربية للطباعة والنشر.



الفصل الثاني

الأداء الوظيفي

تمديد:

1- تعريف الأداء الوظيفي:

2- أنواع الأداء الوظيفي في المؤسسة

3- أهداف الأداء الوظيفي وأهميتها

4- أهمية إدارة الأداء الوظيفي

5- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

6- مؤشرات الأداء الوظيفي:

7- عناصر الأداء الوظيفي:

8- تقييم الأداء الوظيفي:

9- النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

10- خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع الاداء الوظيفي في الوقت الحاضر من الموضوعات الهامة حيث يتم بفاعلية وكفاءة المنظمات في تأدية وظائفها حيث يتطلب من هذه المنظمات التركيز على العنصر البشري من اجل تحقيق أهدافها، ونجد أن الأداء الميني قائم على مستوى أداء الافراد المؤسسين للمنظمة، ويرتبط نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بتوفر افراد ذو كفاءة قادرين على إنجاز اعمالهم بدرجة كبيرة من الجودة، وتعتبر كمية، ونوعية الإنتاج والخدمات المقدمة هي من المؤشرات الهامة التي ترفع مستوى الأداء في المؤسسات.

1- تعريف الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي " بأنه نشاط أو مهاره أو جهد مبذول من طرف الفرد سواء كان عضلي أو فكري وذلك من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له من أجل تغيير ذلك السلوك بكل كفاءه وفعالية مما يحقق لهم الأهداف. (بوعطيط، 2009، ص 132).

" ويعرف انه عبارة عن القيام بالأعباء الوظيفية من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب". (ناصر، 2010، ص 71).

وعرف بأنه الطريقة التي يؤدي بها فرد ما دوره، وهو كل فعل يستلزم الكثير من الجهد والعناء، كما أنه النتيجة المحققة من انجاز نشاط معين إ ويتطلب ترابط مجموعة من العناصر مع بعضها البعض والتي قد تكون كفيلة بقيام الأستاذ بمهامه وأدواره مثل الكفاءات بالمعارف والمهارات والاتجاهات.

ويعرف بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. (المير، 1995، ص 29).

كما عرفه الصرايرة بأنه " نشاط يمكن للموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح، واستخدام المعقول للموارد. (الصرايرة، 2011، ص 66).

2- أنواع الأداء الوظيفي في المؤسسة

للأداء الوظيفي عدة أنماطٍ يمكن تمييزها، لكن أكثرها شيوعاً هو:

1.2 أداء المهام: يشير إلى إكمال كل موظف مهامه أو واجباته المحددة التي تتطلبها وظيفته.

2.2 السلوك الوظيفي: يشير هذا إلى سلوكيات يتجاوز الموظف من خلالها المتطلبات

المحددة لوظيفته، بحيث يساهم في تعزيز الأداء العام للمنظمة، مثل مساعدة زملائه في العمل،

أو التطوع لتنفيذ مسؤوليات إضافية.

3.2 الإبداع: أي مدى قدرة الموظف على الخروج بأفكار أو حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات

التي تواجهه (أو تواجه زملاءه في العمل).

4.2 جودة العمل: أي المستوى العام للتميز أو الدقة في عمل الموظف.

- 5.2. عبء العمل: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إكماله في فترة زمنية معينة.
- 6.2. معايير السلامة: أي قدرة الموظف على اتباع بروتوكولات السلامة ومنع الحوادث في أثناء العمل.
- 7.2. الحضور والالتزام بالمواعيد: أي حضور الموظف ومدى قدرته على الوصول إلى العمل في الوقت المحدد، وتسليم مهامه في مواعيدها المحددة، وإكمال الحد الأدنى من ساعات عمله المطلوبة.
- 8.2. القدرة على التكيف: وهي قدرة الموظف على التأقلم مع التغييرات في بيئة العمل، مثل توليه مهامٍ ومسؤولياتٍ جديدة.
- 9.2. الروح القيادية: يشير هذا إلى قدرة الموظف على قيادة وتحفيز الآخرين في مكان العمل.
- 10.2. مهارات التواصل: أي القدرة على التواصل مع زملاء العمل والمشرفين والمديرين والعملاء بفاعلية. (الخطيب، 2008، ص 88).

3- أهداف الأداء الوظيفي وأهميتها

أهداف الأداء الوظيفي هي أهداف وغايات محددة تُسند إلى الموظف من أجل تحسين أدائه الوظيفي. قد تكون هذه الأهداف مرتبطة بأوجهٍ مختلفة من عمل الموظف، مثل زيادة الإنتاجية أو تحسين جودة العمل أو زيادة رضا العملاء .

يمكن أن يساعد تحديد أهداف الأداء الوظيفي على تحفيز الموظفين وتزويدهم بفهم واضح لما هو متوقع منهم في دورهم الوظيفي. ويمكن تحديد أهداف الأداء الوظيفي على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي من خلال:

* **تحديد المجالات الرئيسية:** أي تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحتاج إلى أكبر قدر من الاهتمام والتركيز.

* **إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف:** من الهام إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف، لأنه من المحتمل أن يكون لديهم دافع أكبر لتحقيق الأهداف التي ساعدوا على تحقيقها.

* **وضع أهداف ذكية:** استخدم معايير الأهداف الذكية SMART Goals (أي وضع أهدافٍ محددة وقابلة للقياس والتحقق وذات صلة ومؤطرةً زمنياً) لضمان أن تكون واضحة وسهلة الإنجاز.

* **تقديم الدعم والموارد اللازمة:** تزويد الموظفين بالموارد ودعمهم مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم.

4- أهمية إدارة الأداء الوظيفي

إدارة الأداء الوظيفي هي عملية تحديد أداء الموظفين ومراقبته للتأكد من أنهم يلَبُّون توقعات وأهداف المنظمة. يعدُّ هذا الأمر جانباً هاماً من إدارة الموارد البشرية، ويمكن أن يكون له كثير من الفوائد لكل من الموظفين والمنظمات .

تتجلى فوائد إدارة الأداء الوظيفي فيما يلي:

1.4. زيادة الإنتاجية: من خلال تحديد أهداف وتوقعات واضحة، وتقديم الدعم المستمر للموظفين، يمكن للمؤسسات مساعدة موظفيها على تحسين أدائهم الوظيفي، ومن ثمَّ زيادة الأداء الوظيفي والإنتاجية لديهم.

2.4. تحسين الاحتفاظ بالموظفين: يمكن أن يؤدي تزويد الموظفين بالأدوات والدعم الذي يحتاجون إليه للنجاح في مهامهم الوظيفية إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم وتقليل معدلات التسرب الوظيفي.

3.4. زيادة رضا العملاء: يمكن أن يؤدي تحسين أداء الموظفين إلى تحسين الخدمة التي يقدمونها وزيادة جودتها، مما يؤدي بدوره إلى زيادة رضا العملاء.

4.4. زيادة القدرة التنافسية للمنظمة: من خلال تحسين الأداء الوظيفي، يمكن للمنظمات أن تصبح أكثر تنافسية ونجاحاً في سوق العمل.

4.5. تحسين الأداء التنظيمي: يمكن أن تؤدي الإدارة الفعالة للأداء الوظيفي إلى تحسين الأداء التنظيمي، ومن ثمَّ زيادة نمو المنظمة وأرباحها.

5- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

يذكر الخطيب أن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل أهمها:

1.5. العوامل الفنية: وتشمل التقدم التكنولوجي والمواد الخام والهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل.

2.5. العوامل الانسانية: وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتتضمن المعرفة والتعليم والخبرة بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل. (الخطيب، مرجع سابق، ص 109).

6- مؤشرات الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء الأساسي للحكم على فاعلية العاملين بالوحدات الادارية من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها:

الفعالية: وهي الوصول إلى تحقيق الأهداف في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب علمي متقدم ووفق لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا

الكفاءة: وتشير إلى القدرة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الموظف عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال (الشوابكة، 2008، ص 89).

7- عناصر الأداء الوظيفي:

ويبرز درة عناصر الأداء الوظيفي من خلال النقاط التالية :

1.7. كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم . وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف.

2.7. متطلبات العمل (الوظيفة) وهذه تشمل المهام والمسئوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

3.7. بيئة التنظيم: وهي تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال. (درة، 1982، ص 43).

8- تقييم الأداء الوظيفي:

يذكر زويلف أن من أهم الفوائد التي يمكن للدارة الحصول عليها من خلال تقييم الأداء الوظيفي هي:

1.8. تعزيز الروح المعنوية: عند شعور العاملين بأن جهودهم وطاقاتهم في تأديتهم لأعمالهم هي موضع تقدير واهتمام من التفاهم والعلاقات الحسنة يسود العاملين ورؤسائهم من قبل الإدارة فإن جوا .من التفاهم والعلاقات الحسنة يسود العاملين ورؤسائهم.

2.8. إشعار العاملين بمسئولياتهم: عندما يشعر الفرد بأن نشاطه وأدائه في العمل هو موضع تقييم من قبل رؤسائه فإنه سوف يشعر بمسئوليته تجاه نفسه وتجاه العمل.

3.8. وسيلة لضمان عدالة المعاملة: حيث تضمن الدارة عند استخدامها أسلوبا موضوعيا لتقييم الأداء أن يحصل كل فرد على ما يستحقه من ترقية أو علاوة على أساس جهده وكفاءته في العمل. (درة، 1982، ص 43).

9- النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

لقد لقي الأداء الوظيفي من قبل المفكرين وأصحاب المنظمات والباحثين اهتماما كبيرا حيث تعددت النظريات التي تناولته بتعدد المداخل النظرية والآراء، وذلك على اعتبار أنه الركيزة التي يقوم عليها الإنتاج وتحقيق الأهداف التنظيمية. وفيما يلي سوف يتم التطرق إلى بعض النظريات المفسرة للأداء الوظيفي وفقا لآراء وأفكار كل من المدرستين الكلاسيكية والسلوكية.

1.9. النظرية الكلاسيكية:

وسوف تعرض ضمن هذه المدرسة النظريات التالية: نظرية الإدارة العلمية، نظرية المبادئ الإدارية. ولقد اعتمدت هذه المدرسة عددا من الافتراضات حول المنظمات والأفراد أهمها:

* نظرت للإنسان نظرة سلبية محدودة واعتبرته كائنا اقتصاديا يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الجور والحوافز المادية فقط.

* نظرت للمنظمة على أنها تعمل في محيط مغلق وال تتفاعل مع البيئة الخارجية.

* اعتبرت أن أعمال المنظمات معروفة وذات طبيعة روتينية.

- * رأت أن هناك أسلوباً أمثل لأداء العمل يمكن تطبيقه عالمياً.
- وتقوم نظريات هذه المدرسة على مجموعة من المرتكزات هي:
- * الإشراف والرقابة.
- * تدرج السلطة.
- * تقسيم العمل.
- * التخصص. (حسين، 2003، ص 22).

1.1.9. نظرية الإدارة العلمية: اقترنت هذه النظرة بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندساً ميكانيكياً في شركة الفولاذ والفحم بولاية بنسلفانيا الأمريكية. وكننتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بأن الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشراً في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل. (حسين، مرجع سابق، ص 22).

فقام بدراسات عديدة حول طرق أداء الأعمال، وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج. وتوصل في النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي:

- * إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية والعشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل).

- * تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والإشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ.
 - * اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية.
 - * التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- إذا من خلال هذه المبادئ يلاحظ أن تايلور ركز على إتباع الأسلوب العلمي في اختيار الموظفين وفي التعاون بين الإدارة والعاملين وعلى التخصص في أداء العمل بحيث أوكل أمور التخطيط والإشراف للإداريين، وأوكل التنفيذ للعاملين وذلك لضمان الوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل. (موسى، 2005، ص 27).

2.1.9. نظرية المبادئ الإدارية:

ويطلق عليها أيضا اسم (العملية الإدارية): تنسب هذه النظرية إلى الفرنسي (هنري فايول) الذي كان مهندسا، عمل لمدة طويلة في أحد مناجم الفحم بفرنسا وقد سعى إلى تطوير نظرية عامة للإدارة تركز على أربعة عشر مبدأ: 3 عالميا. يمكن تعليمها في الكليات والجامعات وهذه المبادئ هي:

- * تقسيم العمل،
- * السلطة (تكافئ السلطة والمسؤولية)،
- * الانضباط
- * وحدة الأمر
- * وحدة التوجيه
- * خضوع المصلحة العامة
- * مكافأة الأفراد تعويضهم لقاء خدماتهم
- * المركزية تحقيق الدرجة المثلى من المركزية لكل موقف
- * التسلسل الهرمي تدرج السلطة
- * الترتيب والنظام
- * العدالة
- * الاستقرار الوظيفي
- * المبادرة المبادأة
- * روح الفريق.

وقد ركز(فايول) على أداء المديرين وليس على أداء الأفراد وذلك من خلال كتابه الإدارة الصناعية والعامة.

وصنف الوظائف الأساسية للإدارة إلى: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، الرقابة كما صنف أنشطة المنظمة ككل إلى ست مجموعات وهي:

- * (أنشطة فنية) الإنتاج والتصليح
- * (أنشطة تجارية) البيع والشراء والمبادلة

- * (أنشطة مالية) تأمين رأس المال واستخدام الأموال
- * (أنشطة محاسبية) تقدير التكاليف والإحصاءات
- * (أنشطة الضمان) والوقاية حماية الممتلكات والأشخاص
- * (أنشطة إدارية) التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق والرقابة. (موسى، 2005، ص 28).

2.9. المدرسة السلوكية:

لقد ركزت المدرسة الكلاسيكية بمختلف نظرياتها واتجاهاتها الفكرية على الرشد والعقلانية لتحقيق الكفاية الإنتاجية من خلال الاهتمام بتقسيم العمل والتخصص الوظيفي والتسلسل الرئاسي والتنسيق والتأكيد على القوانين والأنشطة، إلا أنها أهملت الجانب السلوكي للأفراد والجماعات في منظمات العمل، وقد جاءت أفكار وآراء نظريات المدرسة السلوكية كرد فعل لما جاءت به المدرسة الكلاسيكية حول العنصر البشري وما يتعلق به من أداء وتنظيم للعمل . فتركز اهتمام منظري المدرسة السلوكية على دراسة وتحليل سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة باستخدام المنهجية العلمية بهدف مساعدة المديرين على فهم هذا السلوك ليكونوا قادرين على تعديله بما يخدم أهداف المنظمة، وينتمي معظم الكتاب والباحثين في هذه المدرسة إلى علم النفس، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم الاجتماع، وضمن هذه المدرسة سيتم التطرق بإيجاز إلى:

- * حركة العلاقات الإنسانية.
- * نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو.
- * نظرية العاملين لفريدريك هرزبورغ. (حسين، 2003، ص 24).

1.2.9. حركة العلاقات الإنسانية:

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة الدراسات والتجارب الشهيرة التي أقيمت في مصانع وهاوثورن التابعة للشركة الكهربائية الغربية في شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية .وقد أجريت هذه الدراسات في الفترة الممتدة بين (1927/1932) ، وكانت التجارب تحت إشراف إلتون مايو وزملائه الذين حاولوا في بداية الأمر اختبار فرضية حول العلاقات بين الظروف الفيزيائية للعمل والأداء وبالتالي إمكانية تأثير هذه الظروف على إنتاجية العامل. وبعد ذلك

تطورت هذه الدراسات لتشمل جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية والاتجاهات، والقيم، والمعايير والدافعية. وقد توصل فريق البحث من خلال التجارب الامبريقي إلى بعض النتائج منها:

* أن العمل الذي يؤديه العامل لا يمكن تحديده وفقاً لقدرته الفيزيقية فقط، ولكن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل.

* للمكافآت غير الاقتصادية (المعنوية) تأثيراتها الهامة في تحديد الدافعية وتحقيق مزيد من الإشباع النفسي للعامل. بمعنى أن هذه المكافآت ترفع الروح المعنوية للموظف وهذا يساعد على تحسين أدائه وبالتالي زيادة إنتاجيته.

* لا يتحقق التخصص المميز عن طريق الكفاءة في تقسيم العمل فقط فللعامل نصيب في تحديد هذا التخصص من خلال نظرهم، أي أنه من الأفضل إشراك العامل في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وتقسيمه، وكيفية انجازه وما إلى ذلك.

* هذا وقد أثبتت تلك التجارب الدور الفعال الذي تلعبه الجماعات غير الرسمية في المنظمة العمل والتي يمكن اعتبارها استجابة لحاجة العمال لإبراز عواطفهم وانفعالاتهم.

وقد لخص شنيدر وظيفة الجماعة غير الرسمية في العمل على أنها تقدم للعمل ما يلي :

* تخفيف الشعور بالتعب والملل.

* توفير الفرص لتشكيل وضع الفرد (بمعنى تحديد مكانة الفرد).

* توفير الأمان للفرد.

وعليه وحسب ما جاء به إلتون مايو أن الأفراد في مختلف المنظمات يميلون إلى تشكيل جماعات غير رسمية، تلقائية تعمل على شحن قيمهم وتجعلهم يؤدون وظائفهم في أجواء أحسن. (حسين، مرجع سابق، ص 25).

2.2.9. نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

تقوم هذه النظرية على ترتيب حاجات الفرد إلى خمسة انواع وذلك حسب التسلسل الذي قدمه

إبراهام ماسلو سنة 1954:

* الحاجة الى تحقيق الذات

* حاجات احترام الذات

* الحاجات الاجتماعية

* حاجات الأمان

* الحاجة الفيزيولوجية. (محمد، 2007، ص 100-101).

3.2.9. نظرية العاملين لهرزبورغ:

اقترح فريدريك هرزبورغ سنة 1959 نظرية العاملين، وذلك لأنها تقتض أن للفرد حاجات فطرية، يجب إشباعها وهذه الحاجات يمكن تصنيفها على مجموعتين هما:

* **حاجات صحية:** ويطلق عليها أيضا "الحاجات الوقائية" وهي ضرورية لتوفير محيط ملائم لحياة وعمل الفرد، وتتمثل الحاجات الصحية في ميدان العمل في كل من: الأجر، ظروف العمل الأمان، زملاء العمل... الخ.

* **حاجات دافعة:** تمثل حاجات ذات مستوى أعلى وهي تميز الإنسان عن باقي الحيوانات حيث تتمثل في رغبات فطرية في النمو بالنسبة لمختلف المجالات بحيث تدفعه إلى البحث عن المسؤولية والاستقلالية وقبول التحدي الذي يطرح في مجال العمل. وتدعو هذه النظرية إلى رفع الأفراد من المستوى الأول إلى المستوى الثاني وذلك لتحقيق دافع ذاتي لهؤلاء الأفراد مما يجعلهم يبذلون جهد أكبر، وبالتالي الوصول إلى أداء وظيفي أفضل ولتحقيق ذلك يقترح هرزبورغ إغناء مراكز العمل بحيث تصبح جذابة ومغرية للموظف. (مصطفى، 1992، ص 104-105).

10- محددات الأداء الوظيفي: هناك بعض الاختلاف في وضع المحددات الخاصة بالأداء الوظيفي وفيما يلي سوف يتم عرض رأيين بهذا الصدد:

1.10. الرأي الأول: يقوم هذا الرأي على وجهة نظر مفادها أن الأداء الوظيفي ما هو إلا نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسية وهي:

* **الدافعية:** وهذا المحدد يوجب أن يتوفر الدافع نحو العمل لدى الفرد.

* **مناخ أو بيئة العمل:** يجب أن يتم تهيئة مناخ العمل المناسب بحيث يؤدي إلى إشباع حاجات الفرد التي هي انعكاس لدافعه نحو العمل.

* **قدرة الفرد على أداء العمل:** أي يجب أن يتوفر لدى الفرد القدرة على أداء العمل المحدد له. إذن فمحصلة تفاعل الدافع الفردي من ناحية ومناخ العمل من ناحية أخرى هي الشعور بالرضى عن العمل أو الاستياء العام منه، وهذا حسب مقياس دافعية الفرد للعمل من حيث القوة والضعف، أو حسب مدى توفر الشروط الفيزيائية المعنوية الملائمة داخل بيئة العمل. إضافة إلى القدرات الواجب توفرها في الفرد أثناء العمل مما يسهل عليه قياس مستوى الأداء.

2.10. الرأي الثاني:

الرأي الثاني: فيما يرى البعض الآخر أن سلوك الأداء الوظيفي تحدده ثلاث عناصر أساسية وهي:

* **الجهد المبذول:** يعكس هذا المحدد درجة حماس الفرد لأداء العمل، بمقدار ما يكتف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

* **قدرات الفرد:** وهي تعكس ما لدى الفرد من خبرات ومهارات وخصائص شخصية تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

* **إدراك الدور:** ويتضمن هذا المحدد تصورات وانطباعات الفرد عن المهام والأنشطة التي منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يؤدي بها دوره في المنظمة. (محمد، 2007، ص 107).

خلاصة:

تعليقا على ما سبق يمكن القول بأن هناك تقارب بين وجهتي النظر فيما يخص محددى الأداء المتمثلين في قدرات الفرد وكذلك الجهد المبذول الذي يعكس حسب الرأي الثاني.

* مستوى دافعية الفرد لأداء عمله. فيما يبدو الاختلاف قائما بين المحدد المتعلق بإدراك الدور حسب الرأي الثاني الذي يقابله مناخ أو بيئة العمل حسب الرأي الأول حيث يمكن تحديد * مستوى الأداء بشكل أفضل بناء على مدى إدراك الفرد لدوره. في حين قد يصعب تحديد * مستوى الأداء بناء على ضرورة إدراك الفرد لبيئة العمل وكل ما يتعلق بها من جوانب مادية أو معنوية. وعلى كل حال فإن عدم إدراك الفرد لدوره أو ارتياعه في بيئة العمل قد يسبب له ضغوط عمل بإمكانها أن تنعكس سلبا على أدائه برغم توفر عنصري القدرات، والدافعية أو بذل الجهد.

المراجع:

- * بوعطيط، جلال الدين. (2009). *الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي*. رسالة ماجستير غير منشوره. كلية العلوم النفسية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- * درة، عبد الباري (1982). *العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة*. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- * المير، عبد الرحيم. (1995). *العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة*. مجلة الدارة العامة، الرياض، معهد الدارة العامة، 2، 35، 241 - 207
- * ناصر، حسن (2010). *الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة
- * الصرايرة، خالد (2011). *الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية*، مجلة جامعة دمشق، 27، 235 - 223
- * الشوابكة، خالد (2008). *العلاقة بين تطبيق الحكومة الالكترونية والأداء الوظيفي*، دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية. رسالة ماجستير غير منشورة، الدارة العامة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- * الخطيب، ركان (2008). *أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الأداء الوظيفي للعاملين* : دراسة ميدانية على عينة موظفي مجموعة الاتصالات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، عمان.
- * حسين حريم: (2003) *إدارة المنظمات منظور كلي*، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع.
- * موسى خليل: (2005) *الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف والممارسة*، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

*مصطفى عشوي (2005) *أسس علم النفس الصناعي التنظيمي*، المؤسسة الوطنية لكتاب، الجزائر.

* محمد بهجت رجاء الله كشك (2007) *المنظمات وأسس إدارتها*، المكتب الجامعي الحديث، دط، الإسكندرية.



الفصل الثالث

حوادث العمل

تمديد

1- مفهوم حوادث العمل:

2- أسباب حوادث العمل:

3- أنواع حوادث العمل:

4- الوسائل لمنع الحوادث:

5- الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

6- تكاليف حوادث العمل:

7- الوقاية من حوادث العمل:

8- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

9- خلاصة

10- مراجع الفصل

تمهيد:

تمثل حوادث العمل مشكلة إنسانية واجتماعية واقتصادية كبرى، فهي من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر مالية فادحة لكل من العمال وأصحاب الأعمال، ولكننا إذا نظرنا إلى قيمة الحياة وإلى الأطراف التي يفقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكلة وحسب ولكنه يمثل مأساة كبرى. لذلك يتعين دراسة الحوادث بجمع معلومات دقيقة عنها ودراسة الآثار المترتبة على وقوعها سواء كانت هاته الآثار في شكل فقدان أرواح أو إصابات أو تدمير للآلات أو إهدار للخامات أو حتى مجرد ضياع وقت العمال وتعطل العمل، وذلك من أجل وضع برامج أمن ووقاية من حوادث العمل تكون أكثر نجاعة وفاعلية، خاصة ما يتعلق منها بدور العامل نفسه ووعيه وحالته النفسية والعقلية التي تقود إلى إصابته.

1- مفهوم حوادث العمل:

في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم أصبح العنصر البشري يعمل لساعات طويلة وفي ظروف صعبة وفي شروط غير مناسبة لخصائصه وقدراته البدنية والعقلية، وهو ما يؤدي به إلى التعب وعدم الانتباه وبالتالي زيادة احتمالات وقوعه في الحوادث. كما قد تعددت التعاريف في هذا المجال من طرف الباحثين كل حسب تخصصه وهذه التعاريف هي:

1.1. تعريف الحادثة:

يعرفها كل من أربوس وكريش (1951): الحادث الصناعي هو حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها.

أما شارنس: فيعرف الحادث (خطأ مصحوب بعواقب وخيمة). (بوحفص، 2004، 204) ويعرف " جيزلي وبرأون: الحادثة بأنها كل حدث يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه ضرر للناس والأشياء.

ويعرف راسل: الحادثة هي الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل. (عوض، 1985، 26-27)

وفي تعريف آخر هي: كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه، مما ينجم عنه أضرار تمس الفرد ووسائل العمل. (Melenec, 1981, 27)

2.1. تعريف حوادث العمل:

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول فالتشريع الجزائري مثلا يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ ب 05 جويلية 1983 بكونه كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة عمل حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت هي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره. (الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 28 المؤرخة ب 05 جويلية 1983)

وورد أيضا في النص القانوني (الفصل الثالث من قانون العمل عدد 28 لسنة 1994):
 "يعتبر حادث العمل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبة لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط ألا ينقطع سيره أو يتغير اتجاهه بسبب أمته عليه مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني.

يفهم من هذا الفصل وما استقر عليه فقه القضاء أن:

"الحادث لا يمكن أن يكون حادث شغل إلا إذا توفرت فيه العناصر التالية:

* أن يقع الحادث للعامل وهو في خدمة مؤجره وبمناسبة القيام بذلك أن يكون العامل موفدا في مهمة عمل أو في تربصه. أن يؤدي الحادث إلى إلحاق ضرر بدني بالمتضرر أو أن يؤدي إلى وفاة.

* لا يشترط أن تكون هناك رابطة سببية بين الحادث والضرر الذي لحق العامل أثناء عمله، إذ يفترض وصول الضرر نتيجة العمل وهي قرينة قوية.

* أن يكون الحادث (خارجيا) أي بفعل قوة خارجية كي يتمكن من تمييزه عن المرض المهني.

* أن يكون حادث الشغل مفاجئا ومباغتا أي أنه فعل غير متوقع في فترة وجيزة كي نميزه عن المرض المهني. (صخري، (ب-س)، (12-13).

عرفها بعض المؤلفين على أنها "إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطل النشاط المبذول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمسؤول على حد سواء (حمدي واخرون، 1999، 195).

يعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك خلل قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (زكي، 1975، 69).

كما عرفه مجدي محمد عبد هلا بأنه: حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصا ما، أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد، أو يكون سببا في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج. (مجدي، 1996، 25).

إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة، أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله أو كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه. (مسلم، 2007، 147).

عرفه محمد عاطف عبيد " كل إصابة تحدث نتيجة عمل إنسان، سواء كان أجيرا أو عمال في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة. (عبيد، 1972، 375). في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل، بالعملية الإنتاجية وبعدهد الساعات في العمل والخسائر التي تلحق بالعمال وبالمؤسسة، ومن بين التعريفات نجد من عرفه بأنه "كل إصابة تؤدي الى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية (عبيد، 1972، 359). عرف كذلك بأنه " حدث ناتج عن خطأ سلوكي غير مقصود، هذا الخطأ الذي تترتب عنه نتائج معتبرة، تتطلب تقريرا عنها. (مباركي، 2000، 200).

من خلال التعاريف التي تعرضنا لها واختلاف أصحابها وكذلك رأي القضاء في ذلك يمكن تعريف الحادث كما يلي:

حادث العمل يقصد كل واقعة تتسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجروح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة وما إلى ذلك وبتعبير آخر هي حادث ناتج عن أفعال مفاجئة وعنيفة ذات مصدر خارجي تخلف أضرار في جسم الإنسان العامل فيتوقف بذلك نشاط هذا العامل لمدة يوم أو أكثر، وحوادث العمل هي كل حادث يقع في محيط العمل ويتسبب في ضياع أيام من العمل.

2- أسباب حوادث العمل:

إن الآثار الناجمة عن الحوادث في بيئات العمل دفع بالمختصين إلى السعي لمعرفة وتشخيص الأسباب التي تقف وراء الظاهرة. وتوجد الظاهرة بشكل من الشمول والعالمية لا يعني أن أسباب تفشيها في كافة المجتمعات تتميز بالطابع الاستاتيكي وإنما تتميز بالتباين والاختلاف زمنيا ومكانيا بحيث تختلف وفقا لعدة متغيرات كدرجة تطور المجتمعات، وطبيعة الأنشطة، وكذا التكوين النفسي والثقافي للأفراد....، لكن أبرزت نتائج الدراسات السابقة أنه يمكن تصنيف العوامل والمتغيرات المسببة لحوادث العمل إلى مجموعتين، الأولى تتعلق بعمل المؤسسة والظروف المادية التي يتم فيها، والمجموعة الثانية تتعلق بالعوامل الإنسانية والاجتماعية. وفي هذا الصدد سنحاول التطرق لبعض هذه العوامل فيما يلي:

1.2. العوامل المادية:

الأکید أن طبيعة عمل المؤسسة تشكل مصدرا أساسيا وفارقا لمسببات الحوادث، حيث أن العاملين في المؤسسات التي يتميز مجال نشاطها بمستوى مرتفع من الخطورة هم اشد عرضة للحوادث بالمقارنة مع نظرائهم في الأعمال متدنية المخاطر، كما تلعب الظروف السائدة في بيئة العمل ودوره في الرفع من أداء وإنتاجية الفرد والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية، ويشمل ذلك الإضاءة، التهوية، الضوضاء... الخ. ومن أهم العوامل التي تتسبب في وقوع الحوادث: (صلاح، 1999، 129).

2.2. الظروف الفيزيائية:

وهي العوامل التي لها كيان ملموس وتؤثر على العاملين، وفي انتظام العملية الإنتاجية والروح المعنوية وأمن العاملين، وبالتالي وقوع الحوادث. (حمدي، 1999، 203-204). تؤدي الظروف الفيزيائية السيئة إلى وقوع الحوادث بسبب ارتباطها بالعمل وتأثيرها على العمال التي قد تكون أسباب رئيسية في وقوع الحوادث ومنها:

3.2. الضوضاء: مما لا شك فيه فإن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي إلى

تشنت الذهن وعدم التركيز والإجهاد العصبي وضعف حاسة السمع مع مرور الوقت تنتج عنها حوادث وأمراض مهنية.

4.2. درجة الحرارة: تؤدي ارتفاع درجة الحرارة عن المعدل المطلوب إلى تعرض العامل إلى الوقوع في الحوادث، فالأجواء الحارة تؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للعامل وتجعله متوتر، أما بالنسبة للبرودة، فالجو البارد يؤدي مع الزمن إلى أمراض روماتيزمية.

5.2. التهوية: تؤثر سوء التهوية على صحة وأمن العامل من الناحية الجسمية والنفسية وبالتالي تجعله عرضة للحوادث، ومن مظاهرها وجود معدل رطوبة مرتفع، تكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة في الجو.

6.2. الإضاءة: مما لا شك فيه أن الإضاءة غير الجيدة في أماكن العمل تؤدي إلى إجهاد العيون وتضعف من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات، والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث (قباري، 1981، 25).

كما دلت بعض الأبحاث أن الضوضاء تنشط الجهاز العصبي وتثيره، وتزيد من سرعة النبض وإفراز مادة (الأدرنالين) التي ترفع من نسبة السكر في الدم، مع ارتفاع الضغط، وقد تؤدي الضوضاء إلى إيجاد حالة من الكآبة لمدة طويلة، كما تؤدي إلى الإصابة بالقرحة واختلال في الغدة الدرقية، كما يعمل على اختلال عمل القلب نفسه لذا من الضروري النظر لهذا العنصر بعين الاعتبار لتدخله الكبير في وقوع حوادث العمل.

7.2. سوء التصميم الداخلي للبناء

يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء أخطار متنوعة على العمال في أماكن العمل، ومن مؤشرات هذا التصميم السيئ ما يلي:

ضيق المساحات والممرات، مما يسبب ازدحامها وتلوثها في الجو الداخلي كما يسبب ضيقاً تنفسياً وعصبية لدى العمال. (عمر، 2005، 584).

* أرضية البناء الغير مدروسة التي قد تسبب في بعض أماكن العمل إلي أخطار الانزلاق وما ينتج عنها من كسور مختلفة.

* عدم وجود منافذ كافية للنجدة مما يشكل خطر على العمال في أماكن العمل في حال
* اشتعال حريق أو طارئ يستدعي إخلاء البناء بسرعة .

* عدم كفاءة التنظيم الداخلي للبناء: ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل على
المساحة الداخلية بشكل مدروس مما يسبب حوادث وعدم الراحة فيها.

* النظافة: إن عدم نظافة بيئة العمل خصوصا من مخلفات العملية الإنتاجية كالمواد
* الصناعية الخطرة تزيد من مخاطر وقوع الحوادث المهنية.

8.2. طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج: تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات

والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة، ذلك أنها ليست مضمونة بحيث تكفل الأمن التام لكل
الاستجابات التي تتعرض لها، وتكون سببا مباشرا للحوادث في الحالات التالية:

* التصميم غير المأمون للآلات والأجهزة.

* عدم تصوير الأجزاء الآلية الخطيرة.

* عدم وجود أجهزة للوقاية بها.

* استخدام أجهزة سريعة التآكل والتصدع.

9.2. نوعية المواد الأولية المستعملة: تكون المواد الأولية المستعملة في الصناعة سببا

في حوادث عمل، سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الإنتاجية بسبب:

* ضعف أجهزة التغليف الضرورية لها.

* طبيعتها الخطيرة كالمواد الكيماوية أو القابلة للانفجار.

* عدم احترام الشروط اللازمة في تخزينها.

10.2. عدم كفاءة أعمال الصيانة: يتطلب الإنتاج في المؤسسات الصناعية نوعيات

معينة من الآلات والمعدات، والتي يمكن أن تتعرض للتآكل والتلف، نتيجة الاستعمال

المستمر في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يتطلب صيانتها بصفة مستمرة، حتى لا تكون

سببا في وقوع الإصابات بين العمال، وأهم الحوادث المتعلقة بالصيانة مايلي:

* عدم تشحيم وتنظيف آلات وتجهيزات الإنتاج بصفة دورية. (عمر، 2005، 585).

- * عدم تزويد الآلات بالمواد اللازمة لتشغيلها.
- * عدم إصلاح الأعطاب التي لحقت بالآلات والمعدات.
- * ضعف أدوات الصيانة المستعملة.
- * ضعف قطع الغيار المستعملة (عمر، 2005، 586).

11.2. العوامل الإنسانية والاجتماعية المسببة لحوادث العمل:

بحكم تواجد الفرد - رئيس، مرؤوس- في نظام المؤسسة فهو بذلك فاعل يؤثر ويتأثر بكل ما يجري داخل هذا النظام سواء بشكل إيجابي أو بشكل سلبي. ومن بين الظواهر السلبية التي يمكن أن يكون سببا مباشرا أو غير مباشر في وقوعها سواء تعلق الأمر بأفعال غير آمنة وخطيرة لها علاقة بخصائصه الشخصية أو الاجتماعية أو النفسية، إضافة المناخ النفسي والاجتماعي والتنظيمي السائد في المنظمة. في هذا الصدد سنحاول التطرق إلى أهم الجوانب الإنسانية التي يمكن أن تساهم في وقوع الحوادث. (قباري، 1981، 27).

3- أنواع حوادث العمل:

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير أهمها:

* النتائج:

إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات" WORK INJURIES وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث" "ACCIDENT"، فالحريق الذي يحدث في المصنع يعتبر حادث عمل وثمة رأي آخر، فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة ويترتب على وقوعها، ضرر جسمي، وبالتالي فإن الحادث أكثر شمولية من إصابة العمل، إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابة مباشرة أولا، ومع ذلك يترك آثار وأضرار تلحق بالمنظمة.

*** درجة الخطورة:**

وفق هذا المعيار تنقسم الحوادث إلى بسيطة وخطرة استناداً إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاته.

*** سبب الوقوع:**

قد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته الصحية، وقد يكمن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل، وقد يكون السبب سوء تنظيم موقع الآلات وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل. (نادر، 2000، 332)

*** إمكانية التجنب:**

بموجب هذا المعيار تصنف إلى حوادث يمكن تجنبها وحوادث لا يمكن تجنبها، وينصب التركيز على التخطيط ووضع البرامج الخاصة بتجنب تلك الحوادث أما التي لا يمكن تجنبها فإن سياسة السلامة المهنية تتركز على محاولة إزالة الخطر. (سعيد، 1994، 497)

كما يصنف محمد ربيع حوادث العمل إلى:

* من حيث نوعها إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات وحوادث سيارات أو حوادث بسيطة أو حوادث جسيمة.

* من حيث نتائجها إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت

* من حيث خطورتها إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز دائم كفقد العينين أو اليدين أو إلى عجز جزئي دائم كفقد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي أن يمنع العامل من العمل لفترة مؤقتة وأخرى تحتاج إلى مجرد إسعاف أولي أو علاج بسيط.

* من حيث أسبابها إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية مثل إهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انتحار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات كما يمكن تصنيفها إلى حوادث في الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كخراب مفاجئ في آلة حديثة ثبتت صلاحيتها بعد اختبارها. (ربيع، 2010، 210)

4- الوسائل منع الحوادث:

كان الاتجاه لوقت قريب عند تصميم الآلات هو اكتشاف الطرق الكفيلة بتحسين نوع وزيادة الإنتاج ولم توجه العناية نحو قواعد سلامة العاملين عند تصميم الآلات بين الناحية التقنية وبالشكل الذي يعمل على الإقلال من فرص الإصابات.

لذا يجب على المؤسسة أن تضع في أولوياتها توفير الوسائل الميكانيكية الملائمة وتقوم على صيانتها حتى لا تكون سبب في وقوع الحوادث.

1.4. استخدام معدات الأمان:

يجب على المؤسسة أن توفر بعض المعدات ليستخدمها الفرد لتقيه من مصادر الأخطار أثناء عمله على الآلة، أو إيجاد بعض المعدات التي يمكن أن تلحق مع الآلة لتبعد الفرد عن مصادر الخطر، كاستخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم إلى بعض الأجزاء الخطرة من الآلة ولكنها تسمح بمرور المواد لتصل إلى الأجزاء القاطعة فيها، فالمشكلة بالنسبة لهذه المعدات هي امتناع العاملين باستخدامها طول فترة العمل.

2.4. تحسين بيئة العمل:

ينبغي العمل على تهيئة الظروف المناسبة للعمل كالإضاءة والتحكم في درجات الحرارة والإقلال من الضوضاء.

3.4. الإعلام:

تعتبر الإعلانات والملصقات ضرورية لتعريف الفرد لمختلف الأخطار التي تحيط به لتجنب الحوادث وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلانية في السلامة المهنية، إنها وسيلة ثانوية تستخدمها الإدارة ضمن ممارستها التخطيطية في نظام السلامة المهنية كاستخدام الإعلام لنشر الوعي الوقائي.

4.4. التكوين:

إن التكوين مهم جدا في التقليل من حوادث العمل وتغيير سلوك الفرد واتجاهاته وتصرفاته، وذلك لتحسين أداءه نتيجة تنمية قدراته ومهاراته.

5.4. إشراك العاملين في وضع وتطبيق برامج السلامة:

من المهم إشراك العاملين في وضع قواعد السلامة وتطبيقها، لأنها تعود بالفائدة على الفرد والإنتاج لذا يجب إدراج آراء وأفكار العمال في صيانة وتنفيذ برامج السلامة المهنية.

6.4. تحليل حوادث العمل:

إن أهم ما يركز عليه تحليل الحوادث هو معرفة الحقائق التي تحيط بظروف الحادث ويجب عند التحليل الاهتمام الذي يجب أن يفهمه كل فرد في المؤسسة من لفظ الحادث لا الخسارة المادية أو التلف المادي بل تدرس الظروف التي ينشأ عنها الحادث. (زيدان، 2001، 236)

5- الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

في جميع البلدان الصناعية تخلف حوادث العمل وإصاباته حدا كبيرا من الخسائر في الأرواح والمعدات. فقد أشارت منظمة العمل الدولية في تقرير صادر عنها أن الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل تكلف الاقتصاد العالمي حوالي 4 % سنويا من الخسائر في العائدات ، أو مبلغ 1.25 ألف مليار دولار أمريكي سنويا ، حيث أن عدد الحوادث المميتة وغير المميتة يبلغ 270 مليون حادث سنويا.

بالإضافة إلى هذا فقد أكدت إحصائيات المكتب الدولي للعمل حسب ما كشفت عنه البروفسور عزوق مليكة، رئيسة مصلحة طب العمل بمستشفى بني مسوس بالجزائر أن 2.2

مليون عامل يموتون سنويا بسبب إصابات مهنية سواء كانت حوادث عمل أو أمراض مهنية، منها 60 ألف وفاة تسجيل في وسط العاملين في مجال البناء.

ويمكن الإشارة إلى وجود فوارق إقليمية كبيرة بين الدول النامية والبلدان الصناعية الكبرى في معدلات وقوع الحوادث المهنية فمثلا تشير الإحصائيات إلى أنه في الولايات المتحدة الأمريكية يصاب نحو 100 ألف شخص سنويا، وتتفق المؤسسات الأمريكية (170.9) مليار دولار سنويا على تكاليف مرتبطة بالإصابات والأمراض المهنية. وعلى مستوى دول الاتحاد الأوروبي نجد أن التكلفة العامة لحوادث العمل تصل سنويا إلى 20 مليار أورو، فمثلا عدد تكرارات الحوادث بالنسبة لحجم العمل في فرنسا قد بلغ سنة (1990) نسبة (27%). (برويلة، 2008، 22).

وفي الجزائر قد تم إحصاء حوالي (7629 حادث عمل) على المستوى الوطني خلال سنة 2004 تكبد الاقتصاد الوطني خسائر ضخمة نتيجة تكاليف تغطية هذه الحوادث، خاصة إذا علمنا أنها تتزايد من سنة لأخرى. (برويلة، مرجع سابق، 22).

أوضحت إحدى الدراسات أن الخسائر الناجمة عن الحوادث المهنية تتعدى في كثير من الأحيان تلك التي تحدثها الحروب، ففي الحرب العالمية الثانية مثلا سجلت كل من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة أرقاما قد تبدوا غير قابلة للتصديق عن حجم الخسائر المسجلة في المجهودين الحربي والصناعي، وأوضحت تلك الأرقام بدقة مدى الضرر الذي تحدثه الحوادث المهنية في القدرات البشرية. الجدول رقم (01): يوضح متوسط خسائر بريطانيا والولايات المتحدة في الحرب والصناعة.

الدولة	المتوسط الشهري لخسائر الحرب	المتوسط الشهري للخسائر في الصناعة
المملكة المتحدة	8126	22109
الولايات المتحدة	22008	160747

وبصفة عامة فإن حوادث العمل تتضمن آثارا ومخلفات تتعدى الجانب الاقتصادي لتشمل الجانب الاجتماعي والقانوني. (العيسوي، 2003، 287)

1.5. الآثار الاقتصادية:

وتتمثل في الخسائر التي تلحق بالمنظمة من تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجودين في مكان الحادث، وتكاليف إصلاح واستبدال الأجهزة والمعدات والمواد، كما تتمثل في الأجور المدفوعة للعاملين المصابين رغم تعطلهم عن العمل والأجور الإضافية نتيجة العمل لوقت إضافي لتعويض العجز في الإنتاج الناشئ عن الحوادث، كذلك تكلفة الوقت الضائع للمشرفين على التحقيق في الحادث وتكلفة الوقت المنقضي في تدريب عامل جديد والمصاريف الطبية غير المؤمن عليها التي تتحملها المنظمة. (ALAIN, 1979,44)

وعلى العموم يمكن تقسيم هذه الخسائر الاقتصادية إلى تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة: **التكاليف المباشرة:** " وهي التي تقوم فيها مؤسسة التأمينات الاجتماعية بدفع التعويضات ومصاريف العلاج الطبي نيابة عن المؤسسة الصناعية مقابل أقساط يلتزم المشروع بدفعها، تحددها مؤسسة التأمينات حسب معدلات الحوادث لكل شركة. وهي تتمثل في التكاليف التي تتحملها المنظمة بتسديدها للتعويضات المالية إلى العمال الذين تعرضوا لإصابات أو إلى أفراد عائلة العمال الذين ماتوا. بالإضافة إلى مصاريف علاج العامل المصاب ومتابعته الطبية، والأجر المدفوع له طيلة فترة العلاج. هذا بالإضافة إلى تكلفة الآلة المعطلة (التي توقفت عن الإنتاج) وتكلفة قطع الغيار المستبدلة في حالة تضرر أجزاء معينة من الآلة وتكلفة شراء واستغلال الوسائل والمعدات، كما تتضمن تكلفة صيانة وإصلاح العطب. (العيسوي، 2003، 476).

التكاليف غير المباشرة: وهي التكاليف التي تتحملها المنظمة ولا تدخل في نظام التأمين الاجتماعي ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- ضياع الإنتاج نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادث
- ضياع الإنتاج نتيجة توقف العمل وزيادة الاضطراب
- ضياع الإنتاج نتيجة لإجراءات التحقيق ونقل المصاب للمستشفى
- نفقات تدريب عامل جديد آخر

- ضياع الإنتاج نتيجة الفرق في سرعة إنتاج العامل القديم والجديد
- ضياع الإنتاج نظرا لتعطل الآلة لعدم وجود عامل يشغلها
- نفقات إصلاح الآلات أو تدميرها أو عطلها.
- ضياع المواد الخام المصنعة أو المساعدة
- نقص معدل إنتاج العامل بعد عودته للعمل
- عدم إمكان الوفاء بالتزامات الإنتاج المقرر في الخطة
- تكاليف الإجراءات القضائية في المحاكم
- الإضرار بسمعة المؤسسة إذا تكرر عدم قدرتها الوفاء بالتزاماتها في مواعيدها. (عبد الغفار، 1993، 474).

2.5. الآثار الاجتماعية: تتضمن التكاليف التي يتكبدها المجتمع بسبب حوادث العمل ما يلي:

* تنافسية أقل: ينشر المعهد الدولي لتطوير الإدارة في لوزان سنويا أحد أكثر التصنيفات مصداقية " للبلدان وفقا لتنافسية كل منها، وقد قارنت منظمة العمل الدولية بين تصنيفات التنافسية

* لبعض البلدان وفقا للمعهد الدولي لتطوير الإدارة لعام 2002 مع تصنيفاتها الخاصة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين، وأشارت النتائج إلى وجود رابط قوي بين السلامة العالية والتنافسية المرتفعة، وجاءت النتائج مشابهة تقريبا عند إقامة مقارنة مع تصنيفها التنافسية التي أصدرها المنتدى الاقتصادي العالمي.

* التقاعد المبكر: في البلدان المرتفعة الدخل، تسبب الإعاقة حوالي 40% من إجمالي حالات التقاعد قبل بلوغ العمر القانوني للتقاعد، مما يقصر متوسط الحياة المهنية بحوالي خمس سنوات ويوازي 14% من القدرة على العمل على مدى الحياة لليد العاملة.

* التغيب عن العمل: يتغيب يوميا حوالي 5% من القوة العاملة، وقد تتراوح بين 2-10% وفقا للقطاع ونوع العمل وثقافة الإدارة.

* البطالة: عموماً يعاني ثلث الأشخاص العاطلين عن العمل ضعف ما يتعرض قدرتهم على العمل، ولكن هذا لا يخولها الحصول على تقديم أو تعويض إعاقة، ولكنه يحد كثيراً من قابليتهم لإعادة الاستخدام.

* الأسر الأكثر فقراً: قد تؤدي أي إصابة مهنية تطل أحد العمال إلى الحد كثيراً من دخل أسرته، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، يخسر العمال المصابون بإعاقة جزئية بسبب إصابة في مكان العمل حوالي 40 % من دخلهم طوال فترة 5 سنوات ، وفي حالات عديدة قد يضطر أفراد الأسرة الآخرون إلى التخلي عن وظائفهم للاهتمام بالعمال المصاب مما يقلل أكثر من دخل الأسرة .

* وحوادث العمل باعتبارها من المظاهر السلبية للتصنيع فإنها يمكن أن تتسبب في تفسخ العائلة العمالية عن طريق خلق بعض الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي تتضافر مع الخصائص النفسية فتؤدي إلى تصدع العلاقات الزوجية، لاسيما وأن الزواج في ظل هذه الظروف يفقد احترامه وتقديره وتفقد الزوجة صبرها معه، الأمر الذي يقود إلى وقوع المشاحنات والخصومات بينهما التي غالباً ما تنتهي بالطلاق وتهديم العائلة، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد تضطر المرأة إلى العمل خارج البيت للمساهمة في كسب موارد العيش للعائلة أو إعالتها مادياً لأن الزوج عاطل عن العمل . وتحت ظل هذه الظروف خصوصاً غياب العلاقات العاطفية بين الزوجين تبدأ الزوجة بالتفكير بعدم إعالة زوجها العاطل عن العمل أو يبدأ زوجها برفض حالة الخضوع التي يتعرض لها من جراء قيام زوجته بإعالتة وسد حاجاته المادية، ومن الجدير بالذكر أن بناء العائلة يبدأ بالتصدع عندما لا يحتل الرجل دوره التقليدي في العائلة خصوصاً عندما يكون تحت إمرة وتوجيه زوجته بسبب عملها الاقتصادي ومسؤولياتها الوظيفية والمنزلية (عبد الغفار، 1993، 475).

3.5. الآثار القانونية: وتتمثل فيما يلي:

- دفع علاوات الخطر
- الضرر المادي الذي يلحق بالتجهيزات والمكنة بسبب الحوادث

- الغرامات
- النزاعات مع النقابات العمالية، والسلطات العامة والسكان المحليين
- خسارة صورة الشركة، خسارة الزبائن،
- خسارة كاملة أو جزئية لـ " رخصة التشغيل " في الحالات البارزة. (احسان، ب-س، 182-183).

6- تكاليف حوادث العمل:

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر بالأشخاص أو الخسائر بالممتلكات أو كلا الاثنين معا.

1.6. تكلفة حوادث العمل بالنسبة لصاحب العمل (المؤسسة):

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر بمصلحة صاحب العمل وقد دلت الإحصائيات لحوادث العمل في (وم أ) أن المؤسسة تتحمل حوالي 18000 ألف دولار سنويا عن كل حادث ويشمل هذا المتوسط التكاليف المباشرة والغير مباشرة وبالإمكان تجنب هذه النسبة بالوقاية منها.

2.6. تكلفة الحوادث بالنسبة للعامل:

يترتب على وقوع حوادث وإصابات العمل فقدان العامل لغالبية دخله، إضافة إلى إمكانية تضرره من الناحيتين النفسية والجسدية، في أحيان كثيرة تكون مميتة مما ينعكس على الأسرة التي يعيها هذا العامل.

3.7. تكلفة الحوادث بالنسبة للمجتمع:

تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله، ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، وفقدان المجتمع لإنتاج العامل، وخاصة إذا كان من النوع الماهر، حيث يصعب تعويضه في فترة قصيرة. (عبد الغفار، 1993، 459)

4.6. تكلفة الوقت الضائع نتيجة الحادث:

الوقت الضائع يكون نتيجة الحادث ويكون بتسارع العمال إلى مكان الحادث إما لمساعدة المصاب أو بدافع الرغبة في معرفة ما حدث، بالإضافة إلى تعطيل البعض منهم لسبب تلف الأجهزة أو المواد وتعطل الإنتاج خاصة إذا كان نظام العمل متسلسل.

5.6. تكلفة الوقت المنقضي في تكوين عامل جديد:

يترتب عن وقوع الإصابة خاصة إذا أدت إلى توقيف لمدة طويلة عن العمل، تعيين عامل جديد أو نقل عامل من قسم آخر إلى المنصب الشاغر مما يستلزم عملية تكوينية إضافة إلى مستوى مردوبيته مقارنة بالعامل الأول قليلة وكلها تكاليف تؤخذ في الحسبان من حيث الاستخلاف (عبد الغفار، مرجع سابق، ص 464)

7- الوقاية من حوادث العمل:

تعددت برامج الحوادث الصناعية واتخذت من التدابير الكثيرة لمنع حوادث العمل والتقليل منها ومن هذه البرامج:

- * تعيين خبراء للسلامة المهنية ولجانها.
- * تكوين العاملين على إجراءات السلامة المهنية.
- * تحليل حوادث العمل ومعرفة ظروفها أو العوامل التي أدت إلى حدوثها سواء الميكانيكي أو النفسي ثم السيطرة عليها، وتدوين بياناتها وإيجاد قواعد السلامة الناجمة في معالجة تلك الحوادث.

* تطبيق قواعد السلامة عن طريق الإجراءات الانضباطية.

* العناية بظروف العمل (الحرارة، الإضاءة، الضوضاء،)

(كاظم والخرشة، 2009، 225)

* العناية بشراء الآلات ودراسة ترتيبها وأوضاعها في المصنع واتخاذ وسائل الوقاية للحد من أخطارها.

* شراء معدات الوقاية واختبارها ومعرفة تركيبها.

* الربط بين البرامج الطبية طبقا لطبيعة العمل والحوادث وسبل الوقاية حيث ترتبط برامج السلامة المهنية بالبرامج الصحية وتعتبر متصلة بها.

* إعطاء النصح والإرشاد فيما يخص وسائل التخزين والصيانة والتنظيف والتفتيش
(زيدان، 2001، 229)

8- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

1.8. نظرية الاستهداف للحوادث:

هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير حوادث العمل من الناحية السيكلوجية ومن أكثرها شيوعا فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية، بدنية، نفسية وعضلية، ضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية، ترى هذه النظرية إن العمال الذين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها، إذ يطلق على هؤلاء اسم (مستهدفي الحوادث). (عبدالمولى، 1984، 206)

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها (توماس جانكيز) والتي استخلص منها:

عدم الانتباه، قلة الإدراك، الانفرادية، العدوانية، مخالفة عادات وتقاليد الجماعة الميل إلى إيذاء وعقاب النفس، الاعتزاز بالنفس

أشار الباحث إلى أن الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة إثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد. (عبد الغفار، مرجع سابق، 440).

2.8. النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد في حين ترى هذه النظرية أن الحوادث لها أسباب وعوامل مترابطة فيما بينها بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية.

وفي أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج الدراسة التي قام بها Heinrich حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تسبب في 80% من الحوادث أما الظروف البيئية فتسبب 12% تقريبا بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية لخصها في الجدول التالي: جدول (02) يوضح نسبة وقوع حوادث العمل (حمدي 1996، 140).

سبب الوقوع	النسبة
ترجع إلى تقنية غير مأمونة	18 %
ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة	19 %
ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير الأمنية	63 %

3.8. النظرية القدرية:

مفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند الطرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، والسعيد له حصانة من الإصابات والحوادث، والشقي محروم من هذه الحصانة وأنه يميل للوقوع في الحوادث والمزالق ويلاحظ من أول وهلة أن هذه النظرية لا يحكمها أي أساس منطقي كما أنها تفتقد لإجرائية الموضوعية العلمية وقد أكدت نتائج البحوث التي أجراها " Green wood's " عكس ما يشير إليه أنصار النظرية القدرية إذ أن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة منطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها. (المشعان، 1994، 146)

4.8. النظرية الطبية:

وتقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا و أن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحوادث المتكررة. (المشعان، مرجع سابق، 146)

5.8. نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تؤكد علة أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى: بيئة داخلية وخارجية أو هناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما في البيئة الداخلية (سمات الشخصية، مرض الأعضاء، تناول الكحول ...) أو من البيئة الخارجية (تزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، زيادة عبء العمل الجسدي...).

وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغوط والتوترات. (عبد الله، 2004، 162)

ولقد أشار " كيير Keer إلى أن نظرية اليقظة altreness، ونظرية stress وكذلك نظرية استهداف الحوادث تكمل بعضها بعضاً، فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة.

وفي نظره يحدد معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو الآتي: (عبد الرحمان، 1990، 110). جدول رقم (03) يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق بعض

النظريات

النظرية	النسبة
نظرية استهداف الحوادث	15%
نظرية اليقظة	40%
نظرية الضغط	60%

المصدر: عبد الرحمان، مرجع سابق، 108.

6.8. نظرية الحرية والأهداف:

طبقاً لهذه النظرية يعد الحادث سلوكاً رديئاً ناتجاً عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة حيث لا يتلق العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا ... فكلما كان الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث.

إن المناخ الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد، يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج لأن الظروف السيكولوجية والاقتصادية المواتية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة، والدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتأييد هذه النظرية وأثرها على تجنب حوادث العمل. (عبد الرحمان، 1982، 176)

وتوجد نظريات أخرى مثل نظرية الصدفة التي تعتمد على الصدفة فقط ونظرية التحليل النفسي التي تعتمد على الشعور الباطني، والدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل، إضافة إلى نظرية علم النفس التجريبي التي تركز على أن أسباب الحوادث هي مادية يمكن ملاحظتها وقياسها وضبطها (الضوء الحاد، خلل في الآلة، الظلام، صغر السن).

خلاصة الفصل:

إن توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المختلفة ورفع مستوى وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى حماية العاملين من الحوادث والإصابات المهنية، ومن ثمة تخفيض التكاليف المباشرة وغير المباشرة لحوادث العمل ، بحيث يتم الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الإصابات المهنية، وكذلك خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة، كل هذا سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة وتحسين الأوضاع الاجتماعية ، ورفع الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي لدى العمال، لكن تبوء هذا المستوى سيمر حتما عبر وضع سياسية أمنية ناجحة يتم فيها معالجة مختلف الضغوطات الداخلية والخارجية التي يتعرض لها العامل وإزالة آثار الضغط المهني والإجهاد والتعب هذا إلى جانب تحسين ظروف العمل التي لها تأثير مباشر على مستوى الرضا ومستوى الدافعية وعلاقة كل ذلك بحوادث العمل.

مراجع الفصل:

- * صلاح الشنواني: (1999) **التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال - مدخل المسؤولية الاجتماعية** - مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية،
- * حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي: (1999) **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- * بوحفص مباركي، (2000) **العمل البشري**، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر.
- * حمدي ياسين، وآخرون، (1999) **علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق**، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- * زكي بدوي (1975) **دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات**، دار الفكر العربي بيروت.
- * مجدي أحمد محمد عبد هلا (1996) **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق**، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر.
- * محمد مسلم (2007) **مدخل إلى علم النفس العمل**، دار قرطبة للنشر، الجزائر.
- * قباري إسماعيل بلال: (1981) **علم الاجتماع الإداري (مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية)**، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- عمر وصفي عقيلي: (2005) **إدارة الموارد البشرية**. بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
- * عبد الرحمن العيسوي، (2003) **علم النفس والإنتاج**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- * برويلة، (2008) **"حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر"**، جريدة الخبر، العدد 5308، 29 افريل.
- * عبد الغفار حنفي (1993) **السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد**، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.

* إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل، الأردن، ط 1،

* ALAIN. PIERRE.B, : 1979 "Développement De L'entreprise Et Formation"
Paris, Cotard Et Rssociés. Editeur



الباب الثاني

الجانب التطبيقي





الفصل الرابع منهجية

الدراسة وإجراءاتها

الفصل الثامن: منهجية الدراسة

- 1- تمهيد
- 2- منهج الدراسة
- 3- مجتمع البحث
- 4- عينة الدراسة
- 5- حدود الدراسة
- 6- الدراسة الاستطلاعية
- 8- أدوات الدراسة
- 9- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس
- 10- الأساليب الإحصائية
- 11- خلاصة

1- تمهيد:

إن لأي دراسة علمية كانت مجموعة من الإجراءات الواجب اتباعها بحيث لا يمكن الوصول إلى نتائج ذات مصداقية علمية، إلا بإتباع إجراءات منهجية مضبوطة ومدروسة بدقة، وخطوات علمية صحيحة تتفق مع مقتضيات التحرير العلمي، فوضوح المنهج وما يبني في إطاره من تصميم محكم، وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، ومناسبة أدوات البحث للمتغيرات المدروسة، ما هي إلا وسائل تساعد الباحث للوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية، وهذا ما نحاول مراعاته من خلال هذه الدراسة، فقد حرص الباحث على إتباع خطوات منهجية صحيحة، مع تتبع إجراءات منظمة ومتسلسلة، لإخراج الدراسة في أسنى شكل ومضمون ممكن.

2- منهج الدراسة:

يعد منهج البحث عنصراً رئيسياً من عناصر البحث العلمي، نظراً لأنه يفيد في تحديد الطريقة التي سيسلكها الباحث في جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها، ويفيد أيضاً في الحكم على جودة البحث (مساعدة النوح، 2004، ص121). ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في البحث كونه سيتناول الفروق الموجودة بين أفراد العينة في متغيرات الدراسة: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. ويعبر عن هذه المتغيرات كماً وكيفاً، فهو أسلوب من أساليب البحث الذي يدرس الظاهرة دراسة كيفية توضح خصائصها ودراسة كمية توضح حجمها وتغيراتها (عطوي جودت، 2007، ص173). ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً واستخداماً في الدراسات التربوية والنفسية بصفة خاصة والاجتماعية بصفة عامة، ويركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع البحث، ويعبر المنهج الوصفي عن جمع البيانات بنوعها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها، وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى والوصول إلى تعميمات (حسن محمد عبد الباسط، 1990، ص198).

3- تقديم مجتمع البحث: يواجه الباحث عند قيامه بالدراسة الميدانية لبحثه عدة صعوبات من بينها كبر حجم مجتمع الدراسة، ضيق الوقت المخصص لإنجازها، تكلفة البحث، وهذا

ما يدفعه الاستعانة بجزء من افراد المجتمع الدراسة ويسمى هذا الجزء بعينة الدراسة، ويتكون المجتمع البحث الحالي، من مجموعة عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل سوناطراك، DML ممن تتراوح أعمارهم بين 25 الى 45 سنة والتابعة لوزارة الطاقة والمناجم حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

4 - عينة الدراسة: العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه، ولكنها واعي تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي وعليه يمكن أن نعرف العينة: بأنها "مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية، إنها جزء من الكل، بمعنى آخر، هي مجموعة من افراد المجتمع تكون ممثلة له، لتجري عليها الدراسة (عمار بوحوش، 1995، ص152). ولقد أصبحت العينات أساسا في الكثير من الدراسات النظرية والعلمية، حيث يعتمد عليها الباحثون كونها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على، العينة العشوائية حيث بلغ عددها 32 فرد.

5- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية في الآتي:

أ- الحدود الزمنية: امتدت الفترة الزمانية للدراسة حوالي 05 أشهر من شهر جانفي 2024 إلى ماي 2024، مقسمة إلى قسمين:

الفترة الأولى: حيث قمنا فيها بجمع أكبر قدر من البيانات المتعلقة بالموضوع قصد الإحاطة والإلمام قدر الامكان بمشكلة الدراسة وكذا القيام بالدراسة الاستطلاعية، حيث امتدت على مدى شهرين من شهر جانفي 2024 إلى شهر مارس 2024.

الفترة الثانية: وهي الفترة الخاصة بتطبيق الأدوات وتحليل النتائج والخروج باستنتاجات المتعلقة بالدراسة على العينة المختارة، وقد امتدت الفترة حوالي 3 اشهر، من شهر مارس 2024 إلى شهر ماي 2024.

ب- الحدود المكانية: تمثلت في المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML - بمدينة الاغواط-

الحدود البشرية: عينة من المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل سوناطراك DML، تكونت من 32 فردا معظمهم من ذوي الخبرة لا تقل عن 5 سنوات، حيث تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 45 سنة.

6- الدراسة الاستطلاعية: إن من بين الخطوات التي يقوم عليها أي بحث علمي الدراسة الاستطلاعية، لما لها من أهمية، فمن خلالها يمكن للباحث الحصول على معطيات مختلفة تمكنه من إدراك مختلف أبعاد المشكل المطروح للدراسة، كما تمكنه من القيام بالمعالجة الصحيحة لمشكلة بحثه. وتهدف الدراسة الاستطلاعية لهذا البحث إلى:

- تحديد عينة الدراسة بدقة.

- تعطينا نظرة أولية حول المتغيرات التي نريد دراستها.

- اختبار الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة.

لقد تم تطبيق أدوات البحث على عينة قوامها (13 عامل) من العاملين في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML. مأخوذة من العينة الأصلية للدراسة.

7- وصف ادوات جمع البيانات:

يعتبر النهج العلمي السبيل الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى تعميمات أو نتائج بطرق علمية دقيقة وكذلك هو مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية وتماشيا مع طبيعة وأهداف موضوع الدراسة تم الاعتماد على اداتين من أدوات جمع البيانات:

1.7. مقياس الأداء الوظيفي (احمد عارف صلاح) ولقد قام الباحث بحساب الخصائص

السيكو مترية لأدوات القياس بطرق مختلفة ومتنوعة منها:

- **صدق المقياس:** لقد تم التحقق من صدق مقياس.

- * صدق المحكمين

- * صدق البناء الداخلي.

2- ثبات المقياس بطرق التالية:

- * طريقة اعادة الاختبار

- * الثبات بطريقة الاتساق الداخلي

* طريقة التجزئة النصفية

2.7. مقياس حوادث العمل:

تم استخدام الاستبانة من أجل جمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، إذ تعتبر من الأدوات الأساسية لجمع المعلومات الميدانية كما أنها الوسيلة العملية التي تسهل على الباحث الاتصال بعدد كبير من المبحوثين في مدة قصيرة وبتكلفة أقل.

ولقد تم الاعتماد في دراستنا على استبيان اعد لهذا الغرض من طرف الباحثة (حنان بو فروم، 2019) حيث تتضمن الاستبانة ثلاثة محاور أساسية وهي:

* محاور وأبعاد الاستبانة

* محور البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

يتضمن هذا المحور المعلومات المرتبطة بالبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتمثل في: الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة.

محور حوادث العمل

يضم هذا المحور ثلاثة محاور فرعية، وهي محور حوادث العمل المرتبطة بالفرد، محور حوادث العمل المرتبطة بالعمل واخيرا محور حوادث العمل المرتبطة بالمؤسسة إذ يحتوي على 24 عبارة لقياس المتغير المستقل المتمثل في حوادث العمل، حيث وزعت هذه العبارات على الأبعاد كالتالي:

* بعد الحوادث المرتبطة بالفرد ويضم العبارات من 1 إلى 8

* بعد الحوادث المرتبطة بالعمل ويضم العبارات من 9 إلى 1

* بعد الحوادث المرتبطة بالمؤسسة ويضم العبارات من 17 إلى 24

والجدول التالي يبين توزيع درجات على البدائل:

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
5	4	3	2	1

الجدول رقم (01) يبين توزيع درجات عبارات محاور الاستبانة وفقا لمقياس ليكرث الخماسي

صدق وثبات الأداة:

تعد عملية ضبط الاستبانة قبل تطبيقها على الفئة المستهدفة عملية هامة لأنها طريقة قياس عملية يعتمد عليها في جمع المعلومات وبالتالي إمكانية تعميمها. **صدق أداة الدراسة:** وهنا قامت الباحثة بحساب الصدق بطريقة (الصدق الظاهري) و (الصدق الاتساق الداخلي) لكل بعد حيث اثبتت النتائج ان المقياس يتمتع بصدق عالي في كل بعد وكل عبارة.

ثبات المقياس: لمتحقق من ثبات أداة الدراسة تم قياس معامل الثبات الداخلي ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة من ناحية، وثبات أداة الدراسة ككل من ناحية أخرى والنتائج موضحة في الجدول التالي:

المحور	البعد	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
	حوادث مرتبط بالفرد	08	0.81
	حوادث مرتبطة بالعمل	08	0.85
	حوادث مرتبطة بالمؤسسة	08	0.86

الجدول رقم (02) ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان معدل الثبات لمقياس حوادث العمل كان مرتفع حيث تراوح ما بين 0.81- 0.86 وهذا يعني ان المقياس يتمتع بثبات عالي. (حنان بو فرور، 2019، 81-82)

8- الخصائص السيكو مترية لأدوات القياس: بما ان أدوات الدراسة قد سبق وطبقت في بيئة جزائرية وتتنوع فيها طرق قياس صدقها وثباتها فان الطالبان اعتمدتا على طريقة حساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية ولقد دلت النتائج على:

1.8. صدق مقياس الأداء الوظيفي: تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة

المقارنة الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	32,8333	2,31661	-12,513	10	0.000 دالة
مج العليا	6	57,6667	4,27395			

الجدول رقم (03) يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول علاه أن قيمة (ت) تساوي $-12,513$ عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

2.8. ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قام الطالبان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

العينة	الفا كرونباخ
20	0.90

الجدول رقم (04) يوضح ثبات لمقياس الأداء الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ

ومن خلال عرض النتائج أعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات فوق المتوسط قدر ب 0.60 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

3.8. صدق مقياس حوادث العمل: تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	42	2	-7.442	10	0.000 دالة
مج العليا	6	54	3.41			

الجدول رقم (05) يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس حوادث العمل

يتضح من الجدول علاه أن قيمة (ت) تساوي -7.442 عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

4.8. ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قام الطالبان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

العينة	الفا كرونباخ
27	0.60

الجدول رقم (06) يوضح ثبات لمقياس حوادث العمل بطريقة الفا كرونباخ

ومن خلال عرض النتائج أعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات فوق المتوسط قدر ب 0.60 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

9- الأساليب الإحصائية:

الأساليب الإحصائية:

لقد تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية وهي الأكثر مناسبة لنوعية الفروض ونوعية البيانات المستخدمة في الدراسة الحالية:

أ- المتوسط الحسابي:

يعرف البعض المتوسط الحسابي لمجموعة الدرجات أو القيم بأنه القيمة التي وزعت على كل فرد من افراد العينة لكان مجموع هذه القيم هو المجموع الحقيقي للقيم الأولى. (محمود أبو النيل، 1987، ص 101).

ب- الانحراف المعياري:

هو عبارة عن مقياس لمبلغ تشتت الدرجات أو انتشارها أو تبعثرها أو بعد كل منها عن المتوسط الحسابي للمجموعة التي تنتمي إليها، وبلغة علم النفس والتربية الانحراف المعياري هو المعيار الذي يوجد بين أفراد الجماعة من فروق فردية، وبالتالي يكشف لنا حجمه عن تجانس المجموعة أو عدم تجانسها أو عدم تجانسها أو ما يوجد من انسجام بين أفرادها في الظاهرة المقاسة من عدمه. (العيسوي، 1997، ص 160).

ج- معامل الارتباط بيرسون:

يستخدم لإيجاد العلاقة بين مجموعتين من الدرجات، وقيمة تتراوح ما بين (-1) و $(+1)$ ، فالقيمة (-1) ارتباط تام سالب، والقيمة $(+1)$ تعني ارتباط تام موجب، والقيمة (0) تعني عدم وجود ارتباط بين متغيرين. (صلاح الدين علام، 2000، 119-120).

د- معامل التصحيح سبيرمات براون:

المعادلة هي كالتالي:

حيث أن:

2: عدد أقسام الاختبار.

ر $= 1/2$ = معامل الارتباط بين نصفي الاختبار.

ر1: معامل ثبات الاختبار كله.

هـ- اختبار الفروق T. Test:

يستخدم اختبار (T) كوسيلة لمعرفة الفرق بين المجموعتين، عما إذا كان هذا الفرق فرقا جوهريا... أي له دلالة احصائية أم لا، فإذا كان له دلالة احصائية فمعنى هذا الفرق فرق حقيقي، إما إذا كان هذا الفرق ليس جوهريا، أي ليس حقيقيا، فإن هذا يعني أن الفرق سوف يختفي عند إجراء هذا البحث عدة مرات. (عباس محمود عوض، 1990، ص141).

و- تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA):

يستخدم لمقارنة عدة متوسطات لأكثر من مجتمعين، والأسلوب المتبع في ذلك يقيس اختبار تحليل التباين الأحادي تأثير عامل واحد مكون من عدة مستويات (متغير مستقل نوعي فيه مكون من ثلاث فئات فأكثر) على عامل آخر (متغير تابع متصل). (عماد نشوان، 2005، ص91).

ي- برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي SPSS 19.0:

SPSS هي الحروف الأولى للعبارة Statistical package for social science وتعني الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وهو من أكثر البرامج الإحصائية استخداما في المجالات النفسية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية والتجارية والزراعية والهندسية والطبية لإجراء التحليلات الإحصائية المختلفة. (السيد أبو هاشم، 2009، 4).

خلاصة الفصل:

كان الهدف من عرضنا لهذا الفصل الذي يعتبر أول خطوة من خطوات الجانب التطبيقي للدراسات العلمية، هو عرض منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية، بدءا بالمنهج المناسب لعملية التحليل ثم حدود الدراسة - زمنيا، مكانيا، بشريا-، وبعد ذلك وصف عينة الدراسة المستخدمة وخصائصها مرورا بالدراسة الاستطلاعية التي أسهمت كثيرا في التأكد من صلاحية الأدوات المستعملة في جمع البيانات من خلال قياس خصائصها السيكو مترية الصدق والثبات وانتهاء بالأساليب الإحصائية المستخدمة والتي تناسب نوع الفروض في الدراسة الحالية.

مراجع الفصل:

- * مساعد بن عبد الله النوح (2004) مبادئ البحث التربوي، ط1 ، جامعة الرياض، المملكة العربية السعودية.
- * جودت عزت عطوي، (2007)، أساليب البحث العلمي، طبعة 01، دار الثقافة، عمان،
- * حسن محمد عبد الباسط (2007) أصول البحث الاجتماعي، ط11 ، مكتبة النهضة الإسلامية، عمان.
- * محمود السيد أبو النيل (1987) الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- * أبو نيان، ابراهيم، (2001) صعوبات التعلم – طرق التدريس والاستراتيجيات المعرفية، الرياض – المملكة العربية السعودية: أكاديمية التربية الخاصة، الطبعة الأولى.
- * عبد الرحمن العيسوي (1997) منهجية البحث العلمي والأساليب الإحصائية، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- * صلاح الدين محمود علام (2000) القياس والتقويم التربوي والنفسي، ط1 ، دار الفكر العربي، القاهرة.
- * عباس محمود عوض (1999) علم النفس الإحصائي، ب ط، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- * عماد نشوان (2005) الدليل العملي لمقرر الإحصاء التطبيقي، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- * أحمد عارف صلاح (ب-س) دور توافر متطلبات نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- * حنان بوفروم (2019) أثر حوادث العمل في الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.



الفصل الخامس

تفسير نتائج الدراسة

تمهيد
عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.
عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.
عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.

تمهيد:

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML بمدينة الاغواط ، لذا كان على الطالبان بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة ، و القيام بتصحيحها وتفريغها و إخضاعها للمعالجة الإحصائية بناء على متطلبات فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تقومان بمرحلة أخرى تتبع الجانب التطبيقي تتعلق ، بعرض النتائج المتحصل عليها وتحليلها ، حيث سيتم عرض نتائج كل فرضية من فرضيات الدراسة على حدا مع التحليل والتفسير المناسب ، وبعد ذلك يتم عرض الاستنتاج العام وفيه تجميع لكافة ما حوته الدراسة من نتائج.

1- عرض النتائج وتحليلها:

بعد تطبيق الاختبار على العينة المدروسة، والحصول على البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تأتي مرحلة عرض النتائج وتحليلها، بحيث سيتم عرض بيانات كل فرضية من فرضيات الدراسة وإعطاءها التحليل الإحصائي المناسب.

1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى: مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى الأداء الوظيفي يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديد المستوى المنخفض والمرتفع.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	الدلالة sig	المستوى
32	42	37.71	7.895	31	-11.66	.000	منخفض

الجدول رقم(07) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على

أبعاد مقياس الأداء الوظيفي

يتضح من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الفرضي المحسوب بلغ 42 وأن المتوسط الحسابي قد بلغ 37.71 في حين كان الانحراف المعياري قد بلغ 7.895 عند درجة الحرية 31 في حين بلغت قيمة ت -11.66 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الاول أن مستوى الأداء الوظيفي منخفض لدى عينة عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناتراك، وعليه لم تتحقق الفرضية.

2.1. عرض نتائج الفرضية الثانية: مستوى حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى حوادث العمل يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديد المستوى المنخفض والمرتفع.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت. دلالة sig	المستوى
حوادث العمل	72	89.09	4.90	31	.000	مرتفع

الجدول رقم (08) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على

أبعاد مقياس حوادث العمل

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الفرضي يساوي 72 أن المتوسط الحسابي قد بلغ 89.09 في حين كان الانحراف المعياري قد بلغ 4.90 عند درجة الحرية 31 اما قيمة ت فقد بلغت 8.176 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الثاني أن مستوى حوادث العمل مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناطراك، وعليه تحققت الفرضية.

3.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قما بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	46.765	2	23.383	0.36	0.7
بين المجموعات	1888.7	29	65.024		
المجموع	1932.5	31			

الجدول رقم (09) يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس الأداء

الوظيفي

يتضح من الجدول اعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية افراد العينة تبعا لمتغير الاقدمية في مجموع الدرجات حيث بلغت قيمة (ف) (0.36) عند مستوى الدلالة 0.07. ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين افراد العينة عبر سنين العمل.

4.1. عرض نتائج الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	203.32	2	101.659	5.425	0.01
بين المجموعات	543.4	29	18.738		
المجموع	746.72	31			

الجدول رقم(10) يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس حوادث

العمل

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في متغير الاقدمية حيث أن قيمة (sig) والتي تساوي 0.01 لاختبار التباين f (5.425) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وعليه تحقق الفرض. وبما أنه توجد فروق بين افراد العين في حوادث العمل لجأنا إلى تحديد اتجاه الفروق بواسطة المقارنات البعدية مستخدمين اختبار (تحليل المقارنات البعدية). والجدول التالي يوضح النتائج:

المقارنات الثنائية	فروق المتوسطات	sig	الدالة
فئة 1.4	7-5	0.511	دالة
	10-8	0.223	دالة
فئة 7-5	4-1	0.511	دالة
	10-8	0.01	دالة
فئة 10-8	5-7	0.223	دالة
	4-1	0.01	دالة

جدول رقم (11) يوضح نتائج تحليل المقارنات البعدية

وباستعراض نتائج يتبين من الجدول أعلاه أن كل الفروق دالة احصائيا في المقارنات المتعددة البعدية لكل الفئات عند 0.01 كما نلاحظ ان كل الفروق المسجلة كانت لصالح فئة (7-5). سنوات اقدمية.

5.1. عرض نتائج الفرضية الخامسة: التذكير بالفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياسين الأداء الوظيفي وحوادث العمل وفي الجداول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05
0.45	7.89	37.719	32	الأداء الوظيفي
	4.90	49.09	32	حوادث العمل

** دالة عند 0.01 جدول رقم (12): يوضح العلاقة بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل

يتضح من الجدول أعلاه انه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى افراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط. (0.45). وبالتالي تحققت الفرضية. القائلة بوجود علاقة ارتباطية.



الفصل السادس

مناقشة نتائج الدراسة

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الاولى

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

الاستنتاج العام

مراجع الفصل

خاتمة

اقتراحات

يتضمن هذا الفصل تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات التي تحصل عليها الطالبان في الدراسة الحالية وذلك لمحاولة معرفة العلاقة الارتباطية والفروق الموجودة بين الأداء الوظيفي حوادث العمل باختلاف سن الاقدمية.

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: التذكير بالفرضية مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML مرتفع. يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الاول أن مستوى الأداء الوظيفي منخفض لدى افراد العينة، وعليه لم تحقق الفرضية، ويعزو الطلبة هذه النتيجة الى ان افراد العينة الدراسة ليس لديهم الانتماء الى منظماتهم او ان ظروف العمل غير مناسبة لتحقيق الأداء الجيد الذي تطمح اليه المنظمة، فالأداء الوظيفي شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المنظمة وأن هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها، وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة هذا من جهة ومن جهة أخرى يرى الطالبان ان مدى قوة واندماج العامل مع المنظمة التي يعمل بها. هو اعتقاده القوي بقبول اهداف المؤسسة وقيمها واستعداده ورغبته القوية الجادة لبذل اقصى جهوده الممكنة لصالح المؤسسة في المحافظة على عضويته داخل الهيئة الاستشارية للمنظمة، ومن مؤشرات الأداء الوظيفي: يمثل الأداء الأساسي للحكم على فاعلية العاملين بالوحدات الادارية من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها:

الفعالية: وهي الوصول إلى تحقيق الأهداف في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب علمي متقدم ووفق لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا

الكفاءة: وتشير إلى القدرة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الموظف عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال (الشوابكة، 2008، ص 89). فبدون هذه المؤشرات لا يمكن ان يتحقق الأداء الجيد، وما يخص نتائج الدراسات السابقة ففي حدود علم الطالبان لم يجد في الادب النظري دراسة اتفقت او تعارضت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: التذكير بالفرضية مستوى حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML مرتفع. يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الثاني أن مستوى حوادث العمل مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناطراك، وعليه تحققت الفرضية، ويعزو الطالبان هذه النتيجة الى ان الامر طبيعي خاصة اذا كانت ظروف العمل صعبة ومحيطة بمجموعة من الاخطار المهنية التي تؤدي بدورها الى وقوع حوادث في وسط العمال، والأخطر من هذا كل اذا تعلق الامر بعمال واعوان الامن داخل المنظمة فهذا يزيد من حرص هذه العناصر على توخي الحذر والانتباه لان هناك اتكالية عليهم من طرف المنظمة وباقي العمال وعلى هذا الأساس أي تهاون في أداء الكامل للأمن يزيد من وقوع حوادث العمل فالحادث الصناعي او المهني او الامني هو حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها. فهي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطل النشاط المبذول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمسؤول على حد سواء (حمدي واخرون، 1999، 195). كما إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة، أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله او كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه. (مسلم، 2007، 147). ولهذا من الضروري وجود مستوى عالي من الأداء الوظيفي التي ان إذا لم تحد من هذه الظاهرة تقلل منها على الأقل، وهذا دائما يقع على عاتق مسؤولي الامن في المنظمة في اجراء دورات تكوينية عالية المستوى لأفراد الامن على المخاطر والحوادث الغير متوقعة ومدى جاهزيتهم لها، كما يعد عامل الصيانة مهم جدا في الحد وتفادي الوقوع في خلل تقني يؤدي الى خسارة الافراد والآلات.

ثم إن الآثار الناجمة عن الحوادث في بيئات العمل دفع بالمختصين إلى السعي لمعرفة وتشخيص الأسباب التي تقف وراء الظاهرة. وتواجد الظاهرة بشكل من الشمول والعالمية لا يعني أن أسباب تفشيها في كافة المجتمعات تتميز بالطابع الاستاتيكي وإنما تتميز بالتباين والاختلاف زمنيا ومكانيا بحيث تختلف وفقا لعدة متغيرات كدرجة تطور المجتمعات، وطبيعة

الأنشطة، وكذا التكوين النفسي والثقافي للأفراد....، لكن أبرزت نتائج الدراسات السابقة أنه يمكن تصنيف العوامل والمتغيرات المسببة لحوادث العمل إلى مجموعتين، الأولى تتعلق بعمل المؤسسة والظروف المادية التي يتم فيها، والمجموعة الثانية تتعلق بالعوامل الإنسانية والاجتماعية. (صلاح، 1999، 129). هذا ولقد اختلفت دراستنا مع دراسة فارسي إبراهيم الخليل (2023) التي بينت نتائجها وجود مستوى متوسط لحوادث العمل لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بحاسي الرمل.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الاقدمية. وهذا يدل على ان افراد العينة لهم نفس خصائص العمل وان فارق السن والخبرة ليس من محددات الأداء الوظيفي ويمكن تبرير هذا عدم وجود مناخ او بيئة مناسبة للأداء وفيما يلي سوف يتم عرض رأيين بهذا الصدد:

* **الرأي الأول:** يقوم هذا الرأي على وجهة نظر مفادها أن الأداء الوظيفي ما هو إلا نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسية وهي:

* **الدافعية:** وهذا المحدد يوجب أن يتوفر الدافع نحو العمل لدى الفرد.

* **مناخ أو بيئة العمل:** يجب أن يتم تهيئة مناخ العمل المناسب بحيث يؤدي إلى إشباع حاجات الفرد التي هي انعكاس لدافعه نحو العمل.

* **قدرة الفرد على أداء العمل:** أي يجب أن يتوفر لدى الفرد القدرة على أداء العمل المحدد له. إذن فمحصلة تفاعل الدافع الفردي من ناحية ومناخ العمل من ناحية أخرى هي الشعور بالرضى عن العمل أو الاستياء العام منه، وهذا حسب مقياس دافعية الفرد للعمل من حيث القوة والضعف، أو حسب مدى توفر الشروط الفيزيائية المعنوية الملائمة داخل بيئة العمل. إضافة إلى القدرات الواجب توفرها في الفرد أثناء العمل مما يسهل عليه قياس مستوى الأداء.

* **الرأي الثاني:** فيما يرى البعض الآخر أن سلوك الأداء الوظيفي تحدده ثلاث عناصر أساسية وهي:

* **الجهد المبذول:** يعكس هذا المحدد درجة حماس الفرد لأداء العمل، بمقدار ما يكتف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

* **قدرات الفرد:** وهي تعكس ما لدى الفرد من خبرات ومهارات وخصائص شخصية تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

* **إدراك الدور:** ويتضمن هذا المحدد تصورات وانطباعات الفرد عن المهام والأنشطة التي منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يؤدي بها دوره في المنظمة. (محمد، 2007، ص

107). كما لم يتوفر لدى الطالبان في حدود علمهم دراسات سابقة اختلفت او اتفقت مع النتائج الحالية.

4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الاقدمية. وبما أنه توجد فروق بين افراد العين في حوادث العمل لجأنا إلى تحديد اتجاه الفروق بواسطة المقارنات البعدية مستخدمين اختبار (تحليل المقارنات البعدية) وباستعراض نتائج يتبين من خلال المعالجة الإحصائية أن كل الفروق دالة احصائياً في المقارنات المتعددة البعدية لكل الفئات عند 0.01 كما نلاحظ ان كل الفروق المسجلة كانت لصالح فئة (5-7) سنوات اقدمية.

مما يدل على أن هذه الفئة العمرية أكثر فطنة وحرص وانتباه لتفادي وقوع حوادث داخل المنظمة للمؤسسة كما أن الحرص على الامن صفة ملازمة للمنظمات الناجمة التي يحدث فيها توافق وانسجام بين العاملين وأهدافهم والمنظمة وأهدافها بغض النظر عن الموظفين القدامى والجدد. وجميع العاملين بغض النظر عن أقدميتهم ينظرون إلى الامن برؤية سلوكية وذلك بضرورة الحفاظ على مكاسب التي يحققونها داخل المنظمة والتي قد يخسرونها نتيجة تركهم لها. وهذا ماكدته دراسة (حمدي، واخرون، 1999) ان الوعي عند الافراد يتطور من خلال ثلاث مراحل متعاقبة وهي: مرحلة التجربة والاعداد: فترت ما بعد التعيين تمتد الى سنة بعد التحاق الفرد بعمله، وهي فترة تجريبية يكون الفرد خاضعا فيها للتدريب والاعداد والاختبار. مع اهتمام الفرد بالظفر بالقبول والاستحسان من طرف المؤسسة، فينتج عن ذلك بذل اقصى الجهود للبروز والابداع في العمل ولفت الانظار واطراء المشرفين.

مرحلة العمل والانجاز: وتكون عقب الفترة التجريبية، تقدر من سنتين لاربع سنوات، يسعى خلالها الفرد لأثبات ذاته وتأكيد انجازاته كما تتميز هذه المرحلة ب: الهمة الشخصية والخوف من العجز وظهور بوادر الوعي.

مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: يقدر لهذه الفترة ان تكون بعد السنة الخامسة من مزاوله الفرد لعمله. حيث ترسخ عوامل الوعي الكامل نحو المؤسسة التي يعمل بها بشكل قوي ومتمين، وتتصهر مصالح الفرد الشخصية مع مشاعر الحب والاخلاص لمنظمتها، وتنتقل هذه الفترة

بالفرد من مرحلة التكوين الى مرحلة النضج. كما يرجع (صلاح، 1999، 129). حوادث العمل الى مجموعة من العوامل غير الاقدمية والخبرة حيث أكد أن طبيعة عمل المؤسسة تشكل مصدرا أساسيا وفارقا لمسببات الحوادث، حيث أن العاملين في المؤسسات التي يتميز مجال نشاطها بمستوى مرتفع من الخطورة هم اشد عرضة للحوادث بالمقارنة مع نظرائهم في الأعمال متدنية المخاطر، كما تلعب الظروف السائدة في بيئة العمل ودوره في الرفع من أداء وإنتاجية الفرد والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية، ويشمل ذلك الإضاءة، التهوية، الضوضاء... الخ . ومن أهم العوامل التي تتسبب في وقوع الحوادث كالظروف الفيزيائية: وهي العوامل التي لها كيان ملموس وتؤثر على العاملين، وفي انتظام العملية الإنتاجية والروح المعنوية وأمن العاملين، وبالتالي وقوع الحوادث. (حمدي، 1999، 203-204).

الضوضاء: مما لا شك فيه فإن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي إلى تشتت الذهن وعدم التركيز والإجهاد العصبي وضعف حاسة السمع مع مرور الوقت تنتج عنها حوادث وأمراض مهنية.

درجة الحرارة: تؤدي ارتفاع درجة الحرارة عن المعدل المطلوب إلى تعرض العامل إلى الوقوع في الحوادث، فالأجواء الحارة تؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للعامل وتجعله متوتر، أما بالنسبة للبرودة، فالجو البارد يؤدي مع الزمن إلى أمراض روماتيزمية.

التهوية: تؤثر سوء التهوية على صحة وأمن العامل من الناحية الجسمية والنفسية وبالتالي تجعله عرضة للحوادث، ومن مظاهرها وجود معدل رطوبة مرتفع، تكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة في الجو.

الإضاءة: مما لا شك فيه أن الإضاءة غير الجيدة في أماكن العمل تؤدي إلى إجهاد العيون وتضعف من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات، والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث (قباري، 1981، 25). كما دلت بعض الأبحاث أن الضوضاء تنشط الجهاز العصبي وتثيره، وتزيد من سرعة النبض وإفراز مادة (الأدرنالين) التي ترفع من نسبة السكر

في الدم، مع ارتفاع الضغط، وقد تؤدي الضوضاء إلى إيجاد حالة من الكآبة لمدة طويلة، كما تؤدي إلى الإصابة بالقرحة واختلال في الغدة الدرقية، كما يعمل على اختلال عمل القلب نفسه لذا من الضروري النظر لهذا العنصر بعين الاعتبار لتدخله الكبير في وقوع حوادث العمل.

سوء التصميم الداخلي للبناء

يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء أخطار متنوعة على العمال في أماكن العمل، ومن مؤشرات هذا التصميم السيئ ما يلي:
 ضيق المساحات والممرات، مما يسبب ازدحامها وتلوثها في الجو الداخلي كما يسبب ضيقاً تنفسياً وعصبية لدى العمال. (عمر، 2005، 584).
 * أرضية البناء الغير مدروسة التي قد تسبب في بعض أماكن العمل إلى أخطار الانزلاق وما ينتج عنها من كسور مختلفة.

* عدم وجود منافذ كافية للنجدة مما يشكل خطر على العمال في أماكن العمل في حال اشتعال حريق أو طارئ يستدعي إخلاء البناء بسرعة .
 * عدم كفاءة التنظيم الداخلي للبناء: ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل على المساحة الداخلية بشكل مدروس مما يسبب حوادث وعدم الراحة فيها.
 * النظافة: إن عدم نظافة بيئة العمل خصوصاً من مخلفات العملية الإنتاجية كالمواد الصناعية الخطرة تزيد من مخاطر وقوع الحوادث المهنية.

طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج: تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة، ذلك أنها ليست مضمونة بحيث تكفل الأمن التام لكل الاستجابات التي تتعرض لها، وتكون سبباً مباشراً للحوادث في الحالات التالية:

* التصميم غير المأمون للآلات والأجهزة.

* عدم تصوير الأجزاء الآلية الخطيرة.

* عدم وجود أجهزة للوقاية بها.

* استخدام أجهزة سريعة التآكل والتصدع.

نوعية المواد الأولية المستعملة: تكون المواد الأولية المستعملة في الصناعة سببا في حوادث عمل، سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الإنتاجية بسبب:

* ضعف أجهزة التغليف الضرورية لها.

* طبيعتها الخطيرة كالمواد الكيماوية أو القابلة للانفجار.

* عدم احترام الشروط اللازمة في تخزينها.

عدم كفاءة أعمال الصيانة: يتطلب الإنتاج في المؤسسات الصناعية نوعيات معينة من الآلات والمعدات، والتي يمكن أن تتعرض للتآكل والتلف، نتيجة الاستعمال المستمر في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يتطلب صيانتها بصفة مستمرة، حتى لا تكون سببا في وقوع الإصابات بين العمال، وأهم الحوادث المتعلقة بالصيانة مايلي:

* عدم تشحيم وتنظيف آلات وتجهيزات الإنتاج بصفة دورية. (عمر، 2005، 585).

* عدم تزويد الآلات بالمواد اللازمة لتشغيلها.

* عدم إصلاح الأعطاب التي لحقت بالآلات والمعدات.

* ضعف أدوات الصيانة المستعملة.

* ضعف قطع الغيار المستعملة (عمر، 2005، 586).

وتضيف الطالبتان ان فئة 5-7 سنوات اقدمية لها خصوصية ومميزات تمكنها من تجاوز كل العوامل سالفة ذكر عكس فئة 1.4 التي تعتبر جديدة في ميدان العمل وتنقصها الخبرة الكاملة لتجاوز بعض الاحداث والتمكن منها اما فئة 8-10 تسلل اليها الملل والتفكير في السنين القادمة وكيفية تجاوزها وكذا التأثير من بعض العوامل (الضوضاء، درجة الحرارة، نقص التهوية، نقص الإضاءة...الخ). وفي حدود علم الطالبان لم نجد دراسات عربية ولا اجنبية تناولت المتغير تبعا للأقدمية.

5- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: التذكير بالفرضية توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدي عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML. ولقد دلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بين متغيرات الدراسة لدى افراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط. (0.45). وبالتالي تحققت الفرضية. القائلة بوجود علاقة ارتباطية. ويفسر الطالبان هذه النتيجة الى ان وجود حوادث العمل امر طبيعي في ظل قصور او انعدام الأداء الوظيفي فاذا دققنا النظر الى ما جاء في الادب النظري لمحددات الأداء الوظيفي حيث هناك بعض الاختلاف في وضع المحددات الخاصة بالأداء الوظيفي وفيما يلي سوف يتم عرض رأيين بهذا الصدد: يؤكدان أهمية الأداء في تجنب حوادث العمل:

* **الرأي الأول:** يقوم هذا الرأي على وجهة نظر مفادها أن الأداء الوظيفي ما هو إلا نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسية وهي:

* **الدافعية:** وهذا المحدد يوجب أن يتوفر الدافع نحو العمل لدى الفرد.

* **مناخ أو بيئة العمل:** يجب أن يتم تهيئة مناخ العمل المناسب بحيث يؤدي إلى إشباع حاجات الفرد التي هي انعكاس لدافعه نحو العمل.

* **قدرة الفرد على أداء العمل:** أي يجب أن يتوفر لدى الفرد القدرة على أداء العمل المحدد له. إذن فمحصلة تفاعل الدافع الفردي من ناحية ومناخ العمل من ناحية أخرى هي الشعور بالرضى عن العمل أو الاستياء العام منه، وهذا حسب مقياس دافعية الفرد للعمل من حيث القوة والضعف، أو حسب مدى توفر الشروط الفيزيائية المعنوية الملائمة داخل بيئة العمل . إضافة إلى القدرات الواجب توفرها في الفرد أثناء العمل مما يسهل عليه قياس مستوى الأداء.

* **الرأي الثاني:** فيما يرى البعض الآخر أن سلوك الأداء الوظيفي تحدده ثلاث عناصر أساسية وهي:

* **الجهد المبذول:** يعكس هذا المحدد درجة حماس الفرد لأداء العمل، بمقدار ما يكتنف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

* **قدرات الفرد:** وهي تعكس ما لدى الفرد من خبرات ومهارات وخصائص شخصية تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

* **إدراك الدور:** ويتضمن هذا المحدد تصورات وانطباعات الفرد عن المهام والأنشطة التي منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يؤدي بها دوره في المنظمة. (محمد، 2007، ص 107). وهذا كله يمكن العامل من تقادي وقوع حوادث اثناء العمل فوجود الأداء الوظيفي تجعل العامل يستغل معدات الأمان المتوفرة عنده، فالتكوين بسيط من طرف المنظمة على عناصر الامن في الاداء يقلل من مجموعة من الحوادث التي تؤدي الى خسائر مادية وبشرية تكلف المنظمات راس مال كبير وتقل الإنتاج. ولقد اتفقت دراستنا مع دراسة فارسي إبراهيم الخليل (2023) التي دلت الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية وحوادث العمل ودراسة سهيلة محمد (2011) بعنوان حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة محمد يحيى محمود (2002) بعنوان البيئة الاجتماعية للمصنع وعلاقتها بإصابات العمل.

استنتاج عام:

كان الهدف من اجراء هذه الدراسة الميدانية على عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناطراك DML هو الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي وحوادث العمل وكذا الكشف عن الفروق ما بين افراد العين في متغيرات الدراسة من خلال الكشف عن العلاقة ما بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل وبعد اخضاع نتائج أدوات الدراسة على المعالجة الإحصائية اسفرت النتائج على التالي:

- مستوى الأداء الوظيفي لدى افراد العينة منخفض.
- مستوى حوادث العمل لدى افراد العينة مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الاقدمية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حوادث العمل تبعا لمتغير الاقدمية
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وحوادث العمل لدى افراد العينة.

مراجع الفصل:

- * الشوابكة، خالد (2008). *العلاقة بين تطبيق الحكومة الالكترونية والأداء الوظيفي*، دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية. رسالة ماجستير غير منشورة، الدارة العامة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- * محمد مسلم، (2007) *مدخل إلى علم النفس العمل*، دار قرطبة للنشر، الجزائر.
- * حمدي ياسين، وآخرون، (1999) *علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق*، ط1 دار الكتاب الحديث، الكويت.
- * صلاح الشنواني: (1999) *التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال - مدخل المسؤولية الاجتماعية*- مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية،
- * محمد بهجت رجا الله كشك (2007) *المنظمات وأسس إدارتها*، المكتب الجامعي الحديث، دط، الإسكندرية.
- * قباري إسماعيل بلال (1981) *علم الاجتماع الإداري (مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية)*، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- * عمر وصفي عقيلي: (2005) *إدارة الموارد البشرية. بعد استراتيجي*، ط1، دار وائل للنشر، عمان.

الختامة

خاتمة:

كانت دراستنا بعنوان الأداء الوظيفي وعلاقتها بحوادث العمل لدى عينة من عمال الامن بالمؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML من خلالها حاولنا الكشف عن العلاقة بين الأداء الوظيفي و حوادث العمل، ومحاولة معرفة الفروق بين هذين المتغيرين تبعا لمتغير الاقدمية، فهناك دراسات اتفقت مع هذه النتيجة و هناك من اختلفت عنها، فمن خلال الاطلاع على الجانب النظري و الذي كان الركيزة والقاعدة الأساسية، وفي الفصل الخاص بالأداء الوظيفي استنتجنا أن: الاداء في الوقت الحاضر من الموضوعات الهامة حيث يتم بفاعلية وكفاءة المنظمات في تأدية وظائفها حيث يتطلب من هذه المنظمات التركيز على العنصر البشري من اجل تحقيق أهدافها، ونجد أن الأداء المبني قائم على مستوى أداء الافراد المؤسسين للمنظمة، ويرتبط نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بتوفر افراد ذو كفاءة قادرين على إنجاز اعمالهم بدرجة كبيرة من الجودة، وتعتبر كمية، ونوعية الإنتاج والخدمات المقدمة هي من المؤشرات الهامة التي ترفع مستوى الأداء في المؤسسات.

وفي الفصل الخاص بحوادث العمل استنتجنا انها موقفا غامضا ومفاجئ يستدعي الحل باستخدام قدرات عقلية عالية فهي مجموعة من العقبات تحتاج إلى تفكير، وحلها هو استجابة تتناسب ومقتضيات الموقف او الحدث الذي يتعرض اليه العامل او المهني اثناء أداء العمل الموكل اليه.

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تم العمل على وضع جملة من التوصيات المقترحات تدعو بمجملها إلى:

- * التكتيف من البرامج التكوينية التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية، والتي تحسن في مستوى رد فعلهم إتجاه الظروف الخطيرة، مما يمكنهم من تقادي الوقوع في الحوادث.
- * تسخير مختصين في المجال النفسي والاجتماعي لعمال مؤسسة سوناطراك، وذلك في إطار الوقاية من الاخطار النفسية والاجتماعية بعد الحوادث.
- * الاستمرارية في تكوين العمال على الوقاية من حوادث العمل.

- * إعداد البرامج التدريبية القائمة على ممارسة الأداء الجيد ومساهمتها في الشعور بالراحة النفسية، وتفاذي الوقوع في حوادث العمل.
- * تكثيف عمليات الكشف عن الأسباب لحوادث العمل من خلال اتباع طرق التكنولوجيا الحديثة المنبهاة لوقوع حوادث العمل واتخاذ الاجراءات الكفيلة لمنع حدوثها تكرارها.
- * العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة هي مهمة الجميع ولا تقتصر على أعوان وعمال الامن داخل المنظمة.
- * فتح مجال الحوار بين العمال الامن والإدارة المسؤولة في مجال السلامة والامن المهني.
- استكمالا لموضوع البحث الحالي نقترح إجراء الدراسات والبحوث الآتية:**
- * دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى منها سونلغاز، مؤسسات التنقيب حفر الابار، والموظفين الصحة.
- * اجراء دراسات تتناول متغيرات أخرى لمعرفة علاقتها بالأداء الوظيفي، مثل: المرونة النفسية، التوافق النفسي، ...
- * اجراء المزيد من الأبحاث للتعرف على أساليب واستراتيجيات للحد وتقليل من حوادث العمل.

الملاحق

مقياس الأداء الوظيفي

اخي عون الامن

بين يديك مجموعة من الفقرات التي يمكن ان تنطبق عليك وبشكل متفاوت او قد لا تنطبق عليك يرجى منك قراءة العبارات التالية بدقة وتمعن والاجابة عليهم بكل موضوعية بوضع إشارة / عند واحدة من البدائل الخمسة الموجودة اما كل فقرة والذي تعبر عن رأيك. مع العلم لا توجد إجابة صحيحة او خاطئة.

لكم مني كل الشكر والتقدير.

الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي					
لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة	
					1 نحافظ على الالتزام بالدوام الرسمي وبدون تأخير
					2 ننجز حجم العمل المطلوب كاملاً.
					3 لدينا القدرة والرغبة في التعاون مع زملاء العمل.
					4 يوجد تحسين فاعلية الأداء بشكل عام.
					5 يتوافر حصيلة معلوماتية كافية في العمل
					6 لدينا سرعة في اكتشاف الأخطاء في العمل
					7 يعتمد العاملون في على النفس والبعد عن الروتين في كل ما يكلفون به
					8 نلتزم بقواعد وإجراءات العمل في المنظمة
					9 ننجز العمل طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة
					10 لدينا مشاركة واهتمام بطرح أفكار جديدة
					11 لدينا تطوير في الأداء
					12 يعمل العاملون على رفع كفاءة الأداء الوظيفية لديهم
					13 لدينا سرعة في انجاز العمل
					14 لدينا مهارات اتصال وتعاون مع الزملاء الآخرين في العمل
					15 نقوم ببذل الجهد لإنجاز العمل اليومي.

مقياس حوادث العمل

اخى عون الامن

بين يديك مجموعة من الفقرات التي يمكن ان تنطبق عليك وبشكل متفاوت او قد لا تنطبق عليك يرجى منك قراءة العبارات التالية بدقة وتمعن والاجابة عليهم بكل موضوعية بوضع إشارة / عند واحدة من البدائل الخمسة الموجودة اما كل فقرة والذي تعبر عن رأيك. مع العلم لا توجد إجابة صحيحة او خاطئة.

لكم مني كل الشكر والتقدير.

العدد	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
اولا :حوادث مرتبطة بالفرد						
1	أفتقر إلى الخبرة في العمل مما يعرضني لحوادث العمل					
2	أجد صعوبة في استخدام أدوات ومعدات العمل.					
3	أجد صعوبة في التصرف السريع لمواجهة الظروف الطارئة					
4	أنفعل بسرعة لأبسط الأمور أثناء العمل.					
5	غالبا ما أكون شارد الذهن وقلق أثناء العمل.					
6	نادرا ما أستخدم وسائل الوقاية من حوادث العمل.					
7	أهمل اجراءات السلامة المهنية المقررة من طرف إدارة المؤسسة.					
8	أعاني من مشاكل صحية تجعلني عرضة لحوادث العمل.					
ثانيا :حوادث مرتبطة بالعمل						
9	أعمل لساعات طويلة دون راحة.					
10	يفرض عملي القيام بالمناوبة الليلية					
11	يتميز عملي بالصعوبة مما يعرضني للتعب والإرهاق.					
12	يفرض عملي السرعة العالية في أداء المهام					
13	يتطلب عملي الدقة والتركيز مما يعرضني للتعب والارهاق					
14	أستخدم في عملي وسائل وأدوات عمل خطيرة.					

					يفتقر مكان عملي لشروط النظافة والترتيب مما يعيق العمل بأريحية وأمان.	15
					الظروف الفيزيائية للعمل سيئة (الإضاءة، الحرارة، التهوية)...	16
ثالثا: حوادث مرتبطة بالمؤسسة						
					تفتقر المؤسسة العمومية إلى استراتيجيات واضحة للوقاية من حوادث العمل.	17
					تعجز المؤسسة عن توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل	18
					تحميل المؤسسة الصيانة الدورية لآلات ومعدات العمل.	19
					تحميل المؤسسة تجديد الآلات والمعدات المتقادمة	20
					تفتقر المؤسسة إلى التصميم السليم لمكان العمل.	21
					تفتقر المؤسسة إلى سياسة واضحة لتحسين ظروف العمل.	22
					تغفل المؤسسة عن تدريب العمال على الطرق المثلى لاستخدام أدوات ومعدات العمل.	23
					تحميل المؤسسة ه التوعية المستمرة للعمال لوقاية من حوادث العمل.	24

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1- مقياس الأداء الوظيفي

- الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe

	kiam	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الأداء الوظيفي	الدنيا	6	32,8333	2,31661	,94575
	العليا	6	57,6667	4,27395	1,74483

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
الأداء الوظيفي	Hypothèse de variances égales	2,904	,119	-12,513	10	,000	-24,83333	1,98466	-29,25544	-20,41123
	Hypothèse de variances inégales			-12,513	7,705	,000	-24,83333	1,98466	-29,44071	-20,22596

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	20	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,905	21

2- مقياس حوادث العمل

الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe

	kiam	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
حوادث العمل	الدنيا	6	42,0000	2,00000	,81650
	العليا	6	54,0000	3,40588	1,39044

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
حوادث العمل	Hypothèse de variances égales	,465	,511	-7,442	10	,000	-12,00000	1,61245	-15,59277	-8,40723
	Hypothèse de variances inégales			-7,442	8,082	,000	-12,00000	1,61245	-15,71178	-8,28822

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمقياس حوادث العمل

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,602	24

مستوى الأداء الوظيفي

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Solok.lbda3i	32	37,7188	7,89542	1,39573

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 42					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
Solok.lbda3i	-11,665	31	,000	-4,2812	-19,1279	-13,4346

- مستوى حوادث العمل

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
حوادث العمل	32	89,0938	4,90792	,86761

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 72					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
حوادث العمل	8,176	31	,000	17,0938	5,3243	8,8632

الفروق في الأداء الوظيفي حسب الأقدمية

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

الأداء الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	46,765	2	23,383	,360	,701
Intra-groupes	1885,704	29	65,024		
Total	1932,469	31			

- الفرق في حوادث العمل حسب الإقدمية

A 1 facteur

Descriptives

حوادث العمل

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la		Minimum	Maximum
					moyenne			
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1-4 ans	8	49,2500	3,77018	1,33296	46,0980	52,4020	41,00	54,00
5-7 ans	14	51,5000	4,78379	1,27852	48,7379	54,2621	44,00	60,00
8-10 ans	10	45,6000	4,03320	1,27541	42,7148	48,4852	40,00	53,00
Total	32	49,0938	4,90792	,86761	47,3243	50,8632	40,00	60,00

ANOVA à 1 facteur

hawadh

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	203,319	2	101,659	5,425	,010
Intra-groupes	543,400	29	18,738		
Total	746,719	31			

- معرفة الفرق في الحوادث لصالح الفئة

Tests post hoc

Comparaisons multiples

Variable dépendante: Alwalaa

Scheffe

(I) Exp	(J) Exp	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
1-4 ans	5-7 ans	-2,25000	1,91851	,511	-7,1993	2,6993
	8-10 ans	3,65000	2,05330	,223	-1,6471	8,9471
5-7 ans	1-4 ans	2,25000	1,91851	,511	-2,6993	7,1993
	8-10 ans	5,90000*	1,79227	,010	1,2763	10,5237
8-10 ans	1-4 ans	-3,65000	2,05330	,223	-8,9471	1,6471
	5-7 ans	-5,90000*	1,79227	,010	-10,5237	-1,2763

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

- العلاقة بين الأداء الوظيفي والحوادث

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
Aladaa alwdifi	37,7188	7,89542	32
Hawadh 3mal	49,0938	4,90792	32

Corrélations

		Solok.Ibda3i	Alwalaa
Aladaa alwdifi	Corrélacion de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilatérale)		,010
	N	32	32
Hawadh 3mal	Corrélacion de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilatérale)	,010	
	N	32	32

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).