



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة منتوري - قسنطينة



كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس

رقم التسجيل:.....

الرقم التسلسلي:.....

مذكرة مقدمة لبل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و الملوك التنظيمي

عنوان البحث:

" حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية "

دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات C-P-G على العمال المنفذين بعين اسمارة -
قسنطينة.

تحت إشراف الدكتور:

راجح العايب .

إعداد الطالب:

سمير حديبي.

تاريخ المناقشة:.....

أعضاء لجنة المناقشة:

1.
2.
3.
4.

السنة الجامعية 2009/2008.





الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين خاتم النبيين سيدنا محمد و على آله الطيبين و صحابته الأكرمين و التابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين،
أما بعد:

يقول المولى عزوجل: « و اشكروا الله على نعمه يزيدكم » صدق الله العظيم
الهم لك الحمد و الشكر حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه يليق بجلال وجهك و عظيم
سلطانك.

أتقدم بالشكر الجزيل و التقدير و الإحترام إلى جميع من قدم لي يد العون و
المساعدة في إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد، وأخص بالذكر الأستاذ القدير
"العايب رابح" الذي وجهني خير التوجيه و لم يبخل علي بنصائحه البناءة التي
كانت عوناً لي في إخراج هذا العمل المتواضع، كما أتوجه بجزيل الشكر إلى
الأستاذ الدكتور "لوكيا الهاشمي"، وكل من الأستاذتين "غليط شافية" و "حمداش
نوال"، كما لا يفوتني أن أتقدم بشكري الخالص إلى إدارة مركب المجارف و
الرافعات بعين السمارة، ولاية قسنطينة، فيما يخص التسهيلات بإجراء الدراسة
الميدانية و جمع المعلومات الكافية حول الظاهرة المدروسة، وأخص بالذكر
عمي "العبد حدادو" و "بن داود محمد"، وجميع العمال المنفذين بقسم التركيب
النهائي بالمركب.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى:

روح أخي الطاهرة: "الياس حديبي" رحمه الله

إلى والدي العزيزين اللذان سهرتا من أجل أن أبلغ هذه الدرجة العلمية ،و إلى جميع الأخوة و الأخوات كل بإسمه . كما أهدي هذا العمل إلى الأستاذ الدكتور "لوكيا الهاشمي" و الدكتور "العايب رابح" ، إلى طلبة الماجستير في نفس التخصص و أخص بالذكر الطالب "عثمان قدور"، إلى جميع الأصدقاء الذين عرفتهم خصوصا الوفي "محمد بوغلوم"، سحنون نسيم، بوغلوم السعيد ، بن خاوة حمزة، بوزرزور حمزة، الأسد عاطف، طه و حسان.

و لا أنسى إهداء هذا العمل إلى "خطيبي العزيزة" التي كانت سنداً لي للقيام بهذا البحث.

الباحث: سمير حديبي.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	البسملة
	شكر و عرفان
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ،ب	مقدمة
	الجانبة النظري
	الفصل الأول
	التعريف بالبحث
16	إشكالية الدراسة
18	فرضيات الدراسة
18	أهمية البحث و أسباب اختياره
19	أهداف البحث
19	التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث
21	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني

	حوادث العمل
31	تمهيد
32	أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث
32	مفهوم حوادث العمل
35	المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل
35	تصنيف حوادث العمل
37	أسباب حوادث العمل
38	المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل
51	النظريات المفسرة لحوادث العمل
61	نتائج حوادث العمل
63	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث
	الأمن الصناعي
66	تمهيد
67	تحديد مفهوم الأمن الصناعي
68	التطور التاريخي للأمن الصناعي
69	مهام الأمن الصناعي
71	الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي ومنع الحوادث
72	الأمن الصناعي في الجزائر
74	أهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية و الأمن الصناعي في الجزائر

76	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع
	الروح المعنوية
79	تمهيد
80	مفهوم الروح المعنوية
87	العوامل المؤثرة في الروح المعنوية
90	مظاهر الروح المعنوية لدى الفرد و الجماعة
94	شروط تحقيق الروح المعنوية العالية
96	قياس الروح المعنوية
99	أثر الروح المعنوية في الإنتاج
100	العلاقة بين الروح المعنوية و الإشراف
103	خلاصة الفصل
	الجانب التطبيقي
	الفصل الخامس
107	نبذة عن المؤسسة الأم
108	التعريف بالمركب
110	المنهج المستخدم في الدراسة
111	مجتمع و عينة الدراسة
112	الدراسة الإستطلاعية
116	أدوات القياس المستخدمة

125	الأساليب و الطرق الإحصائية
	الفصل السادس
129	عرض النتائج و تحليل البيانات
146	نتائج البحث
149	التوصيات و الإقتراحات
151	خاتمة
152	المراجع
158	الملاحق
163	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح خبرة العامل بوظيفته ومعدل الحوادث	43
2	يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات	54
3	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن	114
4	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	114
5	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	115
6	يمثل العبارات الخاصة بالبعد الأول من الإستبيان	117
7	يمثل العبارات الخاصة بالبعد الثاني من الإستبيان	118
8	يمثل توزيع أفراد العينة الأصلية حسب متغير السن	119
9	يمثل توزيع أفراد العينة الأصلية حسب متغير المستوى التعليمي	121
10	يمثل توزيع أفراد العينة الأصلية حسب متغير الخبرة المهنية	123
11	يبين حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للبعد الأول	129
12	يبين حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للبعد الثاني	130
13	يبين حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لعبارات الإستبيان	131
14	يمثل توزيع النسب المئوية و التكرارات لعبارات البعد الأول	132
15	يمثل توزيع النسب المئوية و التكرارات لعبارات البعد الثاني	133

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يبين المتغيرات المرتبطة بحدوث العمل	50
2	يوضح التمثيل البياني للنسب المئوية الخاصة بمتغير السن	120
3	يوضح التمثيل البياني للنسب المئوية الخاصة بمتغير المستوى التعليمي	122
4	يوضح التمثيل البياني للنسب المئوية الخاصة بمتغير الخبرة المهنية	124

مقدمة:

كثيرة هي المشاكل الصناعية التي تواجهها مختلف الدول في الميدان الصناعي ومن بين هذه المشاكل مشكلة حوادث العمل التي اهتم بها علماء النفس بحيث درسوها من عدة جوانب مختلفة، علمهم يصلون إلى بعض الحلول التي تقلص من هذه الظاهرة و فعلا تلك الدراسات ساهمت إلى حد كبير في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها أن تقود إلى الوقوع في حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، وبقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية و مادية وخيمة تعيق التطور الإقتصادي لأي دولة كانت. لذلك تتكبد المؤسسات الصناعية الكثير من التكاليف الباهظة نتيجة وقوع حوادث العمل بها، فاعتمدت مختلف الدول على سياسات عديدة وعملت جاهدة على الحد من هذه الظاهرة، وذلك بتوفير الأمن من خلال وسائل الوقاية و الحماية من أخطار حوادث العمل، لكن هناك إهمال كبير من طرف الدول الصناعية السائرة في طريق النمو لميدان الأمن، بحيث تمتلك وسائل وقائية غير متطورة إذا ما قارناها بتلك التجهيزات الأمنية في المؤسسات المصنعة بالدول المتطورة، وهذا يرجع إلى الاختلاف التكنولوجي الحاصل، فنرى معظم المؤسسات عبر التراب الوطني تعاني من مشكلة حوادث العمل و عمليات الوقاية بها ليست بالكثيرة، و لحوادث العمل أثر سلبي على نفسية العمال، بحيث تضعف معنوياتهم، ناهيك عن التغيبات اليومية و التباطؤ في العمل و عدم الإرتياح و الدخول في دوامة من الخوف المستمر من ارتكاب حوادث مهنية قد تؤدي بالعامل إلى ترك عمله أو تسبب له إعاقة دائمة.

ومن هنا نتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الدراسة (حوادث العمل و علاقته بالروح المعنوية)، لأنه يتناول جانبا مهما من حياة الأفراد و المنظمات على حد سواء، لأن الإصابة بحوادث عمل أو أمراض مهنية يترك فراغا كبيرا و يعرقل السيورة الإنتاجية للمؤسسة.

ويحتوي بحثنا هذا على جانبين الأول نظري و الثاني تطبيقي، بحيث يضم الجانب النظري أربعة (4) فصول مترابطة يكمل بعضها الآخر، أما الفصل التمهيدي فقد تضمن إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف البحث، أهمية البحث، التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث، و أخيرا الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا الموضوع أو ما يشابهه.

ويضم الفصل الثاني العناصر التالية: مفهوم حوادث العمل، أهمية دراسة سيكولوجية الحوادث، تصنيفاتها، الأسباب المؤدية إلى حدوثها، بالإضافة إلى

المفاهيم المرتبطة بها (حوادث العمل)، و بعض النظريات المفسرة لها، وأخيرا النتائج المنجزة عنها.

وبخصوص الفصل الثالث فاحتوى على تحديد مفهوم الأمن الصناعي، التور التاريخي للأمن الصناعي، بالإضافة إلى مهامه، والأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي ومنع الحوادث، ثم التطرق للأمن الصناعي في الجزائر، وأخيرا أهم الهيئات المتخصصة لحفظ الصحة المهنية و الأمن الصناعي في الجزائر.

وفي الأخير تناولنا موضوع الروح المعنوية من حيث مفهومها، العوامل المؤثرة فيها، مظاهرها، شروط تحقيق الروح المعنوية العالية، بالإضافة إلى قياس الروح المعنوية، أثر الروح المعنوية على الإنتاج، وعلاقتها بالإشراف.

أما الجانب التطبيقي الذي ينقسم بدوره إلى فصلين:

الفصل الخامس فقد تناولنا فيه: نبذة عن المؤسسة الأم، التعريف بالمركب (C.P.G)، المنهج المستخدم في الدراسة، تحديد مجتمع و عينة الدراسة، الدراسة الإستطلاعية، أدوات القياس المستعملة، أساليب المعالجة الإحصائية.

أما الفصل الث فيضم عرض النتائج و تحليل البيانات، النتائج النهائية للبحث، بالإضافة إلى توصيات و اقتراحات البحث، وأخيرا خلاصة الدراسة.

كما أدرجنا في نهاية البحث قائمة المراجع المعتمدة باللغتين العربية و الأجنبية، وتليها الملاحق المتمثلة في نموذج من استمارة البحث كأداة لجمع البيانات، و الهيكل التنظيمي لمركب المجارف و الرافعات بعين السمارة.

الجانب النظري

المفصل الأول

التعريف بالبحث

1- تحديد الإشكالية.

2- فرضيات البحث

1.2- الفرضية العامة.

2.2- الفرضيات الجزئية.

3- أهمية البحث وأسباب اختياره.

4- أهداف البحث.

5- التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث.

6- الدراسات السابقة.

1- تحديد الإشكالية:

تتعرض المنظمات باختلاف أنواعها سواء الصناعية منها أو الخدماتية، الصغيرة والكبيرة، العامة منها والخاصة إلى مشكلات لا حصر لها تنبع من داخلها لأسباب متنوعة كسوء النمط التسييري أو تكون مرتبطة بشخصية العمال والمناخ التنظيمي العام، بالإضافة إلى البيئة الداخلية للتنظيم وعلى وجه الخصوص التنظيمات الصناعية، من بين هذه المشكلات مثلا هناك مشكلة التغيب عن العمل وكثرة الشكاوي ونشوب الصراعات الداخلية بين مختلف الفئات العمالية، ولعل انه من المشكلات الجديرة بالذكر أيضا مشكلة الحوادث المهنية، إذ أن ظاهرة الوقوع في حوادث العمل من الظواهر المتفشية في المنظمات وبالأخص التنظيمات المصنعة إذ تعتبر مشكلة لا مفر منها، فلا يمكن تصور مؤسسة صناعية دون وقوعها في مثل هذه المشكلات مهما اختلفت أسبابها، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة بمنأى عن حوادث العمل إلا إذا لعبت كل أطرافها الدور الذي وجدت من أجله، خاصة إذا تعلق الأمر بالنمط العام للتسيير والذي يمكن أن يصبح المسير في ظله كأحد عماله أو رؤوسيه حالة إذا ما تميزت سلوكياته بالتسيب والسلبية سواء في مجال العمل وتنظيمه أو في إطار المعاملات الإنسانية العامة داخل المنظمة، وأيا كان الأمر تبقى مشكلة حوادث العمل قائمة طالما أن عجلة الإنتاج في دوران مستمر، وما لم تتخذ الإجراءات المناسبة على كل المستويات التنظيمية سوف تتعرض المنظمة إلى إخطار تهدد بزوالها، واهم هذه الأخطار هي إصابة المورد البشري، هذا الأخير الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية، فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة، ووقوعه في مثل هذه الحوادث المهنية كفيل بجعله يغادر المنظمة أو يلجأ إلى التغيب والتمارض للحفاظ على نفسه من أخطار الحوادث المهنية التي لم يصب الفرد العامل جراءها بإصابات جسدية فإنه لا محالة واقع في اضطرابات نفسية كضعف الدافعية للعمل والخوف من مكان عمله وعدم الرضى عن هذا العمل، ومن ثمة عدم إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لديه، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية والشعور بعدم إثبات الذات والفشل المهني وعليه فان تأثير الحوادث المهنية على معنويات العامل يمتد ليساهم في فقدان العامل لثقته بنفسه وإحساسه بالتهميش من طرف المنظمة التي يرى فيها كائن يرغب في تحقيق أهدافه على حساب أمنه وسلامته، إذن فحوادث العمل لها أثر بالغ على الإنتاج والإنتاجية وأيضا على نفسية العمال وشعورهم بالاستقرار والأمن. فمشكلة الحوادث ظاهرة خطيرة تواجه المسؤولين في كل المجتمعات وتزداد خطورتها كلما ازداد المجتمع تطورا وانتقالا من النمط الاقتصادي الزراعي إلى النمط الاقتصادي التصنيعي، والحوادث من جانب آخر مظهر من مظاهر سوء

التكيف المهني نظرا لأنه مشكلة أكثر بروزا وتحديد ووضوحا وخطورة، وبطبيعة الحال فإن موضوع حوادث العمل من الميادين الهامة لعلم النفس العمل والتنظيم، فأمن العامل هو أمن للمجتمع ككل وما يتخلف عن الحوادث من مرضى وجرحى ومشوهين وعاجزين سواء كان عجزهم كلياً أو جزئياً إنما هو شلل يصيب عصب المجتمع، فحوادث العمل سواء كانت عفوية أو ناتجة عن عملية تخريب متعمد تؤدي إلى كثير من المآسي البشرية والكوارث مثلها في ذلك مثل إصابات الطريق وجرحى الحرب وجرائم القتل والاعتداء. وبالتالي فإن حوادث العمل تكون نتيجة إهمال المنظمة للفرد من خلال تسبب البيئة الداخلية وسوء التجهيزات المادية، بمعنى رداءة الظروف الفيزيائية، فلو كانت المنظمة قائمة بواجبها اتجاه عمالها وذلك بتوفير الأمن الصناعي لتعزز لديهم الشعور بالرضى عن العمل وترفع روحهم المعنوية أكثر مما يزيد في حبهم لعملهم وتعلقهم به وتقل شكاويهم وتدمرهم، فيصبحون أكثر ولاءاً للوحدة واهتماماً بمصلحتها وحرصاً على تحقيق أهدافها، وهكذا يتحقق للعامل الاستقرار النفسي والتوازن الانفعالي والتكيف مع منصب عمله، وبذلك يكون بعيداً عن حوادث العمل ولا يلجأ للتغيب والتمارض كوسيلة منه للهروب من الجو الذي يجلب له الأذى ولا يحقق له الأمن والذي يسلبه نشوة الروح المعنوية العالية.

وانطلاقاً مما سبق ذكره عن حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية فإنه من الضروري الاهتمام بهما كمتغيرين أساسيين والتركيز عليهما، وبالتالي يكون التساؤل الرئيسي كما يلي:

**هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين
بمركب الجرافات و الرافعات C-P-G؟**

- وانطلاقاً من هذا التساؤل الرئيسي يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كالآتي:
- ✓ هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟
 - ✓ هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

2- الفرضيات:

1-2 الفرضية العامة:

✓ هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.

2-2 الفرضيات الجزئية:

✓ الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

✓ يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

3- أهمية البحث وأسباب اختياره:

إن تجاهل حوادث العمل في المنظمات أدى إلى تفاقم الوضع بين العمال والإدارة وزيادة التوتر، وقد انعكس هذا بصورة سلبية على العاملين فانخفضت فاعليتهم وأدى بهم الحال إلى التقاعس عن العمل، إن هذا كله يأتي نتيجة عدم انسجام مناصب العمل والقدرات التي يملكها العامل من جهة، ورداءة الظروف الفيزيائية وعدم تكيف العمال مع الآلات من جهة أخرى، وتعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم المشكلات الصناعية وأفدحها ثمناً، نظراً للتكاليف الباهظة والخسائر التي تخلفها فضلاً عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل.

وإذا ما عُنيت المنظمة بجملة الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل استطاع العمال أن يعملوا في جو ملائم من الراحة والأمن، مما يؤدي في النهاية إلى شعور العامل بالارتياح والرضى عن العمل مما يزيد من معنوياته، وعليه يمكن القول أن أهمية البحث تكمن في العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال، حيث أنه كلما كانت هناك حوادث عمل بصفة كبيرة ومستمرة ضعفت معنويات العمال وزادت درجة التوتر وانعدام الأمن.

وعن أسباب اختيار هذا الموضوع فترجع إلى الخطورة التي تشكلها حوادث العمل على العمال، ومن ثمة عدم تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية وعدم الشعور بالأمن، وهذا ما ينجر عنه ضعف الروح المعنوية للعمال، كما أن قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع جعلتني أختاره للدراسة محاولاً إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات، ومن جهة أخرى محاولة الوصول إلى نتائج من شأنها أن تساهم في وضع حلول أو التخفيف من هذه الظاهرة (حوادث العمل) وكذا الكشف عن العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية للعامل الجزائري وطرحها للنقاش.

4- أهداف البحث:

نظرا للأهمية البالغة لموضوع حوادث العمل وكونه أصبح من بين المواضيع التي استهدفها الدارسون في هذا المجال، فإننا نهتم بدراسة العلاقة الموجودة بين هذه الحوادث والروح المعنوية لدى العمال المنقذين، ويمكن تلخيص أهداف البحث فيما يلي:

1. الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية.
2. محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة.
3. الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري.
4. إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضى عن العمل.
5. كما تهدف الدراسة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتوصل إليها.

5- التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

5-1 حوادث العمل:

يقصد بـ "حادثة العمل" "أنها أمر غير متوقع مضر بصحة العمال نتيجة مسببات خارجية، ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعا بعجز أو وفاة".

كما أن "حادثة العمل" كل أمر يطرأ بصورة فجائية يكون أحد أطرافه العامل والمتسبب فيه عامل خارجي، أو يرجع إلى الفرد العامل نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكيف العامل مع منصبه أرغونوميا مما يؤدي إلى إصابات بشرية تتمثل في تشوهات، إعاقات وجروح أو الموت في بعض الحالات، بالإضافة إلى الخسائر المادية من تلف في الأجهزة وتعطل سيرورة الإنتاج.

ويشير كل من "طه" و "عبد الرحمن العيسوي" إلى أن الحادثة هي "حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرار بشرية ومادية وعرقلة النشاط واستكمالها.

2-5 المرض المهني:

يتمثل في إصابة الشخص العامل بتغيرات في صحته نتيجة لأجواء العمل غير السليمة، حيث تكون النتيجة إصابة العامل بشكل عام أو إصابة أحد أعضائه المرئية أو الداخلية بغض النظر عن طبيعة المتسبب في تدهور الوضع الصحي.

3-5 التخريب والإتلاف:

يعني التخريب والإتلاف قيام العامل بتخريب متعمد للآلات والأجهزة وأدوات العمل والمخزون، بهدف تعطيل العمل مؤقتاً وهو يعتبر حادث عمل، لأنه أدى إلى توقف عجلة الإنتاج.

4-5 العطب: يقصد من خلاله التوقف عن العمل لحادث فجائي وهو توقف عارض، ومن خلال هذا العطب لا تستطيع الآلات والأجهزة المعطلة متابعة العمل إلا بزوال التوقف العارض.

5-5 الأمن الصناعي:

يرى "رستم لطفي" على أنه كل إجراء يتخذ لمنع أو التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم الوسائل الوقائية والإسعاف والعلاج مع وفير الظروف المناسبة للعمل.

كما أن الأمن الصناعي هو ذلك الإجراء أو تلك الإستراتيجية التي تتخذها المنظمة والمتمثلة في توفير السلامة المهنية وذلك من خلال تحسين ظروف العمل الفيزيائية، وإعادة النظر في نوعية الآلات وسلامتها، بالإضافة إلى توفير وسائل الأمان والوقاية للعامل حتى لا يكون عرضة للمخاطر المهنية ومواصلة الإنتاج بشكل جيد وسليم.

6-5 الروح المعنوية:

يقصد بالروح المعنوية المزاج السائد أو الروح السائدة بين الأفراد الذين يكونون جماعة، والتي تتميز بالثقة في الجماعة وبثقة الفرد في دوره في الجماعة، وبالإخلاص للجماعة والاستعداد للكفاح من أجل أهداف الجماعة.

كما أنه يستعمل المعنوي ضد المادي والطبيعي، والمراد به الشيء المتعلق بالنفس والذهن دون غيره من الأشياء المادية، وتعتبر الروح المعنوية عن مجموعة المظاهر المتعلقة بالحياة الذهنية في مقابل الحياة الجسمانية، ويعبر بها خاصة عن الحالة النفسية والمنزلة الذهنية للشخص أو الجماعة وهو تعبير شائع قال روحه المعنوية

حسنة، وسمت روحه المعنوية. ويرجع سمو الروح المعنوية إلى تلاؤم الشخص مع مجتمعه وبيئته وثقته بمن حوله واطمئنانه إلى مصيره ومستقبله، وللروح المعنوية شأن في السلم والحرب، في العمل والإنتاج، ولعلو الروح المعنوية أثر واضح في فوز الجيوش وانتصارها.

6- الدراسات السابقة :

حظي موضوع حوادث العمل والروح المعنوية بدراسات وأبحاث في مجالات الإدارة وكذا علم النفس وعلم النفس الصناعي، وقد أولت هذه الدراسات أهمية خاصة لموضوعي حوادث العمل والروح المعنوية لما لهما من تأثير على العاملين في مختلف المؤسسات فيما يتعلق بسلوكهم وأدائهم وإنتاجهم في العمل، كما أن المؤسسات تحاول أن تتعرف على شعور العاملين فيها نحو عملهم حتى تستطيع أن تخطط وتعديل من سياستها بما فيه خيرها وتقدمها فيما يلي ندرج بعض هذه الدراسات:

6-1 الدراسات الأجنبية:

6-1-1 دراسات الهاوثورن:

قام الباحث "ELTON MAYO إلتون مايو" بتجارب عديدة حول أهمية العلاقات الإنسانية في زيادة الإنتاجية في معامل "الهاوثورن" بشركة وسترن إلكترونيك الأمريكية سنة 1927، والتي تعتبر بداية حركة العلاقات الإنسانية حيث اهتمت هذه التجارب بالجماعات ومعنويات الأفراد وكشفت كذلك عن أسباب المشكلات التي تعاني منها الشركة حتى يمكن علاجها، تلخصت هذه المشكلات في انخفاض الإنتاجية والغياب ومقاومة أوامر الإدارة والتذمر وسوء العلاقات بين المشرفين والعمال بوجه عام، ولقد بدأ "مايو" تجاربه في دراسة أثر الظروف الفيزيائية كالإضاءة والتهوية على إنتاجية العاملين ودرجة رضاهم، فاكشف في هذه المرحلة من التجربة أن الظروف الفيزيائية ليست العامل الوحيد الذي يؤثر على إنتاجية العاملين وروحهم المعنوية، ثم أثبتت المراحل التالية من التجربة أن للعنصر الإنساني جانب هام في رفع معنويات العمال يفوق في أهميته الجوانب المادية ومن أشهر هذه الدراسات:

الدراسة الأولى:

في هذه المرحلة أجرى "مايو" تجربة تدعى ب: "غرفة الاختبار" والتي تم فيها وضع 06 عاملات تعملن في تجميع أجهزة الهاتف، هذا الجهاز معقد جدا ويتألف

من 40 جزءاً، وكان على العاملات أن يجمعنها وهن جالسات على المقاعد وكان أحد الملاحظين يجلس مع العاملات في الغرفة ليلاحظ ما يحدث ويحيطهن بالمعلومات عن التجربة وينصت لشكاويهن، وقد استمرت التجربة لمدة خمسة سنوات وكانت نتائجها كالتالي:

(1) في الظروف العادية التي كانت فيها الفتيات يعملن لمدة 48 ساعة في الأسبوع بما في ذلك أيام الأحاد، ومع انعدام فترات الراحة كانت كل منهن تنتج 2400 جهاز في الأسبوع.

(2) بعد ذلك كن يحاسبين على أساس العمل بالقطعة لمدة ثمانية أسابيع وارتفع الإنتاج.

(3) أعطيت لهن فترات للراحة لمدة 5 دقائق، الأولى في الصباح والثانية بعد منتصف النهار لمدة 5 أسابيع مع إبقاء الأجر بالقطعة فارتفع الإنتاج.

(4) أطيلت فترات الراحة لمدة 10 دقائق للفترة الواحدة ف لوحظ ارتفاع الإنتاج.

(5) أعطيت للعاملات ستة فترات للراحة مدة كل فترة 5 دقائق فنقص الإنتاج نقصاً بسيطاً واشتكت الفتيات من أن إيقاع العمل ينقطع بسبب فترات الراحة الكثيرة.

(6) وعند العودة إلى فترتي الراحة وتقديم وجبة ساخنة بدون مقابل ارتفع الإنتاج.

(7) انتهت الفتيات من العمل على الساعة الرابعة والنصف مساءً بدلاً من الخامسة فارتفع الإنتاج.

(8) انتهت الفتيات من العمل على الساعة الرابعة مساءً مع الإبقاء على نفس الظروف السابقة فظل الإنتاج على ما كان عليه.

(9) وأخيراً استبعدت كل التحسينات وعادت الفتيات تعملن في نفس الظروف

الفيزيائية عند بداية التجربة (العمل طيلة الأسبوع لمدة 48 ساعة بما في ذلك

أيام الأحاد، بدون فترات الراحة، بدون الأجر بالقطعة وبدون وجبات مجانية)

وعملن على هذا المنوال لمدة 12 أسبوع فسجل الإنتاج أعلى ما وصل إليه

بمعدل 3000 جهاز في الأسبوع.

(Roger Muchielli. 1979. p.p 12-13).

إذن فقد أكدت هذه النتائج أن تأثير الروح المعنوية وطبيعة الإشراف يفوق بكثير تأثير الظروف الفيزيائية، فأثناء التجربة أقامت العاملات علاقات اجتماعية فيما بينهن شكلت إثرها ما يسمى بالجماعات غير الرسمية، حيث كان يسودها التماسك وروح التعاون مما أدى إلى زيادة الإنتاج حيث أنهم كن يعملن في ظروف حسنة من الراحة والأمن وكن يشعرن أنهم موضع اهتمام الإدارة، وبقي هذا الشعور مستمرا حتى بعد العودة للظروف الأصلية في بداية التجربة، وبقي الإنتاج أيضا في ارتفاع مستمر، مما يدل على زيادة شعور العاملات بالثقة والصدقة، إضافة إلى أن معنوياتهن قد ارتفعت حينما أحسن أنهن لا يخضعن لضغط أو تدخل في العمل.

تعقيب:

تعتبر دراسة الهاوثورن التي قام بها "إلتون مايو" والتي كانت السبب في ظهور العلاقات الإنسانية بداية للفت انتباه الإداريين والمسؤولين إلى المطالبات السيكلوجية والاجتماعية، كما عملت على تحسين محيط العمل للعمال بشكل كبير من خلال تحقيق الأهداف المادية والمعنوية على السواء، ولقد كشفت دراسة الهاوثورن عن تأثير العلاقات الإنسانية الاجتماعية في تقدم العمل والشعور بالمسؤولية والمساهمة في عملية اتخاذ القرارات وتقدير العمال واحترامهم. كل هذا من شأنه أن يؤدي إلى خلق جو من الرضا عن العمل والإنتاج وارتفاع الروح المعنوية، لذا يمكن القول أن تجارب الهاوثورن قد نبهت إلى ضرورة التركيز على معنويات الأفراد، لكن النقد الذي يمكن توجيهه لهذه الدراسات هو أنها فشلت في تحقيق التكامل الاجتماعي والشعور بالانتماء نحو المنظمات ونقابات العمال، حيث اعتقد "مايو" أن هذا التكامل لا يتحقق إلا داخل المصنع وبين جماعة العمل، كما أنه حاول تطبيق أبحاثه على الجماعات الصغيرة فقط متجاهلا بذلك الجماعات الكبيرة، حيث اقتصر عينة البحث على ستة عاملات فقط على الرغم من توفر عدد هائل من العمال بالتنظيم الصناعي، ولا يمكن تعميم الجزء على الكل، كما أن "مايو" ركز دراسته على العلاقات الإنسانية فقط وتغاضى عدة عوامل من شأنها أن ترفع من معنويات العمال وتحفزهم على العمل، منها برامج التوجيه المهني وإثراء العمل وطرق الاختيار والتوظيف في تكييف العامل مع عمله.

2-1-6 تجربة "فلتون" و "سبنسر" عن الروح المعنوية وظروف العمل:

أشارت تجربة "فلتون" و "سبنسر" على الضوضاء وظروف العمل غير المرغوبة لشيئين هاميين: الأول: يجب أن يولي في يومنا هذا الاهتمام لاختيار الأفراد للأعمال الخطرة، كما يوضع اعتبار لمهارتهم الفنية وقدرتهم على العمل مع الآخرين. والثاني: فإن من المهم عند تقييم معنوية العامل معرفة الأحوال

السيكولوجية للعمال قبل التنبؤ بأن الطبيعة السيئة للعمل سوف تؤدي إلى حوادث عمل خطيرة تخفض من الروح المعنوية، ولقد عمل الباحث في قاعدة "تנקر Tanker" الجوية بأوكلاهوما، حيث تصل الضوضاء إلى 140 وحدة في حين أن الضوضاء في أماكن أخرى تتراوح بين (80-120 وحدة)، وتكونت التجربة من مجموعتين عدد كل منها 10 واختلفت ظروف عمل كل منهما، المجموعة التجريبية تعمل في ضوضاء تصل إلى 119 وحدة بينما الضابطة تعمل في ضوضاء تصل إلى 46 وحدة واتفقت المجموعتان في كافة الظروف والشروط الأخرى، وقد أظهرت نتائج الدراسة معنوية عالية بين المجموعة التجريبية رغم وجودها في مستويات من الضوضاء عالية، بينما كانت معنويات المجموعة الضابطة مخفضة رغم أن درجات الضوضاء لم تزد في مكان عملهم عن متوسط المعهود بالمصانع، ويرجع هذا الاختلاف في الروح المعنوية إلى وضوح الهدف لدى أفراد الجماعة التجريبية ووجود دافع عام، كما أن المشرفين كانوا يعطون تعليماتهم ولا يتدخلون في التفاصيل كما أنهم يشعرون بالرضى التام على إنجاز أي عمل، ولا يشكون إلا قليلا من ظروف العمل أي أنهم في النهاية متعاونين ويعملون معا. في حين أن أفراد المجموعة الضابطة عملهم فردي وتكراري ولا يتطلب أي مجهود تعاوني بأي طريقة وتتطرق شكاويهم في أنهم منعزلون.

تعقيب:

من خلال دراسة "فلتون وسبنسر" يتضح أنهما ركزا كثيرا على أثر الضوضاء على الروح المعنوية والظروف العملية بصفة عامة، إلا أن هذا التأثير يبقى جزئي فهو تابع لمجموعة من المؤثرات الأخرى التي تؤثر على الروح المعنوية مثل حوادث العمل وغياب الأمن الصناعي وما إلى ذلك من المتغيرات التي لها علاقة مباشرة بالروح المعنوية داخل التنظيمات.

3-1-6 دراسة "ماكس فيبر" (1905-1910): "الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية".

تعتبر دراسة "ماكس فيبر" أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية، وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا، وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية، لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم، وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية، وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية

في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال.

(عبد الله محمد عبد الرحمن، 1998، ص:37).

تعقيب:

تعتبر دراسة "ماكس فيبر" من أولى الدراسات التي تناولت موضوع أو ظاهرة الحوادث المهنية، ويبدو من خلال هذه الدراسة أن "فيبر" أولى اهتماما كبيرا لمتغير الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل، إلا أنه توجد متغيرات كثيرة تؤدي إلى حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية، نأخذ على سبيل المثال عامل الخبرة والسن وحدة البصر وما ذلك من العوامل التي من شأنها أن تكون مصدرا لحوادث العمل وهذا ما لم يتناوله "ماكس فيبر" في هذه الدراسة.

4-1-6 دراسة "براون BRAWN": "سوء التوافق المهني والحوادث 1968".

يؤيد "براون" في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني، حيث يذكر في سياق تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير مواقف الإحباط التي يجابهها العمال في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يقعون فيها، وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط نوجزها فيما يلي:

❖ الحوادث والأمراض المهنية.

❖ اختلال الإنتاج كما وكيفا.

❖ الغيابات والإضرابات.

❖ الإعتلال الصحي والتعب الصناعي.

❖ التنقل في العمل.

❖ الاغتراب المهني ودوران العمل.

(براون Brawn، 1960، ص: 282).

تعقيب:

ربط "براون" مظاهر سوء التوافق المهني بالحوادث المهنية، وكذا مواقف الإحباط المختلفة وعلاقتها بحوادث العمل، إذ يتبين من خلال دراسته أنه ركز على

العوامل النفسية من خلال مظاهر الإحباط التي يجابهها العمال في ظروف عملهم، إلا أنه توجد عوامل مادية متعلقة بالآلات والظروف الفيزيائية وهناك عوامل شخصية راجعة إلى العامل ذاته في خلق حوادث العمل كالنسيان والتخريب المعتمد وشرب الكحول وغير ذلك من الأسباب.

2-6 الدراسات العربية:

1-2-6 عبارة عن دراسة مكملة لنيل شهادة "الماجستير" تخصص علم النفس العمل والتنظيم والتي تحمل عنوان: "الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية" من إعداد الباحثة "دفيش خندودة" تحت إشراف الأستاذ الدكتور "شليبي محمد"، جامعة منتوري - قسنطينة- 2006م- 1427هـ ، وتعتبر الدراسة السبيل الذي يجيب على الأسئلة التالية والتي تمثل إشكالية البحث:

◀ هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟

◀ إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به، ومن ثمة التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

وقد رصد الباحث لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة:

- يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب النوعية الوقائية.

وفرضية إجرائية واحدة:

- كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

- اعتمد الباحث على المنهج "الوصفي التحليلي" وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة، أو التأكد من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تصلها بها وتفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها.
- أما العينة فقد كانت مختارة قصديا، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها، حيث يبلغ عدد عمال هذه المصلحة 54 عاملا يتوزعون على مناصب عمل مختلفة.

نتائج الدراسة:

أتى تحليل نتائج البحث على ضوء الفروض كما يلي:

بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة: "بأنه كلما زاد تواجد الوعي لوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل"، تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد بعض أفرادها (21 فردا من بين 54) أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الإنتباه، ظروف عمل غير مناسبة) غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل "الصدفة"، ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا، وهذا يتدعم بنتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة ويؤد قلة الحوادث بهذه الورشات، ومنه فإن الفرضية الجزئية قد تحققت.

أما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الإجرائية فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة. يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الإلتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي، إذن فالفرضية العامة محققة وهي القائلة: "يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية".

تعقيب:

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

2-2-6 تتمثل في دراسة مكمل لنيل شهادة "الماجستير" تخصص علم النفس العمل والتنظيم، والتي تدرج تحت عنوان: "أثر الاتصالات غير الرسمية على الروح المعنوية لدى العمال المنفذين" ن إعداد الباحثة: "رضوان سامية" تحت إشراف الأستاذ الدكتور: "العايب راج"، جامعة منتوري – قسنطينة- سنة 2005.

◀ كانت إشكالية البحث المطروحة كالتالي:

- هل الاتصالات غير الرسمية ضرورية بالنسبة للعمال وتضمن تحقيق الكفاية الإنتاجية؟ وهل تساهم في رفع روحهم المعنوية؟.

وللإجابة على هذه التساؤلات رصدت الباحثة مجموعة من الفرضيات، فكانت الفرضية العامة: تساعد الاتصالات غير الرسمية على رفع معنويات العمال.

وكانت الرضيات الجزئية كما يلي:

- تؤثر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل إيجابا على معنويات العمال.
- تؤدي زيادة الاتصالات غير الرسمية بين العمال إلى ارتفاع معنوياتهم.
- يؤدي إشباع الحاجات المادية والمعنوية إلى ارتفاع المعنويات لدى العمال.

استخدم الباحث المنهج "الوصفي التحليلي" الذي يعد أكثر ملائمة للموضوع، حيث تم وصف عملية الاتصال والروح المعنوية، إضافة إلى طبيعة السلوك الإنساني المتميز بالتغير والتبدل فمن الصعب قياسه.

أما عينة الدراسة فقد كانت مقصودة نظرا لطبيعة موضوع البحث والمتمثل في أثر الاتصالات غير الرسمية على الروح المعنوية للعاملين وكون جماعات العمل تنحصر في أقسام الإنتاج أكثر منها في المصالح الإدارية، عدد هؤلاء العمال هو 639 عاملا.

الفصل الثاني

حوادث العمل

- تمهيد

- 1 أهمية موضوع سيكولوجية الحوادث.
 - 2 مفهوم حوادث العمل.
 - 3 المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل.
 - 4 تصنيف حوادث العمل.
 - 5 أسباب حوادث العمل.
 - 6 المتغيرات المرتبطة بالحوادث.
 - 7 النظريات المفسرة لحوادث العمل.
 - 8 نتائج حوادث العمل.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر ظاهرة الحوادث من أهم مشكلات الصناعة وأفدحها ثمنا، نظرا للتكاليف الباهضة والخسائر الكبيرة التي تخلفها على أكثر من صعيد، فضلا عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل. وفي هذا الفصل سنتطرق إلى أهمية موضوع حوادث العمل، كما سنعرض أهم التعاريف التي وضعها الباحثون والمشتغلون بميدان الأمن الصناعي لحوادث العمل، كما نوضح بعض المفاهيم المرتبطة بها، إضافة إلى تصنيف حوادث العمل وتحديد أسبابها وأهم المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل والنظريات المفسرة لها، ثم نعرض على أثر ونتائج حوادث العمل وتداعياتها الفردية والجماعية والتنظيمية.

1- أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث:

تكمن أهمية دراسة سيكولوجية حوادث العمل والإصابات المهنية للاعتبارات التالية:

- ◀ إن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة، وتزداد خطورتها تبعا لتطورات وتعقد ظروف المجتمع.
 - ◀ يشير المنظرين في هذا المجال إلى أن الحوادث من خصائص المجتمع الصناعي، ومن ثم فالحوادث واردة لا محالة. (Schultz, 1990, p. 301).
 - ◀ إن هذه المسألة الاجتماعية - في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة - بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كبلدان إفريقيا وآسيا وهذا ما تؤكدته الإحصائيات الدولية.
 - ◀ يضاف إلى ما تقدم أن ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن حوادث العمل، وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل نتيجة لنقل المصاب من مكان الحادث أو بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث أو مساعدة الشخص المصاب.
 - ◀ إن ثمة نفقات مالية تضيق نتيجة تدريب عامل بديل عن العامل المصاب أو نتيجة لتعطّل آلة أو شراء أخرى بديلة عنها، فضلا عن فقدان بعض المواد الخام أو نقص إنتاجية المصاب عند عودته للعمل، ناهيك عن السمعة غير الطبيعية التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتيجة لوقوع هذه الحوادث.
- إن هذه الاعتبارات - وغيرها كثيرة- يمكن أن تبرز أهمية دراسة الحوادث وتبين أسباب اهتمام الباحثين وعلماء النفس العمل والتنظيم بها.

(فرج عبد القادر طه، 1992، ص: 195)

2- مفهوم حوادث العمل:

إن إستراتيجية علاج هذه المشكلة ودراستها يتطلب أولا توضيح معنى ودلالة "حادثة عمل"، ويجمع المؤلفون عن تعريف الحادث مفاده:

>> حادثة العمل هي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطّل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء.<<.

ويعرفها "Jizly & Brown جيزلي وبراون" بأنها: >> كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنه ضرر للناس والأشياء.<<.

كما يعرف "عباس محمود عوض" الحادثة: >> بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء>>. (عباس حمود عوض، 1985، ص: 299)

ويعرفها "Wisly، ويسلي": >> بأنها الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل>>. (عبد الرحمن العيسوي، 1978، ص: 195)

ويشير "طه" إلى أن الحادثة >> حدث غير متوقع يقع للفرد أو يتورط فيه دون مسابغ معرفة، وتنتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الأشخاص أو المعدات>>.

(فرج عبد القادر طه، [دون سنة] ص: 299)

أما "عبد الرحمن العيسوي" فيوضح أن: >> حادث العمل أمر غير مرغوب فيه وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط واستكمالها، لكن ليس بالضرورة يسبب الأضرار والخسائر والإصابات>>.

(العيسوي: 1965، ص: 255)

فيما يعرفها "محمد الشكرجي" على أنها: >> حادث ينشأ مباشرة من العمل ووضعيته والأجهزة والمعدات والآلات، ومن العامل نفسه لسوء أدائه أو سوء استعداده أو نتيجة لاضطراب نفسي أو سوء توافق يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتج عن مؤشر داخلي يفقد العامل توازنه أو مؤشر خارجي يعيق تكيفه>>.

(محمد الشكرجي، 1968، ص: 481)

ويعرف "Bisser، بيسر" الحادثة بأنها: >> إصابة أو حادث مضر بصحة العاملين، يقع فجأة نتيجة مسببات خارجية، ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعا بعجز أو وفاة>>.

(بيسر، [دون تاريخ]، ص: 05)

كما يوضح "Pièrè Boulache" أن حادثة العمل >> تعتبر حادث عمل مهما كانت الأسباب، يقع نتيجة العمل لكل فرد أو مجموعة من العمال يتقاضون راتبا ويعملون في أي وضع مهني>>. (Pièrè Boulache, 1967, P: 30)

أما المعهد الوطني للأمن والوقاية فيعرف الحادثة بمعناها الواسع بأنها: >> كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للأفراد أو الأشياء، فإذا ترتبت عنه إصابة أحد الأفراد سميت "إصابة" <<.

(Institut National d'Hygiène et de Sécurité Artulen N°9 ,1985, p:01)

ويعرف "**Pière Calouni**، بيار كالوني" الحادثة بأنها: >> إنتاج ثانوي محتمل للصناعة البشرية، وتحاول وظيفة الأمن تجنبها بالتنظيم العقلاني لمختلف العناصر التي تشكل هذه الصناعة<<.

والتعريف الذي يقدمه "**مجدي محمد عبد الله**" عن الحادثة بأنها: >> حدث غير متوقع الحدوث إما أن تصيب شخصا ما أو تتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد، أو تكون سببا في تعطل العمل وتوقف الإنتاج، ويلاحظ أنه لو ترتب عن الحادثة إصابة للعامل أيا كانت إنما يؤثر على الإنتاج لأن المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة<<.

(مجدي محمد عبد الله، 1996، ص: 218)

أما تعريف حادث العمل في ضوء القانون الجزائري فقد تطرق المشروع إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة، أهمها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي يهدف إلى تأسيس نظام موحد لها تسري أحكامه في كل القطاعات التي ينتمي إليها العامل.

وقد ورد مفهوم الحادثة في هذا القانون بمعنى الإصابة التي يتعرض لها العامل في المهنة، فحسب المادة السادسة منه: >> يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقات العمل، كما يعتبر حادث عمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة – بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

(المادتان 6 و 7 من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، 1983)

والمتمأل لهذه التعاريف يلاحظ بوضوح كلي أن حادث العمل يرتبط بما يلي:

أ- الفجائية: فكثيرا ما تكون حوادث العمل طارئة وغير متوقعة، حيث يصعب التنبؤ بوقوعها.

ب- الكف: إن الحادثة تحدث كفا وتوقفا للإنتاج وكل الأنشطة المبذولة من طرف العامل.

ج- الإصابة: قد تؤدي حوادث العمل إلى خسائر مادية ومعنوية وإصابات بشرية.

3- المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

كثيرة هي المفاهيم التي لها صلة بالمفهوم العلمي لحوادث العمل نذكر منها:

1-3 الإصابة:

يعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة بأنها تكون بسبب العمل بشرط أن لا

يكون قد حدث عمدا أو نتيجة خطأ جسيم متعمد يفضي إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة، وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه.

(صباحي محمود متولي، 1970، ص: 27)

وقد جاء في نظام التأمينات الاجتماعية للمملكة العربية السعودية: تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للعامل بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان نوعها وسببها، كما ذهب الإفتاء في مجلس الدولة بمصر إلى القول: أن إصابة العمل هي كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان أثناء أدائه لعمله وتكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة، والمساس هو كل أذى يلحق بجسم العامل مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقدان الذاكرة وما إلى ذلك.

(الباشا محمد فاروق، 1996، ص- ص: 308-309)

2-3 التخريب الانتقامي:

يرى أحمد عزت راجح "أن التخريب الانتقامي لا يعلمه إلا من قام به، ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل".

(أحمد عزت راجح، 1971، ص: 518)

4- تصنيف حوادث العمل:

إن تصنيف الظاهرة أيا كان نوعها يكون بغرض المقارنة وإجراء البحوث والدراسات وتسهيل التعامل معها وإدارتها، فلا يمكن مثلا – بأي حال من الأحوال- المقارنة بين حوادث المرور وحوادث ورشات العمال ومكاتب الموظفين، أو

حوادث الطائرات بحوادث البواخر والسفن، وعلى أية حال فإن تصنيف الحوادث يمكن إخضاعه لعدة طرق:

4-1 التصنيف من حيث النوع: حيث تقسم إلى حوادث برية، جوية، بحرية...

4-2 التصنيف من حيث النتائج: فيمكن أن تنقسم إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات،

وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات وقد تؤدي إلى الوفاة.

4-3 التصنيف من حيث الخطورة: فثمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة ورضوض أو خدوش سطحية، وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت، وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.

4-4 التصنيف من حيث الأسباب: فهناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشرود ذهنه ولا مبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80% من أسباب حوادث العمل، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات، وتتراوح نسبتها بين 10% و 20%، وبما أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري والإنساني ورجحانه في وقوع حوادث العمل والإصابات المهنية.

4-5 التصنيف من حيث التجنب: فثمة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لأعطاب، وحوادث أخرى يمكن تجنبها.

(عبد الرحمن العيسوي، 1990، ص: 196)

ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وأضرار وأخرى لا ينجم عنها شيء، فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء ترتب عنه أدى أو لم يترتب.

(عبد الله بدر عبد الله، 1969، ص: 518)

5- أسباب حوادث العمل:

لكل سلوك سبب، والسلوك المؤدي إلى الحوادث ليس استثناء لأنه لا سلوك بدون دافع، والاستقصاء الدقيق لأسباب الحوادث، وجمع المعلومات والملاحظات بطريقة منظمة ودقيقة في عدد كبير من المواقف السلوكية أو المجالات الصناعية يساعد الدارسين على معرفة أسباب الحوادث، ومن خلال التحليل العام لأسباب الحوادث تبين لنا أن هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

أ- الظروف الخطيرة في بيئة العمل Unsafe condition.

ب- الأفعال الخطيرة (السلوكات غير الآمنة) Unsafe Acts.

(حمدي ياسين، 1990، ص: 196)

فالظروف الخطيرة تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية التي تهيء لحدوث حادثة أو تجعل وقوعها محتملاً، ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات على نحو غير منتظم والإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه والشحوم مما يسهل الانزلاقات والسقوط الحر.

أما الأفعال الخطيرة أو السلوكات غير الآمنة فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث، ومن أمثلة هذه الأفعال تحريك آلة أو الإصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها.

(أحمد عزت راجح، 1965، ص: 354)

وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما بحيث تقع الحادثة نتيجة لها، ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو عدد من السلوكات غير الآمنة.

(عبد الفتاح محمد دويدار، 2003، ص: 202)

وباستطاعتنا أن ننتقل في تحليلنا للأسباب الخطرة خطوة أبعد ف(نتسائل عن أسباب الظروف أو الفعل الخطر، وتعتبر هذه أسباباً غير مباشرة للحوادث طالما أن الظروف أو الأفعال الخطرة هي الأسباب المباشرة، فما الذي يجعل العامل يقوم بفعل غير مأمون العاقبة؟ هناك أسباب عديدة ممكنة مثل الرؤية الخاطئة والمرض والقلق، إضافة إلى ضعف التأزر العضلي والنقص في معرفة طرق أداء العمل وما شابه ذلك وكل هذه العوامل إنسانية.

وتحليل طبيعة الأسباب بحيث تؤدي إلى تناول العوامل الإنسانية مفيد في فهم الحوادث وأسبابها لأننا نتناول شيئاً يمكن أن نخبرنا بسبب أداء الفعل الخطير، وإذا استطعنا أن نفصل العنصر الإنساني المسؤول عن العمل الخطير، فإننا نصبح قادرين على القيام بعمل إيجابي وبذاء إزاء منع إتيان العمل الخطير، وبناءً على ذلك فإذا كان العامل الإنساني المسبب هو عدم معرفة أداء العمل، فإننا نستطيع حذف العامل المسبب بواسطة التدريب، أما إذا كان السبب مثلاً ضعف في البصر فقد يعالج الموقف بوضع نظارة طبية، أما إذا كان العنصر الإنساني غير قابل للتصحيح فإنه يمكن نقل العال من عمله وتكليفه بعمل في منصب أقل خطراً أو ضرراً.

(العيسوي، [دون تاريخ]، ص: 115)

هل العوامل الإنسانية مسؤولة عن الظروف الخطرة؟ إن الإجابة عن هذا السؤال قد تكون إيجابية، فقد يزيد عامل من حمولة ناقلة تستند إلى حزام ثم يترك الموقف، وبعد مدة قصيرة ينكسر الحزام ويترتب عن ذلك تداعي الحمولة وسقوطها إما على عامل آخر أو على آلة أخرى، فالحزام لمكسور ظرف خطر أحدثه سلوك العامل الخاطئ، وقد نتساءل عن سبب سلوك هذا العامل على هذا النحو، والذ الذي دفعه إلى زيادة الحمولة؟ وما سبب تركه المكان؟ وباستقصاء الحادثة نجد سبباً إنسانياً غير مباشر انبثق منه سبب مادي مباشر، بل إن إخفاق وسيلة أمن آلية في تحقيق الهدف المنتظر منها يرجع إلى أسباب آلية إنسانية إلى جانب الأسباب الفنية الهندسية.

(دويدار محمد، ص: 252)

6- المتغيرات المرتبطة بالحوادث:

إن أسباب الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية عديدة ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها للتحليل والتصنيف العلمي، ويمكن أن نوضح ذلك فيما يلي:

6-1 المتغيرات المرتبطة بالحوادث:

هناك العديد من المتغيرات الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وعموماً فإن المتغيرات الشخصية المرتبطة بالحوادث يمكن إجمالها فيما يلي:

6-1-1 الذكاء: يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي، لكن الدراسات العلمية لا تجد في نتائجها ما يبرر هذا التعميم، وقد قاما "Farmer & Chambers" بدراسة هذه المشكلة ولم يجدا أي

ارتباط بين تقديرات الذكاء وبين تكرار الحوادث بين عمال ترسانة بحرية، وقد اقترحا أن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم، ولا يرتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية، وقد يفسر هذا الاقتراح عدم وجود ارتباط في دراسة "فارمر وتشامبرز" إلا أنه ما يزال في حاجة إلى دراسة تدعمه.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 117)

وفي دراسات أخرى أن نسبة الحوادث ترتفع عند العمال الذين يقل ذكاؤهم عن المتوسط أكثر من العمال متوسطي الذكاء، إن الذكاء قد يكون هاما في بعض الوظائف وغير هام في كل المهن، وعليه ينبغي لمنظري برامج الأمن الصناعي أن يحددوا الحد الأدنى المطلوب من الذكاء لكل مهنة.

(محمد دويدار، ص: 303)

إضافة لما سبق فإن الصراعات يمكن أن تؤدي إلى حوادث العمل والإصابات المهنية، ويمكن تصنيف هذه الصراعات والتوترات التي تنشأ في محيط الصناعة إلى فئتين رئيسيتين:

أولهما: توترات تتولد عن التكنولوجيا ونقلها كعوامل قائمة بذاتها: فالتكنولوجيا مركبة أساسا من أنماط المعرفة ونقل العمليات الضرورية من أجل تحويل عوامل الإنتاج إلى إنتاج جاهز واستخدام تلك المعرفة وتوفير الخدمات، كما أنها أداة التنمية الاقتصادية ولها قيمة فقط عند الذين لهم قدرة على فهمها والاستفادة منها، وهذا يوضح كيفية استخدام المعرفة والتكنولوجيا في عملية الإنتاج والتنمية، كما يتضح أن التكنولوجيا لها مظاهر ملموسة كالمصانع والأدوات والمواد الخام، أما المعرفة والتي تعد من المظاهر غير الملموسة تكمن في المهارات وتنظيم هذه التكنولوجيا واستخدامها.

وفي هذا الصدد يعكس تعريف كل من "Williams & Fatemi" للتكنولوجيا بأنها مجموعة المعارف عن الفنون الصناعية، وبصورة أشمل أنها تتضمن معرفة القدرات البشرية والتطبيقات الصناعية للقوانين والنظريات العلمية، كما يقصد بالتكنولوجيا أيضا حجم المعرفة والمهارة وتأهيل الإمكانيات لإنتاج السلع والخدمات وتصميم الأنواع الجديدة منها حتى تكون ملائمة عند تطبيقها حسب الاحتياجات الخاصة من أجل الاستفادة منها.

(مرجع سبق ذكره، ص: 254)

أما عملية نقل التكنولوجيا فيعرفها "Capriles" بأنها تتضمن عملية نقل المعرفة Transmission of Knowledge، كما يصيف إلى ذلك عملية نقل المعرفة تحدث من أجل تحقيق الأنشطة وملائمة التكنولوجيا لها وللبيئة لاسيما استخدام المواد الخام.

(العيسوي، ص: 97)

وعلى أية حال، فإن عملية نقل التكنولوجيا لا تعبر عن حركة التكنولوجيا كأداة ووسيلة للمعرفة فقط، لكنها أيضا عملية نمو مستمر لتحديث نمط هذه المعرفة وتنمية الدوافع اللازمة والضرورية لخلق وتنمية التكنولوجيا بصورة دائمة.

وتخلف عملية نقل التكنولوجيا نتائج سلبية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي نذكر منها:

- ✍ مشاكل سلوكية: حوادث العمل والإصابات المهنية.
- ✍ مشاكل مادية هندسية: إتلاف المعدات دون استعمالها لعدم توفر المختصين لتشغيلها.
- ✍ مشاكل مالية: نفقات إصلاح الأعطاب والتالف من هذه الآلات والمعدات ناهيك عن نفقات علاج المصابين.
- ✍ مشاكل نفسية: القلق والإنفعال والإغتراب المهني، عدم التوافق المهني، سوء التكيف المهني.
- ✍ مشاكل صحية: الأمراض المهنية.

وهناك الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال، والتي بينت أن نقل التكنولوجيا غير الملائمة نادرا ما يكون منسجما مع قدرات الأفراد العقلية والجسدية والنفسية وطبيعة المجتمع الذي تنقل إليه التكنولوجيا، وهذه الاختلافات الشائعة (الثقافية، العلمية، النفسية، البدنية واللغوية) بين المجتمعات المنتجة للتكنولوجيا والمجتمعات المنقولة لها.

وإذا كان النقل التكنولوجي مازال متواصلا فإن سلبياته لا تزال تلقي بثقلها على أكثر من صعيد كما بينا آنفا.

ولا تقل مشكلة نقل التكنولوجيا أهمية عن مشكلة تغييرها، فالعامل الماهر الذي كان قد اكتسب مهارته بمشقة بالغة ثم أصبحت مهارته فجأة بلا فائدة نتيجة للتغيير النفسي السريع يواجه مشكلات نفسية شديدة الوطأة، إذ أن المشكلات لا تنحصر في

مجرد تعلمه لمهارات جديدة في العمل وغنما تنحصر بصفة أساسية في شعوره بفقدان اعتبار الذات نتيجة أن مهارته السابقة أصبحت شيئاً مهماً.

ثانيهما: توترات وصراعات تنشأ عن طبيعة العلاقات الشخصية المتداخلة في المشروعات الصناعية الحديثة، وهي نزاعات يراها البعض على أنها نتيجة حتمية للتفاعل التنظيمي وتنشأ في الأصل عن التعقيدات الموجودة داخل الأجهزة التنظيمية.

ويمكن النظر إلى الصراع في المنظمات من منظورين: الشكل والمستوى، فهناك الصراع الذاتي داخل الفرد كأن تكون قدرات الفرد أعلى من متطلبات المنصب أو أن قدرات العامل أقل بكثير من متطلبات المنصب، وقد يغزو الصراع الفردي إلى تعدد المهام الذي قد يفضي إلى صراع الأدوار وبالمثل يمكن أن يكون الصراع بين أفراد الجماعة الواحدة، وقد يكون صراعاً مهنيًا طبقياً Hierarchical Conflit بين الهيئة القاعدية للتنظيم (العمال) والهيئة الوسطى الثانية للتنظيم (المشرفين) أو بين الهيئة الوسطى الثانية والهيئة الوسطى الأولى للتنظيم (الإدارات)، أو بين هذه الأخيرة والهيئة الرأسية للتنظيم، هذا من منظور المستوى، أما من المنظور الشكلي فإن الصراع التنظيمي يتخذ أشكال عديدة منها أربعة أكثر انتشاراً هي:

1. صراع الأهداف: حيث يسعى فرد أو جماعة إلى تحقيق هدف يختلف عما يسعى إليه الآخرون وتعد صراعات الأهداف من أكثر أنواع الصراعات التنظيمية حدوثاً.
2. الصراع الفكري أو الإدراكي: حيث يحمل الفرد أو الجماعة أفكاراً لا تتسجم مع أفكار الآخرين.
3. الصراع الفكري الوجداني: حيث تتعارض أحاسيس ومشاعر الفرد أو الجماعة مع أحاسيس ومشاعر الآخرين.
4. الصراع السلوكي: حيث يأتي الفرد أو الجماعة بسلوكات وتصرفات لا يتقبلها الآخرون.

6-1-2 الدافعية: لا عمل أو إنتاج دون أن تسبقه دافعية، فالدافعية بالنسبة للسلوك الإنساني بمثابة الطاقة التي تحرك وتدفع الآلة، فإدعاء الفرد وإنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقص الدافعية عند العامل أثناء قيامه بعمله يمكن أن يورطه في الحوادث، وتشير نتائج دراسة "keer" عن زيادة حوادث العمل في الأقسام ذات

المركبات وفرص الترقية الأقل، كما أن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثمارها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث.

(حمدي ياسين، ص: 202)

3-1-6 حدة البصر: إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يساهم في التعرض للحوادث، ففي دراسة أجراها "N.Kephart & J. Tiffin" عن الإبصار والحوادث، حيث قيسست القدرة على الإبصار في 12 وظيفة، ثم قيسست القدرة على الإبصار لدى العمال المشتغلين بهذه الوظائف لمعرفة الاتفاق بين القدرة الموجودة لدى العامل مع القدرة المطلوبة للعمل. وكشفت النتائج أن نسبة الحوادث تقل عند العمال الذين يملكون قوة إبصار مناسبة للوظائف الإحدى عشر الأولى، أما الوظيفة الأخيرة (الثانية عشر) فلم يوجد بها أي فرق دال في الحوادث كان عمالها من العمال غير المهرة.

4-1-6 التأثر العضلي: لقد عزل بعض الباحثين التوافق العضلي كعامل له تأثير على الاستهداف للحوادث، ويبدو من المعقول أن نفترض أن البطء في الاستجابة يؤثر في تكرار الحوادث، ومع هذا فقد ظهر أن السرعة في الإستجابة في حد ذاتها ليس لها علاقة ذات دلالة بتكرار الحوادث في الصناعة، ولكن تبدو الاستجابات الأكثر تعقيدا هامة.

وقد استخدم "farmer & chambers" بطارية من الاختبارات تتكون من اختبار تنقيط وأداة لقياس سرعة الاستجابة للإشارة، واختبار آخر يتطلب أن يغير المفحوص أداءه العضلي بما يتفق مع الإشارات المتغيرة، وحين قسم 500 عامل إلى مجموعتين وجد أن المجموعة الأخيرة تعرضت إلى 48% من الحوادث أكثر من المجموعة المتفوقة، بل قد وجد أن نسبة الحوادث في الأرباعي الأدنى كانت أزيد بمقدار 51% عنها في الأرباعيات الثلاثة الأخرى، مما يدل على أننا استبعدنا 25% من العمال لنقص حوادث العمل إلى حد كبير، ومعنى هذا أن هنالك ارتباط بين نقص المهارة وبطء الإستجابة وما تتعرض له أعضاء الحس من عيوب في وقوع الحوادث، وبناءا على ذلك يصعب على الأشخاص الضعاف في النواحي الحسية الحركية تجنب المواقف والوظائف التي تعرضهم للإصابة بالحوادث، وقد لا يكون هؤلاء مهملين أو مندفعين ومع ذلك يتعرضون للحوادث.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 99)

6-1-5 الحالة الإنفعالية الوجدانية: الكثير من الأبحاث تؤكد على وجود علاقة بين سمات الشخصية والقابلية للوقوع في الحوادث، وتؤكد هذه الأبحاث على وجود علاقة بين الحالة الإنفعالية والوقوع في الحوادث.

وتؤكد بحوث "Hersy" وغيرها أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من الوقوع في الحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الإبتهاج الزائد (Elation) يؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين تسهل إثارتهم.

(حمدي ياسين، ص: 202)

6-1-6 الخبرة: مما لا شك فيه أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث، ويؤيد هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم والكثير من الأبحاث الإمبريقية، ففي إنجلترا أجرى كل من "farmer & chambers" دراسة سيكولوجية عن الفروق في معدل الحوادث، ووجدوا أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة وارتكاب الحوادث، والجدول التالي يوضح العلاقة بين مدة الخبرة ومعدل ارتكاب الحوادث:

مدة الخدمة (الخبرة)	معدل الحوادث
أقل من شهر واحد	181
من شهر إلى 3 أشهر	127
من 3 أشهر إلى 8 أشهر	87
من 8 أشهر إلى 12 شهر	62
من سنة إلى 05 سنوات	57
من 05 سنوات فما فوق	42

جدول رقم (1): يوضح خبرة العامل بوظيفته ومعدل الحوادث

(source: E. Farmer & E. chambers)

ويتضح من خلال الجدول أن معدل الحوادث يقل كلما زادت الخبرة الوظيفية، والحقيقة فإن مسألة ارتباط الحوادث بالخبرة يجب أن توجه الانتباه إلى برامج الأمن الصناعي بالنسبة للعمال الجدد. وبالرغم من أن معرفة أداء العمل من الممكن أن تتأتى عن طريق ممارسة العمل وحدها، لكن في هذه الحالة تترك العامل لممارسة نوع من المحاولة والخطأ لكن لا بد من إرشاد العامل وتدريبه، وليس معنى ذلك زيادة الكفاية الانتاجية للعامل فقط، وإنما معناه أيضا انخفاض معدل حوادث العمل، فالتدريب السليم يساعد على زيادة الإنتاج وانخفاض معدل الحوادث ، ففي إحدى الدراسات التي أجريت على عمال مصانع الصلب وجد أن مجموعة من العمال الجدد الذين حضروا برنامجا للأمن الصناعي ومنع الحوادث ارتكبوا عدد أقل من الحوادث في الأيام الأولى من العمل مقارنة مع العمال الذين لم يتلقوا مثل هذا التدريب.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 102)

6-1-7 السن: هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة كخبرة أم انه ينخفض نتيجة للتقدم في السن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث هل هو السن أم الخبرة؟ لقد وجد أن لعامل السن تأثير أكبر في انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة لارتكاب الحوادث، ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى الخبرة وإلى السن قد يرجع نسبيا إلى تسرب العمال من خلال عملية الغربة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين.

كما دلت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم، ونتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم.

(أحمد عزت راجح، ص: 362)

6-1-8 التعب: على الرغم من أن التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث، لكن العتبة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادث ما لا نستطيع أن نحددها تحديدا مطلقا، لكن من المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة احتمال الوقوع في الحوادث.

وقد درس "Vernoon" في بحث نشر عام 1940 بإنجلترا تأثير عامل التعب على الحوادث، فتبين أن للتعب أثر كبير على معدل الحوادث، وكان هذا الاتجاه على قدر من الوضوح بحيث أنه خلال يوم العمل المقدّر بـ 12 ساعة حدثت للعاملات في مصنع قنابل في إنجلترا مثلاً ونصف لمعدل الحوادث التي حدثت لهن خلاله بعد أن خفض من 12 إلى 10 ساعات فقط.

هذا وبالرغم من أنه يمكن إرجاع هذه الزيادة في الحوادث إلى طول فترة العمل اليومي وبالتالي التعرض للأخطار في العمل المقدّر بـ 12 ساعة عنه في يوم العمل البالغ 10 ساعات، ويمكن إرجاع بعض تأثيرات التعب على الحوادث إلى نفس العوامل التي يفسر بها "Smith" تأثير درجة الحرارة عليها، وكذا إلى شعور الشخص بانفكاك في العضلات يؤدي إلى عدم الضبط والدقة في العمل فتكون الحركات مضطربة غير مترابطة، ويكون الفعل بطيئاً غير متكيف من الخارج فتقع الحادثة.

(فرج عبد القادر طه، ص-ص: 305-306)

وتجدر الإشارة إلى ضرورة التمييز بين الحوادث التي تنجم عن التعب حقيقة والتي تنجم عن السرعة الزائدة في أداء العمل، وبالطبع يتبع السرعة في العمل الزيادة في الإنتاج، لذلك فانه عندما نريد أن نفصل اثر هذين العاملين، (عامل التعب مستقل عن عامل السرعة) فإننا نثبت معدل الإنتاج أو نتحكم فيه ثم ندرس الحوادث.

(العيسوي عبد الرحمن، ص: 100)

9-1-6 القابلية للحوادث : هناك بحوث حديثة تؤكد الوصول إلى نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من أسباب وقوع حوادث العمل، ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقدم فيه العامل نفسه رغم وجود احتمال فشل هذا العمل.

وقد أجرى "H.ROCKWELL" دراسة عن قبول المخاطر في مكان توجد به الآلات الصناعية وفي هذه الدراسة صمم جهاز الإثارة روح الخطر مع وجود فرصة تسمح بالوقوع في هذا الخطر أو تجنبه، وقد كشفت النتائج الأولية عن وجود فروق فردية في رد الفعل اللازم للخطر وقد نقل هذا الجهاز إلى بيئة صناعية و طبق على 37 عاملاً. و تبين أن المجموعة التي قبلت مواقف الخطر ارتكبت كثيراً من الحوادث الصناعية و كانت توجد فروق فردية واسعة في أداء العمل بين أفرادها وذلك مقارنة بالمجموعة التي لم تقبل مواقف الخطر.

(مرجع سبق ذكره ، ص: 102)

10-1-6 السرعة الحركية الإدراكية: هناك ما يدل على أن النسبة بين سرعة استجابة الفرد وسرعته الإدراكية لها علاقة بالسلوك الذي يستهدف الحوادث، فلقد قام "G.A.Drake" بدراسة على عمال اتضح له منها أن العمال الذين تزيد سرعة استجابتهم الحركية على سرعة إدراكهم يستهدفون لحوادث أكثر من أولئك الذين تزيد سرعة إدراكهم على سرعة استجابتهم الحركية، فالأفراد الذين كانوا أسرع نسبيا في إدراك الفروق بين الأشكال البصرية كانوا في أدائهم الحركي أكثر أمانا من حيث التعرض للحوادث.

وقد تبين أن 15% من العمال الذين سجلوا أكبر عدد من الحوادث حصلوا جميعا على درجات سلبية، ولو أخذنا طرفي التوزيع فإننا نجد هذه العلاقة أكثر وضوحا، فقد حصل 7% من العمال على درجات منخفضة بلغت (-25)، وبلغت درجات 7% من الطرف الآخر (+25) وتعرضت المجموعة الأولى كلها إلى الحوادث، فيما سلم أفراد المجموعة الثانية من أي حادث، وعندما استخدم هذا الاختبار لاختيار 18 عاملا جديدا انخفض معدل الحوادث إلى ما دون المتوسط بمقدار 70%.

(جابر عبد الحميد جابر، ويوسف الشيخ، 1972، ص ص: 327-328)

2-6 المتغيرات البيئية في محيط العمل:

عرفنا أن ارتكاب الحوادث قد يرجع إلى عوامل شخصية، أي ظروف ذاتية تكمن داخل الفرد نفسه كالخبرة والشعور بالتعب وإدمان التدخين والكحول وتعاطي المخدرات أو الذكاء والتأزر العضلي، لكن إلى جانب ذلك هناك عوامل ترجع إلى الظروف البيئية المحيطة بالعمل كالحرارة والرطوبة والتهوية والضوضاء وما إلى ذلك.

1-2-6 الإضاءة والحرارة: من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في النهار (الضوء الطبيعي) أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، وقد أجرت إحدى شركات التأمين إحصاءا لجميع الحوادث الصناعية تبين منها أن 25% من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة أو سوء الإضاءة في المصنع.

(أحمد عزت راجح، ص: 359)

وتشير دراسة "1936 Vernoon" أن معدل الحوادث يزداد بمقدار 25% إذا كانت الإضاءة صناعية وغير طبيعية، ولا شك أن الإضاءة المناسبة أمر ضروري لإدراك الأخطار، والدليل على صحة ذلك أن معدل الحوادث يرتفع بالليل ويكثر في أوقات الضباب. إن الإضاءة تعتبر متغيراً مهماً في تحديد القدرة على الإبصار وأن كل عمل صناعي إلى درجة معينة من قوة الإبصار، ونظراً للعلاقة التي تربط بين مشكلات الرؤية وحوادث العمل، فإنه يجب أن يراعى أن ثمة أعمال منها صناعية تتطلب درجات عالية من المهارة في الوظائف البصرية، ولا شك أن ما ينفق في سبيل جعل الإضاءة مناسبة في المصنع يعود بفائدة كبيرة تتمثل في زيادة الإنتاج وإنقاص سعر التكلفة والأداء الآمن للقوى العاملة.

أما درجة الحرارة فيمكن أن تؤثر في العامل وتزيد من احتمال تعرضه للحوادث، حيث دلت الدراسات أن الحوادث ينقص عددها متى كانت درجة الحرارة ملائمة، فقد كان أقل معدل للحوادث في مصانع الذخيرة والمؤن الحربية حيث كانت درجة الحرارة 20⁰ م، ولما انخفضت هذه الدرجة إلى 14⁰ م زاد عدد الحوادث زيادة ملحوظة، ومن الطبيعي أن درجة الحرارة المثالية تختلف من حيث طبيعة العمل، جنس العمل، مكان العمل وفصل العمل (فصول السنة)، فقد لوحظ أن هناك فروق فردية بين الرجال والنساء إذ يزداد معدل الحوادث بدرجة سريعة جداً لدى الرجال حين تجاوزت درجة الحرارة 24⁰ م، وقد يرجع هذا إلى نوع العمل العنيف الذي يؤديه الرجال، ولذلك فإن مشكلة درجة الحرارة مازالت تبحث عن حل وتحتاج إلى إجراء الدراسات لتحديد درجة الحرارة المثلى لكل عمل من الأعمال.

(عبد الرحمن العيسوي، ص ص: 255-256)

2-2-6 الضوضاء: أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث أن التعرض للضوضاء المرتفعة وما ينتج عنها يساهم بشكل كبير في زيادة عدد الحوادث الصناعية "wilkins & Action, 1982" و "moll & Mulder, 1990" كما أنها أصبحت تشكل خطراً متزايداً يهدد صحة عمال البناء على وجه الخصوص، حيث وجد أن تعرض هؤلاء العمال للضوضاء قد تؤدي إلى فقدان السمع وفقدان التوازن، الأمر الذي يكون وراء الكثير من حالات السقوط المميت بهذا القطاع "Kalburn & All, 1992".

فالضوضاء المرتفعة أو التعرض المستمر لها يؤدي إلى فقدان السمع مما يؤدي إلى التقليل من انتباه المصاب ويسهل عليه الوقوع في الحوادث نظراً لإخفاقه في سماع الإشارات التحذيرية أو الصيحات الخاصة بطلب النجدة.

(Cohen. A, 1978, pp: 74-75)

وقد توصل **Blache** "بلاش" 1999" إلى أن أغلب العمال المعرضين لضوضاء مرتفعة لمركز السيارات الصناعية قد أصيبوا بالصمم، وهو ما أثر على درجة الانتباه إلى الأخطار المحدقة بهم في محيط العمل بدرجة 92.67% والتعب أثناء العمل بدرجة 100% والتعب العصبي بدرجة 73.15% والتوتر العصبي بدرجة 70.72%.

(بوظيفة حمو، 2007، ص: 100)

3-2-6 صعوبة العمل: هناك بعض الأعمال التي تتطلب جهدا عضليا كبيرا من العامل، ولا شك أن هذا الجهد يساهم في الوقوع في الحوادث، لكن الدراسات اللاحقة والدلائل التجريبية لا تؤيد هذه الفرضية بصورة كلية، ففي إحدى الدراسات وجد أن العمال الذين يقومون بجهود عضلية وجد أن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح لا تختلف عنها في عند الظهر، لكن لوحظ أن إنتاج عمال الصناعة الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن عمال الصناعات الخفيفة، ووجد أن نسبة الحوادث ترتفع عند فئة العمال المجهدة جسميا، وتؤدي هذه النتيجة إلى افتراض أن معدل الحوادث بالنسبة لوحدات الإنتاج يزداد تدريجيا بمرور ساعات العمل اليومي.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 104)

4-2-6 المناخ الصناعي: كان الاتجاه المعتاد في دراسة حوادث العمل دراسة كل متغير على حدا كمتغير الخبرة، القدرات الحسية الحركية والإدراكية، الضوضاء... الخ، لكن الاتجاه الحديث يدرس في وقت واحد مجموعة كبيرة من المتغيرات بهدف تحقيق نمط مناخي "Climat pattern" يمتاز بانخفاض معدل الحوادث، أي الجو الصناعي العام الذي يساعد على انخفاض معدل حوادث العمل والإصابات المهنية، وأدل دراسة من هذا النوع أجراها "W.A. keer" بإحدى مصانع الراديو بأمريكا، حيث وجد أن حوادث العمل تكثر في حالات انعدام فرص مشاركة العمال في اقتراحاتهم.

(مرجع سبق ذكره، ص ص: 255-256)

وفي دراسات أخرى في نفس المجال تبين أن العوامل التالية ترتبط بالعنف وحوادث العمل منها:

➤ حمل المعدات الثقيلة من طرف العمال أثناء العمل.

- ◀ الظروف المعيشية السيئة.
- ◀ حجم المصنع.
- ◀ معدل الإنتاج.
- ◀ التغيب.
- ◀ فرض العقوبات على البطء في العمل أو التأخر فيه.
- ◀ عدم إشراك العمال في الأرباح.
- ◀ وجود شركات صناعية أخرى في نفس المنطقة.

(مرجع سبق ذكره، ص: 105)

إلى جانب متغيرات أخرى لا تقل أهمية كتصميم الآلات والماكنات ومدى توافقها مع خصائص العمال النفسية والعقلية والحسية الحركية وكذا تغيير نوبات العمل، ضف إلى ذلك مسار العلاقات الإنسانية بين العمال ومديري المؤسسات التي يعملون بها، وعموماً يمكن تلخيص المتغيرات والأسباب المرتبطة بالحوادث في الشكل التالي:



شكل رقم (1): يوضح المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل

7- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إن خطورة حوادث العمل وما تسببه من خسائر مادية وبشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب هذه الحوادث، ومن أهم هذه الرؤى العلمية نذكر:

7-1 نظرية الميل لاستهداف الحوادث : The Accident Proneness Theory

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية ومن أكثرها شيوعاً، فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم اسم "مستهدف الحوادث"، والسبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون أنفسهم في السلوك أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 276)

إن هذه المسألة أثارت جدلاً وخلاف بين الباحثين، إذ يتساءلون هل هناك ما يبرر التسليم بوجود خصائص الاستهداف للحوادث؟.

يرى البعض أن هذه الفكرة معقولة لأن بعض الناس تتكرر إصابتهم بالحوادث، وأن نسبة عالية من هذه الأخيرة تصيب نسبة ضئيلة من الأفراد، لكن هل هذا الدليل معقول؟ لا بد أن نتأكد أن الناس جميعاً يتعرضون لنفس القدر من المزالق والأخطار، فبعض العاملين يرتكبون حوادث كثيرة لأنهم وجدوا في مواقف بها أخطار كثيرة، أو لأنهم تعرضوا لأخطار أكثر من زملائهم، وقد استعرض A. E. Arbons و "A. E. Errick" الأبحاث التي أجريت في هذا الصدد والإحصائيات المختلفة عن الحوادث، وخلصا إلى نتيجة مفادها "أن هذا لا يعني أن الإستهلاك للحوادث لا يوجد، لكننا حتى الآن لم ننجح في تعريفه ولا في تقدير أبعاده والعناصر التي تكونه، ولم نتوصل إلى أسلوب يضعه موضع الاستخدام العلمي".

(عبد الفتاح محمد دويدار، ص: 259)

ونلاحظ من خلال تعرضنا لهذه النظرية أنها ركزت في تفسيرها للحوادث على أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، لكن هذا غير كاف لأنه كثيرا ما تكون الحوادث ليس سببها العامل البشري، وإنما المناخ الصناعي بصفة عامة، أي قد ترجع هذه الحوادث إلى عدم ملائمة المحيط العملي بكل محتويه للفرد الذي يعمل في إطاره.

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة العملية على صحتها متعارضة، وفي الحقيقة هناك أشخاص يرتكبون الكثير من الحوادث، وأن أغلب الحوادث ترتكب من طرف فئة قليلة من الأفراد، فإن هذا بذاته لا يعد دليلا على صحة هذه النظرية، ثم إن الكثير من الدراسات الإحصائية لتوزيع الحوادث بين العمال توضح أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من الناس ليس إلا ضرورة رياضية، وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة.

ويشير العيسوي إلى أن التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاعتبار عامل الصدفة دل على وجود حوالي 15% فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة استهداف الحوادث، وعلاوة على ذلك فإن العوامل الأخرى غير استهداف الحوادث لم تكن مضبوطة، وإذا أمكن ضبطها والإبقاء فيها على عامل استهداف الحوادث فإن هذا الرقم سوف ينخفض، ومعظم الدراسات كانت تفشل في أن تأخذ بعين الاعتبار مقدار ما يتعرض له العامل من عنصر المخاطرة فيما يقوم به من أعمال، والمفروض أن يكون هذا القدر من المخاطرة الذي يتضمنه العمل متساويا، فقد يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره.

2-7 نظرية الحرية والأهداف واليقظة The Goals Freedom Alertness :Theory

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العال المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيد المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فينبغي ان يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة Alertness وجودة الإنتاج High Quality Production، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم أن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية وأثره في الوقاية من حوادث العمل والإصابات المهنية.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 107)

ومن خلال قرائتنا لهذه النظرية يتبين لنا بالرغم من أنها ركزت على الجانب السيكولوجي أو البيئة السيكولوجية غير الملائمة التي تؤدي إلى السلوكات العملية الرديئة من طرف الإنسان، إلا أنها أهملت إحدى الجوانب الأساسية التي قد يكون لها يد في وقوع حوادث العمل والمتمثلة في الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل أو التصميم السيئ والمعقد للآلات وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية تشغيلها.

3-7 نظرية الضغط والتكيف The Adjustment Stress Theory

هذه النظرية كسابقتها تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل working climate كعامل أساسي محدد للحوادث والإصابات المهنية، وتبعا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر stress يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث أكثر من العامل المتحرر من عوامل الضغوط والتوترات، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه النظرية الأولى (نظرية الميل لاستهداف الحوادث)، لكن الحقيقة غير ذلك فإن نظرية الاستهداف تشير إلى وجود خلل طبيعي دائم في البيئة التكوينية للإنسان، أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية كارتفاع درجة الحرارة ومرض العامل أو الضغط الناتج عن الإفراط في تعاطي الخمر.

(W. A. Keer, 1976, P: 07)

وقد أشار "Keer، 1946" أن نظرية استهداف الحوادث ونظرية الضغط والتكيف تكمل بعضها البعض، فهي متعارضة وإنما هي متكاملة، وفي نظره يحدد معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو التالي:

النظرية	النسبة المئوية
- نظرية الاستهداف للحوادث	1 - 15%
- نظرية اليقظة	30 - 40%
- نظرية الضغط والتكيف	45 - 60%

جدول رقم (02): يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات

(Source: Keet, 1946)

ومن خلال مقارنة النسب المئوية يتضح أن نظرية الضغط والتكيف تعد عواملها أكثر مسؤولية عن وقوع أغلب الحوادث والإصابات.

(عبد الرحمن العيسوي، ص: 278)

والملاحظ أن هذه النظرية قد ركزت في تفسيرها للحوادث على المناخ الصناعي المشحون بمصادر الضغوط والتوترات والمواقف المجهدة، لكنها -إلى جانب هذا- أهملت دور بقية العوامل الأخرى (النفسية والاجتماعية خاصة)، إذ تشير الدراسات السيكولوجية إلى أهمية المتغيرات الاجتماعية في بيئة العمل وضرورة تنشيط هذه العلاقات بما يعود بالفائدة على العمال والإدارة وبما يضمن أيضا تقليل مشكلاتهم وعدم تورطهم في الحوادث.

(عوض، 1987، ص: 103)

فلا يكفي أن تكون بيئة العمل مكتملة من حيث توافر الأجهزة والأدوات، بل من المهم وجود العلاقات الاجتماعية القوية وكذا التجانس بين أفراد جماعة العمل، وأن تضائل وضعف هذا التجانس يمكن أن يؤدي إلى تدني الإنتاج ويؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

كما تؤكد نتائج دراسات علم النفس الصناعي أن الكثير من الحوادث يعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، فضلا عما تقدم فإن شعور العامل بنقص التواصل وضعف المشاركة من شأنه أن يولد الضغط والتوتر الذي يجعل العامل عرضة للحوادث والإصابات المهنية.

4-7 النظرية القدرية The Destined Theory:

مفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط، أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد له حصانة من الإصابات والحوادث، والشقي

محروم من هذه الحصانة، وأنه يميل للوقوع في الحوادث والمزالق، وتلتقي هذه النظرية مع مضمون المثل الشعبي القائل: "المنحوس منحوس ولو خطوا على وجهه فانوس".

ويلاحظ من أول وهلة أن هذه النظرية لا يحكمها أي أساس منطقي، كما أنها تفتقد للإجرائية والموضوعية العلمية، وقد أكدت نتائج البحوث التي أجراها "Green & Woods" عكس ما يشير إليه أنصار النظرية القدرية، إذ أن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة نطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها.

(حمدي ياسين، ص: 199)

5-7 النظرية الطبية The Medical Theory:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي ميل إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات. لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها (الأمراض) المسؤولة عن التورط في الحوادث، فلقد أوضح "Graf" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية، وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري.

(سليم نعام، 1991، ص: 27)

6-7 نظرية علم النفس التجريبي The Experimental Theory:

تذهب الدراسات التجريبية النفسية أن للحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها، فالإختلالات السمعية أو البصرية للعامل يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، (أنظر: المتغيرات المرتبطة بالحوادث – حدة البصر-)، كما أن الضوء المبهر والطرق الوعرة وعدم ضبط الإطارات أو خلل الفرامل والماكنة ووجود

الضباب أو الظلام الدامس أو صغر سن العامل وخبرته وما إلى ذلك من متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى وقوع الحوادث، وهي متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها وضبطها والتحكم فيها.

(حمدي ياسين، ص: 200)

7-7 نظرية التحليل النفسي The Psychomalysis Theory:

تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى، وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي نقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات وغيرها.

ويمكن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين "فرويد" مدى ما للإصابات من دلالة، وأشار إلى أنها تصدر عن قصد، فهي تعبر عن نزعة، وأنها تحتل مركزاً معيناً في سلسلة العلاقات النفسية، ويورد العديد من الأمثلة التي تدعم هذه الرؤية من خبراته الخاصة مع مرضاه، على أن المحللين النفسيين يسيرون في هذا الاتجاه بخطوات أعمق ويركزون على الدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل الذي تنجم عنه الإصابة كحل لهذا الصراع، وهي في دفعها لصاحبها عادة ما تجده شيئاً فشيئاً مناسباً في المواقف الخارجية يصلح حلاً لهذا الصراع.

(عبد الفتاح محمد دويدار، ص: 262)

وما يؤاخذ على هذه النظرية أنها بالغت إلى حد كبير في إرجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد وصراعاته المتشعبة سواء مع ذاته أو مع بيئته ومحيطه وأغفلت المتغيرات الأخرى (اجتماعية، اقتصادية، تنظيمية) والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك الفرد وأدائه ومن ثمة الوقوع في الحوادث، ثم إن قول "فرويد" بأن الحوادث التي يتورط فيها الفرد – عن قصد- (كما ذهب إلى ذلك في مثال المحبرة) يجعلنا نتهم كل من وقع في حادث وأصاب

فسه بأنه مسؤول بالدرجة الأولى عن الإصابات التي ألحقها بنفسه، وهذا من شأنه أن يجعل الكل سواسية أمام الحوادث وتبرئة ساحة المسؤولين من تبعاتها.

8-7 نظرية المصادفة Theory of Contingent:

إن الحوادث وفق لهذه النظرية يمكن أن تعزى لعامل الصدفة، وهذا يعني أن جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث، وأنه لا توجد أية عوامل شخصية تميز شخصا عن آخر استعداده للوقوع في الحوادث.

(حمدي ياسين، ص: 200)

هذه النظرية - وإن كانت تبدو معقولة ومسوغة- إلا أن إلغاء العوامل الشخصية التي تؤدي إلى الحوادث أمر لا يبدو معقولا، ولو كانت الحوادث تقع بالصدفة لتوزعت وفقا للمنحنى الإعتدالي التكراري أي:

1. يتورط عدد قليل من الأفراد في حوادث قليلة جدا.
2. يتورط عدد قليل مثل الفئة الأولى في حوادث كثيرة جدا.
3. يتورط أغلب الأفراد في عدد متوسط من الحوادث.

غير أن الدراسات التجريبية لا تعضد هذا التوزيع للحوادث، وقد وضعت هذه النتيجة موضع البحث، وذلك بمقارنة الحوادث التي وقعت لبعض الأفراد في فترة معينة بالحوادث التي وقعوا فيها في فترة أخرى، وافترض أنه إذا كان الوقوع في الحوادث مسألة ترجع إلى الصدفة فإن عدد الحوادث التي يقع فيها بعض الأفراد في وقت يجب أن تكون مستقلة عن الحوادث التي تقع لهم في وقت آخر، وهذا لم يتحقق بالبحث.

وقد فحص "مارت" عالم النفس الألماني في سجلات الحوادث للضباط الألمان الذين أمّنوا على حياتهم لفترة 10 سنوات، فتبين أن الذين لم يتورطوا في حوادث خلال السنوات الخمس الأولى بلغ متوسط عدد الحوادث التي وقعوا فيها في

السنوات الخمس اللاحقة 0.52 حادثة، أما من حالات من لهم حادثة في الفترة الأولى فقد بلغ متوسط الحوادث التي وقعوا فيها في الفترة الثانية 0.91 حادثة، أما من حدثت لهم حادثتان أو أكثر في الفترة الأولى فقد بلغ متوسط ما تعرضوا له من حوادث في الفترة الثانية 1.84 حادثة.

(عبد الفتاح محمد دويدار، ص: 262)

وتشير بعض الدراسات إلى أن هناك توزيعاً عادلاً للحوادث، بمعنى أن الفرد الذي يرتكب حادثة لا يميل إلى حد كبير لارتكاب حوادث أخرى ولو لبعض الوقت، فالعامل الذي ارتكب حادثة قد يكون تحصل على نصيبه من الحوادث، على أن يترك فرصة الوقوع في الحوادث لعامل آخر لم يسبق له الوقوع في أي حادث، وتفسير ذلك أن العامل الذي وقع في حادثة تعلم كيفية تجنب الوقوع في الحوادث، وهذا الموقف يتماشى مع المثل القائل: "المؤمن لا يلدغ من الجحر مرتين".

(حمدي ياسين، ص: 197)

7-9 النظرية الاجتماعية:

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة، والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث، وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والإقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.

(عباس محمود عوض، ص: 30)

10-7 النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية خلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد، في حين ترى هذه النظرية أن ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينها، بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية.

(محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازعة، 1996، ص: 597)

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج ، الدراسة التي قام بها " H. Heinrich حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث، أما الظروف البيئية فتتسبب في 12% تقريبا.

(H. Heinrich, 1995, P: 140)

بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي National Safety council بالولايات المتحدة الأمريكية إلى ما يلي:

- ❖ 18% من الحوادث ترجع إلى تقنية غير مأمونة.
- ❖ 19% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة.
- ❖ 63% من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير الآمنة.

(biak. R.P, 1963, P: 25)

إن المتأمل بعمق في الرؤى التي تتبناها هذه النظريات في تفسيرها للحوادث تبين له مدى الاختلاف الموجود بينها، فكل واحدة من هذه النظريات ركزت اهتمامها على جانب واحد دون الجوانب الأخرى في تحليل ظاهرة الحوادث، هذا ما جعلنا لا

نستطيع ترجيح نظرية على أخرى مهما كانت طروحاتها معقولة ومسوغة، فالإنسان وحدة سيكوفيزيوسوسولوجية معقدة تؤثر بخصائصها وسماتها وتتأثر بالبيئة والمحيط الذي تتواجد فيه، وبالبحث الدقيق والاستقصاء المنظم يمكن للباحث في ظاهرة الحوادث الوقوف على أسبابها وتحليل مصادرها ثم وضع البرامج والأسس للحد منها أو على الأقل التقليل من عددها.

8- نتائج حوادث العمل:

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

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

وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي:

- 1) تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

- (2) تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.
- (3) تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة ل:
- أ- مساعدة العمال المصابين.
 - ب- لإجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.
 - ج- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.
 - د- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.
- (4) تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
- (5) تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.
- (6) الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.
- (7) الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.
- (8) تأثير سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج (محليا وإقليميا ودوليا).

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقاً من مفهومها ووصولاً إلى النتائج التي تخلفها على أكثر من صعيد يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل، فما على الجهات المعنية بالأمن الصناعي إلا أن تدرس هذه الظاهرة وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها ومن ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفره المنظمة لعمالها من أساليب وقائية وإرشادات توعية بغية الحفاظ على الطاقة البشرية وعلى العتاد وبصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة والحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.

الفصل الثاني

الأمن الصناعي

- تمهيد.

1- تحديد مفهوم الأمن الصناعي.

2- التطور التاريخي للأمن الصناعي.

3- مهام الأمن الصناعي.

4- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي و منع الحوادث.

5- الأمن الصناعي في الجزائر.

6- أهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية و الأمن الصناعي في الجزائر.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد :

يعتبر موضوع الأمن الصناعي من المواضيع التي تشد اهتمام الدارسين في مجال علم النفس العمل والتنظيم، وذلك للدور الكبير والمهم الذي يوليه للعمال من خلال توفير الجو الملائم للعمل والظروف الفيزيائية الحسنة وكذا الحرص على ضرورة الإهتمام بالوسائل الوقائية أثناء العمل. وفي هذا الفصل سنحاول التطرق لموضوع الأمن الصناعي من خلال تعريفه وتاريخه وكذا مهامه، بالإضافة إلى التطرق للأمن الصناعي في الجزائر وذكر مختلف الهيئات المسؤولة عن الأمن الصناعي، كما لا ننسى الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي.

1- تحديد مفهوم الأمن الصناعي:

1. مفهوم الأمن الصناعي:

نشأ هذا المفهوم بتطور وتعقيد الصناعة، ويختلف المفهوم باختلاف السياسات الاقتصادية وتعدد الفروع والتخصصات العلمية، فمفهوم الأمن الصناعي في علم النفس يختلف عنه في علم الاقتصاد أو الحقوق أو علم الاجتماع.

إلا أنه لا يمكن الفصل بين هذه التعاريف فصلاً كاملاً إذ تهدف تميل كلها إلى تحقيق هدف واحد وهو وقاية العمال من الأخطار المهنية من جهة، ورفع مستوى الإنتاج من جهة أخرى، وصيانة الآلات.

❖ إن كلمة "أمن" اصطلاحاً أخذت من اللاتينية *Secuvas – Securitas* ومعناها إحساس الفرد بوجود الأمان وابتعاد المخاطر عليه. (العايب رابح، 2005، ص: 110).

❖ لقد عرف الدكتور "عبد السميع علي" الأمن الصناعي على أنه "تحقيق سلامة العمال في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية".

إن هذا التعريف أكد على النواحي الصحية والنفسية للعمال وأهم الجانب المادي الذي هو الأخير يتمثل في رفع مستوى الإنتاج أو حماية الآلات والوسائل المادية التي تحمي الموارد المادية، كما أهمل الجانب الاجتماعي والذي يعتبر العامل جزءاً لا يتجزأ من المجتمع.

ويرى "أحمد محرز" أن الأمن "هو توفير وسائل الوقاية من الحوادث". هنا يركز على عنصر واحد وهو الوسائل الوقائية وتوفيرها لتفادي الأخطار المهنية وأهم العامل النفسي والصحي والاجتماعي للعمال.

وفي قاموس "لاروس" يعرف الأمن الصناعي بمعنى أكثر تحديد بأنه غياب الخطر (خطر الحادثة)، وفي مقال معتنون ب: "مقاربة علمية لأمن العمل" بمجلة "Le travail Humain".

يقول كل من "Faur et devez et M.Mcazamian" نظام الأمن، وضع الأمن، الأمن الاجتماعي، التجمعات الجماهيرية للأمن، حزام الأمن... الخ، هذه العبارات أخذت عشوائياً موضحة اختلاف الميادين وكذا تغيير المعاني لكلمة "أمن".

ويعرف "Dierre Colonie" الأمن بأنه "غياب كل خطر أثناء العمل". ويؤكد على غياب حالة الأمن المطلق، فالأمن في نظره هدف مقصود يجب تحقيقه.

(JACKIE BOISSOLIER et GERARD BOU, 1977,P:24.)

أما "رستم لطفي" فهو يعرفه على أنه "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل".

ويعتبر هذا التعريف شاملا نوعا ما لاهتمامه بالإجراءات التي تتخذ للتقليل من حوادث العمل، كما أدخل عنصرا هاما يتمثل في ضرورة توفير ظروف عمل مناسبة، ويرى أن الأمن لا يتمثل في وسائل الوقاية، بل إن الظروف العملية كذلك لها دورها وتأثيرها.

أما في قاموس علم النفس فإننا نجد: "الأمن يدرس بجانب الإعاقات التي تنعكس عموما على حوادث العمل والتي بدورها تشل الإنتاج".

وورد في تعريف "السيد رمضان" أنه "يستهدف زيادة الإنتاجية وبعبارة أخرى هو فرع يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضى العمال".

(مرجع سبق ذكره، ص:111).

2- التطور التاريخي للأمن الصناعي:

إن مئات الآلاف من الأشخاص الذين يعملون اليوم من أجل تحسين ظروف العمل وفي ميدان الأمن الصناعي يعتقدون ربما أنهم هم الأوائل في هذا الميدان، إما أن الحقيقة هي الأمن الصناعي من حوادث العمل ومن الأمراض المهنية له جذور تاريخية قديمة جدا.

ففي القرن الرابع قبل الميلاد كانت الكتابات العلمية ل: "أبو قراط Hippocrate" الطبيب الكبير في ذلك العصر قد تطرق من خلالها لبعض الأمراض المهنية كأمراض التسمم الرصاص "Saturnisme" وهو يصيب خاصة العمال المشتغلين بالرصاص وبعدها بفترة طويلة في روما في كل من المهندس المعماري "Vitrus" والطبيب "Classe" اللذين اتبعا طب "أبو قراط" صاحب 37 كتابا في العلوم في القديم وهو الذي أشار إلى نوع من الأقفنة الواقية التي يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة ووصف أخطار التسمم بالزنك والكبريت ووسائل الوقاية منها، ثم جاء من بعده "باليونس" (150-200م) حيث كشف حقائق كثيرة من علم التشريع، وقد قام بزيارة مناجم النحاس بـ "قبرص" التي كاد أن يفقد حياته فيها بسبب شدة أبخرة النحاس ودخان المتطاير، وقد وصف خطورة حالتهم

أثناء العمل، كما أشار في تقاريره إلى تعرض الطلاب إلى مثل هذه الخطورة وهذا أثناء سهرهم على الشموع ليلاً.

ثم بعدها في القرن الثامن عشر ظهر "**Etiène Boileay**" الذي ذكر في كتابه تحت عنوان "**Livre des métiers**" أن البنائين لابد من امتلاكهم أو حصولهم على قفازات لحمايتهم من أضرار الإسمنت والجبس، وفي نفس الفترة الطبيب الإسباني "**Arand Devillemeure**" كيميائي قديم وعالم بالهوائيات الذي قام بدراسة عن مميزات الكحول ووضع القائمة الأولى والكاملة عن الأمراض المهنية ملاحظاً ومحللاً العوامل المسببة فيها الحرارة، الرطوبة، غبار، تسمم... الخ.

وسنوات بعد الطبيب والمهندس "**George Agnicola**" أظهر من خلال كتابه "**Dermatallica**" القواعد الأساسية لتكوين التقني وكذلك لحماية عمال المناجم واستخراج المعادن، وذكر الأمراض الناتجة عن المعادن وتقنيات التهوية، كما قام بدراسة أوقات العمل في ثلاث مناصب عمل.

(مرجع سبق ذكره، ص: 105).

وفي أواخر القرن التاسع عشر ظهر "**رامازني**" الذي لقب بـ "**أبو قراط**" في الطب المهني في كتاب له عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة، وقد ذكر في كتابه كل الأنواع المختلفة للأمراض التي تخص الزراعة والصناعة والتجارة، كما أشار إلى طرق الوقاية والعلاج الخاصة بذلك، وقد تناول في هذا المرجع وصف كثير من الأمراض خاصة الجلدية التي لازالت الدراسات الطبية تتناولها اليوم، وإلى جانب تطور هذه الدراسات هناك تطور اجتماعي يأخذ زاوية أخرى وهي تدعو إلى الإصلاحات الاجتماعية وهذا عن طريق تحسين ظروف العمل، وكان "**روبرت أون**" هو رائد هذا الميدان والذي اهتم لسوء وضعية العمال، وبعد اضطرابات وثورات في القرن التاسع عشر تمخضت محققة للعدالة كمنع الرق وتشريع العمل والعمال. وقد كان لألمانيا الفضل الأسبق لإعطاء حق العلاج للعمال من حوادث العمل، حيث أصدرت سنة 1882 قانوناً يلزم أصحاب الأعمال كالتأمين ضد حوادث العمل التي يصاب فيها عمالهم ثم تتبعها إنجلترا عام 1982.

3- مهام الأمن الصناعي:

إذا كان الغرض من الأمن الصناعي هو تحقيق درجة ونسبة عالية من الوقاية والحماية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات وكذا سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في سوق الصناعة فإنه بذلك يقدم خدمات، أي أنه إدارة خدمات تخدم

المؤسسة، ويأتي تقييم مقياس وحجم فعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى وليس فيما حدث، ذلك أن المهمة الأساسية للأمن الصناعي هي مهمة وقائية mission préventive، ولقد أصبحت مهام الأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق، إضافة إلى وضع كل الترتيبات والإجراءات مع بعضها البعض.

(علي غربي، بدون تاريخ ص: 134).

كما يلعب الأمن الصناعي دورا كبيرا في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ومراعاة ظروف العامل النفسية والصحية، هذا من ناحية الجانب البشري، ومن ناحية أخرى فإنه يسعى كذلك إلى حماية الجانب الاقتصادي وهذا بتوفير دفع التعويضات الناتجة عن الحوادث والتي تعود إلى المؤسسة بالربح والزيادة في الإنتاج، ويهدف كذلك الأمن الصناعي إلى تحسين أساليب الإرشاد والتوجيه واختيار العمال المناسبين وتوفير التأمينات الصحية وخلق التوعية الوقائية عن طريق التكوين على الأمن والوقاية من الحوادث.

ومن بين المهام التي يسعى الأمن الصناعي للقيام بها ما يلي:

- أ- حماية العمال من الإصابات وحوادث العمل.
- ب- حماية الآلات والأدوات والمحافظة عليها من التخطم والتلف.
- ج- المحافظة على المواد الخام وبقائها صالحة الإستعمال وذلك عن طريق التخزين السليم.

لذلك يجب مراعاة شروط الأمن الصناعي في الخطوات التالية:

- ❖ عند تصميم المشروع.
 - ❖ في أماكن تولد الخطر داخل المصنع.
 - ❖ أثناء اختيار العمال الصالحين للعمل.
- فالهدف الأساسي وقائي وعلاجي، أما الوقائي فهو يهدف إلى منع الحوادث قبل وقوعها، والثاني علاج من الأخطار التي تقع.

(العايب رابح، 2005، ص: 103).

4- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي ومنع الحوادث:

يقوم الأمن في أية مؤسسة بمهمة الحراسة وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات بمختلف أنواعها، ولها تسعى كل مؤسسة إلى توفير طرق ووسائل عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة، ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية، ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه الأمثل يجب أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين رئيسيين هما: وسائل الحماية المادية، ووسائل الحماية التنظيمية، فإذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أية مؤسسة لا يولي الاهتمام والأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي، أما الآن فقد اختلف الوضع، إذ لا بد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية التي تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية.

إن البرنامج الأمني في المؤسسة يعتمد في تحقيق الحماية والسيطرة على أسلوبين هما: السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية.

إن السلامة في الصناعة أمر حتمي لا مفر منه، وذلك أن الصناعة لا تتحمل وقوع حوادث تؤثر على سيرها وإنتاجيتها خاصة وأنها أمر مكلف سواء كانت الخسائر مادية أو بشرية، ومن هذا المنطلق لا بد أن يتوفر برنامج لمنع الحوادث أو برنامج للسلامة تفرضه طبيعة العملية الإنتاجية وما ينشأ عنها من أخطار مختلفة، فالصناعات الكيميائية والبيتروكيميائية وما تحتويه من مخاطر صحية وبيئية إضافة إلى أخطار الحرائق أوجب أن تقوم إدارة السلامة ومنع الحوادث والخسائر بوضع برنامج عملي وعلمي يتمكن من السيطرة على أداء العاملين والمعامل والآلات والتجهيزات المختلفة وبيئة العمل لضمان مجال عمل خالي من الحوادث وكل ما يعكر سير العملية الصناعية، إن برنامجا كهذا إنما يقوم بدور حساس وخطير في المؤسسة قد يؤدي فشله إلى توقف العمل كلياً، وتوقع كل أنواع الخسائر الممكن حدوثها، هذا وتجدر الإشارة إلى أن إعداد برنامج متكامل وناجح لمنع الحوادث يتوجب إقناع الإدارة والعمال به ومساندتهم لأنه يسعى قبل كل شيء إلى وقاية العاملين من الحوادث، أي تهيئة كافة الظروف اللازمة لمنع الحوادث وتخفيض عددها إلى أقل عدد ممكن، وتتم عملية إقناع الإدارة بتبنيها للبرنامج بوضعها للسياسات والتعليمات التنفيذية، وأن إعداد هذه التعليمات يمثل جزءاً من وظيفتها عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من ناحيتين: الاقتصادية والقانونية وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج وما يمكن أن يتحقق من ورائه ثم بيان الالتزامات التي تفرضها قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية.

(علي غربي، دون تاريخ، ص: 138).

5- الأمن الصناعي في الجزائر:

لم يكن الأمن الصناعي في الجزائر في بدايته يحظى بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال، حيث النسيج الصناعي لم يكن متطورا وأن العامل الجزائري كان يعمل بأجر ضعيف تحت ظروف عملية قاسية، ولكن بعد الاستقلال تم تجديد قانون الأمن الصناعي الموروث، وقد عرف هذا الأخير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية وإنشاء العديد من المصانع وتشغيل مئات الآلاف من العمال، وهذا الاتساع الهائل ومع التقدم التكنولوجي جعل المشروع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا الميدان وانفرد الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل بوضع ترسنة قانونية تؤكد على الأمن الصناعي وحماية العامل من حوادث العمل خاصة المواد من 242 إلى 302، كما أصدر المرسوم التنفيذي 66-75 بتاريخ 29 أبريل 1975 وكذا المرسوم رقم 67-75 بنفس التاريخ.

(العايب رابح، 2005، ص: 106).

كما ضمت صراحة المادة 24 من قانون العمل الجزائري أن تكون المحلات وأماكن العمل التي يشتغل فيها العمال نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية والسلامة وبالتالي يجب على المؤسسة تنفيذ الالتزامات التالية:

1- أن تقوم بضبط الضجيج والضوضاء على المستوى الملائم في بيئة العمل، وذلك وفقا للمعايير التي تصدر بتا قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

2- أن يضع بمتناول العمال بالمؤسسة أو الوحدة كافة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة التامة ولا سيما أماكن حفظ الملابس وأماكن المغاسل ودورات المياه.

3- أن يعد مطعم في المؤسسة يقوم بإعداد الوجبات الغذائية للعمال وأن يضع في متناولهم الماء الصالح للشرب وذلك في الأحوال التي تحددها القرارات، ولا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بهذه الالتزامات على أكمل وجه ما لم يكن تعاون معه من جانب العمال، ولهذا فقد ألزم القانون عمال المنشآت بمراعاة ما يلي:

﴿ أن يتناول وجبات طعامهم في مطعم المؤسسة أو المكان المخصص لذلك الغرض.

﴿ أن يمتنع العامل عن إحضار أو توزيع أي مشروب كحولي في أماكن العمل ويعاقب القانون على مخالفة الالتزامات السابقة الذكر بالغرامة.

وضمامنا لتحقيق الغرض الوقائي والأمني تشرع في هذا الغرض سنة 1984 من طرف جبهة التحرير الوطني بتنظيم الندوتين الوطنيتين حول الصحة والأمن وطب العمل، وتوصيات اللجنة المركزية ودورتها 17 المخصصة للصحة خاصة، وفي وقتنا الحالي حيث الأزمة الصناعية مست اليوم معظم بلدان العالم لثالث بكل شدة حيث أصبح من الضروري مكافحة حوادث العمل والأمراض المهنية بحيث تمثل مطلب حيوي بالمواجهة للآثار السلبية وضمن الشروط الكفيلة لبلوغ الأهداف المنوطة بتنميتها الاجتماعية والاقتصادية.

إضافة إلى هذا صدرت مجموعة من القوانين والأحكام في مجال الأمن الصناعي وحوادث العمل نوجزها فيما يلي:

☞ قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

☞ المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل.

☞ المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد للمبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي.

☞ قرار مؤرخ في 13 فيفري 1984، يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

☞ القرار الوزاري رقم 96-19 بتاريخ 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

☞ المرسوم رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق

بالوقاية في مجالي حوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم.

☞ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا.

(العايب رابح، 2005، ص:107).

6- أهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية والأمن الصناعي بالجزائر:

من أجل وقاية العامل من الحوادث والأمراض المهنية تم إنشاء هيئات مختصة بالوقاية والصحة المهنية تابعة لوزارتي العمل والتكوين المهني والبناء والأشغال العمومية وهي كما يلي:

1-6 الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات:

هذه الهيئة لها فروع في الجزائر وقسنطينة ووهران، هدفها القيام بنشاط وقائي يتمثل في إجراء بحوث طبية على العمال و إجبار المستخدمين وإرشادهم إلى الطرق الوقائية والاحتياطات التي يجب توفيرها والأمن للعمال.

2-6 هيئة الحماية التابعة للبناء والأشغال العمومية:

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

3-6 المعهد الوطني للنظافة والأمن:

يأخذ على عاتقه توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات وذلك بخلق روح الأمن والاطمئنان للعمال، ويقوم أعضاء هذا المعهد بالتعاون مع هيئات أخرى وينحصر عمله في توعية الإطارات وذلك بتنظيم الملتقيات والندوات حول النظافة والأمن والصيانة.

4-6 وزارة العمل والحماية الاجتماعية:

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

5-6 المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة:

يقدم هذا المعهد تعليمات هامة للأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل عن طريق المجلات والدوريات التي تبعثها إلى كل المؤسسات العامة في بلادنا.

6-6 وزارة الصناعة:

وما تقوم به من مراقبة خاصة في الأمن الصناعي التي تقوم بإخراج المجالات الخاصة بهذا الشأن، وكذلك للفترات التدريبية التي تقوم بتعليم وإرشاد العمال فيما يخص استعمال الأمن الصناعي ووسائل الوقاية للتخفيض من حوادث العمل، وذلك على شكل تربية بالنسبة للعمال في هذا المجال.

7-6 وزارة الصحة:

وما تقدمه من إسهامات عن طريق نشراتها الخاصة بالتوعية الصحية لتفادي الوقوع في الحوادث المهنية، وقد شاركت مع وزارة العمل في المؤتمرات التي نظمت لموضوع الأمن الصناعي.

8-6 النقابات:

وما تلقى من دور في توعية تثقيفية فيما يخص استعمال وسائل الأمن بالنسبة لتفادي الأخطار المهنية في المؤسسات، وذلك باشتراك الجهات كوزارة الصحة ووزارة العمل ورجال الحماية المدنية، ووزارة الإعلام والثقافة من خلال الندوات والأفلام السينمائية الخاصة بالأمن الصناعي وذلك تحت إشراف الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

(العايب رابح، 2005، ص: 109).

7- وظائف لجان الأمن الصناعي:

ومن أهم وظائف تلك اللجان أن تباشر على الأخص ما يلي:

- أ- مناقشة حالة الأمن الصناعي وما يقع من حوادث أو إصابات ومعاينة مكان العمل.
- ب- البحث عن ظروف الأعمال الصناعية الجديدة واتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية منها.
- ج- اتخاذ الوسائل والخطوات الكفيلة بتوجيه اهتمام عمال المنشآت إلى أهمية الأخذ بأسباب الوقاية واتباع وسائلها، كاستخدام الملابس كالحوذات والنظارات والأقنعة وواقيات الأذن والبدن وغير ذلك من معدات الوقاية الشخصية.
- د- المساهمة في وضع اللوائح والتعليمات الواقية وبحث المقترحات واستبداد الرأي فيما يلزم من وسائل الوقاية السابقة.
- هـ- العناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ وتدريب العمال عليها.

❖ خلاصة الفصل:

مما سبق ذكره على الأمن الصناعي، يمكن القول أنه يعتبر من بين الإستراتيجيات الأكثر أهمية المعمول بها داخل المؤسسات الصناعية، ولا يمكن بأي حال من الأحوال تصور مؤسسة خاصة المصنعة منها تخلو من الوسائل الأمنية والوقائية لأن الهدف من كل هذا هو الحفاظ على سلامة العامل بالدرجة الأولى، وحماية المعدات والأجهزة بالإضافة إلى تحسين صورة المؤسسة في الأسواق الصناعية محافظة بذلك على كيانها وبقائها، فالأمن الصناعي يعتبر بمثابة الحارس الذي يسهر على سلامة المؤسسة بشقيها البشري والمادي.

المفصل الرابع

الروح المعنوية

- تمهيد

1. مفهوم الروح المعنوية
2. العوامل المؤثرة في الروح المعنوية
3. مظاهر الروح المعنوية لدى الفرد والجماعة
4. شرط تحقيق الروح المعنوية العالية
5. قياس الروح المعنوية
6. أثر الروح المعنوية في الإنتاج
7. العلاقة بين الروح المعنوية والإشراف

خلاصة الفصل

- تمهيد :

إن دراسة وتحديد الروح المعنوية كانت ولا زالت ملحة لكل التنظيمات سواء كانت صناعية أو عسكرية، أو تربوية أو سياسية، لأنها تتعلق برضى الفرد واندماجه مع الجماعة وتجاوبه مع عمله، وهذا راجع إلى طبيعة الإنسان ذاته بما يملكه من رغبات يسعى لتحقيقها في إطار الشعور بالرضى والارتياح النفسي، وما الصور التي تنجر عن المعنويات المنخفضة بين العاملين كالإضراب والانتقال من عمل لآخر وعدم تماسك الجماعة وانخفاض الإنتاج إلا دليل على أهمية الروح المعنوية مما جعل مختلف التنظيمات الحديثة تهتم بوضع برامج متطورة آخذة بعين الاعتبار الجانب المعنوي للأفراد، وأصبحت تعمل على تنمية الوسائل والأساليب المادية والمعنوية، وإلى اكتشاف وتفسير مشاعر الأفراد، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الروح المعنوية والعوامل المؤثرة فيها ومظاهرها بالنسبة للفرد والجماعة، بالإضافة إلى شروط تحقيق الروح المعنوية العالية وكيفية قياسها.

1- مفهوم الروح المعنوية:

يقصد بالروح المعنوية (moral) تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة الأفراد التي تتميز بالشعور بالثقة في الجماعة وثقة الفرد في دوره في الجماعة، وكذلك الشعور بالولاء اتجاه الجماعة والاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة، وعلى ذلك فالروح المعنوية للجماعة تتكون من الروح المعنوية لمجموعة أفراد هذه الجماعة، وتشير الروح المعنوية إلى وظيفة الجماعة ووحدة وتماسكها.

فالروح المعنوية إذن تشير إلى العلاقات بين الإنسانية بين أفراد الجماعة، كما تشير إلى علاقة الأفراد بالقيادة وإلى إحساس العامل بالرضى عن نفسه وعن عمله، ويخطئ أصحاب الأعمال عندما يعتقدون أن الروح المعنوية تتوقف على مجرد زيادة الأجور ومع ذلك تستمر شكوى العمال عن العمل.

(عبد الرحمن العيسوي، 1998، ص99).

معنى ذلك أن زيادة الأجور ليست وحدها كفيلة بارتفاع معنويات الأفراد بل هناك عوامل أخرى أساسية ومهمة من شأنها أن تعمل على رفع المعنويات، منها مثلا العلاقات الإنسانية التي تجمع بين الأفراد وقلة حوادث العمل. كما يعرف " Paul Albou" الروح المعنوية بأنها « إدارة موجهة للوصول إلى هدف مشترك »

(Paul Albou,1981,p83)

هذا التعريف أعطى للروح المعنوية عبارة مفهوما شاملا حيث لم يحددها في بعض الأمور أو الحاجات، فأصبحت إدارة جماعية موجهة للوصول نحو هدف مشترك، وفي هذه الحالة من الإدارة تتحدد المصالح والحاجات وعلى ضوءها تعمل الجماعة على تحقيق الهدف المشترك.

ويرى (Mors & Kahn) أن الروح المعنوية عبارة عن محملة مشاعر الرضا التي يحوزها العامل نتيجة لاشتراكه في الجماعة.

(منصور فهمي، 1978، ص333)

يلاحظ من خلال التعريف أن الروح المعنوية عبارة عن شعور وإحساس، غير أن هذا الشعور الذي يحس به الفرد هو شعور بالرضى نتيجة انتمائه للجماعة واشتراكه واندماجه فيها، إذن هناك تأكيد على تكيف العامل مع عمله والصلات التي تنشأ بين العمال في العمل من شأنها أن تعمل على رفع المعنويات.

إضافة إلى عدة تعاريف أخرى تعرضت لمفهوم الروح المعنوية، غير أنها اختلفت من حيث الاتجاه، فمنها التعاريف التي ركزت على الجانب الفردي ومنها ما ركزت على الجانب الجماعي والأخرى تجمع بين الجانبين معاً، وفيما يلي عينة من هذه التعاريف:

1-1 الاتجاه الفردي:

يرى البعض من العلماء أن الروح المعنوية تمس الفرد وتصف لنا مشاعره وتقبله لعمله وفي هذا محاولة لربط الروح المعنوية لمتطلبات الفرد وإمكانياته وقدراته على التكيف مع عمله، فمنهم من يرى أن الروح المعنوية تعتبر أساساً مسألة فردي وتصف مشاعر الفرد اتجاه عمله ومدى رضاه عن هذا العمل.

صلاح الشناوي، 1970، ص: 463

ومن مؤيدي هذا الاتجاه "Filtman" الذي يرى أن "الروح المعنوية هي تقبل الفرد لأهداف الجماعة، وتشير إلى اشتراك الفرد مع الجماعة باعتبار أن الروح المعنوية متوقفة على القدر الذي يشبع به الفرد حاجاته".

(محمود خيرى، 1967، ص: 53)

من خلال هذا الاتجاه يتضح أن هناك علاقة بين إشباع الفرد لحاجاته وقدرته على التكيف مع العمل بارتفاع معنوياته، مما يسمح بالقول أنه كلما زادت مشاعر رضى الفرد عن عمله وعن

الجماعة التي يشترك معها كلما زادت وارتفعت معنوياته.

2-1 الاتجاه الجماعي:

يركز هذا الاتجاه على الجماعة دون الفرد، ويرى أن الروح المعنوية تتمثل في الجماعة ككل، وأن مشاعر الأفراد وحاجاتهم مرتبطة بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وما الفرد في هذا الاتجاه إلا جزء من الجماعة، وقد وصفت دائرة المعارف للعلوم الاجتماعية تعريفاً في هذا الاتجاه أن "الروح المعنوية هي مثابة الجماعة نحو تحقيق هدف جماعي وأن وجود الجماعة يقوي من معنويات الأفراد".

(مرجع سبق ذكره، 1967، ص: 53)

إذن وعلى عكس الاتجاه الفردي فإن الاتجاه الجماعي يرى أن الروح المعنوية تعبر عنها الجماعة، وحيث أن الجماعة متكونة من أفراد فإن مشاعر كل فرد

مرتبطة بهذه الجماعة مما يسمح بتحقيق الأهداف الجماعية وبالتالي ارتفاع معنويات الأفراد.

وهناك من علماء النفس الاجتماعي من يستخدم مفهوم التماسك في تحديد مفهوم الروح المعنوية التي تقتضي التواصل والمشاركة والشعور بالمحبة المتبادلة بين أعضاء الجماعة، ويمكن الإشارة إلى الروح المعنوية بأنها رغبة الجماعة في بلوغ هدف معين، كما قد يشار إليها على أنها إخلاص أو شعور بالإخلاص والحماس اتجاه أهداف الجماعة ونشاطها، ومن أكثر التعاريف قبولا تعريف "Waren" بأنها "اتجاه أساسه الثقة والمثابرة في العمل والتمسك بمثل الجماعة".

ومن معايير الروح المعنوية تماسك الجماعة وخاصة إذا كان هذا التماسك نابعا من ذاتها وليس مفروضا عليها من سلطة خارجية، ومن العوامل الرئيسية المؤدية إلى تماسك الجماعة توحيد أهدافها.

(عبد الرحمن العيسوي، 1998، ص: 100)

ونظرا لأن هناك عدة عوامل تساهم في عملية تماسك الجماعة فإننا سنعرض نوعين من العوامل، إحداهما داخلية - نفسية واجتماعية- والأخرى خارجية.

3.1- العوامل الداخلية للتماسك:

يمكن التعرض لثلاثة نماذج من عوامل التماسك الداخلية فيما يلي:

يتمثل النموذج الأول فيما ذهب إليه الدكتور "أحمد عزت راجح" في حصره لهذه العوامل في النقاط التالية:

❖ التجانس بين الأعضاء، أي أن يكون الأعضاء متقاربين قدر المستطاع في المزاج وفي الاهتمامات والقيم.

❖ قدرة الجماعة على إرضاء حاجات أعضائها كالحاجة إلى الأمن والوقاية من الحوادث المهنية والتقدير واحترام الذات.

❖ إدراك الأهداف إدراكا واضحا من طرف جميع الأعضاء وإدراك طرق هذه الأهداف.

(أحمد عزت راجح، 1965، ص ص: 521- 522)

أما النموذج الثاني فيتمثل فيما ذهب إليه الدكتور "حنفي محمود سليمان" والمتمثل في النقاط التالية:

- ❖ كلما زادت درجة التعاون بين الأعضاء كلما زادت درجة تماسك الجماعة.
 - ❖ إن نجاح الجماعة في تحقيق أهدافها يعمل على زيادة التماسك بين الأعضاء.
 - ❖ وللقيادة أثر هام في درجة التماسك
 - ❖ كلما زادت الحرية في الاتصال بالآخرين كلما زاد الرضى وقويت درجة انجذاب العضو للجماعة.
- (حنفي محمود سليمان.(بدون سنة)، ص237).

أما النموذج الثالث والأخير هو ما توصل إليه الدكتور "لويس كامل مليكة" في حصره لعوامل انجذاب الأعضاء إلى الجماعة في خمس نقاط نوجزها فيما يلي:

◀ المكانة:

حيث أنه كلما زادت مكانة الفرد داخل الجماعة كلما زادت المكانة التي يحتمل أن يحصل عليها إذا انضم إلى الجماعة، كلما زادت القوة التي تدفعه إلى الانضمام للجماعة.

◀ العلاقة التعاونية:

تعمل علاقات التعاون بين أعضاء الجماعة على بقاءها متماسكة عن طريق احترام المعايير ومشاركة الأفراد في تحديد الأهداف، وإقامة المعايير التي يلتزمون بها.

◀ ازدياد التفاعل بين أفراد الجماعة:

فجاذبية الجماعة تزداد بالنسبة للأعضاء الذين يشعرون بأنهم موضع اهتمام وتقدير وتقبل من الجماعة .

◀ الأحداث الاجتماعية:

إذا اشتد الضغط على الجماعة من الخارج ازداد تماسكها وإذا مرت بأحداث قوية تدعمت الروابط بين الأعضاء وقوي التماسك.

◀ التشابه بين أعضاء الجماعة:

قد تؤدي أنواع معينة من التشابه بين أعضاء الجماعة إلى زيادة تماسكها وسبب ذلك أن كثير من الناس ينظمون إلى الجماعة كي يفهموا أنفسهم فهما أحسن عن طريق مقارنة أنفسهم للآخرين.

(لويس كامل مليكة، 1963، ص ص 58-161).

وعلى العموم فإن هذه النتائج الثلاث يمكن إجمالها وتنسيقها مع بعضها لتعطي نتيجة كاملة ومترابطة حول تماسك الجماعة.

1- العوامل الخارجية للتماسك:

هناك العديد من العوامل الخارجية التي تؤثر في درجة التماسك تأثيرا كبيرا خاصة على جماعات العمل، لذا سنتعرض لأهم عامل من هذه العوامل والذي يتمثل في:

الإدارة والإشراف:

إن الإشراف الجيد يعمل على توطيد أواصر الأخوة ويدعم العلاقات الاجتماعية بين جماعات العمل ويجعل أعضائها أكثر ولاء وانسجاما مع الإدارة أو يجعلهم في صراع مستمر معها وبالتالي فإن درجة التماسك تتوقف على معاملة الإدارة والمشرفين للجماعات، فتماسك هذه الجماعة يتأثر بوجود خطر خارجي يهدد الأعضاء كأن يتهدهدهم رئيس، أو تغيير مفاجئ في طريقة العمل ونوعه، فادا واجهت هذه المخاطر الخارجية جماعات العمل أدى بها ذلك إلى التماسك، والجماعة المتماسكة هي التي يتميز أعضاؤها بأنهم يميلون إلى الإنتاج على نفس المستوى الذي تختاره الجماعة وترتضيه وليس المستوى الذي تختاره الإدارة، ذلك أن الجماعة إذا اصطدمت بالإدارة أدى بها الأمر إلى اتحاد مواقف سلبية منها، كما أن للإدارة دورا أساسيا يؤثر مباشرة على تماسك الجماعات.

(أحمد عزت راجح. 1965، ص ص 250-252).

ففي بعض المواقف التي تتميز بوجود ضغط من الإدارة على الجماعات فإن ذلك يؤدي إلى تماسك وارتباط الجماعة في مواجهة الإدارة، ففي هذه الحالة يشعر أعضاء الجماعة بأن ضغطا أو تهديدا ينصب عليهم من جانب الإدارة لذلك ينتابهم شعور بضرورة اتحادهم وتماسكهم وترابطهم من أجل مواجهة هذا الضغط والتهديد، ويمكن أن يكون لدرجة تماسك وارتباط الجماعات أثارا ايجابية أو سلبية

على التنظيم، وتتوقف سلبية أو ايجابية تماسك وارتباط الجماعة على مدى الاتفاق بين أهداف الجماعة والأهداف التنظيمية.

(محمد علي شهيب، 1976، ص193).

فإذا كانت أهداف الجماعة تخالف أهداف التنظيم فإن تماسك الجماعة يكون سلبيا على التنظيم أي نقل الفعالية والكفاية الإنتاجية للجماعات وبالتالي إلى التأثير على التنظيم، أما إذا كانت أهداف التنظيم تتفق مع أهداف الجماعة فإن تماسكها في هذه الحالة يصبح إيجابيا على التنظيم بحيث تقوى الروح المعنوية ويزيد الكفاية الإنتاجية، وقد يختلف هدف الجماعة عن هدف الإدارة فينشأ صراع بين العمال والإدارة ويؤدي إلى انخفاض الإنتاج وتدهور الروح المعنوية ولعل الأسباب التي يمكن قبولها في هذا الجانب هي التي ترد ذلك إلى حاجة العمال إلى الشعور بالأمان وأن السبب في وجود هذا الشعور بعدم الأمان يرجع إلى طبيعة علاقات العمال أي علاقة العمال برؤسائهم الإداريين المشرفين.

3-1 الاتجاه الثالث:

يركز هذا الاتجاه على الجانبين معا الفردي والجماعي، ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن لكل فرد دورا في نشاط الجماعة ويستطيع من خلالها أن يعبر عن ذاته تعبيرا تلقائيا، من خلال تفاعله مع الجماعة يصبح هناك نوعا من التوحيد بالنسبة للفرد مع مبادئ الجماعة وأهدافها ومثلها وأخلاقياتها ومن أهم التعاريف التي تطرقت لهذا الاتجاه ما يلي:

1-3-1 تعريف Devans:

الروح المعنوية هي « اتجاه الأفراد العاملين كمجموعة واحدة نحو أحوال بيئتهم العملية ونحو تعاونهم التلقائي في حدود أقصى ما تسمح به قدراتهم لصالح المنظمة التي يعملون بها »

2-3-1 تعريف Robert Cabon :

الروح المعنوية « هي الدرجة التي عندها تتحقق حاجات الفرد، كما أنها الدرجة التي يشعر فيها الفرد بأن هذا التحقيق من الظروف الكلية التي يعمل بها »

(صلاح الشبكي، 1969، ص: 231).

3-3-1 تعريف J-Dever :

« الروح المعنوية مفهوم نفسي اجتماعي يتصف به الفرد أو الجماعة للإشارة إلى حالتها النفسية من ضبط النفس والثقة بها وتنظيم العمل في مواقف الحياة الطارئة»

1-3-4 تعريف Alexandre Latin :

الروح المعنوية هي « قدرة الجماعة على تحقيق قدر من التكامل والانتظام والتنسيق الدائم من أجل هدف مشترك».

(محمد الجوهري. 1980، ص221).

تشير هذه التعاريف في مجملها على أن الروح المعنوية هي شعور ذاتي لكل فرد من أفراد الجماعة وفي نفس الوقت هي شعور جماعي يتسم به أفراد الجماعة ككل في إطار العمل، من خلال التكامل والانسجام والتعاون فيما بينها حتى يتسنى لها تحقيق حاجاتها ومتطلباتها مما يسمح بتحقيق أهدافها المشتركة مع الإدارة والمنظمة ككل.

فالشعور بالتضامن يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية وإلى زيادة قدرة الجماعة على مقاومة الخطر الخارجي الذي يهدد كيانه، وكلما زاد التشابه بين مشاعر الفرد ومشاعر الجماعة كلما توحد بها وتقمص مبادئها وأصبحت جزءاً من كيانه الشخصي إلى درجة أنه وجماعته يصبحان شيئاً واحداً وعلى ذلك فهو لا يفرق بين ما هو ملك للجماعة، أي توحد الفرد مع مبادئ الجماعة وأهدافها ومثلها وأخلاقياتها. وعليه يمكن تلخيص معايير الروح المعنوية فيما يلي:

1. وجود أهداف إيجابية تسعى الجماعة لتحقيقها.
2. إشباع حاجات الأفراد مثل الحاجة إلى العبير عن الذات، الحاجة للحصول على المكانة الاجتماعية، الحاجة إلى الاعتراف، الحاجة إلى القبول الاجتماعي والحاجة إلى الانتماء إلى جماعة وكذا الحاج إلى الأمن والوقاية من أخطار العمل.
3. شعور الجماعة بتقدم حركتها نحو أهدافها، فالنجاح يقود إلى نجاح وتشجيع الأفراد على بذل مزيد من الجهد.

4. اتفاق مستوى الطموح على مستوى قدرة الجماعة.

5. المساواة بين الأعضاء في المكاسب والتضحيات.

6. الشعور بالوحدة والتوحيد أو التقمص والشعور بالجماعة.

(عبد الرحمن العيسوي، 1998، ص102)

2- العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

هناك عوامل متعددة تؤثر في الروح المعنوية للأفراد إما بالسلب أو الإيجاب، وحتى نضع تصنيفات رئيسية لهذه العوامل نورد التصنيف الذي قام به (Karl Jerson) حيث صنف العوامل المؤثرة في الروح المعنوية إلى عاملين أساسيين، أحدهما خاص بالعمل والثاني يتعلق بالعامل ذاته، ولقد تبين من البحث الذي قام به أن الأسباب الذاتية أو الشخصية تؤثر في الروح المعنوية أكثر من الأسباب الخاصة بالعمل، إذ توصل إلى 48% من أسباب عدم رضا العاملين عن عملهم ترجع إلى العوامل المتعلقة بالعمل كالعوامل المادية، انخفاض الأجور، كثرة العمل، حوادث العمل، الإجهاد وظروف العمل السيئة، ثم نسبة 52% من أسباب عدم رضا العمال عن عملهم ترجع إلى الأسباب الشخصية والعناية والمواصلات والمسؤوليات المنزلية.

(عادل حسن، 1974، ص: 467).

إن هذا البحث أجري في مكان وزمان محددين لذا لا يمكن اعتبار هذه النسب أساساً للتقييم، إذ من الممكن أن تتغير هذه النسب من مؤسسة لأخرى ومن فترة زمنية لأخرى، إضافة إلى التصنيف الذي أورده الباحث لهذه العوامل، فهناك عوامل أخرى مؤثرة في الروح المعنوية تختلف باختلاف الأفراد العاملين في مؤسسة ما وباختلاف انتماهم الطبقي، ويمكن أن نجمل لعوامل المؤثرة في الروح المعنوية فيما يلي:

2-1 الأجور:

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

2.2- الخدمات الاجتماعية والترفيهية:

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

2-3 أسلوب الإشراف الديمقراطي:

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

2-4 الظروف الفيزيائية للعمل:

لا شك في أن توفير الظروف الفيزيائية للعمل كالحرارة المناسبة والإضاءة والتهوية وعدم وجود الضوضاء والوقاية من حوادث العمل يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العاملين، وعدم توفرها يعمل على انخفاض معنوياتهم.

2-5 النجاح في العمل:

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

2-6 الثناء والتوبيخ:

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

2-7 تسوية الشكاوي والتظلمات:

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

8-2 علاقات واتصالات:

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

(حلمي كمال، 1976، ص- ص 54-55)

هذا وقد حاول بعض العلماء معرفة الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية عند العمال فوجدوا أن رغبات العمال كما يلي بحسب ترتيبها:

- الحصول على المساعدات التي تمكن من تحقيق أهداف المؤسسة.
- أخذ رأي العامل في تحسين أحوال المؤسسة.
- إطلاع العامل على سير العمل في المؤسسة.
- الاستماع إلى شكوى العامل والعمل على إنصافه.
- الترقية لمن يستحقها.
- معرفة أسباب التغيير في العمل إذا كانت هناك حاجة إليه.
- عدم تدخل الرؤساء في عمل العامل.
- عدم تعارض الأوامر التي يتلقاها العامل.
- منح العلاوات لمن يستحقها.
- عدم تعدد الرئاسات.

ولقد وضحت دراسات أخرى أن العامل يشعر بالسعادة في عمله إذا توفر له الأجر المناسب وساعات العمل المناسبة وكذلك المركز الاجتماعي للعامل والعلاقة بينه وبين الرؤساء والزملاء، وظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والتحرر من الرقابة المباشرة وإعطائه قدرا من المسؤولية.

(عبد الرحمن العيسوي، 1998، ص- ص 99-100)

إذن من بين العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للجماعة هو إتاحة الفرصة للفرد للممارسة أو المساهمة الإيجابية في نشاط الجماعة، وأن يعبر عن ذاته تعبيراً تلقائياً، وأن يعترف به بقية الأفراد ويقدرونه وأيضا الشعور بالنجاح والتقدم في الوصول إلى تحقيق أهداف الجماعة وغاياتها، فكلما زاد شعور الجماعة بالنجاح كلما شجعهم ذلك على بذل مزيد من الجهد وعلى حشد طاقاتهم وتوجيهها

نحو هذا الهدف، كذلك ينبغي أن تكون أهداف الجماعة في مستوى قدراتها وإمكاناتها، بمعنى أن لا تكون هناك فروق واسعة بين مستوى طموح الجماعة وبين قدراتها وذلك حتى لا تشعر بالفشل والإحباط وأن إلمام الأفراد بأهداف الجماعة وبظروفها وخططها يساعد على رفع معنوية أفرادها في حين أن التفرقة والتمييز بين أفرادها يؤدي إلى تفكك الجماعة وضعفها.

3- مظاهر الروح المعنوية لدى الفرد والجماعة:

بما أن الروح المعنوية حالة نفسية لا تعرف إلا عن طريق آثارها ونتائجها ومظاهرها وتختلف باختلاف ميادين العمل المختلفة، فمثلاً في المجال الصناعي تختلف عن المجال العسكري، ومختلف التغيرات التي تطرأ على كميات الإنتاج من الأسوأ إلى الأحسن أو العكس، أو مختلف المشاكل التي تحدث في إطار العمل (كالشكاوي والإضرابات) لا تعبر إلا عن الحالة النفسية للفرد العامل أو جماعة العمال، ومن هنا يمكننا القول أن التقدير الخاص لمعنويات العمال وكل أنواع رفضهم للعمل وعدم الاستقرار فيه والرضا عنه ما هي إلا مظهر من مظاهر الروح المعنوية الإيجابية و السلبية لدى جماعة العمل أو الفرد العامل، ومن هنا يمكن التمييز بين نوعين من المظاهر (الفرد والجماعة):

- ◀ مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الجماعة.
- ◀ مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى الجماعة.
- ◀ مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الفرد العامل.
- ◀ مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى الفرد العامل.

3-1 مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الجماعة:

وتتحدد هذه المظاهر كما يوضحها الدكتور "راجح حسين" فيما يلي:

- (1) قدرة أفراد الجماعة على مواجهة المشاكل بشيء من القدرة والتكيف مع المواقف الطارئة.
- (2) عدم وجود صراع بين أفراد الجماعة.
- (3) تماسك الأفراد فيما بينهم.
- (4) ارتفاع كمية الإنتاج وجودته.
- (5) انخفاض معدل التغيب لدى العمال.
- (6) انخفاض معدل دوران العمل.
- (7) انخفاض حوادث العمل.
- (8) انخفاض نسبة الشكاوي والتظلمات.

كما أضاف الدكتور "فرج عبد القادر طه" إلى العوامل سابقة الذكر ما يلي:

- (1) شيوع شعور الجماعة بالانتماء بين أعضائها، وهو شعور ينجم عن توحيد الفرد مع الجماعة واستغراقه فيها لأنها ترضي دوافعه وحاجاته.
- (2) وجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجل الوصول إليها وتحقيقها.
- (3) قدرة الجماعة على التكيف مع الظروف المتغيرة وميل أعضائها إلى تسوية الخلافات الداخلية بما يعيد إلى الجماعة وحدتها وتماسكها.
- (4) ميل أعضاء الجماعة إلى التعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم لا نتيجة سلطة خارجية.

(فرج عبد القادر طه، 1980، ص: 278)

كل هذه العوامل والمظاهر تعمل في حال تحقيقها وتوفرها على شعور الجماعة بالرضا عن علاقة الأفراد فيما بينهم وعن العمل، مما يسمح بارتفاع معنوياتهم وبالتالي تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة على حد السواء.

2-3 مظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

بما أن هناك مظاهر تعمل على ارتفاع معنويات الجماعة فإن هناك مظاهر أخرى تعمل على انخفاضها ومن أهمها:

(1) التغيب:

إن تغيب العامل عن عمله عدة مرات ودون مبرر دليل على وجود أشياء لا ترصيه في العمل وعدم تكيفه مع الجماعة.

(2) الانتقال من مهنة إلى أخرى:

إن انتقال العمال من مهنة إلى أخرى يمثل مظهراً سلبياً للروح المعنوية، فبقاء العمال في ممارسة مهامهم داخل منظمة ما دون الانتقال إلى منظمة أخرى دليل على ارتفاع الروح المعنوية لديهم، في حين أنه كلما زاد انتقال العمال دل ذلك على انخفاض معنوياتهم، إذ ربما تعود أسباب الانتقال إلى عدم رضا العمال عن علاقتهم فيما بينهم أو عدم رضاهم عن العمل الذي يقومون به أو وقوعهم في حوادث عمل خطيرة.

(3) تقييد الإنتاج:

إن تقييد الإنتاج أو الحفاظ عليه عند حد معين دليل على انخفاض الروح المعنوية، لأن العمال باستطاعتهم أن ينتجوا أكثر مما قاموا بإنتاجه ويمكن معرفة ذلك من خلال مراجعة الإنتاج من وقت لآخر.

(4) فقدان العمال الاهتمام بالعمل:

يعتبر فقدان اهتمام العمال بالعمل من أحد العوامل التي تؤدي إلى عدم الاستمرار الصناعي وكثيرا ما يعبر ذلك عن الملل والتعب الذي يؤثر على سيكولوجية الفرد العامل.

(5) متوسط الإنتاج لفترة زمنية:

يعبر عن الإنتاج الفصلي، ونعني به حساب نفقة العمل وجودته، فإذا بقي الإنتاج عند حد

معين وفق النسب المقررة وتعادلت تكاليفه مع ثمن بيعه وتحققت شروط الربح وقلت نسبة التكاليف، اعتبر ذلك دليلا على انخفاض الروح المعنوية لدى العمال.

(6) الشكاوي والتظلمات:

وتدل على عدم رضا العمال وتذمرهم وقيامهم بالإضرابات والاحتجاجات والشكاوي المتعددة بسبب عدم تلبية طلباتهم الشيء الذي يؤثر سلبا على روحهم المعنوية.

(محمد ماهر عليش، بدون سنة، ص: 537)

مظاهر الروح المعنوية لدى الفرد العامل:

لقد اتفقت جل الآراء على أن الروح المعنوية ظاهرة فردية وجماعية في آن معاً، وبعد ذكر مظاهرها الإيجابية والسلبية لدى الجماعة، نتطرق الآن إلى مظاهرها لدى الفرد من خلال انتمائه للجماعة وتقبلها له أو نبذه وعزله مما سيؤثر بلا شك على حالته النفسية وشعوره باضطراب نفسي وإحباط وبالتالي عدم رضاه عن العمل وعدم الرغبة فيه، ويمكن أن تتجلى مظاهر الروح المعنوية لدى الفرد كما يلي:

3-3- مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الفرد العامل:

من أهم المظاهر التي على رفع معنويات الفرد ما يلي:

- 1- رضا العامل عن عمله.
- 2- شعوره بأنه جزء من المؤسسة التي يعمل بها.
- 3- شعوره بالارتياح النفسي نتيجة لوجوده في جماعة معينة.
- 4- رضاه عن أجره ومركزه.
- 5- رضاه عن المشرف ونوع الإشراف.
- 6- رضاه عن علاقته مع زملائه في العمل.
- 7- توفر فرص الترقية.
- 8- حصوله على التشجيع والثناء سواء ماديا او معنويا.
- 9- ملائمة ظروف العمل الفيزيائية.
- 10- شعوره بالأمن الصناعي من حوادث العمل والأمراض المهنية.

3-4 مظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

تتجلى المظاهر التي تعمل على خفض معنويات الفرد فيما يلي:

- 1- عدم رضا العامل نفسيا عن عمله وجماعة عمله.
- 2- تباطؤ الإنتاج .
- 3- شعوره بالنكد والتذمر.
- 4- عدم رضاه عن أجره ومركزه.
- 5- كثرة تغيبه عن العمل وانصرافه منه قبل الوقت.
- 6- عدم ارتياحه للعلاقات مع زملائه في العمل.
- 7- عدم رضاه عن المشرف وطريقة إشرافه.
- 8- عدم توفر فرص الترقية.
- 9- سوء ظروف العمل الفيزيائية.
- 10- شعوره بالتعب والملل.
- 11- الروتين في العمل.
- 12- التعرض لحوادث العمل والإصابات المهنية.
- 13- انعدام المكافآت والعلاوات.

(Bernard Mottez. 1976. P 34)

فكل هذه المظاهر سواء كانت إيجابية أو سلبية يمكن استخدامها كمؤشرات لقياس الروح المعنوية لدى الفرد العامل أو الجماعة التي ينتمي إليها، وقد تساعد في الوصول إلى مختلف الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بعد تحليلها ودراستها دراسة علمية ودقيقة، من أجل استنباط كل الحلول الممكنة لمواجهة مختلف المشاكل التي يواجهها الفرد العامل في محيط عمله ومدى تكيفه مع المنصب الذي يشغله ومع الجماعة التي ينتمي إليها، فهي تعتبر من أهم الأسباب التي تساعد على تحسين أداء العامل وتنمية قدراته وتقوية الشعور بالانتماء إلى الجماعة لدى العامل.

4- شروط تحقيق الروح المعنوية العالية:

هناك العديد من العوامل التي تساعد في رفع الروح المعنوية لعمال المؤسسة الصناعية، وعلى رأس هذه العوامل ما يأتي:

أ- **الظروف الفيزيائية للعمل:** بحيث يجب أن تكون هذه الظروف الفيزيائية للعمل مواتية من حيث الإضاءة والحرارة والرطوبة والوضوء، والعبرة ليست بهذه الظروف الفيزيائية فقط ولكن العبرة في شعور العامل أن المؤسسة الصناعية تهتم به وتحاول قدر الإمكان تحقيق أفضل الظروف الملائمة له لكي يرفع من إنتاجيته كما وكيفا، بمعنى آخر أن يشعر العامل أن تحسين الظروف الفيزيائية في العمل ليس فقط بهدف رفع الإنتاج كما وكيفا ولكن لتوفير ظروف صحية مناسبة له.

ب- **الأجور العادلة:** نوقن بالرأي الذي يقول أن العمل "هو جهد مبذول مقابل أجر مدفوع" والأجور العادلة ترتبط أيما ارتباط بالروح المعنوية لأفراد الجماعة الصناعية، ومن العدالة أن تتناسب الأجور مع الجهد الذي يبذله العامل والإنتاج الذي يحققه للمؤسسة ومع مدى ما يحققه المؤسسة من أرباح، كما أنه من العدالة أن تتساوى أجور العامل الذين يؤدون نفس العمل بنفس المستوى من الكفاءة ومما يفيد فيه تحليل العمل تقدير قيمة الأجر المناسب للعمل أو تمييز العمل.

(الدكتور: محمد شحاتة ربيع، 2006، ص.ص 405-406)

ج- **الشكاوى والمنازعات:** مما يدمر الروح المعنوية للعمال عدم الاستماع إلى شكاويهم وإنصاف من يستحق الإنصاف منهم، وإقناع من لا يستحق بالأسباب التي من أجلها ترفض شكواه، لأن إهمال شكاوي العمال يؤدي إلى الاحتقان النفسي عند العمال والشعور بالغبن وهو شعور مقيت يؤدي بالعامل إلى اصطناع العديد من الحيل التي تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة الصناعية.

ومن هذه الحيل التباطؤ في الإنتاج والتمارض والتكاسل وتعطيل الآلات وهذه علامات على تدمير العمال. وليعلم المشرفون على المؤسسات الصناعية ان العمال بمقدورهم الانتقام من المؤسسة الصناعية شر انتقام، ومن أسباب ذلك ما ذكرناه آنفا من تمارض أو تكاسل ناهيك عن سوء استخدام المواد الخام أو التشاجر مع زملاء العمل لأتفه الأسباب وإهدار وقت العمل فيما لا يفيد وتضييع وقت الإدارة في تفصي أسباب المنازعات.

د- توفير الخدمات الأساسية: توفر بعض المؤسسات الصناعية الكبيرة ذات الرساميل الضخمة خدمات شاملة لعمالها، وهذه الخدمات من شأنها تحسين الروح المعنوية للعمال، ومن هذه الخدمات ما يلي:

❖ **الخدمات الطبية:** حيث توفر المؤسسة الصناعية العلاج المجاني أو شبه المجاني للعامل وأفراد أسرته، وتمنحه إجازة مرضية مدفوعة الأجر في حالة المرض أو الإصابة.

❖ **الضمان الاجتماعي:** ون أشكال الضمان الاجتماعي الذي توفره المؤسسة الصناعية لعمالها معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة بحيث يطمئن العامل لمستقبله.

❖ **الخدمات الاجتماعية:** مثل توفير دور الحضانة لأطفال العاملات وهذه الدور تعمل على مدار الأربع والعشرين ساعة يوميا، ويقوم عليها مشرفات متخصصات بحيث تطمئن الأم العاملة على أطفالها وتشعر حيال المؤسسة الصناعية بالرضا والامتنان والحب.

❖ **خدمات النقل:** حيث توفر العديد من المؤسسات الصناعية أسطول لنقل العمال من مقر إقامتهم إلى موضع العمل وعودتهم بعد انتهاء فترة العمل، ومما لا شك فيه أن هذه الخدمات الهامة خاصة في المدن التي تتسم بصعوبة المواصلات.

❖ **خدمات الإسكان:** توفر بعض الشركات مستعمرات سكنية للعاملين فيها، تكون قريبة من مصانع الشركة، وبعض الشركات تلحق بهذه المستعمرات السكنية المدارس والنوادي الاجتماعية والرياضية بحيث يشعر العمال بالولاء للمؤسسة الصناعية.

❖ **خدمات التوظيف:** تلجأ بعض الشركات الصناعية إلى تفضيل أبناء العاملين فيها عند الاختيار للوظائف الشاغرة، وهذا التفضيل لأبناء العاملين يقوي من العلاقة التي تربط بين العامل والمؤسسة الصناعية.

(مرجع سبق ذكره، 2006، ص: 408)

5- قياس الروح المعنوية:

لا شك أن قياس الروح المعنوية من العمليات الصعبة جدا نظرا لتعدد العوامل المكونة لها والمؤثرة فيها، فهي ظاهرة معقدة ومركبة ومتغيرة وليست بسيطة ولا ثابتة ثباتا مطلقا، بالإضافة إلى أنها تتطلب إمكانيات مادية وبشرية كبيرة إذا كان عدد العمال كبيرا، وتستدعي تخصصا علميا وخبرة وتجربة في هذا الميدان.

ويعتمد بعض المسؤولين إلى قياس الروح المعنوية من حين لآخر للوقوف على شعور العمال واتجاهاتهم ولمعرفة مدى ارتباطهم بالمؤسسة من عدمه.

لذا تحاول الإدارة في أي مؤسسة أن تتعرف على الروح المعنوية للعاملين عن طريق ملاحظاتهم العابرة أو مظهرهم وسلوكهم أثناء العمل، وعن طريق ما يكتبه المشرفون عن العمال ن تقارير بين الحين والآخر، لكن هذه الأسباب ليست كافية تماما، فمن خصائص العامل حين تكون روحه المعنوية منخفضة ألا يفصح عن اتجاهه للآخرين بل يحفظه لنفسه، ويصدق هذا على وجه الخصوص حين يشعر أنه قد يرتبط ارتباطا شخويا بالسخط وعدم الرضا في المؤسسة، وعلى هذا فإذا أريد أن تقاس الروح المعنوية فلا بد من التوصل إلى الوسائل التي تشجع العمال عن التعبير عن شعورهم بأمانة، وإحدى الطرق المتبعة في هذه الحالة إجراء مسح استفتائي ملائما للمقتضيات التي دعت إلى إجراء البحث، ويطلب من العمال أن يجيبوا عن الاستفتاء ثم يضعوه في صندوق خاص أو يرسلوه بالبريد إلى مركز محاييد للبحث، ومن تحليل النتائج يمكن التوصل إلى صورة شاملة لاستجابات العاملين على وجه العموم.

(عبد الفتاح محمد دويدار، 1995، ص- ص: 42-43).

إضافة إلى طرق أخرى غير مباشرة، وبالتالي يمكن القول أن الإدارة تستطيع أخذ فكرة عامة عن انخفاض أو ارتفاع الروح المعنوية بطريقتين: طرق غير مباشرة وطرق مباشرة.

5-1 الطرق غير المباشرة:

تعتمد الطرق غير المباشرة في قياس الروح المعنوية على بعض المؤشرات المتوفرة بصفة مستمرة في كل المؤسسات والتي تتجلى في السجلات التالية:

« السجلات التي تبين وضعية الإنتاج من ارتفاع أو انخفاض والتي يقصد بها متوسط الإنتاج لفترة زمنية معينة، ومقارنته بالإنتاج الفعلي وحساب نفقة العمل وجودته، فإذا كان الإنتاج ثابتا عند حد معقول وفق النسب المقررة وتكاليفه

تتعاذل مع ببيعه مع تحقيق ربح مناسب ونسبة التالف قليلة بالنسبة للإنتاج الكلي، كان هذا دليلا على ارتفاع الروح المعنوية عند العمال، وأي زيادة في تكاليف الإنتاج ناتجة عن نقص الإنتاج وقلة الجودة التي تتمثل في كثرة التالف تعتبر دليلا على انخفاض الروح المعنوية.

◀ دورات العمل، إذ يعتبر ثبوت القوى العاملة في المؤسسة دليلا على وجود العوامل التي تساعد على الاحتفاظ بالروح المعنوية، بينما تدل زيادة معدل خروج العمال وتسربهم من القوى العاملة بالنسبة إلى معدل انضمامهم دليلا على انخفاض الروح المعنوية.

◀ الشكاوي والتظلمات، والتي تعبر عن حالة التذمر الحقيقية الموجودة بين العمال، وعلى الإدارة الرشيدة أن تفحص هذه الشكاوي بواسطة المختصين للكشف عن أسبابها الحقيقية، وليس من الضروري أن تكون هذه الشكاوي نتيجة لسوء الإدارة فحسب، إنما قد تكون نتيجة لتوتر داخلي في الجماعة التي يعمل فيها العامل ويجب أن تعني الإدارة بتماسك الجماعات لأنها وحدات العمل، وكلما اتجهت نحو إزالة أسباب التوتر الداخلي البسيط علت على الاحتفاظ بروح معنوية عالية.

(مرجع سبق ذكره، 1995، ص: 40).

- ◀ إضافة إلى سجلات المستخدمين المخصصة للغياب والتأخير.
- ◀ سجلات التقارير عن الحوادث التي تبين ارتفاعها وانخفاضها.
- ◀ السجلات الطبية التي تبين المرضى والمتمارضين.
- ◀ الاقتراحات التي يستشف منها عادة الشيء الكثير من الأوضاع السائدة في المؤسسة.

إن الفحص الجيد والكلي لهذه السجلات وعلى فترات متقاربة يؤدي إلى استخلاص معلومات حيوية حول وضعية المعنويات في المؤسسة، ولكن لا يمكن اعتبار المعلومات المستخلصة من السجلات دقيقة ومحكمة، ولا يمكن الاعتماد عليها في قياس الروح المعنوية كلية، بل تمثل هذه السجلات على العموم تكملة قيمة لا غنى عنها لمسح الروح المعنوية وقياسها المستمر.

(الشكرجي، 1968، ص-ص: 235-236)

2-5 الطرق المباشرة:

نظرا لتقدم الدراسات والبحوث النفسية والاجتماعية والإحصائية واتساع نطاق المؤسسات وكبر حجم عدد العمال بها، فقد أصبح العديد من الباحثين يلجئون إلى طريقة القياس أو المسح عن طريق المقابلات الشخصية أو الاستبيانات.

1-2-5 الاستبيانات:

تعتبر الاستبيانات من أكثر الطرق انتشارا حيث يتضمن نموذج الاستبيان بعض الأسئلة تعني بالغرض المطلوب، وتوزع الاستمارات على العمال ليجيبوا على عدة تساؤلا في أوقات فراغهم ويعيدوا الاستمارات بعد ذلك، ومن مميزات هذه الطريقة ما يلي:

- أ- طريقة سهلة تمكنا من الحصول على آراء عدد كبير من العمال بتكاليف أقل ووقت مناسب.
- ب- تتميز هذه الطريقة عن المقابلة بسهولة تبويب وتحليل وتفسير إجابات العمال واستخلاص النتائج منها.

والاستبيانات نوعان: الاستبيانات الموضوعية والاستبيانات الوصفية، حيث يتضمن النوع أسئلة وأمام كل سؤال منها عدد من الإجابات ليختار العامل منها الإجابة المناسبة، أما النوع الثاني فيتضمن أسئلة فقط ويترك للعامل حرية الإجابة باستخدام العبارات والكلمات التي يريدها، ومن أهم عيوب الاستبيانات ما يلي:

- ✍ قد تكون النتائج مظلة نتيجة عدم اختيار العينة.
- ✍ الرضا عن العمل والروح المعنوية ليست مسألة ثابتة وإنما تكون دائما التغيير.
- ✍ عدم استطاعة العمال أحيانا التعبير اللفظي أو اللغوي عن مشاعرهم.

(أحمد عزت راجح، 1965، ص: 449)

2-2-5 المقابلة:

يمكن استخدام المقابلة كأداة لقياس الروح المعنوية، فتخدم نفس غرض لاستبيان للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بالروح المعنوية مباشرة من العامل، وقد تكون المقابلة موجهة أو مقننة، بمعنى أنه يتم فيها تحديد جميع الأسئلة مقدما لتوجه إلى العامل، وقد تكون المقابلة حرة أي غير موجهة وفيها يشجع العامل على مناقشة أي موضوع يهتم به دون توجيهه، ويمكن أن تصبح المقابلة ناجحة إذا أديرت من قبل الباحثين ذوي الخبرة في فن المقابلة للحصول على كافة البيانات المطلوبة وذلك بعد إقناع العمال لمصلحة العمل والعمال أنفسهم لتحسين الخدمات المقدمة وإزالة مصادر الشكوى لراحة العمال والمساهمة في توافقه ورفع روحهم المعنوية.

(عبد القادر طه، 1980، ص: 280)

6- أثر الروح المعنوية في الإنتاج:

لقد قارن بعض العلماء بين إنتاج خمسة مصانع لصناعة السفن وكانت تختلف فيما بينها في مستوى الروح المعنوية ومن حيث عدد كبير من المتغيرات مثل الظروف المعيشية وظروف العمل كالعلاقات بين العمال والإدارة، ووجدوا أن هناك علاقة سببية دائرية بين الإنتاج والروح المعنوية، بمعنى أن ارتفاع الروح المعنوية تؤدي إلى زيادة الإنتاج وزيادة الإنتاج تؤدي بدورها إلى ارتفاع الروح المعنوية، كذلك وجدوا أن الإنتاج قد يظل مرتفعاً رغم سوء الأحوال المعيشية للعمال إذا كانوا يشعرون بالفخر والاعتزاز بنجاحهم في العمل، كذلك قد تكون الظروف المعيشية حسنة، ولكن عدم استقرار سياسة الشركة على إنتاج ثابت يؤدي إلى شعور العمال بالقلق وعدم الأمان.

(لويس كامل مليكة. 1970. ص 490).

غير أن صياغة تعميم على هذا النحو، بمعنى أن الروح المعنوية العالية يصاحبها دائماً ارتفاع في الإنتاج والعكس صحيح، أن يأخذ في اعتباره تعريف الروح المعنوية، فإذا كنا نعرف الروح المعنوية في ظل الرضا عن العمل فليس من المتوقع إذن أن نجد علاقة بين الروح المعنوية والإنتاج، وذلك أن العمال قد يكونون على درجة عالية من الرضا على أعمالهم ومع ذلك لا يتوفر لديهم الإنتاج الدافع لزيادة الإنتاج وفي ضوء تلك النظرة يرفض معظم الباحثين تعريف المعنوية بالرجوع إلى فكرة الرضا عن العمل إلا أن هناك عدداً من الباحثين في ميدان التنظيم ينظرون إلى مفهوم الروح المعنوية من زاويتين هما:

- العواطف والمشاعر التي يكنها الأفراد تجاه بعضهم البعض.

- وهي كذلك تمثل عواطفهم ومشاعرهم نحو التنظيم والالتزام الجماعي لتحقيق الأهداف التنظيمية. ووفقاً لذلك يصبح من الممكن أن نذهب إلى القول أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الروح المعنوية للعمال وارتفاع معدلات الإنتاج لأن هذا الأخير يمثل هدفاً للجماعة تسعى إلى تحقيقه.

(محمد الجوهري. 1980. ص-ص 221.222).

ولعله من المفيد أن نذكر بأن هناك اعتقاداً سائداً عند بعض المشرفين والإداريين يتمثل في أنه كلما زاد أجر العامل أدى ذلك إلى ارتفاع إنتاجية وبذل أقصى ما عنده من جهد إلا أن " كيث ديفيز " له رأي مخالف إذ يقول : " لا تؤدي

حوافز الأجر إلى إثارة دافعية الشخص بأكمله، ومن الضروري توفر الدوافع أخرى اقتصادية وسيكولوجية حتى تؤدي إلى أن يبذل الشخص أقصى طاقته في العمل".

(كيث ديفيز. 1974. ص 662).

ولا يمكن أن ننفي العلاقة الموجودة بين الروح المعنوية والإنتاج ولكن هذا الارتباط ليس مطلقاً، إذ يمكن أن نجد مؤسسة ما تنتج كميات كبيرة من السلع بالرغم من عدم توفر الروح المعنوية من خلال تماسك جماعة العمل، ولهذا ليس بالضرورة أن تكون نسبة الارتفاع في الروح المعنوية تعادل نفس نسبة الارتفاع في الإنتاج.

(الشكرجي، 1968، ص: 271)

ولا شك أن الروح المعنوية تؤثر على مستوى الإنتاج وعلى تغيب العمال وتمارضهم وتمردهم وعصيانهم وإلى هجرة العمال إلى أعمال أخرى وعلى نسبة حوادث العمل، وعلى درجة تأثر العمال بظروف التعب والملل وغير ذلك مما يؤثر على الأرباح.

ومن العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى جماعة عمل معينة تحسين الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل كالإضاءة والتدفئة والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة، إلا أن هذه العوامل يمكن النظر إليها على أنها عوامل مساعدة لرفع الروح المعنوية وزيادة إنتاجية العاملين، وكذلك من عوامل تحسين الروح المعنوية توفير الأجور العادلة وفض المنازعات بين العمال وبين الإدارة والعمال والعمل على القضاء على أسباب الشكوى والتظلم.

7- العلاقة بين الروح المعنوية والإشراف:

لقد أسفرت دراسة جامعة متشجان أن هناك نسبة عالية من العمال من أصحاب الإنتاج المرتفع يمتلكون شعوراً قوياً بالفخر والاعتزاز بجماعاتهم، وذلك بالمقارنة مع العمال قليلي الإنتاج، ويمكن عمل المقارنة الآتية بين عمال أصحاب الروح المعنوية المرتفعة وأصحاب الروح المعنوية المنخفضة في اتجاهاتهم نحو الإشراف ونحو وسائل الشكوى أو التبليغ عن متاعب العمل:

الاتجاه	نسبة العمال أصحاب الروح المعنوية المرتفعة	نسبة العمال أصحاب الروح المعنوية المنخفضة	الفرق
المشرف يوصي بالترقيات وبالعلوات والانتقالات	61%	22%	39
المشرف يخبر العمال بما يجري في الشركة	47%	11%	32
المشرف يضع العمال في وظائفهم على أساس جودة منتوجهم	47%	12%	25
المشرف يستمع لشكايا العمال ومتاعبهم وآلامهم.	65%	32%	33

جدول رقم (3) يوضح مقارنة بين العمال أصحاب الروح المعنوية المرتفعة وأصحاب الروح المعنوية المنخفضة.

وبطبيعة الحال هناك عوامل أخرى تتدخل في تنمية روح الولاء للجماعة والروح الجماعية، فهناك كثير من البحوث التي أجريت في الصناعة والتي أوضحت أن إتباع منهج القيادة الجماعية يساعد على تنمية روح الولاء للجماعة، والمعروف أن مثل هذه السياسة نفسها التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية، فالاستماع إلى شكايات العمال ووضعهم في أماكنهم ومنح الترقية لمن يستحقها على أساس عمله وإنتاجه، وإلزام العمال بما يجري في الشركة واحترام كرامة العامل وما إلى ذلك يساعد على رفع الروح المعنوية للأفراد، ويساهم العمل القومي للتدريب على النمو الجماعي في تنمية الروح المعنوية الجماعية والقيادة الجماعية، حيث يساعد الأفراد على أن يساهموا في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياة الجماعة.

وهناك أدلة واضحة تؤكد أن المساهمة الإيجابية الجماعية وانخراط أفراد الجماعة له فوائد كثيرة في جميع المنظمات وعلى جميع المستويات فلا بد من أخذ رأي المشرفين المباشرين قبل اتخاذ القرارات المنظمة للعمل والتي تمس حياة العمال، لقد وجد أن أخذ رأيهم يجعلهم يعرفون عن كثب طبيعة العمل الذي يقوم به العمال، وكذلك تجعلهم يتحملون مسؤولية تنفيذ هذا العمل والإشراف عليه، ولقد دل التجريب أن كل إنسان يسعى للحصول على الأمان ويعمل على إقامة علاقات ودية إيجابية قائمة على أساس التعاون، كما أنه يسعى لكي يشعر بقيمته الذاتية في وسط المجموعة التي يعمل بها.

(عبد الرحمن العيسوي، 1997، ص-ص: 191-192)

إن من أهم النتائج التي تمخضت عنها دراسة متشجان أن المشرف الذي يهتم بالعامل ويوجه عنايته له والذي يجعل إشرافه متمركز حول العامل، مثل هذا المشرف تصبح جماعته مرتفعة الإنتاج، أي أن الإشراف الإنساني يؤدي إلى زيادة الإنتاج وارتفاع المعنويات، والعكس من ذلك فإن المشرف الذي يهتم بالإنتاج ويركز اهتمامه حوله فإن إنتاج جماعته ينخفض وبالتالي انخفاض معنويات الجماعة، ولقد وجد أن المشرف المتمركز حول العامل يعتبر إشرافه مجرد توجيه للناس الذين هم تحت إدارته، وعلى الرغم أنه لا ينسى الإنتاج إلا أنه ينظر للعمال كشخصيات إنسانية وكان دائما ما يعطي للعمال فكرة عامة عن طبيعة العمل وعن كيفية أدائه ثم يترك التفاصيل للعمال أنفسهم ويفترض أنهم يتحملون مسؤولية هذا العمل، أما المشرف الموجه نحو الإنتاج فكانت اتجاهاته ومشاعره منعزلة عن عماله ويميل إلى مراجعة أعمال مرؤوسيه بدقة كبيرة، إذ أنه يفكر في عماله كمجرد آلات وأدوات تحول الخامات إلى سلع، لذا فإن المشرف المتمركز حول العامل يميل إلى أن يكون ديمقراطيا وتعاونيا ومستعدا لسماع شكايات العمال، أما المشرف المتمركز حول الإنتاج فيميل إلى أن يكون ديكتاتوريا فرديا متعسفا.

- خلاصة الفصل:

تعبر الروح المعنوية عن نوع من الإحساس النفسي، حيث تعني الروح المعنوية العالية إقبال العامل على عمله بحماس واطمئنان وتعاونه مع زملائه في مختلف النشاطات المهنية والاجتماعية والالتزام بتحقيق أهداف الجماعة وأهداف المنظمة مما يشعره بالرضا والسعادة، ولعل من أهم المظاهر التي تدل على ارتفاع الروح المعنوية للفرد والجماعة قلة المشاحنات والصراعات بين أعضائها والتي تؤدي إلى تفكك الجماعة وتبدها، ومن أهمها أيضا شدة تمسك أعضائها بعضويتهم فيها وفخرهم بالانتماء إليها، وقوة تبني أعضاء الجماعة لأهدافها وسعيهم لتحقيقها وكذلك دفاع أعضاء الجماعة وحرصهم على بقائها وتدعيمها بما يكفل لها الاستمرار والنجاح.

كما ترتبط الروح المعنوية للعاملين بقدرة العمل الذي يقومون به على إشباع حاجاتهم المادية والنفسية كالحاجة إلى التقدير والنجاح والأمن والانتماء، كما تتأثر الروح المعنوية للعاملين بالظروف الفيزيائية لمحيط العمل مثل الضوضاء والرطوبة وكثرة حوادث العمل، فهذه العوامل تؤدي إلى ضعف الروح المعنوية وتجعل العامل يفكر في الانفصال عن المؤسسة وتغيير مكان العمل، بالإضافة إلى عوامل أخرى من شأنها أن تؤثر في الروح المعنوية كالأجور والترقيات وغيرها.

الجانحة التخطيطية

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية:

1. نبذة عن المؤسسة الأم.
2. التعريف بالمركب (C.P.G).
3. المنهج المستخدم في الدراسة.
4. مجتمع وعينة الدراسة.
5. أدوات القياس المستخدمة.
6. الأساليب والطرق الإحصائية.
7. الدراسة الاستطلاعية.

- نبذة عن المؤسسة الأم:

نشأت المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية (E.N.M.T.P) Enterprise National des Matériels de Travaux Publiques بموجب المرسوم 83/6 الصادر في 01 جانفي 1983 وذلك في إطار هيكلية الشركة الوطنية، حيث تفرعت المؤسسة الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية وكذلك عن الشركة الوطنية للحديد والصلب وقد توفرت المؤسسة 8000 منصب عمل.

وتقع المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية بالمنطقة الصناعية عين اسمارة والتي تبعد عن ولاية قسنطينة بحوالي 15 كلم وتتربع على مساحة قدرها 262000م² ويتمثل النشاط الرئيسي للمؤسسة في جميع العمليات المتعلقة بصناعة وتوزيع عتاد الأشغال العمومية، كما يتضمن التكامل بين فروع الاقتصاد الوطني وتضم المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية خمس وحدات رئيسية وهي:

1. وحدة المنطقة بعين اسمارة.
 2. مركب المجارف والرافعات بعين اسمارة (C.P.G).
 3. مركب المضاطط والرصاصات بعين اسمارة
 4. وحدة العتاد والخرسانة بالحرّاش (U.M.B).
 5. وحدة الرافعات ببجاية (U.G.B).
- وقد بلغ رأس مالها سنة 1999 ما يعادل 2200.000.000 دج.

2- التعريف بالمركب:

يندرج إنشاء مركب المجارف والرافعات (C.P.G) في عين اسمارة في إطار سياسة تنمية وترقية الصناعات الميكانيكية في الجزائر لتغطية احتياجات السوق الوطنية في مجال عتاد الأشغال العمومية، وتكمن أهميته في ازدياد الطلب على منتجاته الناجم عن التوسع المتزايد لحركة التنمية الوطنية.

وتشمل وحدة المجارف والرافعات في المنطقة الصناعية بعين اسمارة على مساحة إجمالية قدرها 550.000 م² منها 140.000 م² مساحة مغطاة، ويبلغ عدد عمالها حاليا 1172 عامل، وقد أبرم عقد التنفيذ مع الشركة " ليهير " التابعة لجمهورية ألمانيا بتاريخ: 09 ديسمبر 1976، على أن يتم التسليم النهائي في شهر نوفمبر 1985 بصورة كاملة مع تسليم المفاتيح ولقد بدأ تنفيذ العقد سنة 1977، بينما بدأ الإنتاج في جانفي 1980م.

وتبلغ القدرة الإنتاجية السنوية للمركب 1000 آلة ميكانيكية موزعة على النحو التالي: 700 مجرفة، 300 رافعة، وقد كانت أول مجرفة جزائرية ذات عجلات مطاطية من نوع 9110 صنعها المركب في يوم 22 ماي 1980، وقد أنتج المركب 05 أنواع من المجارف إلى جانب 04 أنواع من الرافعات موزعة كالآتي:

❖ أنواع المجارف:

6. مجرفة على عجلات 9110.
7. مجرفة ذات عجلات 9210.
8. مجرفة على السلاسل 9111.
9. مجرفة على السلاسل 9411.

❖ أنواع الرافعات:

10. رافعة صناعية 1012.
11. رافعة متحركة ذات ذراع متداخل 1020.

12. شاحنة رافعة ذات ذراع متداخل 1025.

13. شاحنة رافعة ذات ذراع متداخل 1035.

كما أن المركب بدأ مؤخرا في تصنيع منتجات جديدة مثل:

* شاحنات ذات عجلات les chargeurs sur pneus.

* جرافات les bulldozers.

وقد عرف عدد العمال بمركب المجارف والرافعات (C.P.G) منذ أن بدأ المركب في الإنتاج سنة 1980 تطورا كبيرا فقد ازداد من 1625 عامل سنة 1980 إلى 3064 سنة 1985 لكنه بدأ في الانخفاض منذ سنة 1990 إلى أن وصل إلى 1172 عامل سنة 2004 وذلك بسبب تسريح العمال.

● مختلف مديريات المركب:

✓ مديرية المركب: وهي الهيئة الرسمية المسيرة والموجهة للمركب وتتضمن سنة (06) مديريات تتمثل في:

1/ مديرية المالية والمحاسبة.

2/ مديرية التنظيم والإعلام.

3/ مديرية المستخدمين والإدارة.

4/ مديرية التموين.

5/ مديرية التصنيع.

6/ المديرية التقنية.

3- المنهج المستخدم في الدراسة:

إعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج " الوصفي التحليلي " وذلك لأنه يلائم الموضوع والمتمثل في " العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية " وبما أننا في صدد البحث عن العلاقة الموجودة بين المتغيرين (المتغير المستقل والمتغير التابع) فإن المنهج الوصفي هو الذي يعني بدراسة هذه الظواهر من خلال وصفها وصفا دقيقا وهذا ينطبق على الظواهر الإنسانية في البحوث.

ويقصد بالمنهج الوصفي في البحث أنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها تفسيراً علمياً، والمنهج الوصفي يشبه الإطار العام الذي تقع تحته كل البحوث التي تصف الظواهر وتوضح العلاقات بين المتغيرات التي تشمل عليها أو التي تهدف إلى الكشف عن الأسباب الكامنة وراء سلوك معين من معطيات سابقة، مستخدماً في سبيل ذلك طرق الملاحظة المباشرة والمعايشة الفعلية والتتبع.

(محمود عبد الحليم منسي، 2000 م، ص: 201)

ويؤكد فؤاد أبو حطب وأمال صادق (1991) على أنه " بالرغم من أن هدف الوصف هو أبسط أهداف العلم إلا أنه أكثرها أساسية، فبدونه يعجز العلم عن التقدم إلى هدفه الأعلى، والمهمة الجوهرية لوصف هي أن يحقق للباحث فهم أفضل للظاهرة موضع البحث.

(مرجع سبق ذكره.ص: 201)

4- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع دراستنا من جميع عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات والرافعات (C.P.G) البالغ عددهم 140 عاملا، وقمنا بإجراء الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث هذا قدرت بـ: 60 فردا وهي تعتبر عينة ممثلة لمجتمع الدراسة إذا ما طبقنا القانون التالي:

60

$$46.15 = 100 * \frac{\text{---}}{130}$$

130

وهذه النسبة مقبولة لتمثيل العينة تمثيلا حسنا.

وقد تم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية التي تعتمد على المساواة بين احتمالات الاختيار لكل فرد من أفراد الأصل، أي أنها تعتمد على فكرة الصدفة العشوائية أو القرعة، وتتلخص أبسط وسائلها في كتابة أسماء جميع أفراد المجتمع الأصل على بطاقات صغيرة، وتطبق كل بطاقة حتى يختفي الاسم الذي كتب عليها ثم نقلب هذه البطاقات حتى تختلط ببعضها البعض، ثم نختار بالصدفة أو بالقرعة عدد الأفراد الذي يقدره لتلك العينة.

ونستطيع أيضا أن نرمز تلك الأسماء بأعداد ثم نضع تلك الأعداد في إناء كبير، نستمر في هذه العملية حتى نصل إلى الحجم الذي نقدره لتلك العينة ولقد طبق بعض العلماء هذه الطريقة في ترتيب الأعداد المختلفة ترتيبا عشوائيا وسجلوا نتائج بحثهم في جدول يسمى جدول الأعداد العشوائية وبذلك تصبح طريقة اختيار العينة العشوائية واضحة ودقيقة وسريعة.

(kandel.M Gand smith. 1951.p 102)

5- الدراسة الإستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية كونها تمثل مهمة من إنجاز البحث وصحة بياناته بحيث تتيح للباحث أخذ صورة مسبقة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية، وعادة ما تأتي ضرورة الدراسة الاستطلاعية انطلاقاً من الأهداف التي يحددها – مسبقاً – الباحث وعليه يمكن تلخيص الأهداف المتوخاة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- ✓ الاطلاع على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع العراقيل التي يمكن مواجهتها.
- ✓ معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات وذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها، ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه من متغيرات.
- ✓ جمع المعطيات الخاصة بمجتمع الدراسة.

1.5- مجال الدراسة الإستطلاعية:

تمت دراستنا الاستطلاعية بمؤسسة الرافعات والجرافات بعين اسمارة (C.P.G) (complexe pelles et grues) وتحديدًا بقسم التركيب النهائي (Montage Finale)، ويرجع هذا الاختيار لسبب موضوعي منطقي وهو عامل الأقدمية الذي يميز هذه المؤسسة بحيث نجدها معروفة وذات شهرة، كما أن حجمها الكبير وتمتعها بعدد هائل من العمال سمح لنا باختيار العينة المناسبة إضافة إلى إجراء عدد كبير من الدراسات بها في مختلف التخصصات، ومن الأسباب الأخرى كذلك هو اهتمام هذه المؤسسة بالبحث العلمي وتشجيعها له والدليل على ذلك حسن الإستقبال والتوجيه اللذان حظينا بهما عند إجرائنا هذه الدراسة بها.

2.5- عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجرينا الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (10) أفراد يعملون بمركب الرافعات والجرافات (C.P.G) على مستوى قسم التركيب النهائي التابع لمديرية التصنيع بعين اسمارة ولاية قسنطينة بحيث اخترنا هذه العينة بطريقة عشوائية وسنقوم فيما يلي بعرض الموصفات المختلفة لأفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وتوزيعها وفق:

1- عامل السن.

2- المستوى التعليمي.

3- الخبرة المهنية (مدة الخدمة في المؤسسة).

1- السن:

يوضح الجدول رقم (3) خصائص أفراد العينة الاستطلاعية وفق متغير العمر.

السن	التكرار (العدد)	النسبة %
من 36 سنة إلى 45 سنة	01	%10
من 46 سنة إلى 60 سنة	09	%90
المجموع	10	%100

يتضح من الجدول رقم (3) أن الفئة العمرية من (46 سنة إلى 60 سنة) هي أكبر فئة، حيث كانت نسبتها 90% من عينة الدراسة الاستطلاعية، وتمثل الفئة العمرية من (36 سنة إلى 45 سنة) النسبة الضعيفة من عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة بـ 10% فقط.

2- المستوى التعليمي:

يوضح الجدول رقم (4) خصائص أفراد العينة الاستطلاعية وفق متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار (العدد)	النسبة
ثانوي	04	%40
متوسط	06	%60
المجموع	10	%100

من خلال الجدول رقم (4) الذي يوضح خصائص أفراد العينة الاستطلاعية وفق متغير المستوى التعليمي حيث تبين أن نسبة العمال الذين لديهم مستوى تعليمي تقدر بـ: 60% وهي أكبر فئة من العينة الاستطلاعية وتليها فئة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي والتي قدرت نسبتها بـ: 40% من العينة الاستطلاعية.

3- الخبرة (مدة الخدمة في المؤسسة):

يوضح الجدول رقم (5) خصائص العينة الاستطلاعية بالنسبة لمدة الخدمة.

النسبة %	التكرار (العدد)	مدة الخدمة
30%	03	من 20 سنة إلى 25 سنة
70%	07	من 26 سنة إلى 30 سنة
100%	10	المجموع

من خلال قراءة الجدول نلاحظ أن الفئة من (26 سنة إلى 30 سنة) تمثل أكبر نسبة من حيث مدة الخدمة بالمؤسسة إذ قدرت بـ: 70% من عينة الدراسة الاستطلاعية وتليها فئة من (20 سنة إلى 25 سنة) بنسبة 30% من حيث الخدمة.

كما لا يفوتني هنا أن أشير إلى أن الدراسة الاستطلاعية تضمنت بحوارات مفتوحة ومقابلات مع أعضاء مسيري مصلحة الموارد البشرية لأنها تعتبر من الأطراف الفاعلة كونها معنية بطريقة مباشرة عما يدور داخل المؤسسة وبالتالي تكون لديهم معلومات أساسية وهامة حول حوادث العمل والأمن الصناعي اخل المنظمة، كما جعلتنا هذه المقابلات المفتوحة نحس بالمشكلة بشكل أوضح، كما أعدنا النظر فيما يخص عبارات الإستبانة من حيث المحتوى وطريقة الصياغة، وتم إجراء الدراسة بتاريخ 28 مارس 2009.

3.5- صدق أداة الدراسة:

يعرف صدق أداة الدراسة على أنه "مدى تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه".

(عطيفة حمدي ، 1996 ، ص:260).

ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة، كما يقصد بالصدق شمول الاستمرار لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومه لكل من يستخدمها.

(القحطاني سالم وآخرون، (دون سنة) ، ص ص : 210-212).

وللتحقق من صدق الأداة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المتحكمين حيث بلغ عددهم أربعة (04) محكمين، والذين تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الإستبانة، وقد تم أخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بعين الاعتبار بتوجيهات المشرف على المذكرة وذلك للوصول إلى الصورة النهائية للإستبانة.

6- أدوات القياس المستخدمة:

في محاولة منا للتأكد من إثبات صحة الفرضيات أو نفيها والوصول إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة، إعتمدنا على تصميم استبيان موجه للأفراد المقصودين بالدراسة على مستوى مركب الرافعات والجرافات بعين اسمارة ولاية قسنطينة، وبعد إطلاعنا على مختلف الأدبيات والكتابات التي وردت حول موضوع حوادث العمل والروح المعنوية ومن خلال الدراسات السابقة تمكنا من تصميم استبيان يتكون من 30 عبارة مقسمة الى بعدين يتضمن كل بعد 15 عبارة.

1- الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

يتشكل هذا البعد من 15 عبارة كالاتي:

جدول رقم (06) يمثل عبارات البعد الأول:

الرقم	العبارات
01	الصيانة المستمرة للألات تجنبك الوقوع في حوادث العمل.
02	تجري مؤسستكم حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل.
03	عند مشاهدتك لأحداث عمل باستمرار تضعف معنوياتك.
04	توالي حوادث العمل في مؤسستك يجعلك تخاف على مستقبلك.
05	عند وقوعك في حوادث عمل متعاقبة ينتابك فشل في أداء عملك.
06	كثرة حوادث العمل تقلل من عطائك في الإنتاج.
07	أغلب الإصابات التي تقع تكون راجعة للعامل البشري.
08	عند مزاولتك لعملك تأخذ في الحسبان وقوع أحداث فجائية.
09	تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال ترك المؤسسة والذهاب الى مؤسسة أخرى.
10	للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل.
11	تعرضت أثناء فترة عملك لإصابات متعددة جعلتك تفقد ثقتك بقدراتك.
12	عند دخولك المؤسسة أول ما تقوم به ارتداء البدلة الخاصة بالعمل.

13	تعمل مؤسستك على التقليل من حوادث العمل حتى تبق في نظرك الأفضل بين المؤسسات الأخرى.
14	رضاك عن عملك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل.
15	الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية.

2- يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

يتشكل هذا البعد من 15 عبارة كالآتي:

جدول رقم (07) يمثل عبارات البعد الثاني:

الرقم	العبارات
01	يوجد داخل مؤسستكم تعليمات الأمن لتفادي حوادث العمل.
02	تقوم بمشاركة الإدارة في وضع برامج الأمن الصناعي.
03	تحرص لجان الأمن على تطبيق الإجراءات الوقائية.
04	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة لكل من يخالف تعليمات الأمن.
05	تخضع لمراقبة مستمرة من طرف لجان الأمن الصناعي.
06	توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان.
07	وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالارتياح والطمأنينة.
08	تزداد دافعيتك للعمل بمجرد وجود وسائل الوقاية من حوادث العمل.
09	إشراكك في عملية وضع برامج الأمن الصناعي يرفع من معنوياتك.

10	تلقنك المؤسسة تدريب خاصا بالوقاية من حوادث العمل.
11	تحسين الظروف الفيزيائية السيئة يزيد من الرضى الوظيفي لديك.
12	تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من معنوياتك.
13	المر دودية الإنتاجية للعامل يتوقف على مدى أمنه صناعيا.
14	توجيه لجان الأمن لك توجيهها أمنيا وسليما يحفزك على العمل.
15	توفر الأمن الصناعي يرفع من روحك المعنوية.

1- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

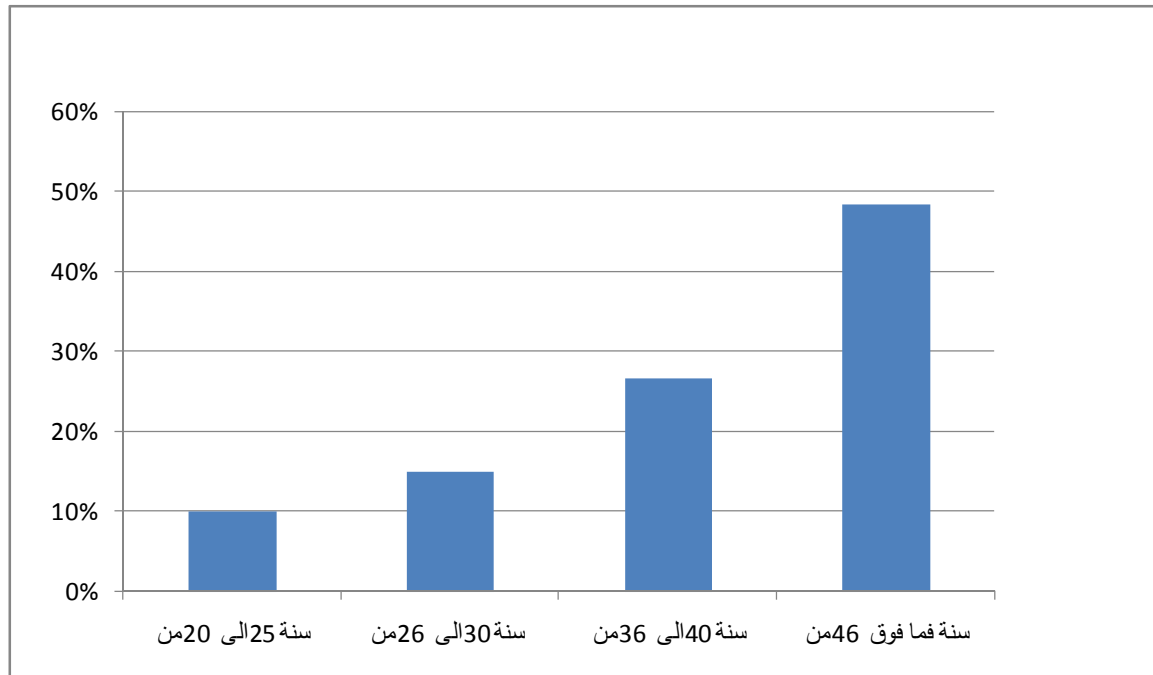
السن (العمر)	التكرار العددي	النسبة%
من 20 سنة إلى 25 سنة	06	10%
من 26 سنة إلى 30 سنة	09	15%
من 36 سنة إلى 45 سنة	16	26.66%
من 46 سنة فما فوق	29	48.33%
المجموع	60	100%

جدول رقم(08) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن.

من خلال الجدول رقم (08) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية(من 46 فما فوق) حيث تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من مجموع أفراد

العينة حيث قدرت بـ: 48.33% وتليها مباشرة فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم (من 36 سنة إلى 45 سنة) بنسبة 26.66% من مجموع أفراد العينة، أما فيما يخص فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم (من 26 إلى 30 سنة) فكانت نسبتها أقل من الفئتين السابقتين حيث تراوحت نسبتها 15% وفي المرتبة الأخيرة نجد الفئة العمرية (من 20 إلى 25 سنة) التي تمثل أضعف من مجموع أفراد العينة بـ: 10% فقط.

إذن نستنتج أن الفئة الغالبة في مجتمع دراستنا هي فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 46 سنة فما فوق ربما يرجع هذا التفوق في النسبة العمرية إلى حاجة المؤسسة في بداية نشاطها إلى اليد العاملة ومنذ ذلك الوقت لم يحدث أي تغيير على هؤلاء العمال مما جعلهم يستمرون في العمل بهذه المؤسسة إلى غاية اليوم.



*شكل رقم (2) يوضح النسب المئوية الخاصة بمتغير السن.

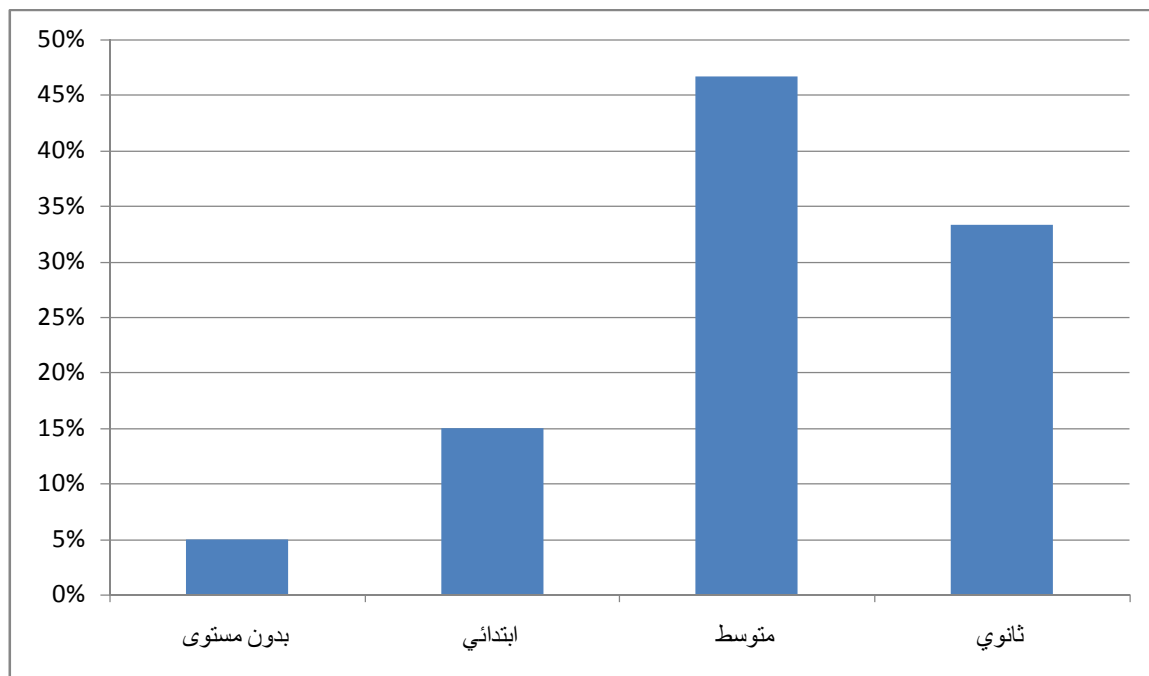
2- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى:

المستوى التعليمي	التكرار العددي	النسبة%
بدون مستوى	03	05%
إبتدائي	09	15%
متوسط	28	46.66%
ثانوي	20	33.33%
المجموع	60	100%

جدول رقم (09) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (09) نجد أن المستوى التعليمي لعينة الدراسة في اختلاف حيث سجلنا أكبر نسبة تقدر بـ: 46.66% خاصة بالأفراد الذين لهم مستوى تعليمي متوسط، تليها الأفراد الذين لهم مستوى ثانوي بنسبة 33.33% من مجموع عينة الدراسة، أما الأفراد الذين لهم مستوى تعليم إبتدائي فقدرت نسبتهم بـ: 15% وأخيرا نجد 05% خاصة بالأفراد الذين ليس لهم أي مستوى تعليمي (بدون مستوى).

وعليه نستنتج أن الأغلبية الساحقة من العمال يملكون القدرة على القراءة والكتابة بغض النظر على المستوى التعليمي لأنهم في الأصل جميعا عمال منقذين، إذ تبقى نسبة ضعيفة جدا تراوحت حوالي 5% وهي فئة الأفراد بدون مستوى وربما تعود الأسباب الى ظروف خاصة بهم.



شكل رقم (3) يوضح النسب المئوية الخاصة بالمتغير المستوى التعليمي.

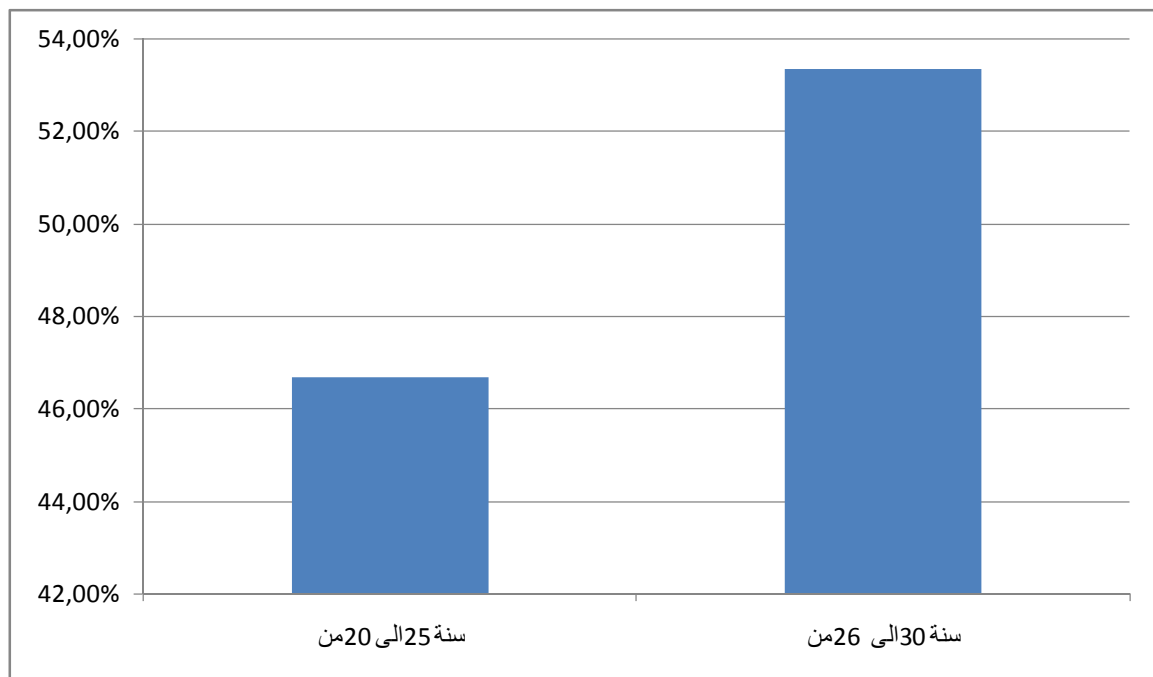
3- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	التكرار العددي	النسبة %
من 20 إلى 25 سنة	28	46.66%
من 26 إلى 30 سنة	32	53.33%
المجموع	60	100%

جدول رقم (10) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية في المؤسسة.

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة 53.33% التي تمثل الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين (26 و 30 سنة) وتعد النسبة الأكبر في عينة الدراسة وتلي بعدها نسبة 46.66% الخاصة بالأفراد الذين يملكون خبرة مهنية تتراوح ما بين (20 إلى 25 سنة).

ومنه يمكن القول أن جميع عمال عينة الدراسة هم أصحاب خبرة مهنية طويلة أدناه 25 سنة وأعلى 30 سنة وهذا وإن دل على شيء فإنما يدل على أقدمية العمال ومواكبتهم لعملهم بالمؤسسة منذ نشأتها، بالإضافة ربما إلى التعلق الشديد للعمال بمؤسستهم وحبهم للعمل بها.



شكل رقم (4) يوضح النسب المئوية الخاصة بمتغير الخبرة المهنية.

7- الأساليب والطرق الإحصائية:

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

1- طريقة التكرارات والنسب المئوية:

مجموع التكرارات

$$\text{القانون: ن.م} = \frac{\text{عدد أفراد العينة}}{100} *$$

عدد أفراد العينة

2- المتوسط الحسابي:

القانون: $\text{م.ح} = \frac{\text{م.ج س}}{\text{ن}}$

$$\text{م.ح} = \frac{\text{م.ج س}}{\text{ن}}$$

ن

حيث أن: م.ج س = مجموع القيم.

ن = مجموع الأفراد.

3- الانحراف المعياري:

قبل حساب الانحراف المعياري يجب حساب التباين ومنه:

التباين: م.ج س^2

$$\text{ت} = \frac{\text{م.ج س}^2}{\text{ن}}$$

ن

حيث أن : م.ج س² = مجموع القيم المربعة.

ن = مجموع الأفراد.

الانحراف المعياري: هو جذر التباين أي:

$$ع = \sqrt{\frac{\text{مج س}^2}{ن}}$$

حيث أن: مج س² = مجموع القيم المربعة

ن = مجموع الأفراد.

الفصل السادس عشر

- 1- عرض وتحليل النتائج.
- 2- نتائج البحث.
- 3- توصيات واقتراحات الباحث.

1- عرض النتائج وتحليل البيانات:

❖ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الأول:

الانحراف المعياري			المتوسط الحسابي			البعد الأول
نادرا	لا	نعم	نادرا	لا	نعم	الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.
3.52	7.23	15.24	$\cong 1.66$ 02	$\cong 3.95$ 04	$\cong 9.38$ 10	

جدول رقم (11) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات البعد الأول.

في هذه المرحلة قمنا بحساب المتوسط الحسابي لعبارات البعد الأول المتمثل في "الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية" فتحصلنا على أعداد عشرية فقمنا بتقريبها لأعداد طبيعية حتى نتمكن من حساب التباين فيما بعد والحصول على الانحراف المعياري لنفس البعد ومن خلال الجدول رقم (11) يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للأفراد الذين أجابوا "بنعم" قدر بـ: ($9 \cong 9.38$) وقد بلغ المتوسط الحسابي للذين أجابوا "بلا" ($04 \cong 3.95$) أما في ما يخص الأفراد المجيبين "بنادرا" فقد بلغ المتوسط الحسابي ($02 \cong 1.66$) ونلاحظ أن الانحراف المعياري بالنسبة للأفراد المجيبين "بنعم" في البعد الأول قد بلغ (15.24) وبلغ عند الأفراد الذين أجابوا "بلا" (7.23) وأخيرا قدر الانحراف المعياري للذين أجابوا "بنادرا" (3.52).

نلاحظ أننا حصلنا على قيمة مرتفعة عند حسابنا للمتوسط الحسابي بالنسبة للأفراد الذين أجابوا " نعم" وانخفضت عند الأفراد المجيبين "بلا و نادرا" ونفس الشيء حصل عند حسابنا للانحراف المعياري فقد ارتفع عند الأفراد المجيبين "بنعم" وبعدها حصلنا على قيم منخفضة بالنسبة للذين أجابوا بلا ونادرا على عبارات البعد الأول.

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الثاني:

الانحراف المعياري			المتوسط الحسابي			البعد الثاني
نادر	لا	نعم	نادر	لا	نعم	يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية
4.23	06.56	16.25	$02 \cong 1.96$	$3.6 \cong 3.6$	$10 \cong 9.93$	

جدول رقم (12) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات البعد

الثاني.

من خلال الجدول رقم (12) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي عند الأفراد المجيبين بنعم في البعد الثاني "يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية " بلغ $10 \cong 9.93$ كما سجلنا قيمة تقدر ب $03 \cong 3.6$ عند الأفراد الذين أجابوا " بلا" أما في ما يخص الأفراد المجيبين "بنادرا" فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي $02 \cong 1.96$.

وعند حسابنا للانحراف المعياري الخاص بالبعد الثاني نلاحظ أنه بلغ 16.25 للمجيبين "بنعم" على العبارات البعد الثاني ونجد قيمة 6.56 عند الافراد الذين

أجابوا "بلا" وأخيرا بلغت قيمة الانحراف المعياري لدى الأفراد الذين أجابوا "بنادرا" 4.23

في هذا البعد نلاحظ كذلك تسجيل قيمة مرتفعة للمتوسط الحسابي لدى الأفراد الذين أجابوا "بنعم" وانخفاضها لدى كل من الأفراد المجيبين "بلا و نادرا" ونفس الشيء بالنسبة للانحراف المعياري إذ حصلنا على قيمة مرتفعة لدى الأفراد الذين أجابوا "بنعم" وقيمتين منخفضتين لدى كل من الأفراد الذين أجابوا بلا ونادرا، وهذا ما لاحظناه في البعد الأول.

3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان:

الانحراف المعياري لعبارات الاستبيان			المتوسط الحسابي لعبارات الاستبيان		
نادر	لا	نعم	نادر	لا	نعم
4.66	8.14	16.30	$04 \cong 3.63$	$07 \cong 7.05$	$19 \cong 19.31$

جدول رقم (13) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبيان.

يتضح من خلال الجدول رقم(13) أن المجيبين "بنعم" على عبارات الاستبيان نجد متوسطهم الحسابي مرتفع بقيمة ($19 \cong 19.31$) وتليها القيمة ($07 \cong 7.05$) بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "بلا"، وأخيرا قدرت قيمة الأفراد الذين أجابوا "نادر" على عبارات الاستبيان بـ : $04 \cong 3.63$ ، وقد بلغت قيمة الانحراف المعياري لدى الأفراد الجيبين "بنعم" على عبارات الاستبيان بـ: 16.30.

4- التكرارات والنسب المئوية:

جدول رقم (14) يمثل حساب التكرارات والنسب المئوية لعبارات البعد الأول.

*الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

نادرًا		لا		نعم		العبارات	الرقم
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
6.66	04	11.66	07	81.66	49	الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل.	1
20	12	31.66	19	48.33	29	تجري مؤسستكم حملات تحسيسية لمنع الإصابات بحوادث العمل.	2
05	03	25	15	70	42	عند مشاهدتك لحوادث عمل باستمرار تضعف معنوياتك.	3
10	06	16.66	10	73.33	44	توالي حوادث العمل بمؤسستك يجعلك تخاف على مستقبلك.	4
06	04	26.66	16	66.66	40	عند وقوعك في حوادث العمل متعاقبة ينتابك الفشل في أداء عملك.	5
1.66	01	18.33	11	80	48	كثرة حوادث العمل تقلل من عطائك في الإنتاج.	6
	23	28.33	17	33.33	20	أغلب الإصابات التي تقع تكون راجعة للعامل البشري.	7
11.66	07	13.33	08	75	45	عند مزاولتك لعملك تأخذ في الحسبان وقوعك أحداث فجائية	8
18.33	11	53.33	32	28.33	17	تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة والذهاب لمؤسسة أخرى.	9

10	للتجيب القوي دور في وقوع في حوادث العمل.	33	55	25	41.66	02	3.93
11	تعرضت أثناء فترة عمالك لإصابات متعددة جعلتك تفقد ثقتك بقدراتك.	25	41.66	27	45	08	13.33
12	عند دخولك المؤسسة أول ما تقوم به ارتداء البدلة الخاصة بالعمل.	49	81.66	05	8.33	06	10
13	تعمل مؤسستك على التقليل من حوادث العمل حتى تبقى في نظرك الأفضل بين المؤسسات الأخرى.	53	88.33	02	3.33	05	8.33
14	رضائك عن عمالك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل.	33	55	22	36.33	05	8.33
15	الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية.	36	60	21	35	03	05
المجموع		%62.552		%26.329		% 11.108	

جدول رقم (15) يمثل حساب التكرارات والنسب المئوية الخاصة بالبعد الثاني .

*يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

نعم		لا		نادرا		الرقم	العبارات
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
51	85	07	11.66	02	3.33	1	يوجد داخل مؤسستكم تعليمات الأمن لتفادي حوادث العمل.
19	31.66	33	55	08	13.33	2	تقوم بمشاركة الإدارة في وضع برنامج

						الأمن الصناعي.	
26.66	16	13.33	08	60	36	تحرص لجان الأمن على تطبيق الإجراءات الوقائية.	3
31.66	19	20	12	48.33	29	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة لكل من يخالف تعليمات الأمن.	4
26.66	16	36.66	22	36.66	22	تخضع لمراقبة مستمرة من طرف لجان الأمن الصناعي.	5
1.66	01	8.33	05	90	54	توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان.	6
06.66	04	23.33	14	70	42	وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالطمأنينة والارتياح.	7
6.66	04	10	06	83.33	50	تردد دافعيك للعمل بمجرد وجود وسائل الوقاية من حوادث العمل.	8
6.66	04	26.66	16	66.66	40	إشراكك في عملية وضع برامج الأمن الصناعي يرفع من معنوياتك.	9
25	15	50	30	25	15	تلقنك المؤسسة تدريب خاصا بالوقاية من حوادث العمل.	10
21.66	13	25	15	53.33	32	تحسين الظروف الفيزيائية السيئة يزيد من الرضى الوظيفي لك.	11

12	تكفل المؤسسة بالمصاريف يزيد من معنوياتك.	55	91.33	04	6.66	01	1.66
13	المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مدى أمنه صناعيا.	48	80	08	13.33	04	6.66
14	توجيه لجان الأمن لك توجيهها أمنيا وسليما يحفزك على العمل.	48	80	03	05	09	15
15	توفر الأمن الصناعي يرفع من روحك المعنوية.	55	91.66	03	05	02	3.33
المجموع		%66.21		%20.664		%13.106	

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن مجموع النسب المئوية بالنسبة للأفراد العينة الذين أجابوا "بنعم" على عبارات البعد الأول بلغت 62.552% وهي النسبة يمكن القول أنها مرتفعة، بينما بلغت النسبة المئوية عند الأفراد المجيبين بـ "لا" على عبارات البعد الأول 26.66% أما عند الأفراد الذين أجابوا بـ "نادرًا" على عبارات البعد الأول قدرت النسبة المئوية 11.108%.

***العبرة الأولى (1) والتي مفادها أن " الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل":** حيث قدرت نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة بـ 81.66% وهي نسبة مرتفعة جدا وإن دلت فإنما تدل على أن الوعي بأخطار حوادث العمل يفرض على الإدارة أن تقوم بصيانة الآلات ومراقبتها باستمرار لتجنب الوقوع في حوادث العمل ومن ثمة الحفاظ على سلامة العمال والعتاد على حد سواء. بينما نجد

نسبة 11.66% لدى الأفراد المجيبين "بلا" على عبارات البعد الأول و6.66% بالنسبة للمجيبين "بنادرا".

***العبرة الثانية (02)** " تجري مؤسستكم حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل":

إذ قدرت نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة بـ: 48.33% بينما نجد 31.66% عند الأفراد الذين أجابوا "بلا" أما في ما يخص الأشخاص الذين أجابوا "بنادرا" فقد بلغت النسبة المئوية 20%، ومن خلال هذه النتائج يتضح أن أعلى نسبة هي المجيبين بنعم أي أن المؤسسة تجري حملات تحسيسية توعوية لتجنب الإصابة بحوادث العمل خوفا منها على اليد العاملة والحفاظ عليها.

***العبرة الثالثة (3)** " عند مشاهدتك لحوادث العمل باستمرار تضعف معنوياتك":

بلغت نسبة المجيبين "بنعم" من أفراد العينة على هذه العبارة 70% وبالنسبة للأفراد الذين أجابوا "بلا" فقد سجلنا نسبة 25%، أما بالنسبة للمجيبين "بنادرا" كانت النسبة 05% ونلاحظ من خلال هذه النسب أن أعلاها كانت لدى أفراد الذين تضعف معنوياتهم عند مشاهدتهم لحوادث العمل باستمرار فأجابوا "نعم" على هذه العبارة كأعلى نسبة ومنه نستنتج أن مشاهدة العامل لحوادث العمل تقع باستمرار يؤثر فعلا وبطريقة سلبية على معنوياته حيث أنه ربما يصبح في حالة ارتباك ويعمل بتخوف حذر الوقوع ضحية حوادث العمل.

***العبرة الرابعة (4)** القائلة " توالي حوادث العمل بمؤسستك يجعلك تخاف على مستقبلك":

حيث أننا سجلنا نسبة 73.33% بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة، أما الأفراد المجيبين بـ"لا" فقد سجلنا نسبة 11.66% وأخيرا 10% كأقل

نسبة نجدها لدى الأشخاص المجيبين ب "نادرا"، ومن خلال هذا التصويت يتجلى لنا أن 73.39% هي نسبة الأفراد الذين يخافون على مستقبلهم نتيجة توالي والتكرار الدائم لحوادث العمل وهي أعلى نسبة سجلت في هذه العبارة بالنسبة لعينة الدراسة ومنه نستنتج أن الفرد العامل يخاف على مستقبله وتعطله عن العمل نتيجة توالي الحوادث بمؤسسته.

***العبارة الخامسة (5):** "عند وقوعك في حوادث العمل متعاقبة ينتابك الفشل في أداء عملك" أجاب بنعم على هذه العبارة من البعد الأول نسبة أفراد تقدر بـ: 66.66% بينما نجد أن المجيبين "بلا" قدرت نسبتهم 26.66% وأخيرا سجلت نسبة 6.66% خاصة بالأفراد الذين أجابوا بنادرا على نفس العبارة، ويتضح كل الوضوح أن نسبة الأعلى هي نسبة الأفراد الذين إذا وقعوا في حوادث عمل متعاقبة ينتابهم الفشل في أداء عملهم، إذ يتراجع قدرتهم على الإنتاج نتيجة الفشل الذي يراودهم وهم يقعون في حوادث العمل متعاقبة وبصفة مستمرة وهذا ما يؤثر سلبا على معنوياتهم ويؤدي إلى نقص في الأداء المهني.

***العبارة السادسة (6)** والتي مفادها " كثرة حوادث العمل تقلل من عطائك في الإنتاج":

نجد أن نسبة 80% خاصة بالأشخاص الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة بينما نجد نسبة 18.33% بالنسبة للذين أجابوا "بلا" أما الأفراد الذين أجابوا "بنادرا" على هذه العبارة فقد رصدنا 1.66% بالنسبة وهي نسبة ضعيفة مقارنة مع النسبتين السابقتين، ومنه يمكن القول أن لكثرة حوادث العمل تأثير على عطاء الفرد في الإنتاج حيث يصبح أقل حماسة واندفاعا للعمل ولا يهتمه شأن المؤسسة، بل الهدف الوحيد الذي يصبوا إليه هو الحفاظ على نفسه وصحته وهذا ما أكدته نسبة الأفراد المجيبين "بنعم" أي نسبة 80% من أصل 100% .

***العبارة السابعة (7) القائلة** "اغلب الإصابات التي تقع تكون راجعة للعامل البشري":

حيث نجد أن 33.39% نسبة المجيبين "بنعم" و28.33% هي نسبة المجيبين بلا على هذه العبارة بينما نجد أعلى نسبة هي 38.33% خاصة بالأفراد الذين أجابوا بنادرا على هذه العبارة كذلك، نرى أن النسب متقاربة ومنه لا يمكن الفصل بصفة مؤكدة على تحقق هذه العبارة ونسبها إلى أحد الأطراف حيث أن العامل البشري يتسبب في الإصابة بحوادث عمل نتيجة الخطأ أو بطريقة عمدية كالتخريب مثلا ولكن ليس بصفة دائمة فهناك أسباب مصدرها عامل آخر كالظروف الفيزيكية السيئة أو وجود خلل في الآلة وغيرها.

***العبارة الثامنة "** عند مزاولتك لعملك تأخذ في الحسبان وقوع أحداث فجائية":

نجد أن 75% هي نسبة الأفراد المجيبين بنعم على هذه العبارة في البعد الأول و13.33% نسبة الأفراد المجيبين "بلا" على هذه العبارة بينما سجلنا 11.66% للأفراد المجيبين "بنادرا" ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة في استعداد لمواجهة حوادث العمل فهم يعلمون بحذر متوقعين دائما وبصفة فجائية وقوع حوادث العمل، فالأغلبية منهم بنسبة 75% أجابوا أنهم يأخذون في الحسبان وقوع أحداث فجائية أثناء مزاولتهم لعملهم وهذا دليل على تخوف العامل من الحوادث المهنية لأغراض كثيرة.

***العبارة التاسعة (9) "** تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة والذهاب لمؤسسة أخرى":

نلاحظ أن نسبة 28.33% خاصة بالأفراد المجيبين "بنعم" على هذه العبارة بينما نسبة 53.33% خاصة بالأفراد الذين أجابوا "بلا" أما الأفراد المجيبين "بنادرا" على هذه العبارة فنسبتهم 18.33% نلاحظ أنه مهما كثرة حوادث العمل فلا يؤدي ذلك بالعامل إلى ترك المؤسسة بصفة كبيرة حيث أن 53.33% كانت إجابة العمال على

هذه العبارة بلا وإن ترك العامل لمؤسسته فذلك ربما لأسباب شخصية أو اجتماعية أو مالية.

***العبارة العاشرة " للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل"**

يتضح لنا أن 55% هي نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة بينما نجد نسبة 41.66% خاصة بالأفراد المجيبين "بلا" على هذه العبارة، بينما قدرت نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنادرا" 3.39% ومنه نستنتج أن للضجيج القوي دور في وقوع في حوادث العمل.

***العبارة الحادية عشر " تعرضت أثناء فترة عملك لإصابات متعددة جعلتك تفقد ثقتك بقدراتك"**

سجلنا نسبة 41.66% خاصة بالأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة من البعد الأول بينما نجد نسبة 45% من الأفراد الذين أجابوا "بلا" إلا أنه تقدر نسبة المجيبين "بنادرا" ب 13.33 ومنه نستنتج أن النسبتين الأولين متقاربتين بحيث يمكن الأخذ بكل منهما أي أنه يمكن للإصابات المتعددة أثناء العمل أن تؤثر على معنويات الفرد من خلال فقدانه لثقته بقدراته ،كما أنها في بعض الحالات لا تؤثر على معنويات الأفراد وهذا استنادا إلى النسبة المسجلة بالنسبة لعينة الدراسة .

***العبارة الثانية عشر (12) " عند دخولك المؤسسة أول ما تقوم به ارتداء البدلة الخاصة بالعمل "**

قدرت نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة 81.66% وهي نسبة عالية جدا ،بينما نجد نسبة 8.33% بالنسبة للذين أجابوا "بلا" أما المجيبين "بنادرا" فقدرت نسبتهم ب 10% ومنه يمكن القول أن وعي تام بأخطار حوادث العمل وهذا ما يجعلهم يهتمون بلباس الثياب الخاصة بالعمل بما فيها وسائل الوقاية

* العبارة الثالثة عشر (13) "تعمل مؤسستك على التقليل من حوادث العمل حتى تبقى في نظرك الأفضل بين المؤسسات الأخرى"

حيث قدرت نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة بـ 88.33% إذ تعتبر هذه النسبة مرتفعة جدا إذا ما قرنت بنسبة المجيبين "بلا" والمقدرة بـ 3.33% ونسبة 8.33% الخاصة بالمجيبين "بنادر".

ومنه يمكن القول أنه كلما قل الوقوع في حوادث العمل وعملت المؤسسة على ذلك شعر الفرد العامل بالارتياح والرضا وهنا نلمس العلاقة التي تربط الحوادث المهنية بالروح المعنوية من خلال التأثير الذي تمارسه على الفرد.

* العبارة الرابعة عشر (14): "رضاك عن عملك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل":

حيث أننا رصدنا نسبة 55% خاصة بالأفراد المجيبين "بنعم" على هذه العبارة، بينما نجد 36.66% نسبة المجيبين "بلا" على نفس هذه العبارة، أما نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنادرا" فقد قدرت بـ: 8.33%.

نستنتج أن أغلبية الأفراد يرون أن الرضا يتوقف على درجة وقوعهم في حوادث العمل بمعنى أنه كلما كانت هناك حوادث عمل كثيرة وبصفة مستمرة يقل الرضى عن العمل والعكس حيث أنه كلما قلت حوادث العمل زد الرضا عن العمل أي أنه توجد علاقة طردية بين المتغيرين (حوادث العمل والرضا عن العمل) والرضا عن العمل يمثل طرفا من الروح المعنوية.

* العبارة الخامسة عشر (15): "الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية":

نرى أن هذه العبارة تمثل البعد الأول تمثيلاً جيداً، حيث نجد نسبة المجيبين "بنعم" عليها 60% بينما تقدر نسبة الأفراد المجيبين "بلا" على نفس هذه العبارة 35% أما بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "بنادراً" على هذه العبارة فقد قدرت بـ: 05% .

ومن خلال هذه النسب هذه النسب يمكن القول أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال وهو ما أكدته نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة البالغة 60% وهي نسبة نستطيع أن نقول أنها مرتفعة ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

البعد الثاني:

"يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال"

• العبارة الأولى: "يوجد داخل مؤسستكم تعليمات الأمن لتفادي حوادث العمل"

حيث تراوحت نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" 85% ونجد نسبة 11.66% خاصة بالمجيبين "بلا" أما الأفراد المجيبين "بنادراً" فقد سجلنا نسبة 3.33% ، ومنه يمكن أن نستنتج أنه توجد تعليمات الأمن داخل المؤسسة تتمثل في توجيهات كتابية وملصقات تحذر العامل من حوادث العمل، ومن خلال الدراسة الإستطلاعية والميدانية لاحظنا وجود مثل هذه اللوائح والملصقات داخل ورشات العمل.

• العبارة الثانية: "تقوم بمشاركة الإدارة في وضع برامج الأمن الصناعي"

أجاب "بنعم" على هذه العبارة نسبة من الأفراد تقدر بـ: 31.66% بينما أجاب "بلا" نسبة من العمال مقدرة بـ: 55% أما الذين أجابوا بنادراً فقدرت نسبتهم بـ: 13.33% ومن خلال هذه النسب نرى أن نسبة مشاركة الأفراد العاملين في علمية وضع برامج الأمن الصناعي أقل من نسبة عدم المشاركة وذلك ربما يرجع إلى الأسلوب القيادي المتبع داخل المؤسسة وربما أن الأفراد العمال لا يتمتعون بالديمقراطية التي تسمح لهم بالمشاركة في مثل هذه العملية.

• **العبرة الثالثة:** "تحرص لجان الأمن على تطبيق الإجراءات الوقائية"

لاحظنا وجود نسبة مرتفعة أجابت "بنعم" على هذه العبارة مقدرة بـ: 60% ونسبة 13.33% خاصة بالذين أجابوا "بلا" بينما أجاب "بنادرا" نسبة من الأفراد العاملين بلغت: 26.66% أي أن لجان الأمن يحرصون فعلا على تطبيق الإجراءات الوقائية وهذا ما أكدته نسبة المشاركة للذين أجابوا بنعم.

• **العبرة الرابعة:** " تتخذ الإدارة إجراءات صارمة لكل من يخالف تعليمات الأمن"

بلغت نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة 48.33% وبلغت نسبة المجيبين من الأفراد العمال على هذه العبارة أيضا "بلا" 20% أما نسبة الأفراد المجيبين "بنادرا" فقد بلغت 31.66% ومنه يتضح أن الإدارة لا تتسامح مع الأفراد الذين يعملون متناسين أهمية الإجراءات الوقائية تتخذ معهم إجراءات تنهاهم فيها عن اللامبالاة ووجوب الإنصياع لتعليمات الأمن.

• **العبرة الخامسة:** "تخضع لمراقبة مستمرة من طرف لجان الأمن الصناعي"

36.66% هي نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة ونجد نسبة معادلة تماما أي 36.66% خاصة بالأفراد الذين أجابوا "بلا" أما النسبة الباقية والمقدرة بـ: 26.66% هي نسبة الأفراد المجيبين "بنادرا"، وعلى هذا الأساس نرى العمال غير مراقبين بصفة مستمرة بمعنى أن تساوي نسبتي نعم ولا يدلان على ذلك ونجد أن 26.66% هي نسبة مقبولة حتى نقول أن لجان الأمن نادرا ما يهتمون بالمراقبة على العمال.

• **العبرة السادسة:** " توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان"

أجاب "بنعم" على هذه العبارة نسبة قدرت بـ: 90% وهي نسبة عالية جدا تؤكد صدق العبارة السادسة من البعد الثاني، في حين أجاب "بلا" على العبارة نسبة

8.33% وأضعف نسبة هي الخاصة بالمجيبين "بنادرا" والمقدرة بـ: 1.66% ومنه نستنتج أن توفر الأمن دور إيجابي للعمال يؤدي بهم ذلك إلى العمل بجد وإتقان والشعور بالأمان.

• **العبارة السابعة:** " وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالطمأنينة والارتياح"

كانت نسبة المشاركة "بنعم" على هذه العبارة 70% وكانت نسبتها "بلا" 23.33% أما عند الأفراد المجيبين "بنادرا" فنجد 6.66% إذ يمكن القول أن وجود لجان الأمن بالقرب من الفرد يزيد من معنويات هذا الأخير ويشعره بالطمأنينة والارتياح أثناء أدائه لعمله.

• **العبارة الثامنة:** " تزداد دافعتك للعمل بمجرد وسائل الوقاية من حوادث العمل"

لاحظنا أن 83.33% هي نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة، بينما أن 10% فقط هي نسبة الأفراد الذين أجابوا "بلا" وأخيرا نجد 6.66% هي نسبة تخص المجيبين "بنادرا"، ومن خلال هذه النسب يتبين بكل وضوح أن النسبة 83.33% الخاصة بالمجيبين "بنعم" أي أن الدافعية للعمل تزداد بمجرد وجود وسائل الوقاية من حوادث العمل هي أعلى نسبة مما يزيد من صدق العبارة في البعد الثاني. فالدافعية للعمل تزيد إذا ما توفرت أساليب الوقاية والأمان من حوادث العمل ويصبح الفرد العامل يعمل بنشاط وحماس في جو من الأمن.

• **العبارة التاسعة:** "إشراكك في عملية وضع برامج الأمن الصناعي يرفع من معنوياتك"

نجد أن نسبة 66.66% من الأفراد العاملين يرون أن إشراككم في عملية وضع برامج الأمن الصناعي ترفع من معنوياتهم وهذا ما لم نجده عند المجيبين "بلا" والذين قدرت نسبتهم بـ: 26.66% أما المجيبين "بنادرا" فقد بلغت نسبة مشاركتهم على هذه العبارة 6.66%، إذن ومن خلال النسب نرى أن إشراك العمال في عملية

وضع برامج الأمن الصناعي يرفع من معنوياته، ذلك أنه بحاجة لهذا الأمن حتى يضمن لنفسه جو عملي آمن ومستقر وخالي من حوادث العمل.

• **العبارة العاشرة:** التي مفادها أن: "تلقنك المؤسسة تدريباً خاصاً بالوقاية من حوادث العمل" نجد أن 25% هي نسبة الأفراد الذين أجابوا "بنعم" على هذه العبارة بينما نجد الضعف 50% نسبة خاصة بالذين أجابوا "بلا" وهي النسبة العالية في العبارة أما المجيبين "بنادراً" نسبتهم 25% كذلك، ومنه نستنتج أن تدريب الفرد العامل بكيفية الوقاية من حوادث العمل قليل في المؤسسة وهذا ربما يرجع لقلة الإمكانيات بها.

• **العبارة الحادية عشر:** "تحسين الظروف الفيزيائية السيئة يزيد من الرضى الوظيفي لديك" حيث سجلنا نسبة 53.33% ممن أجابوا "بنعم" على هذه العبارة ونسبة 25% ممن أجابوا "بلا" أما الذين أجابوا "بنادراً" فبلغت نسبتهم 21.66%

إذن نرى أن تحسين الظروف الفيزيائية السيئة من حرارة ورطوبة وضوضاء والإنارة الرديئة يعمل على زياد الرضا الوظيفي لدى العمال، بمعنى أن تحسين هذه الظروف السيئة يوفر الأمن من الوقوع في حوادث العمل وبذلك تزيد معنويات الفرد العامل من خلال رضاه عن عمله.

• **العبارة الثانية عشر:** "تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من معنوياتك" 91.33% هي نسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة و6.66% هي نسبة المجيبين "بلا" أما 1.66% هي نسبة خاصة بالأفراد الذين أجابوا "بنادراً".

ومنه نرى أن تكفل المؤسسة بالمصابين من حوادث العمل يجعل العامل يشعر بالأمان والارتياح والثقة في المؤسسة التي يعمل بها وهذا كله يزيد من معنوياته ولا يشعر بالتهميش.

• **العبرة الثالثة عشر:** " المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مدى أمنه صناعيا" حيث أننا سجلنا نسبة 80% بالنسبة للأشخاص الذين أجابوا "بنعم" كما سجلنا نسبة 13.33% النسبة الخاصة بالمجيبين "بلا" على هذه العبارة، أما الأفراد المجيبين "بنادرا" فقد قدرت نسبتهم بـ: 6.66%.

ومنه يمكن القول بأن المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مدى أمنه صناعيا فكلما كان العامل أكثر عرضة لحوادث العمل قل إنتاجه وأداءه في العمل، وكلما كان يتمتع بالأمن الصناعي عمل بجد ومر دودية كبيرة وهذا ما تؤكده نسبة المجيبين "بنعم".

• **العبرة الرابعة عشر:** "توجيه لجان الأمن لك توجيهها أمنيا وسليما يحفزك على العمل": نلاحظ أن نسبة الأفراد المجيبين "بنعم" قدرت بـ: 80% ونسبة الذين أجابوا "بلا" قدرت بـ: 5% بينما نجد نسبة 15% خاصة بالذين أجابوا "بنادرا".

ومنه نرى أن توجيه لجان الأمن للعامل توجيهها أمنيا وسليما يرفع من الروح المعنوية للفرد العامل ويحفزه على العمل حيث أن أغلب العمال يؤكدون ذلك من خلال إجاباتهم على هذه العبارة.

• **العبرة الخامسة عشر:** " توفر الأمن الصناعي يرفع من روحك المعنوية": أجاب بنعم على هذه العبارة من البعد الثاني نسبة من العمال تقدر بـ: 91.66% بينما أجاب "بلا" ما نسبته 05% وأخيرا أجاب "بنادرا" على هذه العبارة نسبة 3.33% من الأفراد العاملين، ومنه نستنتج أن توفر الأمن الصناعي يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، حيث نسبة المشاركة "بنعم" كانت عالية جدا وأكدت صدق العبارة في هذه البعد.

2- نتائج البحث:

من خلال ما سبق عن تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها نستنتج أن:

- تحقق الفرضية العامة بشكل حسن وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية، ولمسنا ذلك عن طريق التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بنوعية الإيجابي عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل والسلبي عند وقوعهم في إحباطات وفشل مهني وترك العمل، بالإضافة إلى تراجع في الدافعية للعمل ونقص في الأداء، إذن ص توجد علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى الأفراد العاملين".

• تحقق الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها:

"الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال" حيث بلغت النسبة المئوية لهذا البعد فيما يخص الأفراد العاملين الذين أجابوا "بنعم" 62.55% وبلغت 26.329% بالنسبة للأفراد الذين أجابوا "بلا" أما عند الأفراد الذين أجابوا "بنادرا" فقد قدرت النسبة المئوية بـ: 11.108% ومنه نرى أن البعد الأول حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا بنعم مما يؤكد صدق البعد وتحقيق الفرضية الجزئية الأولى، حيث أن الوقوع المستمر والمتوالي في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال. خاصة إذا كانت درجة الخطورة بالإصابة كبيرة مما يؤثر سلبا على الفرد العامل جسديا ومعنويا خاصة حيث يصبح العامل يعمل في جو من التوتر والخوف من الوقوع في حوادث العمل وربما يصل به الحد إلى تغير المؤسسة التي يعمل بها، ولا يحقق التوافق النفسي والمهني، بالإضافة إلى الشعور بالفشل في أداء العمل والتقليل م الرضا عن العمل وعدم الشعور بالثقة في النفس. ومن خلال العبارة الثالثة من هذا البعد مثلا القائلة "عند مشاهدتك لحوادث عمل باستمرار تضعف معنوياتك" نجد أن النسبة المجيبين "بنعم" على هذه العبارة بلغت 70% وهي نسبة تؤكد صدق الفرضية، كما أن العبارة السادسة القائلة "كثرة حوادث العمل تقلل من عطائك في الإنتاج" إذ حصلنا على 80% هي نسبة الأفراد المجيبين "بنعم" على هذه العبارة وهي نسبة كبيرة تبين مدى صحة الفرضية

الجزئية الأولى، وإذا ما ذهبنا الى العبارة الرابعة والتي مفادها أن " توالي حوادث العمل بمؤسستك يجعلك تخاف على مستقبلك" حيث أجاب "بنعم" ما نسبته 73.33% على هذه العبارة وهذا كذلك يؤكد صدق الفرضية الجزئية الأولى، أما العبارة الخامسة عشر والتي تقول " الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية" فهذه العبارة تمثل الفرضية الجزئية الأولى خير تمثيل بحيث بلغت نسبة المجيبين "بنعم" 60%

وهي نسبة مرتفعة تثبت إلى حد بعيد صحة وصدق الفرضية الجزئية الأولى مما يجعلنا نقول أنها تحققت.

• تحقق الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها أن:

"يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال" حيث بلغت النسبة لمئوية الخاصة بالأفراد المجيبين ب "نعم" على عبارات هذا البعد 66.219%، إما بالنسبة للأفراد المجيبين ب "لا" على عبارات هذا البعد كذلك فقد بلغت المسبة المئوية 20.644%، وأخيرا بلغت نسبة الأفراد الذين أجابوا ب "نادرًا" على عبارات البعد الثاني 13.106%.

ومنه نرى أن البعد الثاني سجلت به أعلى نسبة (66.219%) خاصة بالأفراد الذين يوافقون ما نص عليه البعد، وهذا دليل على صدق وثبات هذا البعد وتحقيق الفرضية الجزئية الثانية، بحيث أن توفر الأمن الصناعي من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، إذ يمكن العامل من العمل في جو من الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث، بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والارتياح أثناء العمل، كما أن الأمن الصناعي يسمح للفرد بإظهار قدراته مما يجعله أكثر عطاء واثقانا في العمل، ضف إلى ذلك أن تعزيز العمال وتزويدهم بالوسائل الوقائية من حوادث العمل وإشراكهم في عملية وضع برامج الأمن يحفزهم على العمل ويرفع من الروح المعنوية لديهم.

ومن خلال بعض العبارات مثلا يمكن التأكد من صحة الفرضية الجزئية الثانية، ففي العبارة السادسة القائلة "توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان"، فقد أجاب ب "نعم" على هذه العبارة ما نسبته 90% مما يؤكد صدق الفرضية، وفي العبارة الثامنة القائلة "تزداد دافعتك للعمل بمجرد جود وسائل الوقاية من حوادث العمل"، فقد سجلنا نسبة 83.33% خاصة بالأفراد الذين صادقوا على هذه العبارة وهي دليل على مصداقية البعد الثاني، كما أن العبارة السابعة والتي مفادها "وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالإرتياح والطمأنينة" أجاب ب "نعم" على هذه العبارة ما نسبته 70% وهي نسبة تثبت صحة الفرضية، ولو رأينا العبارة الخامسة عشر القائلة "توفر الأمن الصناعي يرفع من روحك المعنوية" وهي عبارة تمثل البعد الثاني أحسن تمثيل، وقد بلغت نسبة المجيبين ب "نعم" عليها 91.66% وهي نسبة عالية جدا تثبت وإلى حد بعيد صدق وتحقق الفرضية الجزئية الثانية.

3- توصيات واقتراحات الباحث:

من خلال تناولنا لموضوع حوادث العمل والروح المعنوية تطرقنا إلى الأسباب التي تؤدي إلى هذه الحوادث سواء تعلق الأمر بسوء الظروف الفيزيكية أو رداءة التجهيزات المادية ومنه النتائج التي تخلفها على المعيددين البدني والنفسي خاصة لأننا بصدد البحث عن الجوانب السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الروح المعنوية ، ومنه كشفت الدراسة على أن لحوادث العمل وتوفر الأمن الصناعي دور كبير جدا في التأثير على الروح المعنوية وإذا ذهبنا إلى نتائج حوادث العمل فهي كثيرة ويمكن أن تؤدي إلى عواقب وخيمة على الفرد والمؤسسة لذا إذا أراد الباحث سرد مجموعة من الاقتراحات والتوجيهات على شكل نقاط يمكن أن تلعب دورا في التقليل من هذه الحوادث وهي كالآتي:

- 1- إجراء المؤسسات دورات تكوينية لتجنب حوادث العمل والتقليل منها.
- 2- الحرص على مراقبة الأجهزة ووسائل العمل من حين لآخر خاصة قبل البدء في العمل.
- 3- تحسين الظروف الفيزيكية في بيئة العمل كالإنارة والتقليل من الضوضاء.
- 4- توفير الأمن الصناعي من خلال الوسائل الوقائية وتخصيص لجان الأمن للسهر على راحة العامل وحمايته من الحوادث.
- 5- القيام بمنتديات وحملات توعية تتطرق فيها المؤسسة إلى خطورة حوادث العمل وكيفية تجنبها.
- 6- اتخاذ الوسائل والخطوات الكفيلة بتوجيه اهتمام عمال المنشآت إلى أهمية الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها، كاستخدام الأقنعة والنظارات والخوذات وغيرها.
- 7- العناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ وتدريب العمال عليها.
- 8- المساهمة في وضع اللوائح والتعليمات الخاصة بالأمن.
- 9- فتح المجال أمام الباحثين داخل المؤسسات للخوض أكثر في ظاهرة حوادث العمل.

10- على المؤسسات أن تتكفل بالمصابين ماديا ومعنويا حتى تحافظ على المرد البشري وتحافظ على بقائها بين المؤسسات الأخرى.

خاتمة:

إن ظاهرة حوادث العمل من بين الظواهر الأكثر شيوعا و انتشارا على مستوى المؤسسات خاصة الصناعية منها، ولقد عني بهذه الآفة مجموعة من العلماء في مختلف التخصصات، إذ درسوها من جوانب مختلفة محاولين الكشف عن أهم الأسباب التي تؤول إليها، حيث أنها ظاهرة لها سلبيات و أضرار تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها، خاصة المورد البشري الذي يعتبر دعامة العجلة الإنتاجية، و عليه إن المزيد من دراسة مثل هذه الظاهرة من شأنه إيجاد بعض الحلول التي تردع انتشار حوادث العمل خاصة في الدول المصنعة للعالم الثالث، كما أنه على الجهات المعنية بحفظ السلامة المهنية النظر في هذه الظاهرة و التصدي لها بكل ما تمتلكه من وسائل وقائية، وطالما أن الإنتاج مستمر فيستحيل ألا تكون هناك حوادث مهنية. وما هذا البحث إلا جزء من الأدبيات التي كتبها نخبة من العلماء المختصين، فنرجو أن يكون في فائدة القارئ الكريم و الاستفادة من محتواه دافع للبحث العلمي.

المراجع

قائمة المراجع:

i. المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم مذكور (1975): معجم العلوم الإجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة.
2. أحمد عزت راجح (1971)، علم النفس الصناعي، مصر.
3. أحمد عزت راجح (1965)، علم لنفس المواءمة المهنية، الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر.
4. السيد رمضان (1984)، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث.
5. العايب راجح (2004)، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري - قسنطينة-.
6. القحطاني سالم وآخرون، منهج البحث في العلوم السلوكية، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض.
7. براون. أ (1960)، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة محمد خيرى، دار المعارف للنشر، مصر.
8. بوظريفة حمو (2007)، الضوضاء خطر على صحتك، (ط1)، مخبر الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر.
9. بيسر وآخرون، الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الأهرام للتأليف والنشر، مصر، (دون تاريخ).
10. جابر عبد الحميد جابر ويوسف الشيخ (1972)، علم النفس الصناعي، دار الفكر العربي، مصر.
11. حمدي ياسين وآخرون (1990)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، (ط1)، دار الكتاب الحديث، الكويت.

12. سليم نعامة (1991)، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا.
13. صبحي محمود متولي (1970)، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، (ط2)، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
14. صلاح الشبكي (1969)، العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة.
15. صلاح الشناوي (1976)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية.
16. عباس محمود عوض (1985)، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر.
- 17- عادل حسن، (1974)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 18- عبد الفتاح محمد دويدار (2003)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، لبنان.
- 19- عبد الحليم منسي (2000)، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 20- عبد الرحمن العيسوي (1978)، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان.
- 21- عبد الرحمن العيسوي (1965)، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شبيب الباب الجامعية. مصر.
- 22- عبد الله بدر عبد الله (1969)، نفسية العامل ودوران الآلة، مؤسسة الكتاب، مصر.

- 23- عبد الله محمد عبد الرحمن (1998)، علم الاجتماع الصناعي. النشأة والتطورات الحديثة، (ط1)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- 24- عطيفة حمدي (1996)، منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية.
- 25- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، (دون سنة).
- 26- كيث ديفز (1974)، السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد مرسى وآخرون، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة.
- 27- فرج عبد القادر طه (1992)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، (ط2)، دار المعارف، مصر.
- 28- لويس كامل مليكة (1970)، سيكولوجية الجماعات والقيادة، (ط3)، مكتبة النهضة.
- 29- مجدي محمد عبد الله (1996)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 30- محمد الجوهري (1980)، ميادين علم الاجتماع، (ط5)، دار المعارف، القاهرة.
- 31- محمد الشكرجي (1968)، إدارة المشاريع الصناعية، الجزء الثاني، دار الكتاب، مصر.
- 32- محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازعة (1996)، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.
- 33- محمد علي شهيب (1976)، السلوك الإنساني في التنظيم.
- 34- محمد ماهر عليش (دون تاريخ)، العلاقات الإنسانية في الصناعة، مكتبة عين شمس، القاهرة.

35- محمود السيد أبو النيل (1985)، علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، مصر.

36- منصور فهمي (1978)، إدارة القوى البشرية في الصناعة، دار النهضة العربية، بيروت.

ii. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Schultz.D & Suhetz.S (1990): psychology and industrie today, Mc Millam publish, New York.
2. Pierre Boullache (1967): les responsabilités de l'entreprise matiere d'accident du travail. France.
3. Institut national d'hygiene et de securite: article n= 9.
4. Tiffin & Mc Cromick (1969): psychologie industrielle. Ed george allain, london.
5. Jakie Boisselier & Gerard Boué (1977): pratique de la sécurité dans l'entreprise, les editions d'organisation. France.
6. A. Cohn (1978): effects of noise on psychological stat, ed proceeding. New York.
7. Bernard Mottez (1976): la sociologie industrielle, 2ieme edition. Paris.
8. Paul Albou (1981): les problemes humaines de l'entreprise dumord.
9. Heinrich .H (1995): industrielle, accedent, prevention.ed Mc Graw, Hill book. New York.

الرسائل و المجلات:

- 1- رضوان سامية، "أثر الإتصالات غير الرسمية على الروح المعنوية". (مذكرة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، إشراف الدكتور: رابح العايب، جامعة قسنطينة، 2005).
- 2- دقيش خندودة، "الوعي الوقائي و علاقته بحوادث العمل". (مذكرة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، إشراف الدكتور: شلبي محمد، جامعة قسنطينة، 2006).
- 3- مجلة فيلاديلفيا الثقافية، فصلية ثقافية تصدرها جامعة فيلاديلفيا، عمان، الأردن: السنة الثانية، العدد الثالث - أيلول 1999.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة منتوري - قسنطينة

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية تخصص: علم النفس العمل و السلوك التنظيمي
قسم علم النفس و العلوم التربوية و الأطفونيا

إستمارة بحث:

في إطار إنجاز مذكرة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم و التي تحمل عنوان "حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية" ، أضع بين يديك أخي العامل هذا الإستبيان الذي يتضمن مجموعة من العبارات التي نحتاج منك الإجابة عنها، وذلك بوضع علامة (x) في المكان المناسب.

و أشكركم على حسن تعاونكم.

و تقبلوا مني فائق عبارات التقدير و الإحترام.

الباحث: سمير حديبي.

البيانات الشخصية:

* السن: من 20 إلى 25 سنة ☐

من 26 إلى 30 سنة ☐

من 36 إلى 45 سنة ☐

* المستوى التعليمي:

بدون مستوى ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي

* الخبرة المهنية (مدة الخدمة داخل المؤسسة):.....

البعد الأول: الوقوع المستمر في حوادث يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

☐ ☐ ☐

1- الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل.

☐ ☐ ☐

2- تجري مؤسستكم حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل.

☐ ☐ ☐

3- عند مشاهدتك لأحداث عمل باستمرار تضعف معنوياتك.

☐ ☐ ☐

4- توالي حوادث العمل في مؤسستك يجعلك تخاف على مستقبلك.

☐ ☐ ☐

5- عند وقوعك في حوادث عمل متعاقبة ينتابك الفشل في أداء عملك.

☐ ☐ ☐

6- كثرة حوادث العمل يقلل من عطائك في الإنتاج.

☐ ☐ ☐

7- أغلب الإصابات التي تقع تكون راجعة إلى العامل البشري.

☐ ☐ ☐

8- عند مزاولتك لعملك تأخذ في الحسبان وقوع أحداث فجائية.

9- تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى

☐ ☐ ☐

ترك المؤسسة و الذهاب إلى مؤسسة أخرى.

☐ ☐ ☐

10- للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث عمل.

☐ ☐ ☐

11 - تعرضت أثناء فترة عملك لإصابات متعددة جعلتك تفقد ثقتك بقدراتك.

☐ ☐ ☐

12 - عند دخولك إلى المؤسسة أول ما تقوم به ارتداء البذلة الخاصة بالعمل.

13 - تعمل مؤسستك على التقليل من حوادث العمل حتى تبقى في نظرك الأفضل

☐ ☐ ☐

بين المؤسسات الأخرى.

☐ ☐ ☐

14 - رضاك عن عملك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث عمل.

☐ ☐ ☐

15 - الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية.

البعد الثاني: يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

☐ ☐ ☐

16- يوجد داخل مؤسستكم تعليمات الأمن لتفادي حوادث العمل.

☐ ☐ ☐

17- تقوم بمشاركة الإدارة في وضع برامج الأمن الصناعي.

☐ ☐ ☐

18- تحرص لجان الأمن على تطبيق الإجراءات الوقائية.

☐ ☐ ☐

19- تتخذ الإدارة صارمة لكل من يخالف تعميمات الأمن.

☐ ☐ ☐

20- تخضع لمراقبة مستمرة من طرف لجان الأمن الصناعي.

☐ ☐ ☐

21- توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد و إتقان.

☐ ☐ ☐

22- وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالإرتياح و الطمأنينة.

☐ ☐ ☐

23- تزداد دافعيته للعمل بمجرد وجود وسائل الوقاية من حوادث العمل.

☐ ☐ ☐

24- إشراكك في عملية وضع برامج الأمن الصناعي يرفع من معنوياتك.

☐ ☐ ☐

25- تلقنك المؤسسة تدريباً خاصاً بالوقاية من حوادث العمل.

☐ ☐ ☐

26- تحسين الظروف الفيزيائية السيئة يزيد من الرضى الوظيفي لديك.

☐ ☐ ☐

27- تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من معنوياتك.

☐ ☐ ☐

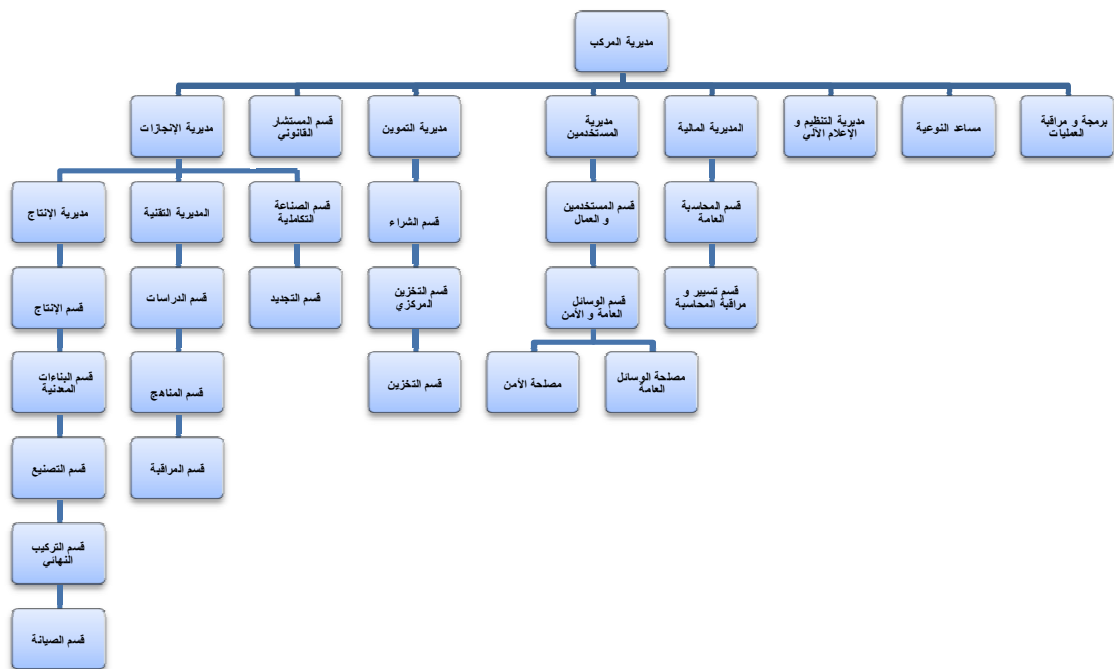
28- المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مدى أمنه صناعياً.

☐ ☐ ☐

29- توجيه لجان الأمن لك توجيهها أمنياً و سليماً يحفزك على العمل.

☐ ☐ ☐

30- توفر الأمن الصناعي يرفع من روحك المعنوية.



الهيكل التنظيمي لمركب المجارف و الرافعات C.P.G بقسطنطينة

ملخص الدراسة:

أنت هذه الدراسة في إطار الكشف و توضيح العلاقة الموجودة بين حوادث العمل و الروح المعنوية ، بحيث قام الباحث بجمع ما يراه كاف من المعلومات حول متغيري الدراسة (حوادث العمل و الروح المعنوية) وكان هذا يشكل الجانب النظري من البحث، ولإستكمال الجانب التطبيقي قمنا بإجراء دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات بقسنطينة و تحديدا بقسم التركيب النهائي ، و كان مجتمع الدراسة يقدر ب:130 عاملا تم اختيار عينة بالطريقة العشوائية ممثلة لهذا المجتمع تتكون من 60 فردا، إذ قمنا بتوزيع أداة لجمع البيانات و هي عبارة عن استبيان يتألف من 30 عبارة وزعت على بعدين أساسيين تضمن كل بعد 15 عبارة و هما:

1. الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال

2. يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال

ولتفريغ البيانات اعتمد الباحث على مجموعة من الطرق الإحصائية و المتمثلة في المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري و طريقة التكرارات و النسب المئوية.

وتوصلنا من خلال التحليل إلى أنه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال ،ومن هذا المنطلق نجد أن الفرضية العامة قد تحققت بدليل النتائج المتحصل عليها،ومن خلال إجابات العمال على الإستبيان يتضح لنا تحقق الفرضيتين الجزئيتين ،بمعنى أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل فعلا من الروح المعنوية لدى العمال،كما أن توفر الأمن الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

Résumé de l'étude:

Cette étude s'inscrit dans le cadre de la divulgation et la clarification de la relation entre les accidents du travail et du moral, de sorte que le chercheur à recueillir comme il le juge des informations suffisantes au sujet de variables de l'étude (accidents du travail et le moral), et c'est le côté théorique de la recherche, et de remplir la demande, nous avons commandé une étude Champ de complexe des grues et de pelles, et en particulier le Département de Constantine, l'installation finale, et la communauté a été estimée: 130 travailleurs ont été choisis au hasard l'échantillon représentatif de la façon dont cette communauté est composée de 60 membres, comme nous l'avons fait la distribution de l'outil de collecte de données est un questionnaire composé de 30 mots ont été Ensuite, la clé après le 15 inclus tous les mots sont:

1. Continué à baisser dans les accidents du travail réduit le moral des travailleurs
2. Aide à assurer la sécurité dans l'industrie à relever le moral des travailleurs

Et pour télécharger les données, le chercheur a adopté une série de méthodes statistiques et de la moyenne arithmétique, l'écart type et la façon dont les fréquences et les pourcentages.

Et contacté par le biais de l'analyse qu'il ya une relation entre variables de l'étude par le biais de l'influence exercée par les accidents du travail sur le moral des travailleurs, et dans cet ordre d'idées, nous constatons que l'hypothèse générale a été faite comme en témoignent les résultats obtenus, et à travers les réponses au questionnaire, les travailleurs est clair pour nous atteindre partielle des locaux, ce sens que la diminution des accidents du travail réduit le moral des travailleurs, et d'assurer la sécurité dans l'industrie de contribuer à relever le moral des travailleurs.

Summary of study:

This study comes within the framework of disclosure and clarification of the relationship between the accidents at work and morale, so the researcher to collect as it deems sufficient information about the study variables (accidents at work and morale), and this is the theoretical side of research, and to complete the application we have commissioned a study Field complex cranes and shovels, and specifically the Department of Constantine the final installation, and the community has been estimated: 130 workers were selected random sample representative of the way this community is composed of 60 members, as we have the distribution of the data collection tool is a questionnaire consisting of 30 words were Then the key after the 15 included all the words are:

1. Continued to fall in accidents at work reduces the morale of workers
2. Help provide security in the industry to raise the morale of workers

And to download the data the researcher adopted a set of statistical methods and of the arithmetic average, standard deviation and how frequencies and percentages. And reached through the analysis that there was a relationship between variables the study through the influence exerted by work-related accidents on the morale of the workers, and in this vein, we find that the general assumption has been made as evidenced by the results obtained, and through responses to the questionnaire the workers is clear to us achieve partial premises, the sense that the continued fall in accidents at work actually reduces the morale of the workers, and to provide security in the industry contribute to raising the morale of workers.