



## شكر وتقدير

أتقدم بجزيل شكري إلى كل من ساهم في إعداد هذه الدراسة وأخص بالذكر:

أفراد عائلتي الكريمة، بالخصوص الوالد والوالدة اللذان أحسنوا رعايتي وأحمل اسمهم بكل فخر واعتزاز، أخي وأختي رفيقي مشواري، السند الغير منتهي حفظكما الله؛

الأستاذ الدكتور "ناهي مراد" على النصائح المقدمة وايصاله لنا للمعلومات؛

عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؛

الباحثة لونيس سهام.

## شكر وتقدير

أتقدم بجزيل شكري إلى كل من ساهم في إعداد هذه الدراسة وأخص بالذكر:

أفراد عائلتي الكريمة، بالخصوص والدي الكريمين نظير تربيتهما وصبرهما، الى اخي واختاي تعجز كل كلمات الشكر والعرفان عن شكركم؛

الأستاذ الدكتور "ناهي مراد" الذي أشرف على هذا البحث، والذي كان سندا وعونا في إنجاز هذا العمل المتواضع؛

عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؛

الباحث حمزي خالد.

**ملخص الدراسة:**

تدخل هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وهي تحت عنوان: "اتجاهات العمال نحو حوادث العمل - دراسة ميدانية على عينة من منفي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية وزو"

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة أهمها:

- أنه جاء كمحاولة للإحاطة بمشكلة من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية المختلفة والمتمثلة في حوادث العمل؛
- أنه ليسلط الضوء على مدى استفادة واهتمام العاملين من اجراءات وبرامج التوعية والوقائية؛
- أنه جاء كإشعار للمسؤولين في المؤسسات الصناعية قصد إعادة الاعتبار وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره محور العملية الانتاجية؛
- المشاركة في عملية التثقيف والتوعية للعمال للتقليل من حوادث العمل؛
- انتشار حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الذي يؤدي الى تراجع الاقتصاد الوطني.

في حين تتجلى أهمية الدراسة في كون هذه الأخيرة:

- معرفة اتجاهات العمال نحو حوادث العمل؛
- التعرف على دور الاتجاهات في زيادة وانخفاض حوادث العمل؛
- معرفة أثر حوادث العمل على صحة وأداء العمال.

أما الهدف منها فهو:

- محاولة التحكم في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول الى نتائج أكثر دقة وموضوعية؛
- التعرف على معايير السلامة في محيط العمل؛
- التعرف على ظروف العمل؛
- التعرف على برامج السلامة المهنية المعتمدة.

وطرحت هذه الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي اتجاهات منفي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو حوادث العمل؟

والتي تفرعت عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ما هو واقع حوادث العمل لدى منفذي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؟؛
- ما هي فئات الأكثر استقطابا لحوادث العمل؟؛
- ما هي آفاق التقليل من حوادث العمل؟.

وللإجابة عليها، فقد وضمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأعدنا استبيان بغرض جمع البيانات من فئة المنفذين، أختارنا منهم 40 فردا كعينة عشوائية بسيطة، وذلك على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية التي كانت ميدانا للدراسة.

ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية نحو حوادث العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية نحو واقع حوادث العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية نحو حوادث العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة نحو آفاق التقليل من حوادث العمل.

وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها، اقترحنا التوصيات التالية:

- تحسيس العمال وتبصيرهم بمختلف الأخطار التي يمكن أن تحدث؛
- ضرورة وضع مشرف مسؤول في أماكن العمل لمراقبة العمال، وإعطاء النصائح والإرشادات لهم؛
- وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات، وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق مختلف التعليمات؛
- ضرورة إقحام أخصائي نفسي في مجال العمل والتنظيم نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية؛
- معرفة شاملة ومعقدة لمصادر ضغوط العمل والآثار الناجمة عنها من أجل تفاديها لتحقيق ظروف أحسن في مكان العمل؛
- وضع قوانين ولوائح لوقاية وسلامة العمال من أجل تفادي وقوع في الحوادث؛

تدريب العمال على استخدامهم وتوزيعهم حسب المؤهلات والقدرات التي يمتلكها كل شخص؛

- توفير بيئة عمل تضمن رضا الفرد؛

- تعزيز العلاقات بين العمال؛

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

**الكلمات المفتاحية:** اتجاهات العمال، حوادث العمل، فئة المنفذين، المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

## Résumé

La présente étude visait à révéler les attitudes des exécutants face aux accidents du travail dans l'établissement industriel électrique de Tizi Ouzou, et le but de cette étude était de connaître les différences d'attitudes des exécutants face à la réalité des accidents du travail, ainsi que de révéler les différences entre les tendances des différentes catégories d'exécutants vis-à-vis des accidents du travail, et enfin de connaître les différences dans les attitudes des exécutants face aux perspectives de réduction des accidents du travail chez les exécutants de la Société Industrielle Electrique Domestique de Tizi Ouzou.

Cette étude a été appliquée à un échantillon de (40) points de vente sélectionnés au hasard. Pour atteindre les objectifs de cette étude, on s'est appuyé sur l'approche descriptive, qui est la plus appropriée pour cette étude. Un questionnaire a été conçu comme moyen de recueillir les données nécessaires, à savoir les attitudes des travailleurs à l'égard des accidents du travail chez les exécutants de la Société Nationale Industrielle Electrique de Tizi Ouzou. Les données ont été traitées à l'aide de méthodes statistiques représentées en pourcentages. Fréquences, moyenne arithmétique, écart type, coefficient alpha de Cronbach, ANOVA unidirectionnelle et T.Test.

Cette étude a abouti à plusieurs résultats dont les plus importants sont les suivants :

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des exécutants de l'établissement industriel électrique vis-à-vis des accidents du travail.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des exécutants de l'établissement industriel électrique face à la réalité des accidents du travail.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des différentes catégories d'exécutants de la National Electrical Industrial Corporation à l'égard des accidents du travail. Il existe des différences dues à la variable d'âge et de sexe), et il n'y a pas de différences statistiquement significatives dues à la variable d'ancienneté au travail.

## Résumé

---

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des exécutants de l'institution vis-à-vis des perspectives de réduction des accidents du travail.

**Mots-clés** : attitudes des salariés, accidents du travail, exécutants.

## فهرس المحتويات

الصفحة

العنوان

شكر وتقدير

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الاشكال

03 ..... مقدمة

### الفصل الأول: تحديد الدراسة

5	..... تمهيد
6	..... 1.1. إشكالية الدراسة
7	..... 2.1. فرضيات الدراسة
7	..... 3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة
8	..... 4.1. أهمية الدراسة
8	..... 5.1. أهداف الدراسة
8	..... 6.1. تحديد المصطلحات
10	..... 7.1. دراسات سابقة
15	..... خلاصة

### الفصل الثاني: الإتجاهات

17	..... تمهيد
18	..... 1.2. مفهوم الإتجاهات
19	..... 2.2. التميز بين الاتجاهات وبعض المصطلحات الأخرى
21	..... 3.2. أهمية الاتجاهات
22	..... 4.2. أنواع الاتجاهات
24	..... 5.2. طرق اكتساب الاتجاهات
26	..... خلاصة

## الفصل الثالث: حوادث العمل

28	تمهيد
29	1.3 مفاهيم
29	2.3 تصنيف الحوادث
29	3.3 الاسباب الرئيسية للحوادث
33	4.3 النظريات التي تفسر حوادث العمل
33	5.3 نتائج حوادث العمل
35	خلاصة

## الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

37	تمهيد
38	1.4 الدراسة الاستطلاعية
38	2.4 منهج الدراسة
38	3.4 ميدان الدراسة
40	4.4 عينة الدراسة
41	5.4 أدوات جمع بيانات الدراسة
44	6.4 الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
44	7.4 صعوبات الدراسة
45	خلاصة

## الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

47	تمهيد
48	1.6 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى
54	2.6 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
58	3.6 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
72	4.6 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة

73	استنتاج عام
74	توصيات الدراسة
75	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	رقم
40	خصائص عينة الدراسة	1
44	توزيع بنود استبيان الدراسة حسب المحاور	2
48	استجابات أفراد العينة حول وجود حوادث العمل في مكان العمل	3
48	استجابات أفراد العينة حول العاملين تعرضوا لحوادث العمل مسبقا	4
49	استجابات أفراد العينة حول تعرض أحد الزملاء لحدث عمل مسبقا	5
49	استجابات أفراد العينة حول إعتقاد وجود مصادر خطر في محيط العمل	6
50	استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بوجود وسائل مساعدة لإجلاء العاملين عندالتعرض لحدث.	7
51	استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بالتدخل السريع في حالة وقوع حوادث العمل	8
51	استجابات أفراد العينة حول الخضوع لتكوين من أجل تقادي حوادث العمل	9
52	الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة	10
54	استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بأن الشباب أكثر عرضة لحوادث العمل	11
54	استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بأن الذكور أكثر عرضة لحوادث العمل	12
55	استجابات أفراد العينة حول العتقاد بأن حديثي التوظيف أكثر عرضة لحوادث العمل	13
56	استجابات أفراد العينة حول الإعتقاد أن الذين يشتغلون ليلا الأكثر إستقطابا لحوادث العمل	14
56	استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بأن العمال الذين لا يحترمون شروط السلامة المهنية أكثر عرضة لحوادث العمل	15
57	الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة	16
59	استجابات أفراد العينة حول التدريب الأمثل للعمال يجنب الوقوع في حوادث العمل	17
59	استجابات أفراد العينة حول القيام بحملات التوعية والتحسيس يجنب العمل الوقوع في حوادث العمل	18
60	استجابات أفراد العينة حول الصيانة والمراقبة المستمر للألات يجنب العمال الوقوع في حوادث العمل .	19

61	استجابات أفراد العينة حول حديثي التوظيف أكثر عرضة لحوادث العمل	20
62	استجابات أفراد العينة حول تجديد معدات السلامة في مكان العمل عند نهاية صلاحيتها أو اتلافها	21
62	استجابات أفراد العينة حول تواجد قوانين في مكان العمل تجبر العامل الالتخاذ بها تفاديا لحوادث العمل	22
63	استجابات أفراد العينة حول أغلب الحوادث في العمل تعود أسبابها للعامل البشري	23
63	استجابات أفراد العينة حول انعدام الرغبة في العمل لدى العاملين يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل	24
64	استجابات أفراد العينة حول العمل الغير المثقف معرض لحوادث العمل بنسبة كبيرة	25
65	استجابات أفراد العينة حول العامل البسيط اكثر عرضة لحوادث العمل.	26
65	استجابات أفراد العينة حول العمل الذي لديه ضغوطات نفسية معرض لحوادث العمل.	27
66	الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة	28

## فهرس الأشكال

الصفحة	موضوع الشكل	رقم
22		1

يوضح تصنيف الإتجاهات

# مقدمة

## مقدمة:

تحتل دراسة الاتجاهات مكانة بارزة في علم النفس الاجتماعي في كثير من دراسات الشخصية و ديناميكية الجماعة، وكذا المجالات التطبيقية كالصحة النفسية و غيرها، وتعد الاتجاهات مؤشرات نتوقع في ضوءها سلوكا مميزا للفرد نحو موضوع معين، كما هو الحال بالنسبة للعامل في المؤسسة الصناعية باعتبارها فرد من أفراد المجتمع، فهو ينتمي الى المؤسسة الاقتصادية التي تعمل على تنمية الثروة البشرية من بناء النظريات والتطبيقات العلمية، إلى ازدهار وتطوير المؤسسات والمنظمات وكذا تحقيق العيش الراغد بالنسبة للفرد والمجتمع .

لقد كان للنمو الإقتصادي والتكنولوجي، وبروز ظاهرة العولمة آثار واضحة المعالم على كل القطاعات الحياة وخصوصا القطاع الصناعي الذي تجسدت فيه تلك الآثار في بروز مؤسسات عملاقة بالغة الحداثة والدقة، وبرؤوس أموال ضخمة، مما أدى إلى ظهور مهن جديدة غير معروفة سابقا، ودخل الإنسان في عالم الإكتشافات والتكنولوجية التي يجد العامل نفسه في احتكاك دائم ومستمر أثناء مزاولته لعمله .

وبازدياد حدة المنافسة بينها أصبح الهدف المنشود لأرباب العمل وأصحاب القرارات، هو البحث عن كيفية البقاء والإستمرار، وذلك من خلال العطاء بالكم والثمن المرغوب فكان الإستثمار في رأس مال البشري المؤهل والمدرب، باعتباره محور العملية الإنتاجية، فازداد الضغط والتوجه نحو العنصر البشري وذلك بتحريكه بكل الوسائل المادية والمعنوية، رغبة أداء أفضل وإنتاج أوفر وربح سريع في وقت قصير .

وبالرغم من الإنتصارات والنجاحات التي حققتها هاته المؤسسات في ازدهار ورفاهية بلدانها على حد قول "هارت و سكوت " إن أي شيء إيجابي للإنسانية يمكن إنجازه فقط من خلال المؤسسات الحديثة، إلا أن هاته المؤسسات لم تسلم من مشكلات جمة صاحبته في تحقيق أهدافها المسطرة، كانت في مقدمتها مشكلة حوادث العمل، والتي من دون شك كلفتها خسائر جسيمة تراوحت بين خسائر مادية وخسائر بشرية .

وكمثال على ذلك واقع حوادث العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث يقول "جاكوس " إن الإحصائيات تشير في إحدى السنوات بالولايات المتحدة أنه يقتل (100) ألف شخص بينما يصاب حوالي (10) ألف مليون نتيجة الأمراض وحوادث العمل وللتقليل

من هذه المشكلة في المؤسسات الصناعية اعتمدت معظم الدول المتطورة إلى سياسة الأمن الصناعي وتعزيزه، وذلك بتوفير ظروف العمل الآمنة والمناسبة في مكان العمل عن طريق الدراسة التي تمر بها العملية الإنتاجية مع وضع تدابير السلامة الوقائية. والتي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع حوادث العمل التي يصاب العامل أثناء قيامه بالعمل .

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي لم تسلم مؤسساتها الصناعية من مشكلة حوادث العمل.

إنّ تفاقم مشكلة حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات التي تخلفها، هو الشيء الذي دفع بهذا البحث كمحاولة للتقصي عن مشكلة حوادث العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية وذلك من خلال معرفة إتجاهات العمال نحو حوادث العمل .

وقد جاء في هذا البحث خمسة فصول، احتوى الفصل الأول منه الأسطر العريضة للدراسة، وتبعاً لذلك طرحنا إشكالياتها العامة وما تفرع منها من تساؤلات جزئية وعددها ثلاثة (03)، وصغنا مقابل ذلك فرضيتها العامة وما تفرع منها من فرضيات جزئية وعددها ثلاثة (03)، وأوضحنا أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالتحديد، والأهمية الكامنة من ورائه، وأهدافه المرجوة، وتطرقنا إلى بعض الدراسات ذات الشبه بالموضوع وعددها ثلاثة (03) دراسة، تتراوح بين الدراسات الجزائرية والعربية والعامة، وحاولنا كذلك إبراز أوجه اختلاف وتشابه هذه الدراسات مع دراستنا.

أما الفصل الثاني فطرحنا فيه موضوع الإتجاهات بشكل عام، ثم تناولنا فيه تعريف الإتجاهات وأهميتها، كذلك الوظائف و الأنواع وتغيير الإتجاهات، أيضا تطرقنا إلى طرق قياسها وطرق إكتسابها، والعوامل التي تجعل الإتجاه سهلا أو صعبا .

في حين خصصنا الفصل الثالث لحوادث العمل حيث تطرقنا فيه إلى مختلف مفاهيمه وتصنيفاته سواء من حيث نوعها وخطورتها...، كذلك الأسباب الرئيسية للحوادث، أيضا النظريات التي تفسر الظاهرة و نتائجها، أخيرا المواد المتعلقة بحوادث العمل .

كما جاء في الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة من خلال المنهج المتبع خلال الدراسة ميدان الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع بيانات الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

وأخيرا سردنا في الفصل الخامس عرض، مناقشة وتفسير نتائج البحث على ضوء فرضيات الدراسة.

وتم قمنا باستنتاج عام خلصنا فيه إلى جملة نتائج الدراسة وأخيرا الخاتمة وما تمخض منها من جملة توصيات فالمراجع والملاحق.

# الفصل الأول

## تحديد الدراسة

**تمهيد:**

إن مباشرة دراسة تربط بين اتجاهات العمال وحوادث العمل، يفرض على الباحث اعتبار المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية على أنه ميدان دراسته، ذلك أن هذا الأخير يمثل مخبراً مفتوحاً تتفاعل فيه كل العناصر المشكلة لدراسته والتي تسمح له ببناء تصورهِ وتوجيههِ، وبالتالي: طرح المشكلة وتوقع الفروض المناسبة لها؛ ذكر أهم الأسباب التي دفعت به لتناول هذا الموضوع بالدراسة؛ سرد أهمية الدراسة والأهداف المتوخاة من إنجازها؛ تحديد المصطلحات التي سيتم التعامل معها وتدعيمها ببعض الدراسات السابقة بعد التعقيب عليها؛ التعرض لأوجه التشابه والاختلاف فيما بينها؛ وهي حسب رأينا خطوات منهجية، منظمة ومتكاملة فيما بينها، وهي ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

### 1.1. إشكالية الدراسة:

تعتبر الثورة الصناعية المنطق الرئيسي في جميع الميادين تحديد الميدان الصناعي الذي عرف تطورا سريعا بظهور الآلات و المعدات و التجهيزات الحديثة المستعملة لإنجاز الأعمال المختلفة ومن فوائد هذا التطور تحسين الظروف المعيشية الاقتصادية والاجتماعية، ومن مساومة خاصة في الميدان الصناعي، ايجاد العمال صعوبات في تسيير الآلات التي أثرت سلبيا على الجانب النفسي لهم، نتيجة تعقد العمل، وخطورته على صحتهم المهددة بالأخطار المهنية، ومن حوادث العمل والأمراض المهنية والمترتبة عن سوء ظروف العمل الفيزيكية في الضوضاء، الإضاءة الحرارية...

وكنتيجة لبروز هذه الآثار السلبية سواء على الجانب الانساني تدهور الأوضاع الصحية للعمال أو على الجانب المادي للمؤسسات في كثرة تكاليف التكفل بالمصابين. فيعتبر نظام الوقاية من حوادث العمل أحد الأنظمة الفرعية للأمن الصناعي، فالوقاية الأمنية في العمل الصناعي هي المجهود والوسائل التي تهدف إلى حماية العمال ووقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المختلفة وذلك بتبصيرهم بالأخطار المتوقعة في العمل وتدريبهم على استخدام أجهزة الوقائية من خطر الإصابات، وأيضا توفير شروط المواصفات الفنية والاجرائية التنظيمية لحماية الفرد من كل الأخطار التي تؤثر على ثباته لذلك عرفت منظمة الصحة العالمية على أنها "المحافظة بأعلى درجة ممكنة على صحة الفرد من كل خطر أو مرض يقصد التوازن البدني والنفسي".

تمثل الحوادث مشكلة ضخمة تواجه العمال والمسؤولين في المؤسسات الصناعية وغيرها من أوجه النشاطات المهنية المختلفة، فحوادث العمل ظاهرة تستدعي التحقيق فيها وتحليلها و تسجيلها وقياسها في المؤسسة الصناعية، لفهمها والوقوف على أسبابها الحقيقية فالحوادث كالموت لا يمكن أن تنشأ عن عامل واحد عن تفاعل عدة عوامل مشتركة، فهناك العوامل الشخصية أو الداخلية التي ترجع إلى الشخص نفسه وهناك عوامل بيئية أو خارجية التي تنشأ من ظروف العمل الفيزيكية.

إن حوادث العمل قد تصفر على آثار بالغة الخطورة على العامل من جهة وعلى مؤسسة من جهة أخرى، فتترك للعامل آثار جسدية، نفسية، عقلية، إجتماعية لا يساويها أي تعويض. أما بالنسبة للمؤسسة فتسبب في نفقات مادية ومعنوية لا حصر لها كالإساءة إلى سمعة الشركة مما يؤثر سلبا على توزيع المنتجات.

وعلى ضوء ما سبق تأتي اشكالية هذا البحث معبرة عن التساؤل التالي : ما هي اتجاهات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتمييزي وزو نحو حوادث العمل؟

وتتفرع الاشكاليات الجزئية التالية :  
 ما هو واقع حوادث العمل لدى منفذي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ؛  
 ماهي فئات الأكثر استقطابا لحوادث العمل؛  
 ماهي افاق التقليل من حوادث العمل .

### 2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي فقد قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية:  
 توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الصناعية نحو حوادث العمل .

وتتفرع عنها 03 فرضيات جزئية كما يلي:  
 الأولى: توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية بتمييزي وزو نحوواقع حوادث العمل .  
 الثانية توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية بتمييزي وزو نحو حوادث العمل .  
 الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية بتمييزي وزو نحو افاق حوادث العمل.

### 3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة:

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة وهي:  
 . أنه جاء كمحاولة للاحاطة بمشكلة من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية المختلفة و المتمثلة في اصابات حوادث العمل .  
 . أنه ليسلط الضوء على مدى استفادة واهتمام العاملين من اجراءات وبرامج التوعية والوقائية .  
 . أنه جاء كإشعار للمسؤولين في المؤسسات الصناعية قصد اعادة الاعتبار وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره محور العملية الانتاجية .

. البحث على المشاركة في عملية التثقيف والتوعية للفئات المعينة للتقليل من حوادث العمل .  
انتشار حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الذي يؤدي الى تراجع الاقتصاد الوطني .

#### 4.1. أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية الدراسة في جوانب التالية:
- معرفة الاتجاهات الرئيسية لدى العاملين في المؤسسات، والمنظمات نحو حوادث العمل.
- التعرف على الدور الفعال الذي تلعبه الاتجاهات في زيادة وانخفاض حوادث العمل.
- معرفة أثر حوادث العمل على صحة وأداء العمال.

#### 5.1. أهداف الدراسة:

- أما أهداف الدراسة فنتجلى في:
- ان تناول هذا البحث من شأنه أن يرمي لبلوغ الأهداف التالية :
- محاولة الباحث التحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول الى نتائج أكثر دقة وموضوعية .

- معرفة آراء العاملين بالمنشآت الصناعية من حيث :  
موقع المنشآت واسلوب التنظيم الداخلي .  
توفير معايير السلامة في الآلات والمعدات والأدوات المستخدمة في العمل .  
ظروف العمل السائدة التي توفر سلبا وإيجابا على ادائهم .

- دور الإدارة في نشر الوعي الوقائي في المؤسسات الصناعية :  
التعرف على برامج السلامة المهنية، المقررة من طرف الإدارة .  
اثراء المكتبة .

#### 6.1. تحديد المصطلحات:

##### 1.6.1. تعريف الاتجاهات:

الاتجاه:

لغة: اتجه، يتجه، اتجاها أي أقبل عليه بوجهه. (محمد فتحي عكاشة، 1997، 18)

**صطلحاً:** هو نظام متكامل من المفاهيم والمعتقدات والدوافع والميول السلوكية، ويمكن اعتباره مشاعر الأفراد اتجاه الأشياء المحيطة بهم وهي مشاعر إما ايجابية أو سلبية.  
(محمد عوض، 1996، 58)

**اجرائياً:** هي آراء ونظرة المنفذين لموضوع حوادث العمل.

### 2.6.1. الحوادث:

**لغة:** جمع حوادث، الأمر الطارئ و منه "مكان الحادث"، الموضوع الذي وقع فيه الفعل، مكان الجريمة. (المنجد الأبجدي، 1989، 345)

**اصطلاحاً:** هو حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصاً أو يتسبب في تلف الآلات والمواد، أو تكون سبب في تعطل وتوقف الإنتاج. (بديع محمود القاسم، 2001، 56)

**اجرائياً:** هو كل اصابة تصيب العامل داخل أو خارج المؤسسة، في وقت يكون العامل في خدمة رب العمل بصفة خاصة، والمؤسسة التي يعمل فيها عامة، والحادثة في هذه الحالة تعتبر حادث عمل.

### 3.6.1. تعريف حوادث العمل:

**لغة:** الأضرار. (المنجد الابجدي، حيدر الشافي، 123)

**اصطلاحاً:** تعرف منظمة العدل الدولية الإصابة بما يحدث بسبب العمل بشرط أن لا تكون حدثت عمداً أو لنتيجة خطأ جسيم يؤدي إلى عجز مؤقت، دائم، أو وفاة وتشمل على ما عساه أن يصيب المرء إلى طريقه إلى مكان العمل أو عود منه.  
(صحي محمود المتولي، 1970).

**اجرائياً:** هي تلك الأضرار التي تلحق بالعامل أثناء تأدية عمله أو في طريق ذهابه إليه أو إيايه منه نتيجة وقوع حادث لأسباب مادية أو إنسانية، وقد تلحق أضرار الاصابة أثاراً بليغة بالفرد في الجوانب الجسمية والوظيفة وكذا النفسية والعقلية.

**تعريف العمل:**

**لغة:** للعمل معان عدة فهو الفعل والمهنة، والجمع أعمال.

**(المنجد الابجدي، حيدر الشافي، 143)**

**اصطلاحاً:** هو الجهد الحركي أو الفكري الذي يبذله الانسان من أجل تحصيل أو انتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة من حاجاته الطبيعية من السلع والخدمات التي تساهم الجهد البشري أيضا في ايجادها. وهذا الانتاج قد يكون سلعة كما قد تكون خدمة.

**اجرائياً:** هو الطاقة المصروفة أو الجهد المبذول من طرف الفرد العامل داخل المنظمة لتأدية مهمة أو نشاط محدد وفق شروط معروفة.

**7.1. دراسات سابقة:**

تجدر الإشارة إلى أننا سردنا الدراسات السابقة الموائية بشكل زمني تسلسلي متنازل، من أحدث دراسة إلى أقدمها.

**1.7.1. الدراسة الأولى:**

تمت تحت إشراف الدكتور صالح بن فالج عبد الله البلوي، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم الإدارية .

كان سبب اختياره لهذا الموضوع محاولة فهم الإطار العام لموقف العاملين في هيئة الطيران المدني من تحويل رئاسة هذه الهيئة إلى هيئة عامة ذات إستقلال إداري ومالي.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول إتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي.

وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن العاملين والبالغ عددهم 410 عامل، يتوقعون زيادة في مرتباتهم وتحسين أوضاعهم المالية. في المقابل فإن أهم المشكلات التي قد تحدث هي لتقاعد المبكر للعاملين وزيادة ساعات العمل.

هذه الدراسة التي ربطت فيها الباحثة بين إتجاهات العمال والتغيير التنظيمي، مكنتنا من أخذ فكرة عن مساهمة التغيير التنظيمي الذي يؤدي الى تحفيز وتحسين أداء العمال وتوجيههم إلى سلوك ايجابي أو سلبي يعكس إتجاهاتهم على العمل.

### 2.7.1. الدراسة الثانية:

تمت تحت إشراف الدكتور بورجي العباس، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم.

كان سبب اختياره لهذا الموضوع محاولة فهم الإطار العام لاتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية، كذلك الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين إتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية وبين التحفيز الإداري والعقاب.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية.

وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن اتجاهات العمال نحو الإلتزام بمعدات السلامة والوقاية والسلامة الفردية غلب عليها الحياد والسلبية حيث سجلت الدراسة 41.9 اتجاها سلبيًا و41.9 اتجاها محايدا بينما 16.1 فقط اتجاها ايجابيا للعمال نحو الإلتزام به، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات العمال نحو الوقاية الفردية يعزى لمتغير المستوى التعليمي والسن، في حين توجد علاقة ذات دلالة احصائية في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية الفردية يعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

هذه الدراسة التي ربطت فيها الباحثة بين إتجاهات العمال ومعدات الوقاية والسلامة الفردية، مكنتنا من أخذ فكرة عن مساهمة إجراءات السلامة المهنية والإلتزام بمعدات الوقاية الفردية أثناء العمل ومستويات تطبيق هذه الأخيرة لدى العمال.

### 3.7.1. الدراسة الثالثة:

تمت تحت إشراف الدكتور دوباخ قويدر، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس.

كان سبب اختياره لهذا الموضوع محاولة فهم الإطار العام على كل من التدريب والإلتزام بوسائل الوقاية الشخصية، كعاملين مهنيين في إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل.

وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن أثبتت تحقيق الفرضيات الاجرائية الأربعة التي تم التأكد من خلالها أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت.

هذه الدراسة التي ربطت فيها الباحثة بين الأمن الصناعي في الوقاية وحوادث العمل، مكنتنا من أخذ فكرة عن مساهمة التدريب على إجراءات الوقاية والسلامة المهنية في تحقيق الأمن الصناعي داخل المنظمات.

#### 4.7.1. الدراسة الرابعة:

تمت تحت إشراف الدكتور حديبي سمير، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي.

كان سبب اختياره لهذا الموضوع محاولة فهم الإطار العام لكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل كذلك الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدي المادي و المعنوي، وكذلك من الاسباب التي ادت به الى حب دراسة هذا الموضوع هو عدم تلبية الحاجيات النفسية والاجتماعية وعدم الشعور بالامن وهذا ما ينجر عنه ضعف الروح المعنوية للعمال .

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية.

وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن تحققت الفرضية العامة بشكل حسن، وذلك من خلال العلاقة الموجودة، بين حوادث العمل والروح المعنوية ولمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بنوعية إيجابية عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل والسلبى عند وقوعه في إحباط الفشل المهني وترك العمل؛ وتحققت الفرضية الجزئية الأولى والتي "مفادها الوقوع المستمر في حوادث العمل "يقلل من الروح المعنوية لدى العمال؛ تحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال؛ بحيث أن توفير الأمن الصناعي، من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، فلا بد للعمل أن يعمل في جو يسوده، الإستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات، كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والارتياح أثناء العمل.

هذه الدراسة التي ربط فيها الباحث بين حوادث العمل والروح المعنوية، مكنتنا من أخذ فكرة عن مساهمة الروح المعنوية في رفع الأداء الوظيفي عند العمال ومدى تأثيرها على توفير محيط ملائم للعمل يتمتع بالأمن والطمأنينة.

### 5.7.1. الدراسة الخامسة:

تمت تحت إشراف الدكتور شلبي محمد، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.

كان سبب اختياره لهذا الموضوع محاولة فهم الإطار العام لأهمية الوعي الثقافي والإعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل.

وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول الوعي الثقافي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.

وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها بالنسبة للفرضية الاجرائية القائلة " كلما تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل " تبين أنه توجد فروق دالة احصائيا، بين مختلف البنود، ووفقا للمحور الاول المتعلق بالحوادث التي اكد بعض افرادها والتي تجاوز 21 فرد كما بين 54 فردا أنهم تعرضوا لحوادث العمل لاسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه والظروف الفيزيكية الغير المناسبة ..)، فهي غير مرتبطة بعملية التوعية

الوقائية أو الوسائل الامنية، بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة، ذلك أن نشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة، تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العامل مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا.

أما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقيق الفرضية الجزئية، فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة والإشراف 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.

إذا الفرضية العامة محققة وهي القائلة " يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

هذه الدراسة التي ربط فيها الباحث بين الوعي الوقائي وحوادث العمل، مكنتنا من أخذ فكرة عن مساهمة التوعية الفعالة من التقليل لوقوع حوادث العمل.

### 8.1. أوجه اختلاف وتشابه الدراسات السابقة مع دراستنا:

على الرغم من اختلاف الدراسات السابقة في تناولها لموضوع إتجاهات العمال وحوادث العمل، من خلال أن كل دراسة أشارت إليه من زاوية معينة، وبالموازاة مع دراستنا، فأنها اتفقت جميعا على:

- أولوية كبيرة للمتغيرات الفيزيائية لاسيما الاضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل الا أنه توجد متغيرات كثيرة تؤدي الى وقوع حوادث العمل.-

- أولوية كبيرة للمتغيرات الفيزيائية لاسيما الاضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل الا أنه توجد متغيرات كثيرة تؤدي الى وقوع حوادث العمل.

- انعدام معدات الوقاية والسلامة الفردية وعامل التحفيز الاداري والعقاب مصدرا لحوادث العمل، حيث تثبت دراستنا ان العامل المادي والمعنوي السلبي وعدم تلبية الحاجيات النفسية والاجتماعية وعدم الشعور بالامن ينجر عنه ضعف الروح المعنوية للعمال وبالتالي يكون العامل اثر عرضة لحوادث العمل، كما لاحظنا ان زيادة متاعب العمل اليدوية والنقل التكنولوجيا الحديثة والمعقدة ادى الى زيادة معدل حوادث العمل في السنين الاخيرة.

**خلاصة:**

بعد التطرق إلى العناصر المكونة لهذا الفصل بالتفصيل، والتي سمحت لنا بتحديد دراستنا بشكل دقيق، يأتي الدور على التطرق إلى المفاهيم والنظريات الموضوعية الخاصة بمتغيرات دراستنا، ويبرز دور هذه الخطوة عندما تقوم هذه الأخيرة بدعم أو نفي ما وضعناه كفروض للدراسة، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي المخصص لأحد متغيرات الدراسة ألا وهو اتجاهات العمال.

# الفصل الثاني

## الإتجاهات

**تمهيد:**

لقد نال موضوع الاتجاهات اهتماما واسعا من قبل الباحثين وعلماء النفس الاجتماعي من خلال دراستهم عن الشخصية وديناميكية الجماعة في الكثير من المجالات كالمهن، الإدارة وغيرها، وذلك الاعتبار الاتجاهات من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد، ودوافعه وكذا ضبطه وتوجيه سلوكه.

أخذت دراسات القيم والاتجاهات نمو متزايدا خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين خاصة في علم النفس والاتجاهات النفسية يمكن مناقشتها من حقل الإدارة، فالأفراد العاملين لهم اتجاهات متعددة توجه سلوكهم إيجابيا وسلبيا نحو موقف، قضايا ومهن معينة وكذا أعمال مختلفة ويتوقف تمسك الأفراد باتجاهاتهم النفسية على مدى رؤيتهم الذاتية، إضافة لإدراكهم لاعتبار الإدراك الوجه الآخر لتشكيل السلوك الباطني للشخص الذي ينعكس على سلوكه الظاهري بالتالي يمكن معرفة وتحديد اتجاهات الفرد حو موقف او مواضع معينة.

**1. مفهوم الاتجاهات:****1.1. مفهوم الاتجاه:**

**لغة:** اتجه يتجه، اتجاها أي اقبل عليه بوجهه. (محمد فتحي عكاشة، 1997، 18)

**اصطلاحاً:** يعرف صلاح احمد مراد الاتجاه بأنه: حالة من الاستعداد أو التهيؤ النفسي لتنظيم من خلال خبرة الشخص وتمارس تأثير توجيهها وديناميكيا على استجابة الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة. (صلاح احمد مراد، 1933، 320)

ويعرف " تيرسون " (thurtone): الاتجاه النفسي هو تعميم لاستجابات الفرد تعميما يدفع سلوكه بعيدا أو قريبا من مدرك معين. (طلعت حسن عبد الرحيم، 1988، 97.101)

يقول " محمد السيد أبو النيل " في تعريفه للاتجاه: بأنه استعداد نفسي تظهر محصلة في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعي او اقتصادي او سياسي أو حول قيمة من القيمة الدينية أو الجمالية أو النظرية ن أو الاجتماعية أو حول جماعة من الجماعات. (زيدان مصطفى، 1998، 65)

ويعرف " wihte " الاتجاه: بانه سلوك الفرد وشعوره وموقفه من قضية ما او شخص أو شيء معين. (Wihte,2001,37)

أكد كذلك " عمر ماهر محمد" أن الاتجاه هو استجابة عامة عقلية ونفسية عند الفرد نحو مثيرات محددة مرتبطة بموضوع معين في البيئة التي يعيش فيها وتوجيهها خبراته السابقة لها ما يكفل تقييمها وتعميمها على سلوكه الكلية في المواقف والظروف المتشابهة المرتبطة بموضوع الاتجاه مما يجعله يتصف بأنه اتجاه إيجابي أو سلبي (عمر ماهر محمودين، 2003، 16)

وقد عرفه البورت " ALLPRT": بانه حالة استعداد او تهيؤ عقلي تنظم عن طريق الخبرة، والاتجاهات تؤثر تأثيرا موجها في استجابات الفرد لجميع الموضوعات والمواقف المرتبطة بها. (الثبتي والعتي، 2007)

## 2.1. التمييز بين الاتجاهات وبعض المصطلحات الأخرى:

يمكن التمييز بين الاتجاهات وبعض المصطلحات الأخرى كالتالي:

### 1.2.1: الاتجاه والميل:

الاتجاه استعداد وجداني مكتسب نسبيا يجعل الفرد يميل الى موضوعات أو مواقف معينة، فتجعله يقبل عليها ويجذبها او يعرض عنها ويكرهها بينما الميول سمة عامة. فالميل أقرب إلى تحديد ما يفعله الفرد أكثر ما يحدد كيف يفعله ويطلق عليها دينامية أو دافعية (غنيم، 1975، 300)

ولذلك تستخدم مقاييس الميول عادة قبل الانخراط في المهنة، فقد تكون للشخص الذكاء والقدرات التي تؤهله للنجاح في مهنة معينة لكنه لا يميل إليها ولا يحبها، فاختبار الميول تمد الباحثين نوع معين من المعرفة عن ميول الفرد التي لا توفرها اختبارات الذكاء، أما مقاييس الاتجاهات فتستخدم أثناء الخدمة أو بعدها. (جلال، 1985، 25)

ومن أهم ما يميز الاتجاه عن الميل هو « أن الاتجاه يتضمن المعتقدات مثلما يتضمن المشاعر بخلاف الميل» (غنيم، 1975، 322)

### 2.2.1: الاتجاه والسلوك:

الاتجاه استعداد عقلي للاستجابة أو ميل عام نحو الأقرب أو الابتعاد عن موضوع ما، بينما السلوك هو أداة للتعبير عن الاتجاه بالقول أو الفعل أو باي وسيلة تدل على الرفض أو القبول. وهذا ما يؤكد "مورفي" أن الاتجاه استعداد للاستجابة وليس هو السلوك، وإنما هو شرط يسبق السلوك. (عبد الرحمان وقماطي، 1992، 193)

### 3.2.1: الاتجاه والقيم:

يمكن الفرق بين الاتجاه والقيم في أن القيم هي أكثر اتساعا وتعميما من الاتجاه، تتضح أو تكشف عن نفسها من خلال تعبير الافراد عن اتجاهاتهم نحو مواضيع محددة مثلا: اتجاه الفرد نحو مبنى أثري عريق يتأثر بقوة الجمال عند هذا الفرد بمعنى أن مفهوم القيمة أعم وأشمل من مفهوم الاتجاه (سيد محمود الطواب، 2008، 21)

**4.2.1. الاتجاه والسمة:**

السمة هي الصفة او الخاصية للسلوك، تتصف بقدر من الاستمرار، ويمكن ملاحظتها وقياسها وتحتوي الشخصية على عدة أنواع من السمات (خليفة، 73، 1986)

**5.2.1. الاتجاهات والإيديولوجية:**

الإيديولوجية هي إطار واسع وشامل يجمع داخله عدد كبير من الاتجاهات للفرد التي ترتبط بعضها البعض الاخر وتتمثل فيها ادراكاته لذاته، وادراكاته للمجتمع الخارجي، أو هي عبارة عن الاتجاه الشامل الذي يمكن أن نطلق عليه فلسفة حياة الفرد (خليفة، 73، 1986)

**6.2.1. الاتجاه والرأي:**

تأثر الاتجاهات تأثيرا ملموسا على أن آراء الفرد، كما أن هذه الآراء تؤثر في اتجاهاته عن طريق زيادة تأكيدها، بينما الاتجاهات تتكون عن طريق الخبرات الانفعالية المختلفة. ويمكن القول بأن الآراء هي تعبير عن الاتجاه حيث تمثل الاتجاه اطارا عاما للآراء، فيوجد تأثير متبادل بينهما، كما أنه لا يمكن اعتبار الاتجاهات حسب السيد رأيا عاما إلا في حالة اتصالها بمشكلة عامة يدور حولها الجدل (السيد، 467، 1986)

**7.2.1. الاتجاه والعاطفة:**

الاتجاه أكثر عموما وشمولا من العاطفة التي تقتصر على الجانب الشعوري والوجداني أما الاتجاه فيشمل جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية.

**8.2.1. الاتجاه والتعصب:**

الاتجاه أما يكون سلبيا أو إيجابيا، أما التعصب فهو عبارة عن اتجاه سلبي لا يقوم على أساس منطقي مشحون شحنة انفعالية زائدة، التي تجعل التفكير بعيدا عن الموضوعية والمنطق السليم. (السمراني، 94، 1988)

**9.2.1. الاتجاه والمعتقد:**

المعتقدات محددات عقلية وشعورية عريضة ومتعمقة وشبه ثابتة لدى الافراد أو الجماعات، والتي تحدد النظرة الكلية والاساسية للفرد نحو الحياة والعالم والمجتمع ونحو نفسهن حيث يرى درويش بان المعتقد اضيق من الاتجاه، باعتباره مجرد معارف الشخص

وتصوراته عن موضوع ما فهو ذو طبيعة معرفية معلوماتية لا يتصف بالانفعال  
(درويش، 92، 1933)

### 3.1. أهمية الاتجاهات:

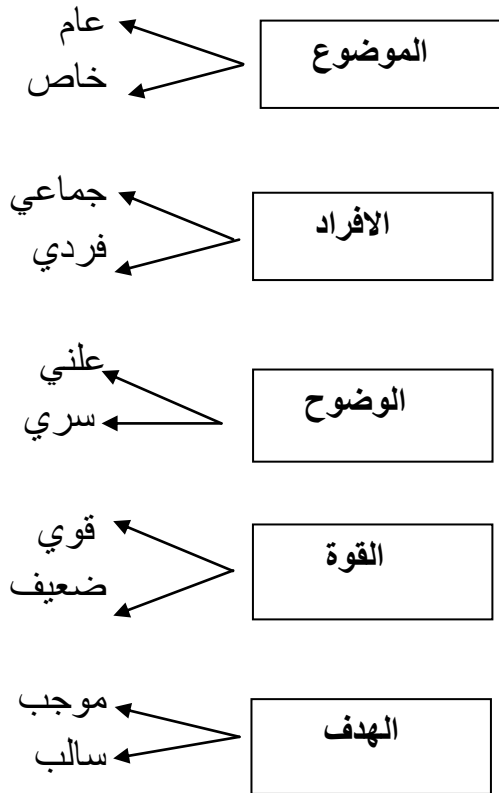
اتفق علماء النفس الاجتماعي على ان للاتجاهات أهمية خاصة لأنها تعد جزء هاماً من حياتنا ولأنها تلعب دوراً كبيراً في توجيه السلوك الاجتماعي في الكثير من مواقف الحياة الاجتماعية ومجالاتها العديدة وتمدنا في ذلك الوقت بتنبؤات صادقة عن سلوكه في تلك المواقف فضلاً عن كونها من النواتج المهمة لعملية التنشئة الاجتماعية والاتجاهات هي استجابات القبول أو الرفض إزاء مواقف أو موضوع اجتماعي جدي معين.  
(عبد الفتاح محمد دويز، 266، 2006)

كما يعتبر جوهر الدراسات عن الاتجاهات في المجالات المختلفة هو دعم الاتجاهات المسيرة لتحقيق أهداف العمل فيها وأضعاف الاتجاهات المعيقة، بل أن العلاج النفسي في أحد معانيه هو محاولة لتغيير اتجاهات الفرد نحو ذاته أو نحو الآخرين أو نحو عالمه.  
(صالح محمد أبو جادو، 217، 1998)

اتجاه الافراد نحو موضوع معين يمكنه من التنبؤ بنوعية السلوك الذي سيتبعه الفرد إزاء هذا الموضوع. (سعيد احمد شويل الغامدي، 29، 2002)

#### 4.1. أنواع الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات على عدة أسس تبعا لتصنيف "البورت" كما هي مبينة في الشكل



الشكل (1): يوضح تصنيف الاتجاهات

**1.4.1. على أساس الموضوع:****-الاتجاهات العامة:**

وهي التي لها صفة العمومية، وتنتشر وتشيع بين أفراد المجتمع، مثل: الاتجاه نحو الاشتراكية الديمقراطية كمبدأ لتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية.

**-الاتجاهات الخاصة:**

وهي التي تنص على النواحي الذاتية الفردية، مثل الاتجاه نحو الزواج.

(منسي، د ت، 210)

**2.4.1. على أساس الافراد:****-الاتجاهات الجماعية:**

تتعلق بصاحب الاتجاه فقط، كاتجاه الفرد نحو شخص معين او نحو مهنة معينة.

**-الاتجاهات الفردية:**

هي التي تشترك فيها أكبر عدد من الافراد مثل الاتجاه نحو قائد معين.

**3.4.1. على أساس الوضوح:****-الاتجاهات العلنية:**

الاتجاه الظاهر هو الذي لا يجب على صاحبها حرجا في ظهوره مثل: الاتجاه نحو مجموعة من الفضائل كالتمسك بالعادات والتقاليد.

**-الاتجاهات السرية:**

وهي اتجاهات خفية التي لا يجب على صاحبها ان يطلع عليها الناس اما لكونها محضورة كالانضمام الى حزب سياسي محضور.

**4.4.1. على أساس القوة:****-الاتجاهات القوية:**

هي التي تجعل صاحبها يدافع في سبيل تحقيقها بكل الوسائل الممكنة كالاتجاه نحو الدين.

**-الاتجاهات الضعيفة:**

كالاتجاهات نحو شاعر معين فاذا سمع بنقده يدافع او يقبل ذلك فيكتفي بالتعبير عن ذلك بالقبول (العلمي، 1997، 11)

**5.4.1. على أساس الهدف:****-الاتجاهات الإيجابية:**

هي الاتجاهات التي تجذب الفرد نحو موضوع معين شخصي او بيئي بالتأييد والموافقة عليه.

**-الاتجاهات السلبية:**

هي التي تجعل الفرد بعيدا عن موضوع ما شخصي كان شخصي او بيئي أي يجعله ينفر منه ويكون بالمعارضة وعدم الموافقة (زيدان محمد مصطفى، 1988، 66)

**5.1. طرق اكتساب الاتجاهات:**

يكتسب الفرد اتجاهاته عبر مراحل نموه ويغيرها وفقا لعوامل وتأثيرات مختلفة ومن بينها نجد:

**-التنشئة الاجتماعية:**

عبارة عن عملية ديناميكية يتم فيها التفاعل وتبادل التأثير بين الافراد ومحيطهم، مما يؤدي في النهاية إلى تشكيل شخصية متميزة ذات طابع ثقافي ومعرفي.

وعرفها علماء الاجتماع بعملية اجتماعية وسياسية بواسطتها يستطيع الفرد أن يكون جزءا من المجتمع الذي يولد فيه، ومن خلال المعطيات والعمليات التي تبدأ من ساعة الولادة، يتعلم الطفل القيم والمهارات والعادات والاتجاهات الموجودة في المجتمع. وللتنشئة الاجتماعية دور في اكتساب اتجاهات يتفاعل الفرد في محيطه ويؤثر ويتأثر به، ويتبادل المعارف والأفكار مع أفراد مجتمعه مما يؤدي إلى اكتساب هذه الاتجاهات نحو مختلف المواضيع والقضايا.

**-الأسرة:**

الأسرة هي الخلية الأساسية والأولى في حياة الطفل ففيها يتلقى خبراته ومهارته الأولى عن طريق احتكاكه بأفراد أسرته وبهذا يكتسب اتجاهاته ويتمسك بها ويصبح من الصعب التخلي عنها.

**-المدرسة:**

تعتبر المدرسة المكان الثاني الذي يكتسب فيها الفرد مهاراته، حيث يحتك فيه الطفل بالمعلم والأطفال الآخرين، وبهذا يكون جماعات يتأثر بأفرادها ويؤثر فيهم، ولقد اهتم علماء النفس بالمدرسة وأكدوا بأن التلميذ يتعلم فيها فرصا جديدة من أجل إعادة نمو معارفه وخبراته، وبهذا يمكن للطفل أن يصحح الاتجاهات المكونة لديه في الأسرة إذا كانت غير ملائمة.

**-المؤسسات الثقافية:**

تنمي الخبرات الشخصية ومن خلالها يتحصل الفرد على معلومات جديدة وذلك حسب ثقافته الذاتية ومستواه المعيشي والطبقة التي يتحدد منها ويعتبر المحيط الخارجي ميدانا لتبادل الأفكار والآراء والثقافات ويمكن اعتباره ميدانا للتنشئة الاجتماعية.

(نعيم الرفاعي، 1995، 441 )

**-وسائل الاعلام:**

للأنترنت دور فعال في اكتساب الاتجاهات حيث نتلقى منه معلومات جديدة حول عدة ميادين ويساهم في تشكيل الاتجاهات من خلال ما يقدمه من معارف وأحكام وقضايا خاصة أنه أصبح لغة العصر الحالي.

كل هذه العوامل تلعب دور في اكتساب الفرد للاتجاهات والاختلاف يظهر فقط في تفاعله مع هذه العوامل وتأثره بها (نعيم الرفاعي، 1995، 142)

**خلاصة:**

نستنتج أن الاتجاه حالة تلقائية تتكون لدى الفرد ليعبر عن حالة داخلية ذاتية، تظهر على شكل مواقف وتكون هذه المواقف أحيانا إيجابية وأحيانا سلبية.

الاتجاهات تبقى نسبية وليست مطلقة باعتبارها جملة من المواقف المستمرة في حياة الفرد نحو مختلف مواضيع الحياة المختلفة التي يعيشها الفرد في حياته اليومية.

وللاتجاهات أهمية بالغة في حياة الفرد اذ تحدد موقفه حيال ما يحيط به، وبفضلها يؤثر على هذا المحيط، كما أن الاتجاهات تتأثر بهذا المحيط وتغيراته، بحيث يمكن للفرد أن يغير اتجاهاته نحو مواقف أو موضوع معين.

وعليه فإن موضوع الاتجاهات لما له من الجاذبية والأهمية، فإنه كان ولا يزال من أهم موضوعات علم النفس الاجتماعي نظرا لعلاقته بمختلف جوانب النشاط الإنساني.

## الفصل الثالث

### حوادث العمل

**تمهيد:**

تعتبر مشكلة حوادث العمل من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر فادحة لكل من العمال وأصحاب العمل، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا أصدر المجلس الفردي للأمن الصناعي تقريرا يشير أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها ثلاثة مليون دولار سنويا، ولاشك أن الخسائر المادية فادحة لكن اذا نظرنا الى قيمة الحياة وإلى الأطراف التي فقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكلة وحسب ولكنه يمثل مأساة كبيرة.

ولذلك كان موضوع حوادث العمل من أهم المواضيع المعالجة من طرف الأخصائيين الذين وضعوا مختلف النظريات لتحليلها وتفسيرها خاصة، وسنتطرق في هذا الفصل الى العديد من جوانب هذا الموضوع من تعريف الحوادث، أسبابها، النظريات المفسرة للحوادث، كيفية الوقاية منها.

**1.3. مفاهيم:**

الحدث هو شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضررا لبعض الأفراد في أغلب الأحيان والحدث يسمى إصابة إذا ما ترتب عليها إصابة فرد أو أكثر.

**2.3. تصنيف الحوادث:**

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة:

**1.2.3 من حيث نوعها:** إلى حوادث المرور وحوادث المناجم وحوادث الطائرات والحوادث الخطيرة وأخرى غير خطيرة.

**2.2.3 من حيث نتائجها:** إذ أنها تتلف الآلات والمنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

**3.2.3 من حيث خطورتها:** إلى حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى العجز الكلي دائم كفقدان العينين أو اليدين وأخرى إلى عجز دائم كفقدان عين واحدة أو يد واحدة، وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

**4.2.3 من حيث أسبابها:** إن حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شيء ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضغط نفسه وحوادث ترجع في المقام الثاني إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات. كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث يترتب عليها إصابات وضرر وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابات أو أضرار، فسقوط مطرقة على يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء ترتب ضرر أو لم يترتب . (أشرف محمد عبد الغني شريت، 2003، 361)

**3.3. الأسباب الرئيسية للحوادث:**

الحدث كالموت لا يمكن أن تنشأ عن عامل واحد بل عن تفاعل عدة عوامل مشتركة، فهناك العوامل الشخصية أو الداخلية التي ترجع إلى الشخص نفسه، وهناك العوامل البيئية أو الخارجية التي تنشأ من ظروف العمل كالإضاءة.

**1.3.3. العوامل الخارجية:**

وهي تلك العوامل التي تتعلق بالمواقف والظروف الخارجية المحيطة بالحادثة.  
(فرج عبد القادر طه، 1994، 391)

- الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل: أثبتت الدراسات أن العديد من حوادث العمل يكثر إذا كانت الحرارة والرطوبة غير ملائمين للعمل، وقد ثبت في دراسة أخرى أن العمال في أحد المصانع كانوا يقومون بعملهم براحة تامة في درجة حرارة 24 وعندما انخفضت درجة الحرارة إلى 15 زادت نسبة وقوع الحوادث بصورة ملفتة للنظر.

أما بالنسبة للإضاءة فقد ثبتت أن لها دور هام مهم في وقوع حوادث، إذ أن الحوادث تكثر إذا كانت الإضاءة غير كافية، وإذا قلت عن 25 % من ضوء النهار فإن وقوع حوادث يصبح أمر شبه مؤكد.

- التعب وسرعة العمل: كان العديد من الباحثين في علم النفس الصناعي يعتقدون أن الحوادث تنشأ عن التعب وقد ظل هذا الاعتقاد سائد حتى أجريت دراسة أثبتت أن العلاقة بين العمل ووقوع الحوادث هي صلة غير واضحة، بل أكثر من ذلك فقد ثبت أن الحوادث تقل بصورة كبيرة في الأوقات التي يكون فيها العامل غير مجهد، وليس معنى ذلك أي التعب ليس له صلة بوقوع الحوادث، ولكن هناك عوامل أخرى تساعد مع التعب في وقوع الحوادث ومن هذه العوامل سرعة العمل، إذ أن العامل يعمل بسرعة دائما في بداية الدورية ومعروف أن العامل يصبح عرضة للأخطار كلما زادت سرعته في العمل، وهكذا فقد ظهر سبب وقوع الحوادث في بداية الدورية وقبل أن يصب العامل بالتعب.

- أجهزة العمل ومعداته: قد تكون الآلة في حد ذاتها سببا في وقوع الحوادث وهذا إذا كانت هذه الآلة قديمة، أو غير مصانة لمدة طويلة، أو وضعها في أماكن غير مناسبة مما ينجم عنها التوقف أو العطل المفاجئ وهذا ما يشكل خطرا كبيرا على العامل الذي يديرها.

- نوع الصناعة: كما سبق الإشارة تنربط الأمانى المهنية وحوادث العمل بالصناعات دون غيرها، فمثلا الإصابات عالية في صناعة المناجم من حيث وقوع الحوادث ومن حيث شدة الحوادث بينما في الصناعات أخرى تكون المعدلات الحوادث أقل بكثير مثل صناعة السيارات وصناعة الأدوات المنزلية ناهيك أن هناك نوعية من الأعمال والإصابات فيها قليلة ولكنها إصابات قاتلة مثل المهن المتعلقة بالأعمال الكهربائية.

**2.3.3. العوامل الداخلية:**

وهي تلك العوامل التي تربط بشخصية المتورط في الحادثة وخصائصه الجسمية أو الحركية والعقلية والانفعالية. (فرج عبد القادر طه، دت، 12)

- عيوب بالبصر: رغم أهمية انتقاء ذو البصر الحاد عند التعيين إلا أن هذا الموضوع لم يتم التعامل معه بالصورة التي يستحقها من الاهتمام وذلك لأن عيوب الإبصار منتشرة بصورة كبيرة، ولو حرص أصحاب الشركات على توظيف العمال ذو البصر الجيد فقط فإن هذا سوف يدفعهم إلى عدم تعيين أي عامل يلبس نظارات طبيعية مما يؤدي إلى خسارتهم لعدد كبير من العمال ذو الأجر القليل، وقد تم إجراء دراسة على مجموعة من العمال لمعرفة درجة ابصارهم فتبين أن ثلثي المجموعة كان عندهم عيوب في الأبصار.

وفي تجربة أخرى تم قياس نظر 75 عامل من العمال الذين ارتكبوا حوادث، فتبين أن حوالي 25 عامل كانوا مصابين بضعف في الإبصار و24 عامل كانوا مصابين بالتكيف البصري المعيب، وهكذا فإنه من الواجب قياس نظر العمال من وقت لآخر وعدم الاعتماد على الكشف الذي أجري للعمال عند التحاقه بالعمل وذلك لأن القدرة على الإبصار تتأثر من وقت لآخر.

- السن و الخبرة: تبين من دراسات عديدة أن العمال الصغار في السن يتعرضون للحوادث بنسبة أعلى من كبار السن، وذلك لأن العمال الصغار في السن تنقصهم الخبرة، كما أنهم كثيراً ما يتهورون ويضعون أنفسهم في مواقف بالغة الحوادث تزداد كلما زاد سن العامل، وربما كان منشأ ذلك هو أن العامل مع الوقت يعتاد على ما هو مطلوب منه في العمل، مما يجعله أقل حذراً.

- الذكاء: اختلف باحثوا علم النفس الصناعي في إيجاد صلة بين الذكاء وبين وقوع الحوادث وقد قال بعض الباحثين أن هناك علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث، بمعنى كلما كان العامل ذكياً كلما قلت الحوادث.

ولكن البعض الآخر لم يجد علاقة بين الذكاء والحوادث وربما كان ذلك راجعاً إلى اختلاف العلماء في تعريف الذكاء، ومع ذلك فإن العلاقة بين الذكاء والحوادث ظهرت واضحة في إحدى الدراسات، عندما تبين للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات الذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضاً للحوادث، وقد تزيد نسبة وقوع الحوادث عن العامل إذا كان ذكياً بدرجة كبيرة، ولعل هذا ناتج من أن

الذكاء الشديد يزيد من ثقة الفرد بنفسه مما يجعله يتخلى عن حذره، أيضا فإن الثقة الزائدة بنفس تجعل العامل الذكي يقدم نفسه في أمور خطيرة جدا لتقته بنفسه وبأنه سوف يخرج من هذه الأخطار سالما.

- التوتر النفسي: التوتر النفسي لدى العامل يمكن أن ينتج عن عدد كبير من الأسباب ومن هذه الأسباب على سبيل المثال إصابة العامل بمرض أو إعاقة أو أن يكون رئيسه مستبدا بالإضافة إلى العديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تستحوذ على معظم اهتمام العامل فتجعله متوترا.

وقد تبين من دراسات عديدة أنه كلما زاد التوتر النفسي للعمال كلما زادت نسبة وقوع الحوادث، وقد أجريت تجربة في الولايات المتحدة الأمريكية على عدد من الطيارين فنتبين للباحث أن الحوادث تزيد مع تزايد التوتر النفسي، وأنه إذا قل التوتر النفسي فإن نسبة وقوع الحوادث تعود إلى معدلها الطبيعي.

- الحالة المزاجية: هناك صلة أكيدة بين الحالة المزاجية وبين وقوع الحوادث، وقد تبين أن عددا كبيرا من الحوادث سببه الأساسي هو سبب نفسي وبالذات الاكتئاب (33%) ومن المعروف أن بعض الأفراد تكون الحالة المزاجية عندهم متقلبة لذلك فهي تتراوح بين الصعود والهبوط، وقد أثبتت الدراسات أنه كلما كانت الحالة المزاجية عالية كلما قل وقوع الحوادث، وكلما كانت الحالة المزاجية منخفضة كلما زاد معدل وقوع الحوادث.

- الخمر والمخدرات: جميع الناس يعرفون العلاقة بين الخمر ووقوع الحوادث وذلك لأن الخمر يقلل من تركيز الفرد وتعطيه احساسا حادى بالثقة بالنفس مما يقلل من خطره، كما أن الخمر في بعض الأحيان يغرق الشخص في أحلام اليقظة مما يجعله أقل انتباها لما يحدث حوله، كذلك الأمر في تعاطي المخدرات إذ أن الحشيش على سبيل المثال يجعل الشخص يشعر بأن الزمن بطيئا، كما أنه يجعل أبعاد الأشياء المحيطة به مختلفة، كأن يشعر الشخص مثلا بأن المنضدة والكرسي الذي يجلس عليه أكبر من حجمها الحقيقي، إلى غير ذلك من التخيلات التي تمنع الفرد في التعامل مع المواقف المختلفة ومنها حوادث بالتعامل المناسب.

- الحالة الصحية العامة: وجد أن هناك ارتباطا وثيقا بين الحالة الصحية العامة للعمال وحوادث العمل من ذلك ما بين أن سائقي السيارات المصابين بضغط دم مرتفع ممن تجاوزوا من الخمسين (50) يرتكبون من الحوادث ضعف ما يرتكبه غيرهم من في سنهم

وغير المصابين به، وتقاس الحالة الصحية بعدد الأمراض أو عدد مرات تردد العامل على العيادة الطبية بالمصنع.

### 4.3. النظريات التي تفسر الحوادث:

للحوادث أسباب سواء أن كانت إنسانية أم خارجية و تعرض الآراء المختلفة المتعلقة بنشوء الحوادث.

**1.4.3. النظرية القدرية:** أصحاب هذه النظرية يرون أن العامل صنفان أحدهما سعيد الحظ والأخر تعيس الحظ فمنهم من لديه حماية ضد الحوادث والأكثر قابلية للحوادث ويفسرون ذلك ويرجعونه إلى القدر ولكننا نرفض هذه النظرية لأنها تقوم على وجهه نظر ينقصها المنطق العلمي.

**2.4.3. النظرية الطبية:** تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة وأنه يعاني جسدياً أو عصبياً وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن لنكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحوادث المتكررة.

**3.4.3. نظرية التحليل النفسي:** وتعتبر هذه النظرية الجواد على أنها أفعال مقصودة لاشعورية، ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما عدوان لاشعوري موجه للذات ويعتبر "فرويد" أن سبب معظم الحوادث هو الدافعية اللاشعورية.

### 4.4.3. نظرية علم النفس التحريبي:

هذه النظرية تقول أن للحوادث أسباب كثيرة ومتعددة يقع تحت تأثيرات كثيرة ومتغيرة وإذا كان هناك أسباب متعددة للحوادث فإن لها أيضاً أهداف متعددة فقد يكون الدافع لها هو الرغبة في الحصول على تعويض مادي أو في تخفيض المسؤولية عن نفسه.

(عويد سلطان مشعان، د ت، 146)

### 3.5. نتائج حوادث العمل:

هناك نتائج للحوادث يمكن التعرف عليها بدون أي صعوبة من ذلك ما يلي:  
نتائج لا تتضمن أي إصابة لأي شخص، فهي حوادث لا تتسبب الإصابة ومن أمثلة ذلك اصطدام عامل في آلة متحركة، وينتج عنها تلطخ ملابسه بالشحم أو قطع أزرار من ملابسه أو ما يشبه ذلك، وهناك حوادث الإصابات الخفيفة المتحركة، ولكنه يعاني من مجرد

تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أويده، ومن أمثلة ذلك إدارة الآلات التي تسبب تشويه الأيدي وحوادث الاصابات الخطيرة ويصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها.

الحوادث التي تسبب تحضير الآلات والمعدات والماكينات ومن أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن ارتداده أن يسقط الونش المجاور فوق طقم آلة متحركة فيحطمها أو معنى ذلك أن هماك حوادث تتحطم فيها الآلات دون أن تحدث أية إصابة جسمية. (عبد الرحمان العيسوي، دت، 113)

**خلاصة:**

من المؤكد أن حوادث العمل ظاهرة لازمت المجتمعات قديمها وحديثا، وبالرغم من التطور التكنولوجي الذي عرفه العالم في عصرنا هذا إلا أنها لازلت مستمرة، ونظرا لخطورتها على المستوى المادي والإنساني كان لزاما على جميع المسؤولين في كل الميادين الوقوف على أثارها ونتائجها وإيجاد الحلول والاقتراحات للتخفيف منها على الأقل.

والمؤكد أن حوادث العمل باقية بقاء الإنسان مما يؤكد على ضرورة الاهتمام بها ودراستها بجدية ووضع طرق ومنهجيات علمية من شأنها أن تؤدي الى تفادي وقوعها لذلك تبقى غاية جميع العمال والمسؤولين على حد سواء.

# الفصل الخامس

## الإطار المنهجي للدراسة

**تمهيد:**

يتطلب تناول بعض الظواهر التي تُلاحَظُ في مجتمع ما، اللجوء إلى الميدان عينه، تسجيل وتحليل مظاهر تلك الظاهرة، من الأجل الإلمام بأكبر قدر ممكن من خصائصها والإحاطة بها من كل الجوانب، وعدم إغفال أي جانب منها، من أجل تقديم تصور علمي يسعى الباحث من خلاله إلى إيجاد حلول لها، وتتطوي دراستنا هذه، على مجموعة من الخطوات المنهجية، تتمثل في: الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مجتمع الدراسة وأخذ فكرة عن العينة التي ستأخذُ منه مستقبلاً، وجعلتنا نتأقلم مع ميدان الدراسة وحَظَرَتْنَا لنكون مرتاحين أثناء مباشرتنا للدراسة الأساسية؛ عينة الدراسة التي تعتبر خزان للمعلومات التي نسعى إلى افتكاكاها؛ أدوات جمع البيانات، بحيث يمكن الاعتماد على أكثر من أداة لجمع المعلومات بغية الحصول على دلائل أكثر لتدعيم ما افترضناه، والتي يجب أن تكون على درجة عالية من المقبولية، الموثوقية والمصدقية في نتائجها وملاءمتها لطبيعة الدراسة وخصوصياتها، وهي كذلك المرحلة التي قمنا لأجلها بإعداد استبيان أولي؛ الأساليب الإحصائية المستعملة التي تعمل على إضفاء الموضوعية على النتائج التي نخلص إليها؛ وفي الأخير الصعوبات المواجهة في تناول الدراسة؛ وهي في رأينا، عناصر مترابطة ومنسجمة فيما بينها، وهو ما قمنا به في هذا الفصل.

**1.5. الدراسة الاستطلاعية:**

أجريت الدراسة الاستطلاعية على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية " Eniem "، من 16 ماي الى 15 جوان 2022، وقد أُخْتِيرَت هذه المؤسسة نظراً لتطابق موضوع بحثنا مع نشاط المؤسسة.

وقد تجلت أهدافها في محاولة معرفة كل خبايا حوادث العمل بالمؤسسة بشكل خاص وبحوادث العمل بشكل عام، وقد اعتمدنا على الملاحظة والمقابلة كتقنية للحصول على المعطيات من الميدان، كذلك هدفنا من هذا البحث هو جمع بيانات ومعلومات لأثراء رصيدنا المعرفي وتوسيع خبراتنا ووضوح أسئلة الاستبيان، واكتشاف جوانب النقص أو عدم ملائمة بعض الأسئلة ومدى قياسها لموضوع البحث.

**2.5. منهج الدراسة:**

إنّ مشكلة اتجاهات العمال نحو حوادث العمل معقدة، ذلك أنها تتعلق بالتفاعل اليومي للفرد مع حوادث العمل، هذا ما جعلنا نعتمد على المنهج الوصفي الذي ممكّننا من التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة وإقامة علاقات بين عناصرها.

**3.5. ميدان الدراسة:**

أجريت دراستنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بـتيزي وزو، باعتبارها مكان الإقامة والرأس ومكان تواجد المؤسسة، الأمر الذي مكننا منذ حوالي ستة أشهر من التواجد بها على جزء كبير من ظاهرة حوادث العمل من خلال الملاحظة والمقابلات التي أريناها مع المسؤولين هنالك والعمال المعنيين مباشرة بالموضوع.

نشأت المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM" بعد إعادة هيكلة الشركة الوطنية لصناعة وتركيب العتاد الكهربائي "SONELEC" وذلك طبقاً للمرسوم رقم 83-19 المؤرخ في 02 جانفي 1983م. وقد أصبحت المؤسسة مستقلة عن الدولة وذلك بعد المصادقة على القانون الأساسي لاستقلالية الشركات وقد أعيدت هيكلتها للمرة الثانية في 08 أكتوبر 1989م في شكل وحدات إنتاجية مستقلة كالتالي :

- وحدة التبريد Unité froid

- وحدة الطهي Unité cuisson

- وحدة المكيفات Unité climatisation

- وحدة الخدمات التقنية Unité présentation technique

- وحدة تجارية Unité commercial

تقع المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية في قلب المنطقة الصناعية "عيسات إيدير" على 10 كلم من مقر ولاية تيزي وزو وتمتد على مساحة تقدر ب 55 هكتار، وتشرف عليها الإدارة العامة في وسط مدينة تيزي وزو. عدد العمال العاملين بالمؤسسة هو 1800 عامل موزعين كالتالي :

- وحدة التبريد 1000 عامل
- وحدة الطهي 300 عامل
- وحدة المكيفات 152 عامل
- وحدة تجارية 203 عامل
- وحدة الخدمات التقنية 164 عامل

### 1.3.5. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: تتكون المؤسسة من :

**المديرية العامة :** تقع في مدينة تيزي وزو، وهي المسؤولة عن تخطيط الاستراتيجيات وتطوير المؤسسة، فهي مصدر للتوجيه واتخاذ القرارات وتقوم كذلك بالربط والتنسيق بين جميع الوحدات، مسيرة من طرف المدير العام التابع لمجلس الإدارة. تنقسم المديرية العامة إلى :

- المديرية المركزية
- الوحدات

**المديريات المركزية :** تنقسم هذه المديريات إلى المديريات الفرعية التالية:

- مديرية تسيير الصناعة
- مديرية التطوير والشراكة
- مديرية الموارد البشرية
- مديرية المحاسبة والمالية
- مديرية التخطيط ومراقبة التسيير
- مديرية التسويق والاتصالات.

### 2.3.5. الوحدات :

- **وحدة التبريد :** تقع هذه الوحدة في المنطقة الصناعية بواد عيسي، مهمتها الأساسية هي صناعة وتطوير منتجات التبريد المحلية.

- وحدة الطهي: تقع في نفس المنطقة المذكورة أعلاه، مهمتها الأساسية إنتاج وتطوير منتجات الطبخ الغازية، الكهربائية أو كليهما، وكل المنتجات من هذا النوع.
- وحدة التكييف : تقع في نفس المنطقة السابقة، نشاطها الأساسي هو إنتاج وتطوير منتجات التهوية.
- الوحدة التجارية: مهمتها الحصول على المنتجات الكهرومنزلية المركبة والمنتجة في مركب الأجهزة المنزلية " CAM" وبيعها لمختلف موزعي الأجهزة في أنحاء الوطن.
- وحدة متعددة التقنيات: (UPT) هذه الوحدة تضمن وتساند مهامات وحدات الإنتاج.

#### 4.5. عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من 40 فئة وتتكوّن عينة الدراسة من 120 تم اختيارهم بطريقة عشوائية دون شرط مسبق على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية تيزي وزو، ويبين الجدول التالي بعض خصائص أفرادها.

المتغير	النوع	تكرار	%
السن	من 18 إلى 35	24	60
	من 36 إلى 55	21	30
	56 فأكثر	4	10
الجنس	ذكر	344	80.6
	أنثى	83	19.4
الحالة العائلية	أعزب	19	47.5
	متزوج	21	52.5
الاقدمية	منخفض	10	25
	متوسط	21	52.5
	مرتفع	9	22.5

#### جدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة

من خلال الجدول رقم (01) أعلاه نلاحظ توزع سن أفراد عينة الدراسة بين 18 و 35 سنة بنسبة 60 % وبين 36 و 55 بنسبة 30%، أما من بلغ سنهم 56 سنة فقد سجلوا ما نسبة 10%، والملاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم

بين 18 و35 سنة، وهو ما يخدم دراستنا باعتبار أن المتورطين في ارتكاب حوادث العمل هم من فئة الشباب.

ويتوزع هؤلاء حسب متغير الجنس بين 55% من الذكور و45% من الإناث، معطيات تؤكد لنا أن.

أما فيما يخص حالتهم العائلية فنجد أن ما نسبته 47.5% عزاب، مقابل 52.5% متزوجون ولم يرد ضمن عينة الدراسة لا المطلقون، ولا الأراامل.

من جهة عبرت 25% فئة العمال غير معتبرة، غير أن وجدنا بنسبة 52.5% فئة متوسطة، مقابل 22.5% تعتبر معتبرة .

### 5.5. أدوات جمع بيانات الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع وتشعب جوانبه، ارتأينا ضرورة استخدام كل ما يمكّننا من الإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على ثلاث وسائل منهجية لجمع البيانات، هي: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

#### 1.5.5. الملاحظة:

لقد اعتمدنا في دراستنا، على الملاحظة تعد وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في كافة مجالات العلوم، فالملاحظة لاتقف عند مجرد المعاينة الحسية المباشرة للأشياء أو الموضوعات أو المواقف المختلفة، بل هي عملية تجمع بين الإدراك الحسي من ناحية، والإدراك العقلي من ناحية أخرى.

(عبد الله عبد الرحمان، محمد علي اليدوي، 2000، 385)

#### 2.5.5. المقابلة: دليل المقابلة

تعتبر المقابلة من التقنيات المهمة للحصول على المعطيات من الميدان، ولقد أفادتنا في جمع الكثير من المعلومات، كما أجرينا مقابلات مع العديد من العاملين في المؤسسة، الذين تعرضوا لحوادث العمل، وللإطلاع أكثر على أسئلة المقابلة.

### 3.5.5. الاستبيان: الخصائص السيكومترية

والاستبيان الحالي يهدف إلى اكتشاف اتجاهات العمال تجاه العوامل التالية:

- واقع حوادث العمل .
- فئات العمال الأكثر استقطابا لحوادث العمل.
- افاق حوادث العمل .

تم تصميم الاستبيان بناء على ما اطلعنا عليه من دراسات حول اتجاهات العمال ككل، وإلى ما لاحظناه على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بشكل عام، إضافة إلى ما قمنا به من مقابلات مع أفراد ينشطون في مجال حوادث العمل حيث راعينا في تصميم الاستبيان الحالي ما يلي:

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها خمسة مستويات للإجابة، تتدرج من الإيجابي الكلي إلى السلبي الكلي، ويطلب من المستجوب اختيار إمكانية واحدة منها فقط، مع العلم أن بعضها مركب ويحتوي على أسئلة فرعية لكن يطلب منه اختيار إمكانية واحدة لكل سؤال فرعي؛ هذا النوع من الأسئلة هو الذي يندرج ضمن ما يعرف بمقياس "ليكرت"، وهو أكثر المقاييس شيوعاً، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقه أو عدم موافقه على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون غالباً من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها على النحو التالي: موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً؛ وحى نتمكن من قياس اتجاهات العاملين (المفحوصين) فإننا نقوم بإعطاء نقاط أو درجات إلى هذه الاختيارات تتدرج من 1 إلى 5 بحيث تعطى الدرجة 5 إلى إجابة "موافق جداً" في حالة العبارات المواتية لاتجاه موضوع الدراسة، وتعطى الدرجة 1 إلى الإجابة "معارض جداً" في حالة العبارات المواتية كذلك؛ وقد اعتمدنا سلم التدرج الخماسي للكثير من الأسئلة، وكما أشار إليه بوظريفة. نظراً لكون الأجوبة والمواقف التي تتضمنها، تستدعي احتمال وجود أكثر من اختيارات ممكنين، وقد لا تصلح فيها الإجابة القطعية بل هي نسبية تتراوح بين التأكيد التام والنفى التام أو موقف معين..

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها إجابتين فقط، يطلب من المفحوص الإجابة عليها بـ (نعم) أو (لا)؛

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها ثلاث إجابات، يطلب من المفحوص اختيار واحدة فقط؛

- أسئلة مغلقة مع عدة اقتراحات، يطلب من المفحوص الإجابة بإمكانية واحدة فقط؛

- وقد تم اللجوء إلى الأسئلة المغلقة لـ:
- التغلب على مشكل التعبير اللغوي لدى المستجوب؛
  - أنها لا تستغرق وقتا طويلا في الإجابة؛
  - أنها لا تحتاج وقتا طويلا للتحليل.

وكان الاستبيان في شكله النهائي كما يلي:

أخي، أختي، نحن بصدد اعداد دراسة حول اتجاهات العمال نحو حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من منفذي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية eniem تيزي وزو، نود أن نطلع على رأيكم، اقتناعا منا لذا نرجو منكم الاجابة على بنود هذا الاستبيان بكل موضوعية، وذلك بوضع علامة x بين المزدوجتين (...). المناسبين، بعد ملأالبيانات الخاصة بكم، علما أنه توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها سرية ولن تستخدم الا لغرض بحثي، مع فائق التقدير والاحترام .

- أسئلة تتعلق ببيانات الفرد ذاته، خصوصا السن، الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية؛
- أسئلة تتعلق بواقع حوادث العمل ؛
- أسئلة تتعلق بفئات العمال أكثر استقطابا لحوادث العمل؛
- أسئلة تتعلق بأفاق حوادث العمل؛

ولقد قمنا بعرض هذا الأخير في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، تم اختيارهم من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، للتأكد من صدق أداة الدراسة، إذ طلب منهم إبداء آرائهم حول: وضوح عبارات الاستبيان، ملائمة العبارات للمحاور التي تنتمي إليها وأهمية العبارات لقياس ما وضعت من أجل قياسه، بالإضافة إلى إدخال أي تعديلات على صياغة تلك العبارات، أو الإضافة إليها، أو أية ملاحظات يمكن أن تسهم في تطوير أداة الدراسة، وفي ضوء التوجيهات التي أبدوها قمنا بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وعليه يمكننا اعتبار أنه صادق ظاهريا من حيث الأبعاد والبنود المكونة له، وأصبح يحتوي على 23 فقرة موزعة بين سؤال وبنود، على 4 محاور والجدول التالي يوضح بشكل أدق توزيع الأسئلة والبنود تبعا لكل محور.

المحور	موضوع المحور	البنود
التمهيدي	بيانات الفرد: السن، الجنس، الحالة العائلية الأقدمية.	1، 2، 3، 4.
الأول	واقع حوادث العمل .	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7.
الثاني	فئات العمال الأكثر استقطابا لحوادث العمل	8، 9، 10، 11، 12.
الثالث	افاق حوادث العمل	13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23.

### جدول رقم (02) توزيع بنود استبيان الدراسة حسب المحاور.

نعني بثبات الاستبيان أنه إذا أعيد تطبيق نفس الاختبار على نفس الأفراد وفي نفس الظروف فإننا سنحصل على نفس النتائج، وللتحقق من ثبات الاستبيان فقد استعنا بمعادلة ألفا كرومباخ فكان معامل الثبات الكلي مساويا لـ 0.85 وهي قيمة عالية تعبر عن ثبات المقياس وامكانية الوثوق في نتائجه.

هذا وقام الباحث بتوزيع 110 نسخة من الاستبيان، منها ما استرجع ومنها ما لم يسترجع ولم ما استرجع و لم يكن صالحا للمعالجة .

### 6.5. الأساليب الإحصائية المستعملة:

قمنا بحساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختباري t للتحقق من مختلف الفرضيات، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

### 7.5. صعوبات الدراسة:

هذه الدراسة أكدت لي مرة ثانية ما كنت مقتنعا به أصلا، ألا وهو صعوبة البحث العلمي في الجزائر، وضعية زادت شدة، طول مدة استجابة الإدارات ذات الصلة على مختلف الطلبات، انخفاض مستوى الاستقبال لديها وتضارب الأرقام الصادرة عنها، صعوبة الاتصال بمسؤولي المديرية ذات العلاقة بحوادث العمل، ندرة المادة العلمية، وصولا إلى انصراف المواطن عن المشاركة في هكذا عملية، فلا أحد من الذين اتصلنا بهم، احترم ما اتفقنا عليه، سواء ما تعلق بمواعيد استرجاع الاستبيانات، أو ما تعلق بأعدادها، أو

ما تعلق بحالتها، كما أن نسبة معتبرة من الاستبيانات التي تم استرجاعها، لم تكن صالحة للتحليل، من حيث أنها لم تكن مكتملة، أو لم يحترم الأفراد ما طلب منهم القيام به فيها.

هذه العراقيل طبعاً، لم تتل من عزيمنتنا في الوصول إلى المبتغى، مع أنه كان من المفروض أن تُقَابَلْ نشاطات البحث العلمي بكل التسهيلات الممكنة ومن كل الأطراف، إلا أن الواقع كان عكس ذلك، فمنهم من جعلنا نحس، وكأننا نتعامل بالمحذور، ومنهم من نوه لنا بعدم جدوى هكذا نشاط في الجزائر، ومنهم من شكك في مصداقية الدراسة، ومنهم من رفض المشاركة، ومنهم من عرض علينا إحداث تغييرات في الاستبيان، إما بحذف بعض البنود أو بزيادة أخرى، ومنهم من اقترح نشر الاستبيان على موقع الشبكة العنكبوتية لدرء العبء علينا، إلا أن نسبة قليلة من الأفراد تحمسوا للمشاركة، فمنهم من شجعنا على المواصلة، ووضع لنا كل التسهيلات، ومنهم من طلب أن نمده بنتائج الدراسة عند اكتمالها.

**خلاصة:**

بعد أن استعرضنا منهجية البحث أين تم تحديد جميع خطوات المنهجية بدءاً من الدراسة الاستطلاعية وتحديد منهج المتبع بالإضافة إلى ميدان الدراسة وخصائص العينة ووصولاً إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية التي استخدمناها في بحثنا، وهذا ما يسمح لنا بالانتقال إلى الفصل الأخير من البحث وهو عرض وتحليل ومناقشة النتائج .

## الفصل السادس

عرض، تحليل، مناقشة وتفسير بيانات  
الدراسة

**تمهيد:**

بعد الحصول على المعطيات الخام من الميدان، يقوم الباحث بإخضاعها لسلسلة من العمليات المنهجية كالترتيب، التصنيف، الترميز والتبويب ويجري عليها بعض العمليات الإحصائية المناسبة لما يريد الوصول إليه، ويتجه بعدها مباشرة إلى عرضها وتحليلها واختبار فرضياته للتأكد من صحتها، هذه الخطوات تسمح له في الأخير بالإجابة على تساؤلاته الجزئية وبالتالي تساؤله الرئيسي، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

**6. عرض وتحليل بيانات الفرضيات:****1.6. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى:**

قمنا بطرح السؤال الأول للتعرف على استجابات أفراد العينة حول وجود حوادث العمل في مكان العمل، ولقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (03) حيث أن أغلب المستجوبين أبدوا موافقتهم على وجود حوادث العمل في مكان عملهم بنسبة 42.5 %، مقابل 35 % يرون العكس.

البند الأول	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	12.5	30	22.5	32.5	2.5
المجموع	42.5		22.5	35	

**الجدول رقم (03): استجابات أفراد العينة حول وجود حوادث العمل في مكان العمل.**

وقد عبر هؤلاء على أن عدم الالتزام بقواعد السلامة المهنية والتقيد بالتعليمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين ونقص التكوين والرسكلة سبب ذلك؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أغلب المستجوبين ذوي خبرة مهنية معتبرة وهو ما سمح لهم بمعايشة حوادث عمل عديدة تعرض لها زملائهم هناك، أما الفئة التي عبرت عن عدم وجود حوادث عمل فهم من الفئة الحديثة الخبرة وبذلك لم يسبق لهم أن شاهدوا حوادث عمل في مكان عملهم.

ثم قمنا بطرح السؤال الثاني للتعرف على تعرض العمال لحوادث العمل فكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه، إذ نلاحظ أن أغلب المستجوبين لم يتعرضوا لحدث داخل المؤسسة بنسبة 60 % بينما يقابله 20 % وهم الفئة الذين تعرضوا من قبل لحوادث العمل.

البند الثاني	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	0	20	20	47.5	12.5
المجموع	20		20	60	

**الجدول رقم(04): استجابات أفراد العينة حول العاملين تعرضوا لحوادث العمل مسبقا.**

فأغلبية الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل داخل المؤسسة يعتبرون من فئة الشباب أو أنهم من حديثي التوظيف، بينما الذين تعرضوا لحوادث العمل يعتبرون من ذوي الخبرة المهنية المعتبرة نظرا للأعوال الطويلة التي قضاها بالمؤسسة، وهذا التراوح في الآراء

يمكن إرجاع هذا الترواح في الآراء إلى كون العاملين لديهم خبرة قليلة في العمل، ومعرفة ناقصة على كيفية استعمال الآلات.

قمنا بطرح السؤال الثاني للتعرف على تعرض أحد الزملاء لحادث عمل وكانت النتائج كما تظهر في الجدول أدناه إذ تبين أن 30 % من المستجوبين سبق أن شاهدوا تعرض أحد زملائهم لحادث عمل، بينما 40 % لم يسبق لهم أن شهدوا تعرض أحد زملائهم لحادث عمل.

البند الثالث	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	2.5	27.5	30	22.5	17.5
المجموع	30		30	40	

**الجدول رقم (05): استجابات أفراد العينة حول تعرض أحد الزملاء لحادث عمل مسبقا.**

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن اختلاف سلوكيات الأفراد وطريقة القيام بالعمل قد تمنع العاملين من الوقوع في حوادث العمل، كما أن التعامل الحسن مع الآلات والتقيد بالتعليمات والإجراءات الوقائية غالبا ما يساعد على عدم الوقوع في حوادث العمل ويؤمن السلامة للعامل.

قمنا بطرح السؤال الثاني للتعرف على الاعتقاد بوجود مصادر الخطر في محيط العمل فكانت النتائج كما تظهر في الجدول الموالي رقم (06) حيث نلاحظ أن 35 % من المستجوبين يعتقدون بوجود مصادر خطر في المحيط الذي يعملون فيه، بينما 32.5 % منهم يرون العكس وهي نتيجة متقاربة نوعا ما.

البند الرابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	22.5	12.5	32.5	30	2.5
المجموع	35		32.5	32.5	

**الجدول رقم (06): استجابات أفراد العينة حول اعتقاد وجود مصادر خطر في محيط العمل.**

وهذا التقارب في الآراء يمكن تفسيره من خلال اعتقاد هؤلاء بأن مصادر الخطر تكمن فقط في التي تظهر لهم ويشاهدونها، في حين أن مصادر غير مرئية كالظروف الفيزيائية مثلا لا تؤثر

قمنا بطرح السؤال الثاني للتعرف على الاعتقاد بوجود وسائل مساعدة لإجلاء العاملين عند التعرض لحادث فكانت النتائج كما تظهر في الجدول رقم (07) تبين لنا أن 27.5 % غير موافقين على هذا الرأي مقابل 35.5 % يعتقدون أنه إذا تعرض أحد العمال لحادث عمل فهناك من الوسائل والإمكانات يمكن اللجوء إليها لإسعاف العامل.

البند الخامس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	12.5	15	37.5	32.5	2.5
المجموع	27.5		37.5	35	

**جدول رقم (07): استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بوجود وسائل مساعدة لإجلاء العاملين عند التعرض لحادث.**

وجود وسائل الإجراء أثناء وقوع حادث عمل مرتبط بإمكانيات المؤسسة ومدى توفر الاسعافات لمنع حدوث مخاطر تؤدي إلى فقدان العامل، ففي بعض الحالات يمكن أنه إذا ما توفرت سيارة الإسعاف فنجدها إما معطلة أو خارج نطاق العمل، وكذلك بالنسبة لإسعافات الأولية ربما تكون بكمية قليلة لا تكفي لهؤلاء العاملين نظرا لحجم المؤسسة والعدد الكبير العاملين فيها.

بعدها قمنا بطرح السؤال الثاني للتعرف على الاعتقاد بالتدخل السريع في حالة وقوع حوادث العمل يتبين لنا من خلال الجدول رقم (08) أن أغلب المستجوبين أبدوا موافقتهم أن التدخل يكون سريعا في حالة وقوع حوادث العمل بنسبة 87% بينما يقابله 5% رأيهم معارض بوجود تدخل في حالة وقوع حوادث العمل.

البند السادس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	57	30	7.5	5	0
المجموع	87		7.5	5	

**جدول رقم (08): استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بالتدخل السريع في حالة وقوع حوادث العمل.**

وهذا الاختلاف في الآراء يرجع إلى كون بعض العاملين لديهم خبرة قليلة في الميدان، فالاعتقاد بأن التدخل سريعا في حالة وقوع الحادث سيكون مرتبطا بنوع الحادث الذي يتعرض إليه العامل يعني درجة الحادث الذي يتعرض إليه العامل.

قمنا بطرح السؤال للتعرف على أما فيما يتعلق بمسألة التكوين من أجل تفادي حوادث العمل فيتين من خلال الجدول رقم(09) أن أغلب المستجوبين أبدوا موافقتهم بوجود التكوين من أجل تفادي حوادث العمل بنسبة 35%، بينما 25% يرون المستجوبين الآخرون معارضون فكرة التكوين من أجل تفادي حوادث العمل.

البند السابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	7.5	27.5	40	20	5
المجموع	35		40	25	

**جدول رقم (09): استجابات أفراد العينة حول الخضوع لتكوين من أجل تفادي حوادث العمل.**

التكوين الذي يخضع له العاملين لتفادي الوقوع في حوادث العمل غير كاف لكل العاملين لأن نجد أن بعض العاملين ربما لم يتلقوا أي تدريب أو تكوين من أجل تفادي حوادث العمل، فيجب على المؤسسة أن تكثف من العمليات التكوينية ويجب أن تلمس كل العاملين في المؤسسة من أجل التعرف على قوانين السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات تنفيذ المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية نحو واقع حوادث العمل، قمنا بحساب اختبار "تي" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي

19.82، وقيمة تي 30.25، بانحراف معياري قدر بـ 3.93، مع درجة حرية قدرت بـ 39، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدر بـ 0.05 وبالتالي توجد فروق في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
اتجاهات إطارات المؤسسة	40	19.82	3.93	39	30.25	0.00	0.05

جدول رقم (10) يمثل: الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة

وما يفسر ذلك حيث اتجاه العاملين نحو واقع حوادث العمل على مستوى المؤسسة يؤكد أنه توجد حوادث عديدة ومتنوعة يرجع إلى عدم الالتزام بقواعد السلامة المهنية والتقيد بالتعليمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين؛ فتبين أن الفئة الذين كانوا موافقين لوجود حوادث العمل في مكان العمل نتيجة معاشيتهم للأحداث التي وقعت لهم ولزملائهم في مكان عملهم نتيجة المدة الطويلة التي قضوها في تلك المؤسسة، مما سمح لهم بمشاهدة ومعايشة عدة أحداث مما أكسبهم قناعة ودراية بوجود حوادث العمل في مكان عملهم، بينما الفئة الثانية أي المعرضة بوجود حوادث العمل في مكان عملهم كونهم لم يعيشوا الأحداث وليسوا على دراية وعلم بأوضاع المؤسسة ونوع العاملين على حد سواء كونهم تنقصهم الخبرة في مجال حوادث العمل من جهة ومن جهة أخرى كونهم جدد في المؤسسة.

فالأغلبية الذين أجابوا بعدم تعرضهم لحوادث العمل داخل المؤسسة يمكن أن نقول أنهم جدد في الميدان أو في المدة التي خدموا المؤسسة لم يتعرضوا لأي حادث، بينما هناك عمال تعرضوا لحوادث العمل نظرا للأعوام الطويلة التي عاشوها في المؤسسة أو راجع لعدم اكتسابهم الخبرة الكافية في المجال المهني لهم. وهذا التراوح في الآراء قد يفسر عدم اتخاذ العاملين للإجراءات التي تتخذها المؤسسة من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل،

فيمكن أن يرجع إلى كون العاملين لديهم خبرة قليلة في العمل، ومعرفة ناقصة على كيفية استعمال الآلات.

اختلاف سلوكيات الأفراد وطريقة القيام بالعمل قد تمنع العاملين من الوقوع في حوادث العمل وكذلك حسن استعمال الآلات والتقيد بكل التعليمات والإجراءات التي تتواجد على مستوى المؤسسة يساعد على عدم الوقوع في حوادث العمل ويؤمن السلامة للعامل.

وهذا التفاوت في الآراء يعود إلى عدم تيقن العاملين من وجود خطر في محيط العمل قد يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل، فالأغلبية يرون أنه الوقوع في حوادث العمل لا يعود إلى المخاطر الموجودة في محيط العمل فقد يرجع إلى مصادر أخرى، مثلا الإضاءة الغير الجيدة يمكن أن تكون مصدر خطر لأنه قد يؤدي إلى حادث.

وجود وسائل الإجراء أثناء وقوع حادث عمل مرتبط بإمكانيات المؤسسة ومدى توفر الاسعافات لمنع حدوث مخاطر تؤدي إلى فقدان العامل، ففي بعض الحالات يمكن أنه إذا ما توفرت سيارة الإسعاف فنجدها إما معطلة أو خارج نطاق العمل، وكذلك بالنسبة لإسعافات الأولية ربما تكون بكمية قليلة لا تكفي لهؤلاء العاملين نظرا لحجم المؤسسة والعدد الكبير العاملين فيها.

وهذا الاختلاف في الآراء يرجع إلى كون بعض العاملين لديهم خبرة قليلة في الميدان، فالاعتقاد بأن التدخل سريعا في حالة وقوع الحادث سيكون مرتبطا بنوع الحادث الذي يتعرض إليه العامل يعني درجة الحادث الذي يتعرض إليه العامل.

التكوين الذي يخضع له العاملين لتفادي الوقوع في حوادث العمل غير كاف لكل العاملين لأن نجد أن بعض العاملين ربما لم يتلقوا أي تدريب أو تكوين من أجل تفادي حوادث العمل، فيجب على المؤسسة أن تكثف من العمليات التكوينية ويجب أن تلمس كل العاملين في المؤسسة من أجل التعرف على قوانين السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل.

**6-2. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:**

التي تنص على توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو حوادث العمل، ومن خلال إجابات المستجوبين نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن 35% أبدوا موافقتهم بأن الشباب هم الأكثر تعرضا لحوادث العمل، بينما الأغلبية بنسبة 52.5% عارضوا فكرة أن الشباب هم الأكثر استقطابا لحوادث العمل.

البند الثامن	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	2.5	32.5	12.5	40	12.5
المجموع	35		12.5	52.5	

**جدول رقم (11): استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بأن الشباب أكثر عرضة لحوادث العمل .**

الاعتقاد بأن الشباب هم أكثر عرضة لحوادث العمل، لأن أغلبية عينة الدراسة هم شباب فمن الصعب ال تحكم في جيل اليوم فهم لديهم تفكير مختلف عن الفئات الأخرى من العاملين، فالشباب متهورين ولا يأخذون بعين الاعتبار كل التعليمات والتوجيهات التي تقدمها المؤسسة وتلزم بها العامل من أجل تقادي حوادث العمل فتجدهم مثلا لا يرتدون الملابس الوقائية لأنهم ربما يشعرون بالإحراج من لبسها أو يقومون بالأعمال دون الأخذ بعين الاعتبار مدى خطورة الأمر.

أما فيما يخص فكرة أن الذكور الأكثر استقطابا لحوادث العمل فنلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن غلب المستجوبين أبدوا معارضتهم و هذا بنسبة 56%، مقابل 30% منهم على موافقة بأن الذكور هم أكثر عرضة لحوادث العمل.

البند التاسع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	7.5	22.5	5	45	20
المجموع	30		5	65	

**جدول رقم (12): استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بأن الذكور أكثر عرضة لحوادث العمل .**

فالاعتقاد بأن الذكور هم الأكثر عرضة لحوادث العمل، أمر مفروغ منه فالحوادث يمكن أن تتعرض لها الإناث أيضا، فالحوادث تأتي في بعض الأحيان صدفة فلا تختار نوع الجنس الذي يتعرض لحوادث العمل، فيمكن أن نجد بأن الذكور أكثر حرصا من الوقوع في حوادث العمل عكس الإناث، فنجد أن الذكور يأخذون كل الاحتياطات والتعليمات اللازمة لتفادي هذه الحوادث لأن لهم القدرة على تحمل بعض الأعمال ويمكنهم الصمود أكثر من الإناث.

من خلال الجدول رقم (13) فيما يخص فكرة حديثي التوظيف هم الأكثر استقطابا لحوادث العمل فكانت إجاباتهم متفاوتة فأغلبية المستجوبين بنسبة 62.5% كانوا موافقين، بينما يقابله نسبة 10% من المعارضين بأن حديثي التوظيف هم الأكثر عرضة لحوادث العمل.

البند العاشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	25	37.5	27.5	10	0
المجموع	62.5		27.5	10	

**جدول رقم (13): استجابات أفراد العينة حول الاعتقاد بأن حديثي التوظيف أكثر عرضة لحوادث العمل.**

الخبرة في العمل لها دور كبير وجد ضرورية في مكان العمل، فيبدون من خلال نتائجنا أن العاملين لهم خبرة متوسطة في الميدان، كلما تمتع العامل بخبرة أكثر كلما قلت حوادث العمل والعكس صحيح، فنجد أن معظم أفراد عينة الدراسة لهم خبرة متوسطة في العمل ما يؤكد أنهم يستطيعون التحكم أكثر في العمل، وهذا ما يجعلهم يؤدون أعمالهم على أكمل وجه دون التعرض لأي حادث مهما كان بسيطا إلا ما جاء صدفة.

أما في الجدول رقم (14) تبين لنا فيما يخص فكرة بأن الذين يشتغلون ليلا الأكثر استقطابا لحوادث العمل، فنلاحظ أغلب المستجوبين إجابتهم معارضة بنسبة 72.5%، مقابل فئة قليلة بنسبة 22.5% من المستجوبين موافقين على أن الأكثر عرضة لحوادث العمل هم الذين يشتغلون ليلا.

البند الحادي عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	0	22.5	5	52.5	20
المجموع	22.5		5	72.5	

**جدول رقم (14): استجابات أفراد العينة حول الاعتقاد أن الذين يشتغلون ليلا الأكثر استقطابا لحوادث العمل.**

إن العمل الليلي غير سهل كما يراه البعض، تنجم عنه مشاكل جسمية و نفسية كظهور التعب، الإرهاق والملل، مما يؤدي إلى عدم الشعور بالراحة في ميدان العمل، وبالتالي ارتكاب أو الوقوع في الحوادث التي تنتج عنها آثار سلبية والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى الموت، فلا بد من تحديد شروط وقواعد العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

من خلال الجدول رقم (15) الأغلبية من المستجوبين أبدوا موافقتهم بنسبة 97.5% لفكرة العمال الذين لا يحترمون شروط السلامة المهنية الأكثر استقطابا لحوادث العمل، فبالقابل لا توجد فئة معارضة للفكرة.

البند الثاني عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	75	22.5	2.5	0	0
المجموع	97.5		2.5	0	

**جدول رقم (15): استجابات أفراد العينة حول اعتقاد بأن العمال الذين لا يحترمون شروط السلامة المهنية أكثر عرضة لحوادث العمل .**

فاحترام شروط السلامة المهنية أمر لا بد منه، لازم على كل عامل التقيد بشروط السلامة المهنية من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل والحفاظ على صحة العاملين وتأدية أعمالهم على أكمل وجه، فالمؤسسة تسهر دائما على توفير الراحة والأمن للمحافظة على عمالها من أجل تحقيق فعالية أكثر وإنتاج أكثر فمهم جدا للمؤسسة التقليل من حوادث العمل من أجل الرفع من الإنتاجية، فنجد أن المؤسسة تعتني بهذا الجانب وذلك بوضع التعليمات واللافتات، وترغيمهم على إرتداء الملابس الوقائية، ومنعهم من دخول الوحدة دون ارتداء الملابس الواقية.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية نحو حوادث العمل، قمنا بحساب اختبار "تي" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي 13.95، وقيمة تي 34.33، بانحراف معياري قدر بـ 2.38، مع درجة حرية قدرت بـ 39، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدره بـ 0.05 وبالتالي توجد فروق في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
اتجاهات إطارات المؤسسة	40	13.95	2.38	39	34.33	0.00	0.05

### جدول رقم (16) يمثل: الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة

وما يفسر ذلك الاعتقاد بأن الشباب هم أكثر عرضة لحوادث العمل، لأن أغلبية عينة الدراسة هم شباب فمن الصعب ال تحكم في جيل اليوم فهم لديهم تفكير مختلف عن الفئات الأخرى من العاملين، فالشباب متهورين ولا يأخذون بعين الاعتبار كل التعليمات والتوجيهات التي تقدمها المؤسسة وتلزم بها العامل من أجل تفادي حوادث العمل فتجدهم مثلا لا يرتدون الملابس الوقائية لأنهم ربما يشعرون بالإحراج من لبسها أو يقومون بالأعمال دون الأخذ بعين الاعتبار مدى خطورة الأمر.

فالاعتقاد بأن الذكور هم الأكثر عرضة لحوادث العمل، أمر مفروغ منه فالحوادث يمكن أن تتعرض لها الإناث أيضا، فالحوادث تأتي في بعض الأحيان صدفة فلا تختار نوع الجنس الذي يتعرض لحوادث العمل، فيمكن أن نجد بأن الذكور أكثر حرصا من الوقوع في حوادث العمل عكس الإناث، فنجد أن الذكور يأخذون كل الاحتياطات والتعليمات اللازمة

لتفادي هذه الحوادث لأن لهم القدرة على تحمل بعض الأعمال ويمكنهم الصمود أكثر من الإناث.

الخبرة في العمل لها دور كبير وجد ضرورية في مكان العمل، فيبدون من خلال نتائجنا أن العاملين لهم خبرة متوسطة في الميدان، كلما تمتع العامل بخبرة أكثر كلما قلت حوادث العمل والعكس صحيح، فنجد أن معظم أفراد عينة الدراسة لهم خبرة متوسطة في العمل ما يؤكد أنهم يستطيعون التحكم أكثر في العمل، وهذا ما يجعلهم يؤديون أعمالهم على أكمل وجه دون التعرض لأي حادث مهما كان بسيطاً إلا ما جاء صدفة.

إن العمل الليلي غير سهل كما يراه البعض، تنجم عنه مشاكل جسدية ونفسية كظهور التعب، الإرهاق والملل، مما يؤدي إلى عدم الشعور بالراحة في ميدان العمل، وبالتالي ارتكاب أو الوقوع في الحوادث التي تنتج عنها آثار سلبية والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى الموت، فلا بد من تحديد شروط وقواعد العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية.

فاحترام شروط السلامة المهنية أمر لا بد منه، لازم على كل عامل التقيد بشروط السلامة المهنية من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل والحفاظ على صحة العاملين وتأدية أعمالهم على أكمل وجه، فالمؤسسة تسهر دائماً على توفير الراحة والأمن للمحافظة على عمالها من أجل تحقيق فعالية أكثر وإنتاج أكثر فمهم جداً للمؤسسة التقليل من حوادث العمل من أجل الرفع من الإنتاجية، فنجد أن المؤسسة تعتني بهذا الجانب وذلك بوضع التعليمات واللافتات، وترغمهم على إرتداء الملابس الوقائية، ومنعهم من دخول الوحدة دون إرتداء الملابس الواقية.

### 3.6. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات تنفيذ المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتمييزي وزو نحو آفاق التقليل حوادث العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن المستجوبين عبروا بنسبة 92.5% للفئة الموافقة بأن التدريب الأمثل للعمال يجنب وقوع حوادث العمل وهم الأغلبية، مقابل نسبة قليلة 7.5% من المعارضين للفكرة.

البند الثالث عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	65	27.5	0	2.5	5
المجموع	92.5		0	7.5	

**جدول رقم (17): استجابات أفراد العينة حول التدريب الأمثل للعمال يجنب الوقوع في حوادث العمل.**

التدريب الأمثل لتفادي الوقوع في حوادث العمل أمر ضروري ولا بد منه أن توفره المؤسسة من أجل تفادي الوقوع في الحوادث، لكن نتائج الجدول تشير إلى أن المؤسسة لا يمكنها توفير تدريب أمثل لذلك ويمكن أن يرجع السبب لكون المؤسسة ليس لها إمكانيات كافية لتدريب كل العاملين فيها، لأن عملية التدريب مكلفة جدا، فهي تحتاج إلى إعداد برنامج تدريبي ويتم على مراحل عدة، وهذا يؤدي إلى وقوع المؤسسة في أزمة مالية، حيث أن هذه المؤسسة تعاني في الآونة الأخيرة من أزمة مالية خانقة، فنجد أن العمال دائما في اضراب مستمر من أجل الحصول على أجرتهم الشهرية والأمر الذي يؤكد عجز المؤسسة على توفير التدريب الأمثل لكل العاملين.

إن الجدول الموالي رقم (18) يبين لنا إذا ما القيام بحملات التوعية والتحسيس للعمال يجنبهم الوقوع في حوادث العمل، فنلاحظ من خلال الجدول أن معظم المستجوبين أبدوا موافقتهم بنسبة 97.5%، مقابل لتوجد إجابات معارضة على فكرة القيام بحملات التوعية والتحسيس للعمال يجنبهم الوقوع من حوادث العمل.

البند الرابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	77.5	20	2.5	0	0
المجموع	97.5		2.5	0	

**جدول رقم (18): استجابات أفراد العينة حول القيام بحملات التوعية والتحسيس يجنب العمل الوقوع في حوادث العمل.**

تلعب حملات التوعية والتحسيس في المؤسسة دور كبير من أجل تفادي الوقوع في المؤسسة، فنتائج هذه الدراسة تشير إلى أن هناك بعض الحملات للتوعية والتحسيس لكنها غير كافية، فالعاملين بحاجة إلى معرفة أكثر حول خطر الوقوع في حوادث العمل، فيجب على المؤسسة أن تؤدي هذا العمل بشكل دائم وإذا لزم الأمر القيام بإعلانات في مختلف مواقع التواصل الاجتماعي والتلفزة والإذاعة من أجل السماع والتوجه نحو التقيد بكل إجراءات السلامة المهنية التي تحافظ على سلامة العاملين من الوقوع في مختلف حوادث العمل.

الجدول رقم (19) يعرض أهمية الصيانة والمراقبة المستمرة للآلات لتجنب الوقوع في حوادث العمل، فقد كانت أغلبية إجابات المستجوبين موافقة بنسبة 92.5%، بينما يقبله نسبة 7.5% معارضة لفكرة الصيانة والمراقبة المستمرة للآلات يجنب العمال وقوعهم في حوادث العمل.

البند الخامس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	82.5	10	0	7.5	0
المجموع	92.5		0	7.5	

**رقم (19): استجابات أفراد العينة حول الصيانة والمراقبة المستمرة للآلات يجنب العمال الوقوع في حوادث العمل .**

تعتبر الصيانة والمراقبة المستمرة أمر لا بد منه أن يكون في المؤسسة من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل، لكن أفراد هذه المؤسسة يرون بأن هذه المؤسسة لا تقوم بهذا الأمر رغم كونه أمر ضروري، فيعود ذلك إلى عدم توفر مهندسين يقومون بالمراقبة لأن المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية لديها عدد قليل من مهندسين الصيانة وهناك آلات تتطلب اللجوء إلى مهندسين خارج الوطن وهذا مكلف جدا لها لكون أن ميزانية هذه المؤسسة متوسطة بالكاد توفر مستلزمات العمل، وكذلك يمكن أن يكون لامبالاة من طرف المؤسسة وهذا ما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل.

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن أغلب المستجوبين أبدوا موافقتهم بأن حديثي التوظيف هم الأكثر عرضة لحوادث العمل بنسبة 25%، بينما يقابله بنسبة ضعيفة 20% الفئة المعارضة لفكرة أن حديثي التوظيف هم الأكثر عرضة لحوادث العمل.

البند السادس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	7.5	17.5	55	10	10
المجموع	25		55	20	

**جدول رقم (20): استجابات أفراد العينة حول حديثي التوظيف أكثر عرضة لحوادث العمل.**

كلما زادت خبرة العامل، كلما قل تورطه في حوادث العمل، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره والعلاقة بين السن وقلة التورط في حوادث العمل تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في حوادث العمل. فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في حوادث العمل.

أما فيما يخص بعض المستجوبين من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن أغلب المستجوبين بنسبة 75% كانوا موافقين مع تجديد معدات السلامة في مكان العمل عند نهاية صلاحيتها أو إتلافها، مقابل نسبة ضعيفة 5% معارضين.

البند السابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	32.5	42.5	20	0	5
المجموع	75		20	5	

**جدول رقم (21): استجابات أفراد العينة حول تجديد معدات السلامة في مكان العمل عند نهاية صلاحيتها أو إتلافها .**

وتجديد معدات السلامة في مكان العمل عند نهاية صلاحيتها، يعتبر أمر ضروري من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل، يلزم على المؤسسة أن تقوم بتجديد كل المواد والمعدات قبل نهاية صلاحيتها لضمان سلامة العمال من الوقوع في حوادث العمل التي تسببها هذه المعدات.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن أغلبية المستجوبين بنسبة 82.5% أبدوا موافقتهم بأنه توجد قوانين في مكان العمل تجبرهم على الإلتخاذ بها تفاديا لحوادث العمل، بينما يقابله بنسبة 2.5% معارضون أي لا توجد قوانين في مكان عملهم لتفادي حوادث العمل.

البند الثامن عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	45	37.5	15	0	2.5
المجموع	82.5		15	2.5	

**جدول رقم (22): استجابات أفراد العينة حول تواجد قوانين في مكان العمل تجبر العامل الإلتخاذ بها تفاديا لحوادث العمل.**

تواجد مختلف القوانين في العمل من أجل تفادي والتقليل من الوقوع في حوادث العمل أمر مهم وضروري أن يتواجد في المؤسسة وبشكل إجباري، لأن العمال إذا لم يتم إجبارهم على احترام القوانين والتقييد بها فنجدهم أنهم لا يأخذون بجدية مثل هذه القوانين رغم الفوائد التي تحصدها، فيكون ملزم على المؤسسة الإسفار عن مختلف القوانين وتطبيقها بصرامة من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل التي تؤدي إلى زيادة تكاليف وأعباء المؤسسة.

يبين لنا الجدول رقم (23) أن أغلب الحوادث التي تقع في مكان العمل ترجع إلى العامل البشري، فكان أغلب المستجوبين معارضين بنسبة 55% مقابل نسبة 30% موافقين بأن أغلب الحوادث سببها العمل البشري.

البند التاسع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	2.5	27.5	15	32.5	22.5
المجموع	30		15	55	

**جدول رقم (23): استجابات أفراد العينة حول أغلب الحوادث في العمل تعود أسبابها للعامل البشري.**

يعتبر العنصر البشري هو العامل المباشر لوقوع حوادث العمل في مكان العمل، وهذا نظرا لكونه العامل الذي يقوم بأداء كل المهام الموكلة إليه، ففي معظم الأوقات نجد أنه لا يحترم ولا يتقيد بكل ما هو ملزم به لحماية نفسه وتجنب كل الحوادث التي سيقع فيها مستقبلا، فتتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملا ومن أمثلة الظروف: وضع الآلات على النحو الغير منتظم والإضاءة الرديئة، والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه، أو الشحوم، مما يسهل الإنزلاق و السقوط الحر.

الجدول رقم (24) يبين لنا أن إنعدام الرغبة في العمل لدى العامل يؤدي في وقوع حوادث العمل، فنلاحظ أن أغلبية المستجوبين أبدوا موافقتهم بنسبة 80%، مقابل 17.5% أبدوا معارضتهم بأن انعدام الرغبة في العمل لا تؤدي لوقوع العامل لحوادث العمل.

البند العشرين	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	65	15	2.5	5	12.5
المجموع	80		2.5	17.5	

**جدول رقم (24): استجابات أفراد العينة حول انعدام الرغبة في العمل لدى العاملين يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل.**

وانعدام الرغبة في العمل لدى العاملين يؤدي إلى وقوع حوادث العمل، وهذا يعود إلى نقص الأداء بسبب نقص الحوافز المادية أو المعنوية وانخفاض الأجر، وعدم الحصول على العلاوات، وكذلك عدم اهتمام المسؤولين بالعاملين يؤدي إلى خمول الرغبة لدى الأفراد العاملين فنجدهم لا يهتمون بالعمل وليس لديهم الرغبة في أدائه، يجب على الإدارة أن تأخذ

بعين الاعتبار عند التوظيف أو ترقية الموظف وبالتالي تؤثر على رغبة العمل أكثر في العمل.

يبين لنا الجدول رقم (25) نتائج الاستجوبين أن العامل الغير المثقف أكثر عرضة لحوادث العمل بنسبة كبيرة، فنلاحظ ان أغلب المستجوبين أبدوا معاررضين بنسبة 67.5%، مقبل نسبة ضعيفة 2.5% موافقين بأن العامل الغير المثقف معرض أكثر لحوادث عمل.

البند والعشرين	الواحد	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	7.5	7.5	17.5	7.5	15	52.5
المجموع	25	67.5		7.5		

**جدول رقم (25): استجابات أفراد العينة حول العمل الغير المثقف معرض لحوادث العمل بنسبة كبيرة.**

فالعامل الغير مثقف معرض لحوادث العمل بنسبة كثيرة، فالنتائج المتحصل عليها تؤكد على أنه لا يوجد عامل غير مثقف في المؤسسة، فيعني ذلك أن العاملين قد يقوم بعمل ليس له معنى وغير مفهوم، وهذا ما يعرض بنسبة كبيرة لمختلف حوادث العمل. فالعامل الغير المثقف يسبب في حوادث العمل من خلال السلوك والممارسات الخاطئة وغير العلمية هي حصيلة الثقافات المختلطة للعاملين في المنظمة أي توافد أكثر من ثقافة في مصنع واحد، وبالتالي فإن التغيير في التركيبة العالمية يكون باستقبال عمال جدد يمكن أن يؤثر في ثقافة المؤسسة خصوصا إذا كان هؤلاء الوافدون الجدد من النوع الذي يتسم بالفعالية و الحركية.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) نتائج المستجوبين فتبين أن أغلبهم أبدوا معارضين بنسبة 85 % مقابل 10% موافقين بأن العامل البسيط أكثر عرضة لحوادث العمل.

البند والعشرين النسبة المئوية	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	5	5	5	15	70
المجموع	10		5	85	

**جدول رقم (26): استجابات أفراد العينة حول العامل البسيط أكثر عرضة لحوادث العمل.**

العامل البسيط يعتبر العامل الأكثر عرضة لحوادث العمل، لكن نتائج الجدول أسفرت على أن هذا العامل مهما كانت رتبته أو مكانته فليس بالأساس هو الأكثر عرضة لحوادث العمل، لأن العامل هو العنصر الفعال وجوهر المؤسسة فهو الذي يسير الإنتاج ويلعب دور حيوي في المؤسسة.

يبين لنا الجدول رقم (27) نسب المستجوبين بأن العامل الذي لديه ضغوطات نفسية معرض لحوادث العمل، فنلاحظ أن أغلبية المستجوبين أبدوا موافقين بنسبة 85 % مقابل 10% فقط معارضين أي العامل الذي لديه ضغوطات نفسية غير معرض لحوادث العمل.

البند والعشرين النسبة المئوية	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	60	25	5	2.5	7.5
المجموع	85		5	10	

**جدول رقم (27): استجابات أفراد العينة حول العمل الذي لديه ضغوطات نفسية معرض لحوادث العمل.**

تعتبر الضغوطات النفسية أحد العوامل التي تؤدي بالفرد إلى مختلف السلوكيات التي يتأثر بها العامل في مكان العمل، فالضغط يمكن أن يولد الأمراض النفسية التي تدفع بالفرد إلى الوقوع في الأخطاء والتي تسبب الوقوع في حوادث العمل، مثل القلق المتمثل في حالة من التوتر الشامل الذي ينشأ خلال صراعات الدوافع ومحاولات الفرد التكيف، كما هو من

مظاهر الإنفعال المتداخلة التي تحدث خلال الصراع والإحباط، فهذا يمكن أن يؤدي بالعامل في الوقوع بحوادث العمل بدون شعور وإحساس.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات تنفيذ المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية نحو آفاق حوادث العمل، قمنا بحساب اختبار "تي" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه، إذ بلغ المتوسط الحسابي 26.20، وقيمة تي 32.11، بانحراف معياري قدر بـ 4.96، مع درجة حرية قدرت بـ 39، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدر بـ 0.05 وبالتالي توجد فروق في اتجاهات إطارات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
اتجاهات إطارات المؤسسة	40	26.20	4.96	39	32.11	0.00	0.05

جدول رقم (28) يمثل: الفروق في اتجاهات إطارات المؤسسة.

وما يفسر ذلك التدريب الأمثل لتفادي الوقوع في حوادث العمل أمر ضروري ولا بد منه أن توفره المؤسسة من أجل تفادي الوقوع في الحوادث، لكن نتائج الجدول تشير إلى أن المؤسسة لا يمكنها توفير تدريب أمثل لذلك ويمكن أن يرجع السبب لكون المؤسسة ليس لها إمكانيات كافية لتدريب كل العاملين فيها، لأن عملية التدريب مكلفة جدا، فهي تحتاج إلى إعداد برنامج تدريبي ويتم على مراحل عدة، وهذا يؤدي إلى وقوع المؤسسة في أزمة مالية، حيث أن هذه المؤسسة تعاني في الآونة الأخيرة من أزمة مالية خانقة، فنجد أن العمال دائما في اضراب مستمر من أجل الحصول على أجرتهم الشهرية والأمر الذي يؤكد عجز المؤسسة على توفير التدريب الأمثل لكل العاملين.

تلعب حملات التوعية والتحسيس في المؤسسة دور كبير من أجل تفادي الوقوع في المؤسسة، فنتائج هذه الدراسة تشير إلى أن هناك بعض الحملات للتوعية والتحسيس لكنها غير كافية، فالعاملين بحاجة إلى معرفة أكثر حول خطر الوقوع في حوادث العمل، فيجب على المؤسسة أن تؤدي هذا العمل بشكل دائم وإذا لزم الأمر القيام بإعلانات في مختلف مواقع التواصل الاجتماعي والتلفزة والإذاعة من أجل السماع والتوجه نحو التقيد بكل إجراءات السلامة المهنية التي تحافظ على سلامة العاملين من الوقوع في مختلف حوادث العمل.

تعتبر الصيانة والمراقبة المستمرة أمر لا بد منه أن يكون في المؤسسة من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل، لكن أفراد هذه المؤسسة يرون بأن هذه المؤسسة لا تقوم بهذا الأمر رغم كونه أمر ضروري، فيعود ذلك إلى عدم توفر مهندسين يقومون بالمراقبة لأن المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية لديها عدد قليل من مهندسين الصيانة وهناك آلات تتطلب اللجوء إلى مهندسين خارج الوطن وهذا مكلف جدا لها لكون أن ميزانية هذه المؤسسة متوسطة بالكاد توفر مستلزمات العمل، وكذلك يمكن أن يكون لامبالاة من طرف المؤسسة وهذا ما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل.

كلما زادت خبرة العامل، كلما قل تورطه في حوادث العمل، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره والعلاقة بين السن و قلة التورط في حوادث العمل تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة و قلة التورط في حوادث العمل. فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في حوادث العمل.

وتجديد معدات السلامة في مكان العمل عند نهاية صلاحيتها، يعتبر أمر ضروري من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل، يلزم على المؤسسة أن تقوم بتجديد كل المواد والمعدات قبل نهاية صلاحيتها لضمان سلامة العمال من الوقوع في حوادث العمل التي تسببها هذه المعدات.

تواجد مختلف القوانين في العمل من أجل تفادي والتقليل من الوقوع في حوادث العمل أمر مهم وضروري أن يتواجد في المؤسسة وبشكل إجباري، لأن العمال إذا لم يتم إجبارهم على احترام القوانين والتفديد بها فنجدهم أنهم لا يأخذون بجدية مثل هذه القوانين رغم الفوائد التي تحصدها، فيكون ملزم على المؤسسة الإسفار عن مختلف القوانين وتطبيقها بصرامة من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل التي تؤدي إلى زيادة تكاليف وأعباء المؤسسة.

يعتبر العنصر البشري هو العامل المباشر لوقوع حوادث العمل في مكان العمل، وهذا نظرا لكونه العامل الذي يقوم بأداء كل المهام الموكلة إليه، ففي معظم الأوقات نجد أنه لا يحترم ولا يتفقد بكل ما هو ملزم به لحماية نفسه وتجنب كل الحوادث التي سيقع فيها مستقبلا. فنتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملا ومن أمثلة الظروف: وضع الآلات على النحو الغير منتظم والإضاءة الرديئة، والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبنلة بالمياه، أو الشحوم، مما يسهل الإنزلاق والسقوط الحر.

كن أن يؤدي إلى وقوع حوادث العمل، وهذا يعود إلى نقص الأداء بسبب نقص الحوافز المادية أو المعنوية وانخفاض الأجر، وعدم الحصول على العلاوات، وكذلك عدم اهتمام المسؤولين بالعاملين يؤدي إلى خمول الرغبة لدى الأفراد العاملين فنجدهم لا يهتمون بالعمل وليس لديهم الرغبة في أدائه، يجب على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار عند التوظيف أو ترقية الموظف وبالتالي تؤثر على رغبة العمل أكثر في العمل .

فالعامل الغير مثقف معرض لحوادث العمل بنسبة كثيرة، فالنتائج المتحصل عليها تؤكد على أنه لا يوجد عامل غير مثقف في المؤسسة، فيعني ذلك أن العاملين قد يقوم بعمل ليس له معنى وغير مفهوم، وهذا ما يعرض بنسبة كبيرة لمختلف حوادث العمل. فالعامل الغير المثقف يسبب في حوادث العمل من خلال السلوك والممارسات الخاطئة وغير العلمية هي حصيلة الثقافات المختلطة للعاملين في المنظمة أي توافد أكثر من ثقافة في مصنع واحد، وبالتالي فإن التغيير في التركيبة العالمية يكون باستقبال عمال جدد يمكن أن يؤثر في ثقافة المؤسسة خصوصا إذا كان هؤلاء الوافدون الجدد من النوع الذي يتسم بالفعالية و الحركية.

العامل البسيط يعتبر العامل الأكثر عرضة لحوادث العمل، لكن نتائج الجدول أسفرت على أن هذا العامل مهما كانت رتبته أو مكانته فليس بالأساس هو الأكثر عرضة لحوادث العمل، لأن العامل هو العنصر الفعال وجوهر المؤسسة فهو الذي يسيّر الإنتاج ويلعب دور حيوي في المؤسسة.

تعتبر الضغوطات النفسية أحد العوامل التي تؤدي بالفرد إلى مختلف السلوكيات التي يتأثر بها العامل في مكان العمل، فالضغط يمكن أن يولد الأمراض النفسية التي تدفع بالفرد إلى الوقوع في الأخطاء والتي تسبب الوقوع في حوادث العمل، مثل القلق المتمثل في حالة من التوتر الشامل الذي ينشأ خلال صراعات الدوافع ومحاولات الفرد التكيف، كما هو من مظاهر الإنفعال المتداخلة التي تحدث خلال الصراع والإحباط، فهذا يمكن أن يؤدي بالعامل في الوقوع بحوادث العمل بدون شعور وإحساس.

وقد أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث التي مفادها:

**الأولى:** توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات تنفيذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو واقع حوادث العمل .

**الثانية** توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات مختلف فئات تنفيذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو حوادث العمل .

**الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات تنفيذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو افاق حوادث العمل .

وبالتالي تحققت الفرضية العامة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات تنفيذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية نحو حوادث العمل.

**2.6. مناقشة وتفسير بيانات الفرضيات:**

قمنا بعرض وتحليل فرضيات الدراسة، سنقوم بتفسيرها ومناقشة كل فرضية على حدى.

**1.2.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:**

التي تنص على توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو واقع حوادث العمل.

لقد بين نتائج الدراسة الحالية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المنفذين نحو واقع حوادث العمل التي تعتبر واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن تكون هناك توقع لحدوثها فقد ينتج عنها اصابات بسيطة أو عنيفة، إذ يدل هذا على كون هؤلاء المنفذين لديهم ثقافة الأمن الصناعي في المؤسسة والقدرة على التكيف مع أدوات ووسائل وظروف العمل، وكذلك كون المنفذين لديهم اليقظة والانتباه أثناء العمل، ويمكن أن يرجع هذا الاتجاه السلبي إلى كون المنفذين لديهم تدريب على الطرق السليمة لأداء العمل والتقييد واحترام تدابير السلامة المهنية، ويمكن أن يكون الانخفاض في مستويات الرضا الوظيفي لدى المنفذين يمكن أن يعبر عنه باستهداف حوادث العمل.

وقد اتفق الدراسة الحالية مع دراسة بورجي العباس، 2017-2018 التي توصلت إلى أن اتجاهات العمال نحو الالتزام بمعدات السلامة والوقاية الفردية غلب عليها الحياد والسلبية حيث سجلت الدراسة 41.9 اتجاها سلبيًا و41.9 اتجاها محايدا بينما 16.1 فقط اتجاها ايجابيا للعمال نحو الالتزام به، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية الفردية يعزى لمتغير المستوى التعليمي والسن، في حين توجد علاقة ذات دلالة احصائية في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية الفردية يعزى لمتغير الاقدمية في العمل، كما سجلت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين اتجاهات العمال وبين كل المتغيرات الأتية، تكوين الإدارة للعمال، تحفيز الإدارة للعمال والرقابة الإدارية وجودتها وفعاليتها، مع متغير التزام العمال بهذه المعدات

### 2.2.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو حوادث العمل.

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو حوادث العمل، إذ نجد أن السن له دور مهم في العمل حيث أن الحوادث تقل تبعاً لزيادة العمر فهناك بعض البحوث التي كشفت أن عدد الحوادث يقل الوقوع فيها تبعاً لزيادة العمر لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل، كما كشفت الدراسات أن نسبة الإصابات بين الموظفين الجدد تكون عالية الذي يعود إلى نقص الخبرة في التعامل مع المواقف الطارئة ونقص التدريب أو خلل في تدريب الأفراد على الطرق السليمة لأداء العمل وكذلك عدم التقيد واحترام تدابير السلامة المهنية. فنجد أن فئات الشباب لديهم اتجاهات محايدة لحوادث العمل وهذا يعود لكون أغلبية العمال شباب ومتعلمين حيث كلما ارتقى العمال في المستوى التعليمي زادت المعرفة لديهم، وكذلك كبار السن لديهم نفس المعارف من الخبرات السابقة في عملهم.

كما أظهرت أيضاً النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المنفذين نحو حوادث العمل حسب متغير الجنس، حيث نجد أن أغلبية عينة الدراسة ذكور فيمكن أن يكون لديهم الفطنة واليقظة لحوادث أكثر من الإناث لأن هناك بعض المراكز الحساسة التي تتطلب درجة كبيرة من اليقظة والانتباه فالإناث يمكن أن يؤثر عليها العوامل النفسية والاجتماعية خاصة عند النساء المتزوجات فربما تكون شاردة الذهن بسبب المشاكل العائلية أو قلة النوم بسبب الأعمال المنزلية وتربية الأولاد، فالذكور يمكن أن يسيطروا على الوضع.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة حديبي سمير، التي توصلت إلى نتيجة مفادها أن تحققت الفرضية العامة بشكل حسن، وذلك من خلال العلاقة الموجودة، بين حوادث العمل والروح المعنوية ولمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بنوعية إيجابية عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل والسلبي عند وقوعه في إحباط الفشل المهني وترك العمل؛ وتحققت الفرضية الجزئية الأولى والتي "مفادها الوقوع المستمر في حوادث العمل" يقلل من الروح المعنوية لدى العمال؛ تحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية

لدى العمال؛ بحيث أن توفير الأمن الصناعي، من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، فلا بد للعمل أن يعمل في جو يسوده، الإستقرار النفسي والإبتعاد عن الإنفعالات، كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والإرتياح أثناء العمل.

### 3.2.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على توجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفعدي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بتيزي وزو نحو افاق حوادث العمل.

ونتايج هذه الدراسة جاءت متوافقة مع توقعاتنا السابقة والتي تقول أنه توجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفعدي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية نحو افاق التقليل من حوادث العمل، والتي تعتبر أهم الاجراءات والتعليمات الواجب اتباعها من أجل التقليل من حوادث العمل، فنجد أن منفعدي المؤسسة يتجهون نحو التقليل من حوادث العمل وهذا راجع لكون أغلبية المنفعدين ذكورا ولديهم خبرة في العمل فهم لديهم القدرة على التكيف مع أدوات ووسائل وظروف العمل الجديدة، ونظرا لكون أغلبية العاملين متزوجين فهذا يساعد على اتخاذهم إجراءات الوقاية من حوادث العمل خوفا من تعرضهم للإصابات المختلفة التي يمكن أن تؤدي بهم إلى التخلي عن الوظيفة التي تعتبر مصدر الرزق لهم، فنجد أن لديهم ثقافة التقيد واحترام تدابير السلامة المهنية.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة دويباخ قويدر، 2008-2009 التي توصلت إلى أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

### 4.2.6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

لقد بينت نتائج الدراسة الحالية أنه توجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات منفعدي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو حوادث العمل، وقد جاءت هذه النتايج موافقة لتوقعاتنا السابقة، وهذا يعود إلى كون معظم أفراد العينة شباب فلهم القدرة على اتخاذ الحيطة والحذر والالتزام بالتعليمات التي تصدرها المؤسسة من أجل التقليل من

حوادث العمل، وكون هؤلاء المنفذين لديهم خبرة في العمل وهذا يساعدهم على منع أنفسهم من الاتجاه نحو حوادث العمل التي تحدث في المؤسسة فهم يفتنون لكل هذه الحوادث، وكذلك يمكن أن يرجع إلى احترام المنفذين والتزامهم بمعدات الوقاية والسلامة المهنية والتقيد بالتعليمات واللافتات التي تحذرهم من الوقوع في حوادث العمل، ويمكن أن يرجع أيضا إلى كون المشرف على هؤلاء المنفذين صارم ويلزمهم باحترام قواعد العمل وارتداء ملابس الوقاية والابتعاد عن كل ما يؤدي إلى وقوع الحوادث إلا ما يحدث صدفة.

## استنتاج عام:

تعد الاتجاهات من المواضيع الحساسة وفق اتفاق علماء النفس الاجتماعي على أن الاتجاهات تلعب دورا كبيرا في توجيه السلوك الاجتماعي في الكثير من مواقف الحياة الاجتماعية وتمدنا في ذلك الوقت بتنبؤات صادقة عن سلوكه في تلك المواقف فضلا عن كونها من النواتج المهمة لعملية التنشئة الاجتماعية وتتمثل في استجابات القبول أو الرفض إزاء موقف اجتماعي جدلي معين. والأهم من كل هذا هو معرفة الاتجاهات التي يسلكها المنفذون بالمؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية نحو حوادث العمل، ولأن المنفذين هم جوهر المؤسسة وأهم عنصر فيها فالتقليل من حوادث العمل أمر مفروغ منه فهو واجب كل عامل أن يسلك اتجاه محايد للوقوع في حوادث العمل، وعليه جاءت دراستنا هذه للكشف عن الفروق الفردية في اتجاهات المنفذين نحو حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية، معتمدين على المنهج الوصفي، والتي حاولنا أيضا الكشف عن الفروق في اتجاهات المنفذين نحو حوادث العمل حسب مختلف الفئات.

وبعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة، قمنا بتطبيق استبيان من إعداد الطالبين حول حوادث العمل لجمع البيانات على عينة الدراسة التي تتكون من (40) منفذ ومنفذة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين منفذي المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية المقدر عددهم بـ (120) منفذة).

وبعد جمع البيانات، تمت معالجتها إحصائيا بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS.23) في استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، اختبار T.test ومعامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، وعرضها وتفسيرها ومناقشتها وعلى ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية نحو واقع حوادث العمل وبالتالي الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مختلف فئات منفذي المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية نحو حوادث العمل قد تحققت.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة نحو آفاق التقليل من حوادث العمل وبالتالي الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت.
- وبالتالي نستنتج أن الفرضية العامة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات منفذي المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية نحو حوادث العمل قد تحققت.

## توصيات الدراسة:

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها، نقترح التوصيات التالية:

- تحسيس العمال وتبصيرهم بمختلف الأخطار التي يمكن أن تحدث؛
- ضرورة وضع مشرف مسؤول في أماكن العمل لمراقبة العمال، وتقديم النصائح والإرشادات لهم؛
- وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات، وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق مختلف التعليمات؛
- ضرورة توظيف أخصائي نفسي في مجال العمل والتنظيم نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية؛
- معرفة شاملة ومعقدة لمصادر ضغوط العمل والاثار الناجمة عنها من أجل تفاديها لتحقيق ظروف أحسن في مكان العمل؛
- وضع قوانين ولوائح لوقاية وسلامة العمال من أجل تفادي وقوع الحوادث؛
- تدريب العمال على استخدامهم وتوزيعهم حسب المؤهلات والقدرات التي يمتلكها كل شخص؛
- توفير بيئة عمل تضمن رضا الفرد؛
- تعزيز العلاقات والاتصالات بين العمال لتبادل الخبرات والتوجيهات في مجال الأمن الوقائي.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

1. أحمد بدر (بدون سنة)، أصول البحث العلمي ومناهجه، بدون طبعة، وكالة المطبوعات، الكويت.
2. أحمد زكي (1999)، المعجم العربي المسيرة، القاهرة، دار الكتاب المصري.
3. أحمد عزت راجح (1965)، علم النفس الصناعي، الطبعة 2، الدار القومية للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
4. أشرف محمد عبد الغني شريت علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقه، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
5. أشرف محمد عبد الغني شريت (2002)، سيكولوجية الصناعة (بين النظرية والتطبيقية) ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص256.
6. بشير معمريّة، (2007) بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الطبعة 1، منشورات الجبر، الجزائر.
7. بشير معمريّة، (2007) القياس النفسي وتصميم أدواته للطب والباحثين في علم النفس التربوية، الطبعة 2، منشورات الجبر، الجزائر.
8. جرجس جرجس (1996)، معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، بيروت، الشركة العالمية للكتاب.

9. حمدي ياسين (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي، دار الكتاب الحديث، الطبعة 1، ص 203.
10. زهران حامد عبد السلام (1977)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، الطبعة 2.
11. طارق كمال (2006)، علم النفس المهني والصناعي، ومؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، ص 156.
12. عبد الرحمان العيسوي (2000)، علم النفس والإنتاج، بدون طبعة، دار النهضة العربية، لبنان.
13. عبد الفتاح محمد دويدر (2003)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة، الإسكندرية، ص 261.
14. عويد سلطان المشعان (1994)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
15. فرج عبد القادر طه (2006)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، رؤية معاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
16. كامل محمد محمد عويضة (1996)، علم النفس الإجتماعي، الطبعة 1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان.
17. ليفايس شتراوس وشركائه (2007)، كتب البيئة والصحة والسلامة، الطبعة 2، بدون بلد.
18. محمد شفيق، (2003) الإنسان والمجتمع "مقدمة في علم النفس الإجتماعي"، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

19. محمد صالحى (1983) **حوادث العمل في الصناعة**، مذكرة نيل شهادة الدراسة المعمقة، كلية العلوم الإجتماعية، الجزائر، ص52.
20. محمد عثمان نجاتي (1964)، **علم النفس الصناعي**، الطبعة 1 و2، لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة.
21. محمد فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي (1997)، **المدخل الى علم النفس الإجتماعي**، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث للإسكندرية.
22. محمد نجيب العلاقات في الشركات والمؤسسات العامة، مكتب القاهرة الحديثة للطبع والنشر، القاهرة، ص597.
23. مصطفى عشوي (2003) ، **مدخل الى علم النفس المعاصر**، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجزائرية، بدون بلد.
24. وهيب محمد الكبسي صالح أحمد الدهري (2000)، **المدخل الى علم النفس التربوي**، الطبعة 1، دار الكندي ومؤسسة حمادة للنشر والتوزيع، الأردن.
25. يوسف الطيب، (2009) **إدارة السلامة والصحة المهنية**، الطبعة 1، وكالة البحيرات الثلاث للدعاية والإعلام، بدون بلد.
26. يوسف حجيم الطائي وآخرون (2006)، **إدارة الموارد البشرية**، مدخل استراتيجي متكامل، الطبعة 1، ص459.

## ثانياً: الرسائل الجامعية

27. بلقاضي سعيد ودربان حسان (2014)، التدريب المهني وأثره على حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة ENIEM، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

28. حميتوش ثيلالي وحسنات مليكة (2019)، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث المهنية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم تسيير الموارد البشرية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

29. حميتوش ثيلالي وحسنات مليكة (2019)، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث المهنية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم النفس عمل وتنظيم تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

30. سهيلة محمد، (2010) حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في الشركة بانياس للنفي في محافظة طرطوس، كلية التربية، جامعة دمشق .

# قائمة الملاحق

## الملحق رقم (01): الإستبيان

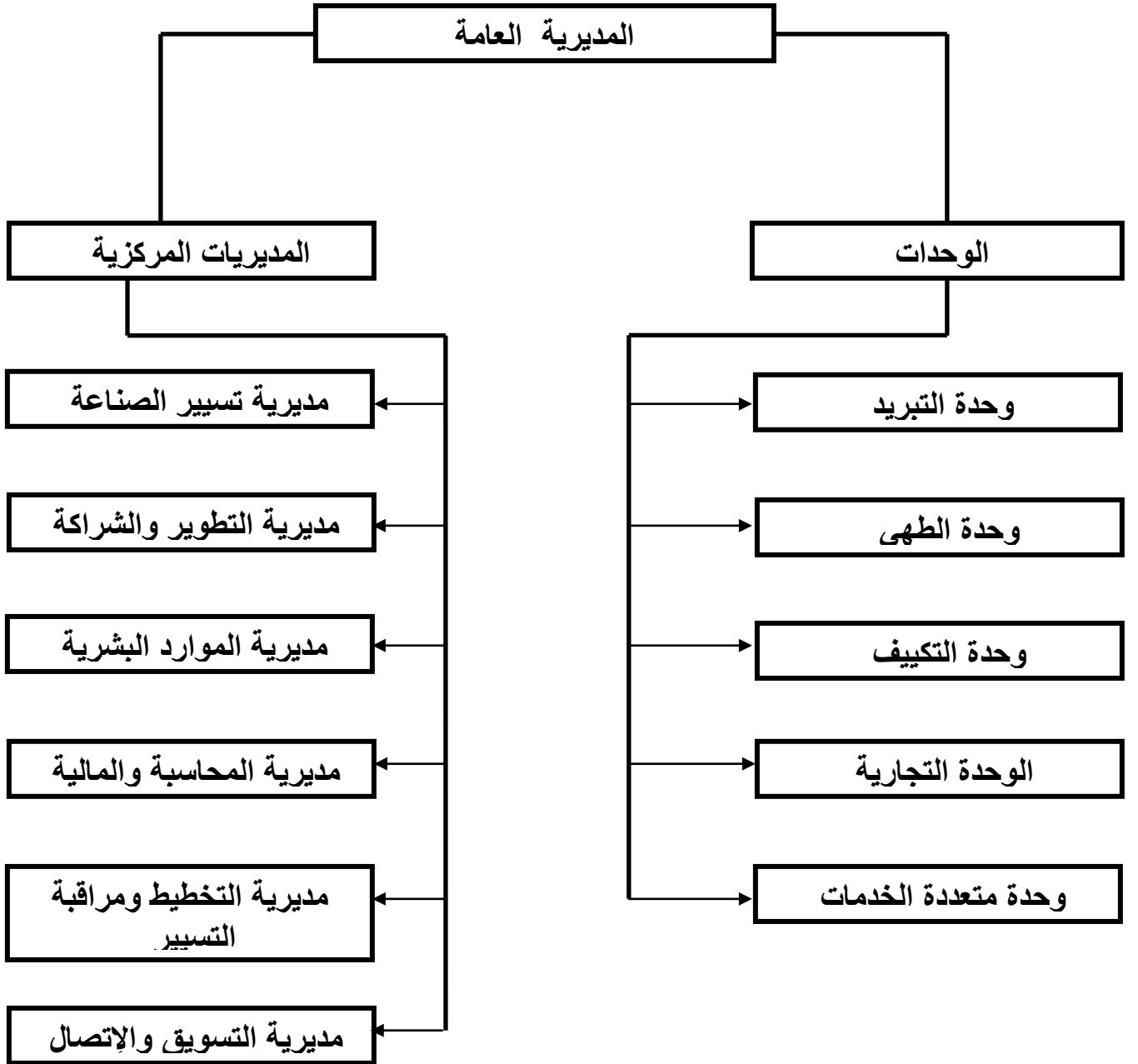
أخي، أختي، نحن بصدد اعداد دراسة حول اتجاهات العمال نحو حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من منفعدي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية eniem تيزي وزو، نود أن نطلع على رأيكم، اقتناعا منا لذا نرجو منكم الاجابة على بنود هذا الاستبيان بكل موضوعية، وذلك بوضع علامة x بين المزدوجتين (...). المناسبين، بعد ملأ البيانات الخاصة بكم، علما أنه توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها سرية ولن تستخدم إلا لغرض بحثي، مع فائق التقدير والاحترام

السن	35/18	36/55	56 فما فوق
الجنس	ذكر	أنثى	
الحالة العائلية	أعزب/عزباء	متزوج/متزوجة	
الأقدمية	جديد	جديدة	قديم

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	
					تعتقد بوجود حوادث العمل في مكان العمل
					سبق و ان تعرضت لحدث عمل
					سبق و ان تعرض احد زملائك لحدث عمل
					تعتقد بوجود مصادر خطر بمحيط عملك
					تعتقد بوجود مصادر إجلاء للعمال اذا ما تعرضوا لحوادث العمل
					تعتقد ان التدخل يكون سريعا في حالة وقوع حوادث العمل
					سبق وأن خضعت للتكوين من أجل تقادي حدوث حوادث عمل
					تعتقد ان الشباب الاكثر استقطابا لحوادث العمل
					تعتقد ان الذكور الاكثر استقطابا لحوادث العمل
					تعتقد ان حديثي التوظيف الاكثر استقطابا لحوادث العمل
					تعتقد أن الذين يشتغلون ليلا الأكثر استقطابا لحوادث العمل
					تعتقد ان العمال الذين لا يحترمون شروط السلامة الاكثر استقطابا لحوادث العمل

					التدريب الامثل للعمال يجنب وقوع حوادث العمل
					القيام بحملات التوعية والتحسيس للعمال يجنبهم الوقوع في الحوادث
					الصيانة و المراقبة المستمرة للآلات يجنب العمال وقوعهم في الحوادث
					حديثي التوظيف الاكثر عرضة للحوادث
					يتم تجديد معدات السلامة في مكان عملك عند نهاية صلاحيتها او اتلافها
					توجد قوانين في مكان عملك تجبرك اتخاذ بها تفاديا لحوادث العمل
					اغلب الحوادث التي تقع في مكان عملك ترجع الى العامل البشري
					انعدام الرغبة في العمل لدى العامل يؤدي الى وقوع حوادث العمل
					العمل الغير المثقف معرض لحوادث العمل بنسبة كبيرة
					العامل البسيط اكثر عرضة لحوادث العمل في مكان عمله
					العمل الذي لديه ضغوطات نفسية معرض لحوادث العمل

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية



**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,672	34

**Effectifs**

**AGE**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
18 35	24	60,0	60,0	60,0
35 55	12	30,0	30,0	90,0
56 ET PLUS	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**SEX**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
M	22	55,0	55,0	55,0
F	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**SIT8FAM**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
C	19	47,5	47,5	47,5
M	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**EXPER**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
MINIME	10	25,0	25,0	25,0
MOYENNE	21	52,5	52,5	77,5
IMPORTANTE	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Q1**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	5	12,5	12,5
	DACCORD	12	30,0	42,5
	NEUTRE	9	22,5	65,0
	PAS DACCORD	13	32,5	97,5
	TTF PAS DACCORD	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q2**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	DACCORD	8	20,0	20,0
	NEUTRE	8	20,0	40,0
	PAS DACCORD	19	47,5	87,5
	TTF PAS DACCORD	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q3**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	1	2,5	2,5
	DACCORD	11	27,5	30,0
	NEUTRE	12	30,0	60,0
	PAS DACCORD	9	22,5	82,5
	TTF PAS DACCORD	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q4**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	9	22,5	22,5
	DACCORD	5	12,5	35,0
	NEUTRE	13	32,5	67,5
	PAS DACCORD	12	30,0	97,5
	TTF PAS DACCORD	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q5**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	5	12,5	12,5
	DACCORD	6	15,0	27,5
	NEUTRE	15	37,5	65,0
	PAS DACCORD	13	32,5	97,5
	TTF PAS DACCORD	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q6**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	23	57,5	57,5
	DACCORD	12	30,0	87,5
	NEUTRE	3	7,5	95,0
	PAS DACCORD	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q7**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	3	7,5	7,5
	DACCORD	11	27,5	35,0
	NEUTRE	16	40,0	75,0
	PAS DACCORD	8	20,0	95,0
	TTF PAS DACCORD	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q8**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	1	2,5	2,5
	DACCORD	13	32,5	35,0
	NEUTRE	5	12,5	47,5
	PAS DACCORD	16	40,0	87,5
	TTF PAS DACCORD	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q9**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	3	7,5	7,5
	DACCORD	9	22,5	30,0
	NEUTRE	2	5,0	35,0
	PAS DACCORD	18	45,0	80,0
	TTF PAS DACCORD	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q10**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	TTF DACCORD	10	25,0	25,0
	DACCORD	15	37,5	62,5
Valide	NEUTRE	11	27,5	90,0
	PAS DACCORD	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q11**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	DACCORD	9	22,5	22,5
	NEUTRE	2	5,0	27,5
Valide	PAS DACCORD	21	52,5	80,0
	TTF PAS DACCORD	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q12**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	TTF DACCORD	30	75,0	75,0
	DACCORD	9	22,5	97,5
Valide	NEUTRE	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q13**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	TTF DACCORD	26	65,0	65,0
	DACCORD	11	27,5	92,5
Valide	PAS DACCORD	1	2,5	95,0
	TTF PAS DACCORD	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q14**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	31	77,5	77,5
	DACCORD	8	20,0	97,5
	NEUTRE	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q15**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	33	82,5	82,5
	DACCORD	4	10,0	92,5
	PAS DACCORD	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q16**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	3	7,5	7,5
	DACCORD	7	17,5	25,0
	NEUTRE	22	55,0	80,0
	PAS DACCORD	4	10,0	90,0
	TTF PAS DACCORD	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q17**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	13	32,5	32,5
	DACCORD	17	42,5	75,0
	NEUTRE	8	20,0	95,0
	TTF PAS DACCORD	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	18	45,0	45,0
	DACCORD	15	37,5	82,5
	NEUTRE	6	15,0	97,5
	TTF PAS DACCORD	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q19**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	1	2,5	2,5
	DACCORD	11	27,5	30,0
	NEUTRE	6	15,0	45,0
	PAS DACCORD	13	32,5	77,5
	TTF PAS DACCORD	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q20**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	26	65,0	65,0
	DACCORD	6	15,0	80,0
	NEUTRE	1	2,5	82,5
	PAS DACCORD	2	5,0	87,5
	TTF PAS DACCORD	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q21**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	3	7,5	7,5
	DACCORD	7	17,5	25,0
	NEUTRE	3	7,5	32,5
	PAS DACCORD	6	15,0	47,5
	TTF PAS DACCORD	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q22**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	2	5,0	5,0
	DACCORD	2	5,0	10,0
	NEUTRE	2	5,0	15,0
	PAS DACCORD	6	15,0	30,0
	TTF PAS DACCORD	28	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Q23**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	TTF DACCORD	24	60,0	60,0
	DACCORD	10	25,0	85,0
	NEUTRE	2	5,0	90,0
	PAS DACCORD	1	2,5	92,5
	TTF PAS DACCORD	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Test-t**

**Statistiques sur échantillon unique**

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
H1	40	19,8250	3,93464	,62212
H2	40	13,9500	2,38532	,37715
H3	40	26,2000	4,96242	,78463
HG	40	59,9750	5,49819	,86934

**Test sur échantillon unique**

	Valeur du test = 1					
	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
H1	30,259	39	,000	18,82500	17,5666	20,0834
H2	34,336	39	,000	12,95000	12,1871	13,7129
H3	32,117	39	,000	25,20000	23,6129	26,7871
HG	67,839	39	,000	58,97500	57,2166	60,7334

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

1. أحمد بدر (بدون سنة)، أصول البحث العلمي ومناهجه، بدون طبعة، وكالة المطبوعات، الكويت.
2. أحمد زكي (1999)، المعجم العربي المسيرة، القاهرة، دار الكتاب المصري.
3. أحمد عزت راجح (1965)، علم النفس الصناعي، الطبعة 2، الدار القومية للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
4. أشرف محمد عبد الغني شريت علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقه، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
5. أشرف محمد عبد الغني شريت (2002)، سيكولوجية الصناعة (بين النظرية والتطبيقية) ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص256.
6. بشير معمريّة، (2007) بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الطبعة 1، منشورات الجبر، الجزائر.
7. بشير معمريّة، (2007) القياس النفسي وتصميم أدواته للطب والباحثين في علم النفس التربوية، الطبعة 2، منشورات الجبر، الجزائر.
8. جرجس جرجس (1996)، معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، بيروت، الشركة العالمية للكتاب.

9. حمدي ياسين (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي، دار الكتاب الحديث، الطبعة 1، ص 203.
10. زهران حامد عبد السلام (1977)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، الطبعة 2.
11. طارق كمال (2006)، علم النفس المهني والصناعي، ومؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، ص 156.
12. عبد الرحمان العيسوي (2000)، علم النفس والإنتاج، بدون طبعة، دار النهضة العربية، لبنان.
13. عبد الفتاح محمد دويدر (2003)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة، الإسكندرية، ص 261.
14. عويد سلطان المشعان (1994)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
15. فرج عبد القادر طه (2006)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، رؤية معاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
16. كامل محمد محمد عويضة (1996)، علم النفس الإجتماعي، الطبعة 1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان.
17. ليفايس شتراوس وشركائه (2007)، كتب البيئة والصحة والسلامة، الطبعة 2، بدون بلد.
18. محمد شفيق، (2003) الإنسان والمجتمع "مقدمة في علم النفس الإجتماعي"، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

19. محمد صالحى (1983) **حوادث العمل فى الصناعة**، مذكرة نيل شهادة الدراسة المعمقة، كلية العلوم الإجتماعية، الجزائر، ص52.
20. محمد عثمان نجاتى (1964)، **علم النفس الصناعى**، الطبعة 1 و2، لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة.
21. محمد فتحى عكاشة ومحمد شفيق زكى (1997)، **المدخل الى علم النفس الإجتماعى**، بدون طبعة، المكتب الجامعى الحديث للإسكندرية.
22. محمد نجيب العلاقات فى الشركات والمؤسسات العامة، مكتب القاهرة الحديثة للطبع والنشر، القاهرة، ص597.
23. مصطفى عشوى (2003) ، **مدخل الى علم النفس المعاصر**، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجزائرية، بدون بلد.
24. وهيب محمد الكبسى صالح أحمد الدهرى (2000)، **المدخل الى علم النفس التربوى**، الطبعة 1، دار الكندى ومؤسسة حمادة للنشر والتوزيع، الأردن.
25. يوسف الطيب، (2009) **إدارة السلامة والصحة المهنية**، الطبعة 1، وكالة البحيرات الثلاث للدعاية والإعلام، بدون بلد.
26. يوسف حجيم الطائى وآخرون (2006)، **إدارة الموارد البشرية**، مدخل استراتيجى متكامل، الطبعة 1، ص459.

## ثانياً: الرسائل الجامعية

27. بلقاضي سعيد ودربان حسان (2014)، التدريب المهني وأثره على حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة ENIEM، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
28. حميتوش ثيلالي وحسنات مليكة (2019)، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث المهنية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم تسيير الموارد البشرية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
29. حميتوش ثيلالي وحسنات مليكة (2019)، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث المهنية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم النفس عمل وتنظيم تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
30. سهيلة محمد، (2010) حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في الشركة بانياس للنفي في محافظة طرطوس، كلية التربية، جامعة دمشق .

