

جامعة قاصدي مـرياح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل و تنظيم

إعداد الطالبة: بالزين صفية

بـعنوان:

**الروح المعنوية لدى العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل بمديرية النقل
دراسة ميدانية بولاية - ورقلة-**

تناقش أمام اللجنة المكونة من السادة :

الدكتورة /غري صبرينة (جامعة قاصدي مـرياح - ورقلة) / رئيسا

الدكتور / خميس عبد العزيز (جامعة قاصدي مـرياح - ورقلة) / مشرفا

الدكتور/ نوبيات قدور (جامعة قاصدي مـرياح - ورقلة) / مناقشا

السنة الجامعية: 2015-2016

ملخص الدراسة

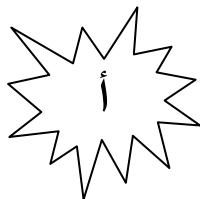
هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الروح المعنوية لدى العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل بمديرية النقل بولاية ورقلة .

حيث تم الاعتماد على مقياس الروح المعنوية (من إعداد الجريسي 2010)، و ذلك بعد التأكد من بعض الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة ، و التي تم تطبيقها على عينة المتكونة من (100) عامل و عاملة بمديرية النقل بورقلة، كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي . و بعد جمع البيانات و تفرغها تمت المعالجة الإحصائية، باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (spss) .

و تم التوصل إلى النتائج التالية:

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى عمال (الذين تعرضوا لحوادث و الذين لم يتعرضوا)، بمديرية النقل بولاية ورقلة .

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة ، تعزى لمتغير الاقدمية.



Abstract

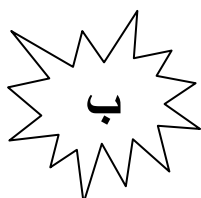
The present study aims to identify the morale lever, from workers in direction of transport in the city of ouargla.

this study riled the data questionnaire morale(jerissi 2010) , After conforming the psychometric properties of the tool of the study witch consisting of(100) workers. From directorate of transport in the city of ouargla.

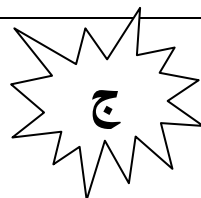
After data collection and statistical treatment with (spss),the result of the study are following ;

1- there were a statistically significant difference in morale at workers, dealing with accidents work and workers no dealing with accidents work , in directorate of transport in the city of ouargla .

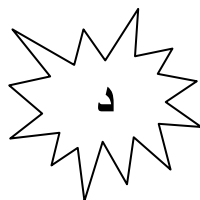
2- there were a statistically significant difference in morale, at workers direction of transport in the city of ouargla, due to variable of seniority factor.



| فهرس المحتويات | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| أ | - ملخص الدراسة باللغة العربية |
| ب | - ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية |
| ج | - فهرس المحتويات |
| هـ | - قائمة الجداول و الأشكال |
| 1 | - مقدمة |
| القسم الأول: الجانب النظري للدراسة | |
| الفصل التمهيدي : تقديم الدراسة | |
| 5 | 1- مشكلة الدراسة |
| 8 | 2- تساؤلات الدراسة |
| 8 | 3- فرضيات الدراسة |
| 8 | 4- أهمية الدراسة |
| 9 | 5- أهداف الدراسة |
| 9 | 6- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة |
| 9 | 7- حدود الدراسة |
| الفصل الثاني : الروح المعنوية | |
| 11 | تمهيد |
| 12 | 1- مفهوم الروح المعنوية |
| 13 | 2- خصائص الروح المعنوية |
| 13 | 3- مظاهر الروح المعنوية |
| 15 | 4- طرق قياس الروح المعنوية |
| 16 | 5- أثر حوادث العمل على الروح المعنوية |
| 17 | خلاصة |
| الفصل الثالث : حوادث العمل | |
| 19 | تمهيد |
| 20 | 1- مفهوم حوادث العمل |
| 22 | 2- أسباب حوادث العمل |
| 24 | 3- النظريات المفسرة لحوادث العمل |
| 25 | 4- طرق قياس حوادث العمل |
| 26 | 5- إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل |

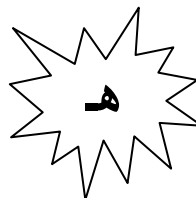


| | |
|--|---|
| 27 | خلاصة |
| القسم الثاني : الجانب الميداني | |
| الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية الدراسة | |
| 30 | تمهيد |
| 30 | 1- منهج الدراسة |
| 31 | 2- الدراسة الاستطلاعية |
| 33 | 3- مقياس الدراسة |
| 34 | 4- بعض الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة |
| 36 | 5- الدراسة الأساسية |
| 39 | 6- الأساليب الإحصائية |
| 40 | خلاصة |
| الفصل الخامس: عرض و تفسير نتائج الدراسة | |
| 42 | تمهيد |
| 42 | 1- عرض تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى |
| 44 | 2- عرض تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية |
| 46 | الاستنتاج العام |
| 47 | التوصيات و الاقتراحات |
| 48 | قائمة المرجع |
| 51 | الملاحق |



| فهرس الجداول | | |
|--------------|--|-------|
| الصفحة | العنوان | الرقم |
| 31 | جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة | 01 |
| 32 | جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التعرض لحوادث العمل | 02 |
| 34 | جدول يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الروح المعنوية | 03 |
| 36 | جدول يوضح نتائج معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات | 04 |
| 37 | جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة | 05 |
| 38 | جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التعرض لحوادث العمل | 06 |
| 42 | جدول يوضح نتائج الفرضية الأولى | 07 |
| 44 | جدول يوضح نتائج الفرضية الثانية | 08 |

| فهرس الأشكال | | |
|--------------|---|-------|
| الصفحة | العنوان | الرقم |
| 32 | شكل يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة | 01 |
| 33 | شكل يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التعرض لحوادث العمل | 02 |
| 37 | شكل يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة | 03 |
| 38 | شكل يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التعرض للحوادث | 04 |



مقدمة

مقدمة

يعد موضوع الأمن الصناعي من بين أهم المواضيع ، و أكثرها شيوعا و انتشارا في المؤسسات ، مهما كان نوعها و حجمها ، فهذه الظاهرة باتت تهدد مختلف القطاعات و المؤسسات يوما بعد يوم ، خصوصا في ظل التطورات السريعة والتحولت الكبرى ، التي شهدها العالم في المجال الصناعي خلال السنوات الأخيرة.

وفي هذا الصدد أسفرت العديد من الإحصائيات المتوفرة عن حوادث العمل ، أنها تخلف سنويا العديد من الآثار السلبية الفادحة على كافة الأصعدة ، فحسب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل ، فإن نسبة ارتفاع حوادث العمل خلال سنة 2002 إلى غاية 2004 بلغت 16% ، كما ارتفعت مصاريف ذات الصندوق في نفس السنوات من 5.8 مليار دج إلى 8 مليار دج. (دوباخ، 2009، 17)

فحوادث العمل و الأمراض المهنية أصبحت تمثل عبئا كبيرا على المؤسسات الجزائرية ، نظرا لما تعكسه هذه الأخيرة من خوف و اضطرابات في نفوس العمال و روحهم المعنوية ، هذا ما جعل العديد من الباحثين يهتمون بموضوع الروح المعنوية ، كونه يرتبط بأهم عنصر في العملية الإنتاجية و هو العامل.

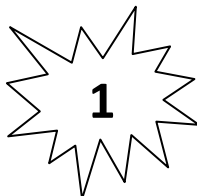
ومما سبق تتضح لنا الأهمية الكبيرة لموضوع الدراسة ، ذلك أنه يهتم بجانب مهم من حياة الفرد و المؤسسة على حد سواء ، فالإصابة بحوادث العمل تؤدي إلى ضعف مستوى الروح المعنوية ، و بالتالي الإنتاجية للمؤسسات.

وفي ضوء ما سبق فقد انقسمت هذه الدراسة إلى جانبين : جانب نظري و جانب تطبيقي.

حيث يضم **الجانب النظري**: ثلاث فصول مترابطة يكمل بعضها بعضا .

الفصل الأول: من الدراسة تضمن العناصر التالية : إشكالية الدراسة ، تساؤلات الدراسة ، فرضيات الدراسة ، أهداف الدراسة ، أهمية الدراسة ، التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة ، ثم حدود الدراسة.

و يضم **الفصل الثاني:** العناصر الآتية تمهيد، مفهوم الروح المعنوية، خصائص الروح المعنوية، مظاهر الروح المعنوية ، طرق قياس الروح المعنوية ، أثر حوادث العمل على الروح المعنوية، ثم خلاصة الفصل



و عن **الفصل الثالث** فقد تضمن: تمهيد، مفهوم حوادث العمل، أسباب حوادث العمل ، قياس حوادث العمل، نظريات المفسرة لحوادث العمل ، وإستراتيجية الوقاية من حوادث العمل، و في الأخير خلاصة للفصل.

و احتوى **الفصل الميداني** على فصلين مترابطان ، وهما كالآتي :

الفصل الرابع : حيث شمل العناصر التالية : تمهيد، منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة الاستطلاعية ، أداة الدراسة ، الخصائص السيكومترية لأداة القياس، عينة الدراسة الأساسية، و أخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة، ثم خلاصة للفصل.

الفصل الخامس: احتوى هذا الفصل على : تمهيد ، عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى، عرض و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية ، ثم خلاصة الفصل.

و في الأخير تم عرض الاستنتاج العام ، و تقديم جملة التوصيات و الاقتراحات المتوصل إليها.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي

تقديم الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- تحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة
- 7- حدود الدراسة

مشكلة الدراسة

أدى التطور السريع الذي شهدته معظم دول العالم ، على غرار الجزائر في المجال الصناعي ، إلى ظهور منشآت عملاقة تشابكت فيها التكنولوجيا و تعقدت فيها وسائل الإنتاج ، تضاعف و فيها عدد العمال بالمئات و الآلاف ، حيث صاحب هذا التطور ظهور عدة مشكلات صناعية ، كانت من أهمها وأخطرها ، و أكثرها تفشيا و شيوعا مشكلة حوادث العمل ،التي أصبحت تهدد الكثير من المؤسسات الجزائرية ، باختلاف نوعها وحجمها .

و في هذا الصدد ، فإن موضوع حوادث العمل ،يعتبر من بين أهم المواضيع في علم النفس عمل و تنظيم ، حيث حظي هذا الأخير باهتمام الكثير من الباحثين ، وعلماء النفس وأرباب العمل بالمؤسسات الصناعية خاصة ، والمؤسسات العمومية عامة منذ القدم إلى غاية عصرنا الحالي ، حيث يزيد الاهتمام به يوما بعد يوم ، نظرا لما تخلفه هذه الظاهرة من آثار سلبية و نتائج خطيرة ،على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة ككل.

و في نفس السياق، و حسب تصريحات وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، السيد طيب لوح ، فان مصاريف و نفقات الدول المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية قد تجاوزت 19 مليار دينار خلال أربع سنوات الأخيرة.

(بن دبة ،2،2013)

و في ضوء ما سبق ، فمديرية النقل بولاية - ورقلة - كغيرها من المؤسسات الجزائرية ، سجلت في السنوات الأخيرة نسبة حوادث مهنية معتبرة ، حيث أصبحت هذه الأخيرة تشكل عبئا على المؤسسة ، وعلى العاملين بها نظرا لما تسببه هذه الظاهرة ، من اضطرابات في نفوسهم و خوف و إكتئاب ، مما ينعكس سلبا على روحهم المعنوية، هذا الأخير الذي يعتبر دعامة أساسية للعملية الإنتاجية ،فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة ، ووقوعه في حوادث العمل كفيل أن يجعله يغادر المنظمة أو يلجأ إلى التغيب و التمارض للحفاظ على نفسه من أخطار الحوادث المهنية .

(حديبي،2009، 16)

و في هذا الصدد ظهرت العديد من الدراسات و الأطر النظرية، التي اهتمت بموضوع حوادث العمل و كذا بالروح المعنوية منها :

قام ماكس فيبر (1905-1910) بدراسة بعنوان "الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية، وعلاقتها بحوادث المهنية حيث تعتبر هذه الدراسة من أول الدراسات التي تناولت موضوع حوادث العمل ، و قد أجريت هذه الدراسة على عمال صناعة النسيج و الكتان في ألمانيا ، إذ هدفت إلى الوقوف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل ، و قلة الإنتاج و طبيعة الظروف الفيزيقيه ، و العلاقات الإنسانية بين العمال و رؤسائهم ، و علاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل و الإصابات المهنية ، و قد توصل من خلال هذه الدراسة ، إلى الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيقيه في الأجواء الآمنة السليمة لأداء الأعمال، خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة، و المعدات التي يعمل عليها العامل. (حديبي، 2009، ص22-25)

وقد تم الاستعانة بهذه الدراسة في بعض النقاط التي كانت لها علاقة ، وذات أهمية بالنسبة لموضوع الدراسة ، كالمساهمة في توضيح العلاقة بين العلاقات الإنسانية و حوادث العمل لدى العمال، و كذا تقديم معلومات عن علاقة بعض المتغيرات كالعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم بحوادث العمل.

كما قام بدر محمد الجبرسي (2010) بدراسة بعنوان الروح المعنوية و علاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي" حيث هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل التالي : ما علاقة الروح المعنوية بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي؟

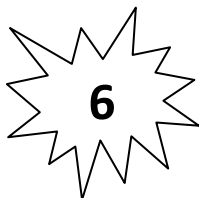
حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجلس الشورى السعودي، من الرتبة الخامسة إلى الرتبة الرابعة عشر ، إذ بلغ عددهم 585 عامل في جميع الإدارات.

و ذلك بالاعتماد على منهج مسح الوصفي ، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، و من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- إن مستوى الروح المعنوية لدى عمال مجلس الشورى السعودي مرتفع حيث بلغ (4.000 من 5)

- أن أفراد العينة موافقون على سبل المقترحة لرفع الروح المعنوية.

حيث تم الاستعانة بنتائج هذه الدراسة في تفسير فرضيات الدراسة ، والاستفادة من سبل المقترحة لرفع من مستوى الروح المعنوية للعمال.



دراسة سهيلة محمد(2010) "بعنوان حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية " حيث سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن نوع العلاقة بين حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية ، حيث شملت عينة الدراسة على 200 عامل ،منهم 120 عامل تعرضوا لحوادث العمل، و باستخدام الأدوات المناسبة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود فروق بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

- وجود فروق بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين.

وقد تم الاستعانة بهذه الدراسة في توضيح علاقة حوادث العمل ببعض المتغيرات الشخصية، كما تم لاستدلال بها في تفسير نتائج الفرضيات .

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة ، يمكن القول أن هذه الدراسات تعددت و اختلفت ، باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها و باختلاف الموضوعات التي تناولتها ،و اختلاف البيئات التي تمت فيها ، فمن بين هذه الدراسات من تناولت موضوع حوادث العمل ، و سعت إلى التعرف على الأسباب مؤدية إليها و تقديم مجموعة من الحلول لتقليص من منها، و منها من تناول موضوع الروح المعنوية ، و سعى إلى التعرف على مستوياتها ، و لقد تباينت نتائج الدراسات السابقة باختلاف الزمن والبيئة و الثقافة ،و العوامل الشخصية و العينة و أدوات القياس المختلفة ، حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى الروح المعنوية منخفضة ،على عكس دراسات أخرى التي أثبتت أنها مرتفعة .

و ما يميز هذه الدراسة على باقي الدراسات السابقة ، أنها انفردت بدراسة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى الروح المعنوية لدى العاملين بإحدى مؤسسات العمومية الجزائرية ، إذ نجد أن معظم الدراسات السالفة الذكر ، انصب اهتمامها بدراسة حوادث العمل بالقطاعات الصناعية فقط ، كما اختصت جل الدراسات السابقة بدراسة متغير واحد من متغيرات الدراسة.



و لذلك ارتأينا الجمع بين حوادث العمل و الروح المعنوية ، لمعرفة تأثير حوادث العمل على مستوى الروح المعنوية ، لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة ، وذلك للإجابة على التساؤل التالي:

2- تساؤلات الدراسة

- 1- هل توجد فروق في مستوى الروح المعنوية لدى العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل ، و الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل بمديرية النقل بولاية ورقلة؟
- 2 - هل توجد فروق في مستوى الروح المعنوية لدى العمال بمديرية النقل بولاية ورقلة، تعزى لمتغير الأقدمية؟

3- فرضيات الدراسة :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى العمال (الذين تعرضوا لحوادث العمل و الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) بمديرية النقل بولاية ورقلة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى العمال بمديرية النقل بولاية ورقلة، تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

4- أهمية الدراسة

- 1 - محاولة تسليط الضوء على مشكلة حوادث العمل ، في المؤسسات العمومية الجزائرية.
- 2- تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تتعلق بموضوع الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة.
- 3- بيان أهمية الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة.

5- أهداف الدراسة

- 1- معرفة مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة.
- 2- تحديد الاختلاف في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة، تبعا لمتغير التعرض لحوادث العمل و الخبرة المهنية.
- 3- التحقق من تحقق الفرضيات .

6- التعاريف الإجرائية

حوادث العمل: هي ما صرح به العمال المصابين بمديرية النقل بولاية ورقلة ، حيث تشير الحادثة حسبهم إلى الإصابة التي تعرضوا لها أثناء سير العمل .

الروح المعنوية : هي ما عبر عنها عمال مديرية النقل بولاية ورقلة، و التي تظهر في مقياس الروح المعنوية.

7- حدود الدراسة :

الحدود المكانية : مديرية النقل بولاية ورقلة.

الحدود الزمانية : تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 5 أبريل إلى 25 أبريل 2016.

الحدود البشرية : 100 عامل بمديرية النقل بولاية ورقلة ، بإختلاف سنهم وجنسهم و خبرتهم المهنية.

الفصل الثاني

الروح المعنوية

تمهيد

1- مفهوم الروح المعنوية

2- خصائص الروح المعنوية

3- مظاهر الروح المعنوية

4- قياس الروح المعنوية

5- أثر حوادث العمل على الروح المعنوية

خلاصة

تمهيد

تلعب الروح المعنوية دورا أساسيا في حياة العامل ، و في مستوى إنتاجه و استمراره في المؤسسة الصناعية ، و في استخدامه لطاقاته و قدراته و مواهبه خير استخدام.

فالروح المعنوية تؤثر تأثيرا كبيرا في نسبة الحوادث و الإصابات ، التي تقع للعمال داخل المؤسسة الإنتاجية ، و هي لا توجد إلا بوجود جماعة من الناس يعملون في مجال واحد من أجل تحقيق أهداف جماعة ، و على ضوء هذا سنتطرق إلى مفهوم الروح المعنوية و خصائصها و العوامل المؤثرة فيها ، ثم قياسها و في الأخير سنخرج إلى سبل تقوية الروح المعنوية.

1- مفهوم الروح المعنوية

هناك العديد من التعريفات و التعبيرات ، التي ذكرها العلماء على الروح المعنوية و التي يؤكد جانبا أو زاوية تهم صاحب التعريف أو التفسير ، و من هذه التعريفات نذكر ما يلي :

يعرف " إلكسندر ليون" الروح المعنوية بأنها :قدرة جماعة من الناس على العمل متماسكين ، مثابرين لتحقيق هدف مشترك. (المشعان ،1994،11)

و يعرفها " العيسوي" بأنها :تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة الأفراد التي تتميز بالشعور بالثقة في الجماعة أو الثقة في الفرد في دوره في الجماعة ، و كذلك الشعور بالولاء اتجاه الجماعة و الاستعداد للكفاح من اجل تحقيق أهداف الجماعة ،و تشير الروح المعنوية إلى وظيفة الجماعة و وحدتها و تماسكها. (لعيسوي ،1998،99)

و يعرفها "أدوين فليشمان" بأنها : تقبل الفرد لأهداف الجماعة ، فهي تشير إلى اشتراك الفرد مع الجماعة ، و تتوقف على القدر الذي يشبع به الفرد حاجاته . (جوادي ،2005،49)

كما يعرفها "ألبرت" على أنها :الحالة الذهنية و النفسية للشخص الذي يقوم بعمله في جماعة .

(الجريسي ،2010،130)

و يعرفها" روبرت كابون"الروح المعنوية بأنها: الدرجة التي عندها تحقق رغبات الفرد ، كما أنها الدرجة التي يشعر فيها الفرد بأن هذا التحقق نابع من الظروف الكلية التي يعمل بها. (حديبي ،2013،85)

عرفها" الزهراني" : مقدرة مجموعة من الأفراد على التكاتف بإصرار و مثابرة و ثبات ، لتحقيق هدف مشترك . (المحمدي ،2014،50)

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الروح المعنوية بأنها : حالة ذهنية يتشارك فيها أعضاء الجماعة ، و تحركهم كي يستخدموا قواهم و قدراتهم و مهارتهم كاملة، لتحقيق غاياتهم و أهدافهم.

فالروح المعنوية هي مجموعة من المشاعر و الأحاسيس التي تسود بين العاملين و تؤثر على علاقتهم ببعضهم و بالإدارة ، كما يظهر أثارها على إنتاجهم و تفاعلهم داخل المؤسسة.

2- خصائص الروح المعنوية

هناك مجموعة من الخصائص و الصفات العامة ، التي تميز الروح المعنوية عن غيرها من الظواهر و الاتجاهات النفسية المركبة منها :

- أن الروح المعنوية هي من الصفات و الأحوال النفسية الملازمة للجماعة ،التي تعمل معا لتحقيق أهداف معينة .

- أن الروح المعنوية ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة المباشرة ، و بالتالي لا يمكن قياسها مباشرة ، إنما وعن طريق نتائجها و أثرها.

- أن للروح المعنوية عدة معايير يمكن الحكم على ضوئها على أن للروح المعنوية السائدة بين الأفراد والجماعة مرتفعة أو منخفضة .

- الروح المعنوية للموظف لا تأتي بالحوافز المادية أو عن طريق السلطة الرسمية ، بل عن طريق احتواء جو العمل المحيط و تحسين الظروف الملائمة التي تمكنه من أداء العمل بخلق الثقة و الاحترام و التفاهم و التعاون الفعال بين القائد و المرؤوسين. (الجريسي، 19، 2010)

3- مظاهر الروح المعنوية

إن الروح المعنوية كما سبقت الإشارة إليها ،هي شعور نفسي بالارتياح يشعر بها الفرد نتيجة انتمائه إلى جماعة عمل متحدة و متماسكة، و المشاعر هي مسألة ذاتية تقديرية يستدل عليها من خلال سلوك افراد القوى العاملة، و ذلك لان الروح المعنوية الخاصة بمجموعة من العمال هي ظاهرة غير ملموسة، لا يمكن اكتشافها إلا من خلال بعض الظواهر الدالة أو المعبرة عنها .

3-1- مظاهر الروح المعنوية العالية: تتحدد هذه المظاهر كما يوضحها الدكتور " شحاتة "في ما يلي:

1- أن يتنامى لدى أفراد الجماعة الصناعية الشعور بالبحث و يشارك الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية.

2- تكامل أفراد الجماعة الصناعية في سبيل تحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنتاج كما وكيفا.

3- الاقتناع والاتفاق بين الأفراد، حول الأهداف التي يطلب من الجماعة الصناعية تحقيقها، هذا إلى جانب الاتفاق على الأساليب والسبل، التي تحقق بها هذه الأهداف. (شحاته، 2010، 351-350)

كما تتحدد مظاهر الروح المعنوية العالية حسب الدكتور " المشعان " فيما يلي :

1- ميل أعضاء الجماعة إلى التعاون و التماسك من تلقاء أنفسهم لا لنتيجة سلطة خارجية.

2- وجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجلها.

3- وجود أقل قدر من الصراع و الاحتكاك . (المشعان، 1993، 45)

3-2- مظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

إن تدني المعنويات تظهر بكل وضوح في الحالة النفسية السيئة و المعنوية المتردية للأفراد والوحدات ،

يمكن إجمال المظاهر السلبية للروح المعنوية فيما يلي:

1- الغياب و التأخر عن العمل.

2- فقدان الاهتمام بالعمل .

3- كره العاملين للعمل و للمؤسسة .

4- كثرة المظالم و الشكاوي.

5- الخسونة و الفضاضة في المعاملة (الجبريسي ، 2010 ، 32)

4- طرق قياس الروح المعنوية

يعد قياس الروح المعنوية من الأمور الصعبة ، و ذلك نظرا لتعدد العوامل المؤثرة فيها ، كما أن هناك أكثر من طريقة لقياس الروح المعنوية ، حيث يمكن تلخيص أهم الطرق الممكن استخدامها لقياس الروح المعنوية فيما يلي :

4-1- المقابلة: يمكن أن استخدم المقابلة كأداة لقياس الروح المعنوية ، للحصول على معلومات وبيانات مباشرة من العامل .
(طه،280،1998)

فقد تكون هذه المقابلة موجهة أو مقننة ، وقد تكون حرة أو غير موجهة ، و يمكن أن تكون المقابلة ناجحة ، إذا أديرت من طرف باحثين ذوي خبرة في فن المقابلة .

4-2- الاستبianaة : و هي من أوسع الطرق انتشارا وأكثرها سهولة و التي تمكننا من الحصول على قدر كبير من الآراء بتكاليف قليلة ووقت محدد .

4-3- الملاحظة: الروح المعنوية ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة المباشرة ، و بالتالي لا يمكن قياسها مباشرة ، و إنما يمكن ملاحظتها و قياسها عن طريق أثرها و نتائجها ، و التي تدون على شكل سجلات و تقارير مثل معدلات الغياب .
(عزمي ، 2013 ، 47)

4-4- دراسة سجلات المصنع: قد تكون لسجلات المصنع دلالات هامة عن تمتع العمال بالروح المعنوية العالية ، فدراسة سجلات الغيابات بالإضافة إلى الإجازات المرضية و تمارض العمال وعدد الشكاوي التي تقدم من العامل ، وكذا متوسط إنتاج العمال من حيث الزيادة أو النقصان عن مستويات الإنتاج العادية.
(جوادي ، 2005، 53)

5-أثر حوادث العمل على الروح المعنوية

يعرف "ألبورت" على أنها: الحالة الذهنية و النفسية للشخص الذي يقوم بعمله في جماعة .

(الجريسي، 2010، 130)

و لاشك أن الروح المعنوية تتأثر بمجموعة من العوامل منها حوادث العمل، إذ أن هذه الأخيرة لها تأثير مباشر على العامل و على الروح المعنوية ، فإصابة العامل بحوادث كفيل بجعله يغادر أو يلجأ إلى التغيب و التمارض للحفاظ على نفسه من أخطار الحوادث المهنية ، التي ما لم يصب العامل جراءها بإصابات جسدية فإنه لا محالة واقع في اضطرابات نفسية كضعف الدافعية للعمل و الخوف من مكان عمله و عدم الرضا عن العمل ، و من ثمة عدم إشباع حاجاته النفسية و الاجتماعية، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية والشعور بعدم إثبات الذات و الفشل المهني ، و عليه فإن تأثير حوادث العمل على معنويات العامل يمتد ليساهم في فقدان العامل لثقته بنفسه و إحساسه بالتهميش من طرف المنظمة ، التي يرى فيها نفسه كائن يرغب في تحقيق أهدافه على حساب أمنه و سلامته.

إذن فحوادث العمل لها تأثير بليغ على إنتاج و الإنتاجية ، وأيضا على نفسية العمال و شعورهم

(حديبي، 2013، 16-17)

بالاستقرار و الأمن النفسي.

خلاصة :

إن رفع الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة يعتبر هدفا رئيسيا ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه ، و فشل الإدارة في رفع الروح المعنوية يؤدي إلى أضرار بالغة في الإنتاج و تدمير و استنفاء كبير للعاملين ، و عليه وجب على الإدارة أن تعمل جاهدة في إتباع الأساليب التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين . وذلك من خلال تحسين ظروف العمل و إتباع أسلوب إداري رشيد.

الفصل الثالث

حوادث العمل

تمهيد

1- مفهوم حوادث العمل

2- أسباب حوادث العمل

3- نظريات المفسرة لحوادث العمل

4- طرق قياس حوادث العمل

5- إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل

خلاصة

تمهيد

تمثل حوادث العمل و إصاباتة، مشكلة أساسية في الحفل الصناعي، نظرا لما تخلفه هذه الأخيرة من خسائر في الأرواح و المعدات و الخدمات ، ولذلك توجب دراسة أسباب وقوع الحادثة، و جمع معلومات دقيقة عنها، وكذا دراسة الآثار المترتبة على وقوعها ، ووضعها موضع النفاذ الجاد .

و من هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفصل ، إلى مفهوم حوادث العمل وأسبابه ، ثم نخرج على أهم النظريات المفسرة له و طرق قياسه ، و في الأخير إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل.

1- مفهوم حوادث العمل

حاز موضوع حوادث العمل ، باهتمام العديد من الباحثين وعلماء النفس، حيث اختلفوا في وضع مفهوم محدد له ، و فيما يلي عرض لبعض منها :

1-1- تعريف الحادث :

لغة : حدث - حدوثا الأمر : وقع الحدث * أحداث - الأمر الحادث : مصائبه .

اصطلاحا:

عرفه "شحاته" بأنه: كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث تتجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب المجتمع.

ويعرف "دويدار" الحادث على أنه :واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع . (بخلوة،2014، 7-8)

1-2- مفهوم حادث العمل

يعرف "عبد المولى حادثه العمل" بأنها :واقعة تسبب مساسا بجسم البشري و تكون ذات أصل خارجي ، و تتميز بقدر من المفاجأة . (عبد المولى ،1984، 198)

ويعرفها "عبد القادر طه" : بأنها كل ما يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة ،و ينتج عنه أضرار تصيب الفرد ، أو الآخرين أو المعدات أو الممتلكات. (طه ، 1988 ، 286)

أما "القانون الفرنسي" فيعرف حادث العمل في المادة 1/411 من قانون الحماية الاجتماعية بكونها: كل حادثة تلحق بالعامل ، مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل ، مهما كانت الأسباب ، وبغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه (صلحاوي ،2008، 5)

كما عرفها "بيسر" أنها : إصابة أو ضرر مضر بصحة العاملين ، يقع فجأة نتيجة مسببات خارجية ، و يرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر و قد يكون متبوعا بعجز أو وفاة.

أما المعهد الوطني للأمن و الوقاية فيعرف الحادثة العمل بمعناها الواسع بأنها : كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ، مما ينجم عنه في العادة الضرر للأفراد أو الأشياء . (حديبي،2009، 33-34) و يعرفها "العيسوي" : بأنها كل سلوك خاطئ و حتى إن لم يؤدي إلى خسائر ، ذلك أن السلوك الخاطئ حتى إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى، فإنه سيؤدي إلى خسائر في المرة المستقبلية.

(زرقون،2013، 4)

وعرفها علماء النفس الاجتماعي و الارغونوميا بأنها : لحظة خلل تنتاب عملية عمل ما ، و تظهر كنتيجة لعدد من العوامل ، أن يتدخل سلوك الفرد و الوسيلة المستخدمة ، و المحيط الذي يزاول فيه العمل ، و الزملاء و نمط الإشراف و فترات التدريب الجد قصيرة ، و سوء صيانة الآلات و الأماكن الخطيرة والمملة و العودة إلى النشاط بعد فترة الراحة إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شانا من تهيئة ظروف الحادث . (بن دبة ، 2013، ص5-6)

كما عرف المشرع الجزائري في مادة 6 من القانون رقم 83 - 13 حادث العمل بأنها: كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة عمل. (قالية، 2012، 10)

و عموما و في ضوء التعاريف السابقة يمكن تعريف حادث العمل على أنها : كل حادث مفاجئ وغير متوقع يقع خلال سير العمل ، نتيجة أسباب مادية أو بشرية ، ينتج عنه ضرر للأفراد كالوفاة أو الإصابة البدنية ، أو المرض الحاد للفرد المصاب .أوقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمعدات أو بوسائل الإنتاج.

2- أسباب حوادث العمل : عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى إصابة بحوادث العمل ، و من بين هذه الأسباب نذكر :

2-1- الأسباب الشخصية (الداخلية):

2-1-1- السن : لقد بينت العديد من الدراسات أن لعامل السن دورا واضحا في الوقوع الحوادث في ميدان العمل ، فصغار السن يكونوا أكثر استهدافا للحوادث ممن هم متوسطوا العمر ، بالإضافة إلى هذا نجد في المقابل من يؤكد ، أن العمال المتقدمين في السن يكونون أكثر عرضة للوقوع في حوادث العمل ، نتيجة ارتكابهم لأخطاء تكون بداية لتلك الحوادث و بآثار متفاوتة.

2-1-2 - الجنس : بينت الدراسات أن النساء أكثر عرضة للوقوع في الحوادث من الرجال ، حيث بينت أبحاث اناستازي أن الرجال أكثر ثباتا من النساء لأنهم اقل تعرضا لصعاب ، و لتقلبات التي تحدث في توازن العضوية الداخلية ، و هم يتميزون بثبات النسبي لدرجة الحرارة و بثبات نسبة الحمضية و القلوية في الدم و اتزان عملتي الهدم و البناء ، و النقصان التي تعاني منه الإناث في التوازن ، يؤدي إلى نقصان في القدرة على إدراك المخاطر و التحكم في السلوك و بالتالي فان احتمال الوقوع في الحوادث والتعرض لها يكون متزايد و مستمر .
(طه ، 1988، 209-306)

2-1-3- الخبرة : تبين معظم الدراسات أنه كلما كانت خبرة العامل كبيرة ، كلما كانت نسبة تعرضه للحوادث ضئيلة
(عوض، 1997، ص45)

ففي الولايات المتحدة أجرى كل من " فارمز " و " تسامبرز " دراسة سيكولوجية عن فروق في معدل الحوادث ، ووجدا أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة و ارتكاب الحوادث ، فمعدل الحوادث ينخفض كلما زادت مدة خدمة العامل أي خبرته.
(العيسوي ، 1990، ص101)

2-2-2- الأسباب الخارجية (المادية) :

2-2-2-1 الضوضاء : مما لا شك فيه أن الضوضاء لمرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج ، و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني ، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتت الذهن و عدم تركيزه و إلى الإجهاد العصبي ، كما تؤدي في بعض الأحيان إلى عدم سماع عوامل تنبيه الخطر و بالتالي الوقوع في شبح الحوادث و الإصابات .

2-2-2-2 طبيعة العمل : يرى " فرنون " أن معدل الحوادث يتأثر بطبيعة العمل ، فإذا كانت صعبة تكون لها علاقة و تأثير كبير في الوقوع في الحوادث ، كما تشير إحصاءات حول حوادث العمل إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث ، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل و تفاقمت مسؤولياته ، و من ثم يزيد معدل التورط في الحوادث.

2-2-3- المناخ الصناعي : إن الاتجاه الحديث أصبح يدرس في وقت واحد ، مجموعة كبيرة من العوامل بهدف الوصول، إلى نمط مناخي يمتاز بانخفاض معدل الحوادث ، و في دراسة أجراها ويكر وجد أن الحوادث تحدث بكثرة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية و عدم وجود فرص للنقل الداخلي إلى أقسام المصانع الأخرى ، و التي تمتاز بمستوى عالي من الضوضاء . أما الحوادث الخطيرة فكانت توجد في الأقسام التي يسيطر عليها عمال الذكور ، و يوجد بها فرص قليلة في الترقية ، و فرص قليلة للتعبير عن الاقتراحات العمال ، و عدم وجود روح الشباب بين العمال. (العيسوي، 1990، ص 105)

2-3- أسباب ترجع إلى العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل :

2-3-1- التجانس : إن زيادة التجانس بين أفراد جماعة العمل من جهة و بين الجماعة الإشرافية من جهة أخرى، تعتبر من الأمور الضرورية لزيادة الفعالية الإنتاجية ، وأن أي تضائل و ضعف لهذا التجانس يمكن أن يؤدي إلى تصدع الإنتاج و ضعفه و يؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث ، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

2-3-2- التواصل الاجتماعي : تؤكد دراسات في علم النفس الصناعي أن كثيرا من الحوادث يعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال ، إضافة إلى ذلك فإن شعور العامل بنقص التواصل ، و ضعف المشاركة في أمور و قرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته للعمل و يسبب له الملل ، و من ثمة ضعف التركيز و تشتت الانتباه و الوقوع في الحوادث. (دويخ، 2009، ص 56)



3- النظريات المفسرة لحوادث العمل

إن خطورة حوادث العمل و ما تسببه من خسائر مادية و بشرية ، أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب هذه الحوادث ، و من أهم هذه الرؤى العلمية نذكر :

3-1 - نظرية الميل لإستهداف الحوادث :

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث و من أكثرها شيوعا ، فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم (مستهدفي الحوادث)، و السبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث ، و قد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه. (العيسوي ، 276،1990)

3-2 - نظرية الطيبة : ترى هذه النظرية أن الشخص الدائم الإصابة ، إنما يعاني من خلل جسديا أو عصبيا ، و أن هذا الخلل هو السبب في الحوادث . (المشعان ، 146،1993)

3-3 - نظرية التحليل النفسي : تركز دراسات المحللين النفسانيين عن الحوادث ، على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى ، و أنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي تقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات و غيرها. و يكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها ، فقد بين " فرويد " مدى ما للإصابات من دلالة ، و أشار إلى أنها تصدر عن قصد في تعبير عن نزعة . (حديبي ، 57،2013)

3-4 - نظرية علم النفس التجريبي : هذه النظرية تقول أن للحوادث أسبابا كثيرة و متعددة ، و العامل يقع تحت تأثيرات كثيرة و متغيرة ، و إذا كان هناك أسباب متنوعة فإن لها أيضا أهداف متعددة ، قد يكون الدافع لها الرغبة في الحصول على تعويض مادي أو تخفيف المسؤولية عن نفسه (طه، 47،1988)

و يمكن القول أن النظرية التحليل النفسي، هي أكثر تلاثما و تطابقا مع هذه الدراسة ، كون أن المعطيات و المبررات التي قدمها " فرويد " أكثر واقعية و منطقية ، و أكثر تماشيا مع عينة الدراسة الحالية.

4- طرق قياس حوادث العمل: توجد طرق عديدة لقياس حوادث العمل منها:

4-1 - قياس شدة حوادث العمل : يحسب على النحو التالي:

$$\text{شدة حوادث العمل} = \frac{\text{عدد الأيام المفقودة} \times 1000}{\text{أيام العمل} \times \text{ساعات العمل اليومي} \times \text{عدد العاملين}}$$

4-2- قياس تكرار الحوادث:

$$\text{شدة تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد مرات حدوث الإصابة التي ينجم عنها الضرر} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

عدد ساعات العمل المتاحة

4-3- قياس معدل وقوع الإصابة : و تحسب بالمعادلة التالية

$$\text{معدل وقوع الإصابة} = \frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل و التي تنتج عنها أضرار} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

عدد ساعات العمل المتاحة

4-4- معدل تكرار الإصابة: و يقصد بها عدد مرات و نوع الإصابات ، حيث تقاس على النحو التالي:

$$\text{معدل تكرار الإصابة} = \frac{\text{عدد الإصابات المقعدة} \times 1 \text{ مليون}}{\text{مجموع عدد الساعات عمل العمال بالمنشأة}}$$

مجموع عدد الساعات عمل العمال بالمنشأة

4-5- معدل حالات الوفاة : و يقصد بها عدد الوفيات التي تقع أثناء العمل خلال 100 مليون ساعة عمل

في المنشأة ، و تقاس على النحو التالي :

$$\text{معدل حالات الوفاة} = \frac{\text{عدد الوفيات التي تقع أثناء العمل} \times 1 \text{ مليون}}{\text{مجموع عدد الساعات عمل العمال بالمنشأة}}$$

مجموع عدد الساعات عمل العمال بالمنشأة



5- إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل : من أهم إستراتيجيات الوقاية نذكر ما يلي :

5-1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث : وذلك لاتخاذ التدابير الكفيلة بمنع حدوثها ، و ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة و الخصائص الشخصية لمركب الحادثة من حيث السن و الجنس ، و الظروف النفسية المحيطة به ، و ساعة وقوع الحادثة ، و هل هذه الأخيرة راجعة غلى إهمال العامل أو شروده ، أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو القصور في إجراءات الأمن الصناعي.

5-2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل : وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة ، و الإضاءة الكافية ، و النظافة بحيث لا تلحق أضرار بالعامل .

5-3- إستراتيجية الجو التنظيمي : إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ، و يورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسات الصناعية و بين معدلات التورط في الحوادث

5-4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي : إن تدريب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث ، و هذا النوع من التدريب بالغ الأهمية ، لأنه يعرف العامل بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان. كما يعرفهم بنوعية الحوادث و أسبابها ، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية ، و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى أماكن العلاجية المختصة.

(شحاتة، 279، 2007-280)

خلاصة

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل ، و ما تخلفه من آثار كبيرة على العامل و المؤسسة ككل ،توجب ضرورة تجنب الحوادث، و ذلك من خلال مراعاة جميع المتغيرات ذات الصلة بهذه الأخيرة، ومعرفة كيفية التعامل معها ، وذلك من أجل ضمان السير الحسن للعمل من جهة ، و الحفاظ على حياة العامل و سلامته من جهة أخرى.

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- عينة الاستطلاعية

4- مقياس الدراسة

5- بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

6- الدراسة الأساسية

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة

تمهيد

في كل دراسة يجريها الباحث ، لابد أن تحتوي على جانب الإجراءات المنهجية ،حيث يعتبر هذا الجانب أهم خطوة في البحث العلمي ، و حجر الأساس للتأكد من مدى ملائمة أدوات القياس التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات لإغراض الدراسة و التأكد من صدقها و ثباتها ، وذلك بعد تطبيقها على جزء من العينة الأساسية و هذا الجزء يسمى بالعينة الاستطلاعية.

1- منهج الدراسة :

لم يعد الأساس في التقدم العلمي اليوم هو الحصول على كم معرفي أكثر ، و إنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على الكم و استثماره في أقصر وقت ممكن و بأبسط الجهود، و الوسيلة في ذلك هو النهج العلمي بكل معطياته ، فهذا الأخير يعتبر الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى التعليمات أو نتائج بطريقة علمية دقيقة .
(عميراي ، بدون تاريخ ، 96)

و انطلاقا أن هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على مدى تأثير حوادث العمل على مستوى الروح المعنوية للعمال ، و ذلك من خلال وصف هذه الأخيرة و تعبير عنها كميا ، توجب استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتلاؤمه مع موضوع الدراسة ، حيث يعد هذا الأخير من أكثر المناهج استخداما في الدراسات الاجتماعية و الظواهر الإنسانية.

2- الدراسة الاستطلاعية :

في كل دراسة ميدانية يجب على الباحث إجراء الدراسة الاستطلاعية ، لأنها تعتبر خطوة أساسية من خلالها يستعد الباحث لتطبيق أدوات البحث و جمع المعلومات اللازمة.

و عليه يمكن تلخيص أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي :

التعرف على الصعوبات التي يمكن أن يواجهها الباحث في الميدان و كيفية التعامل معها لإجراء الدراسة ، كما أنها تساعدنا في معرفة مدى ملائمة أداة البحث المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة والحصول ، على المعلومات اللازمة من خلالها وكذا التعرف على عينة الدراسة و كيفية التعامل معها.

(موريس، 2006، 301)

2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية :

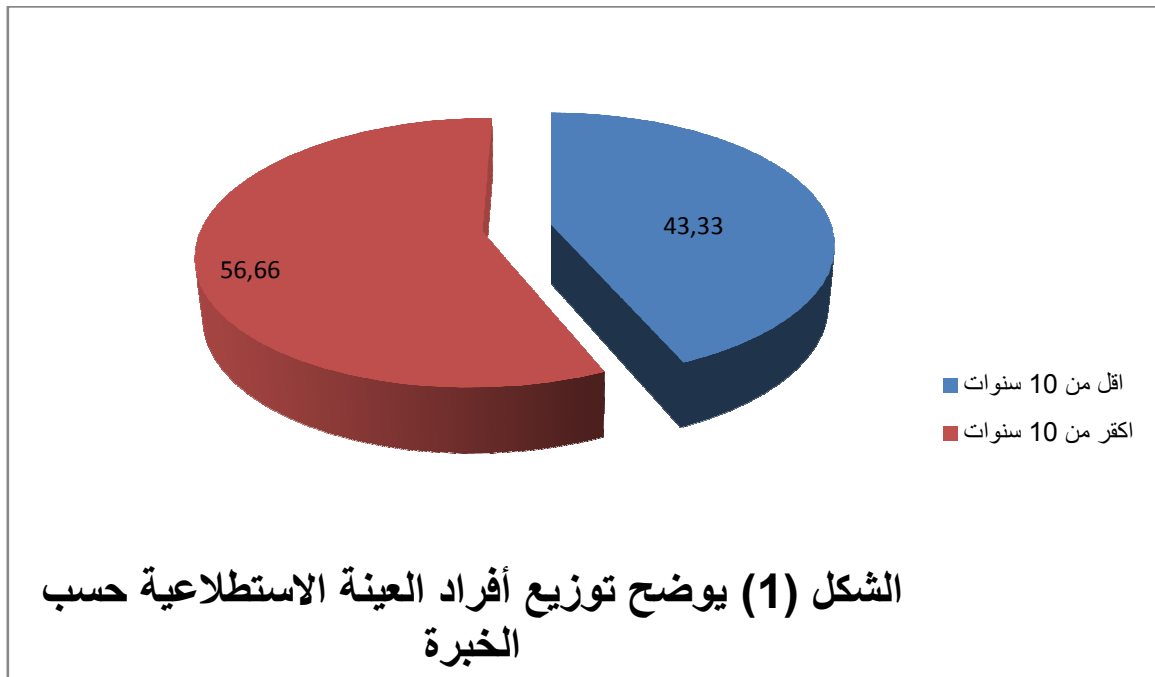
أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (30) عامل و عاملة ، من عمال مديرية النقل بولاية ورقلة ، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة .

حيث يوضح الجدول التالي توزيع العينة الاستطلاعية حسب الخبرة

جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الخبرة

| مدة الخبرة | التكرار (العدد) | النسبة % |
|-----------------|-----------------|----------|
| ≥ 10 سنوات | 13 | 43.33% |
| ≤ 10 سنوات | 17 | 56.66% |
| المجموع | 30 | 100% |

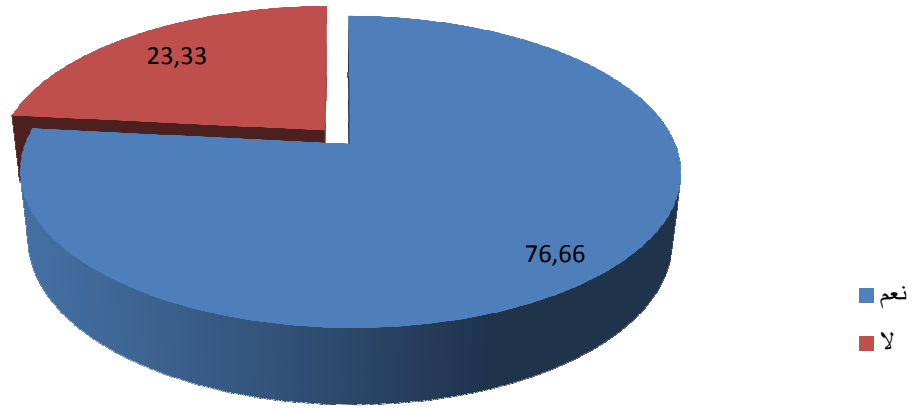
حيث يلاحظ من خلال الجدول رقم (1) ، أن نسبة العمال (أقل من خمس سنوات) تمثل أقل نسبة من حيث سنوات الخبرة ، إذ قدرت بنسبة (43.33%) من عينة الاستطلاعية ، في حين بلغت نسبة العمال (أكثر من خمس سنوات) بنسبة (56.66%) ، و بالتالي فهي تمثل أكبر نسبة في العينة الاستطلاعية من حيث مدة الخبرة.



كما يوضح الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التعرض لحوادث العمل

| التعرض لحوادث عمل | التكرار (العدد) | النسبة % |
|-------------------|-----------------|----------|
| لا | 23 | 76.66% |
| نعم | 07 | 23.33% |
| المجموع | 30 | 100% |

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ، أن نسبة العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل أقل نسبة ممن لم يتعرضوا، حيث كان عدد أفراد العينة الذين لم يتعرضوا 23 بنسبة مئوية قدرت ب(76.66) ، في حين بلغ عدد أفراد العينة الذين تعرضوا لحوادث العمل 07 بنسبة ضئيلة قدرت ب (23.33%).



شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب التعرض لحوادث العمل

3- مقياس الدراسة: إن اختيار أدوات جمع المعلومات يتوقف على عوامل كثيرة، منها ما يتعلق بطبيعة المشكلة، ومنها ما يتعلق بنوع المعلومات المراد جمعها، و لجمع المعلومات و الإحاطة أكثر بجوانب المشكلة، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية .

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان، حيث صمم هذا الأخير لقياس مستوى الروح المعنوية، و قد تم اختياره لأنه يخدم أهداف الدراسة. و هو من إعداد الجريسي (2010)

يشتمل مقياس (الروح المعنوية) على 30 بند، تختلف هذه الأخيرة بين الايجابية (1-3) و السلبية (1-3)، و يضم الاستبيان أربعة أبعاد و هي كالأتي :

البعد الإشراف (1)،(2)،(3)،(4)،(5) (6)،(7)،(8)،(9) (10)،(11)،(12)،(13) ،(14) ..

البعد النفسي (15)،(16)،(17)،(18)،(19)،(20) ،(21) (22)،

البعد العلاقة مع الزملاء (23)، (24)،(25)،(26)،(27)،

البعد الالتزام بقوانين و معايير المؤسسة، (28)،(29)،(30) ..

4- بعض الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة:

4-1- تقدير الصدق : يعتبر الصدق صفة مهمة في الاختبار، حيث يعرف على أنه "مدى تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه" (حمدي ، 1996 ، 260)

4-1-1- صدق المحكمين : للتحقق من صدق الأداة، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، حيث بلغ عددهم (07) ، و الذين تفضلوا مشكورين، بإبداء ملاحظاتهم و إقتراحاتهم ، حول محتويات الاستبيان ، من حيث مدى وضوح الصياغة اللغوية، و مدى ملائمة الأبعاد للسمة المقاسة ، ومدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات . و بعد استرجاع استمارات التحكيم ، تم الأخذ بهذه الإقتراحات والملاحظات بعين الاعتبار ، و ذلك للوصول إلى الصورة النهائية للاستبيان، حيث أجمعوا معظم المحكمين على أن حوادث العمل لا تقاس و لذلك لم يتم وضع إستبيان خاص بحوادث العمل في هذه المذكرة ، وتم الاكتفاء بطرح سؤال هل تعرضت لحوادث عمل ؟.

4-1-2- صدق المقارنة الطرفية : للتأكد من صدق أداة الدراسة و صلاحيتها ، تم حساب صدق المقارنة الطرفية ، و هي من الطرق الإحصائية المستخدمة لقياس الصدق ، حيث تقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات الكبرى مع متوسط درجات الصغرى في نفس الميزان . (مقدم،404،2003)

و عليه تم تقسيم الاختبار إلى قسمين ، حيث قمنا بمقارنة متوسط الثلث الأعلى بمتوسط الثلث الأدنى ، و تم تقديره بإستخدام برنامج (SPSS) ، و بعد الحساب تحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (3) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لاختبار الروح المعنوية

| أسلوب الإحصائي المتغيرات | ن=10 | متوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" المحسوبة | قيمة "ت" المجدولة | مستوى الدلالة |
|--------------------------|--------------|---------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|---------------|
| الروح المعنوية | الفئة العليا | 59,80 | 5,45 | 18 | 10,33 | 75,2 | 0,01 |
| | الفئة الدنيا | 82,50 | 4,30 | | | | |

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة "ت" المحسوبة المقدرة ب (10,33)، أكبر من قيمة "ت" المجدولة المقدرة ب (2,75) و ذلك عند درجة الحرية 18 و مستوى دلالة 0,01. مما يعني أن الأداة صادقة ، و يمكننا أن نثق في النتائج التي سنحصل عليها عند التطبيق.

4-2- الثبات: تم إجراء خطوات الثبات ،على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة التجزئة النصفية .

حيث يعرف **الاختبار الثابت** :بأنه الاختبار الذي يعطي نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس الأفراد وفي نفس الظروف أي أن الثبات يتناول مدى تطابق درجات أفراد مجموعة معينة على اختبار معين في كل مرة يعاد اختبارهم بنفس الراتز. (عباس ،22،1993)

ويرتبط ثبات درجات الاختبار بثلاث مفاهيم أساسية هي:

1- أن نحصل على نفس النتائج تقريبا عند إعادة التطبيق

2- أن يكون التباين الحقيقي اكبر ما يمكن بالنسبة للتباين العام, أو تباين الخطأ اقل ما يمكن.

3- وجود العلاقة القانونية بين وحدات الاختبار. (سعد،166،1997)

4-2-1- ثبات التجزئة النصفية : وهي طريقة تستدعي أن يقسم الاختبار الواحد إلى قسمين أو صورتين متكافئتين ، ويطبق الاختبار كله في مرة واحدة ثم نصحه فيحصل أفراد العينة على درجتين , درجة النصف الأول ودرجة النصف الثاني, وبعد استخراج درجات النصفين بالنسبة لكل شخص يحسب معامل الارتباط بينهما بالطريقة وفي هذه الحالة نتحصل على ثبات نصف الاختبار فقط وعليه يتعين علينا تعديل هذا المعامل الناتج أي تصحيحه حتى نحصل على معامل الثبات الاختبار كله.

(الأنصاري،122،2000-123)

حيث تم حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام برنامج (SPSS) ، و بعد الحساب تحصلنا على النتائج التالية :

جدول رقم (4) يوضح نتائج ثبات مقياس الروح المعنوية بطريقة التجزئة النصفية.

| البنود | "ر" قبل التعديل | "ر" بعد التعديل | الدالة |
|---------|-----------------|-----------------|--------|
| الفردية | 0,91 | 0,92 | 0.01 |
| الزوجية | | | دال |

من خلال الجدول (4) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط، بين البنود الفردية والزوجية قبل التعديل قدر ب(0,91) ، وبعد تعديله بمعامل سبرمان براون قدر ب(0,92) .وعليه فإن الأداة على قدر عال من الثبات.

4-2-2- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

قدر معامل الثبات باستخدام برنامج الإحصائي spss ب.0,90 و هي دالة عند 0,01 ، ومنه فإن الاختبار ثابت.

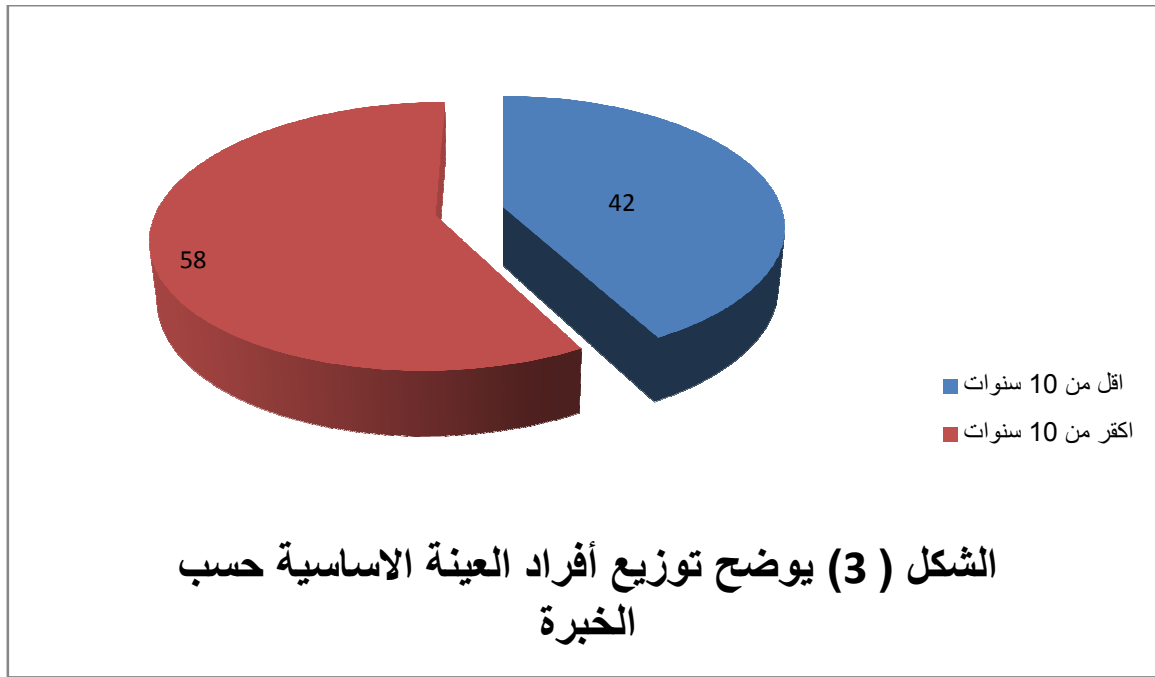
5- الدراسة الأساسية : تعتبر الدراسة الأساسية أهم خطوة يقوم بها الباحث لإجراء الدراسة ، و اختبار فرضيات الدراسة ، و ذلك بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة الدراسة.

5-1- عينة الدراسة: تم إجراء الدراسة الأساسية ، وذلك بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة المتمثلة من 100 عامل و عاملة بمديرية النقل بولاية ورقلة ، بإختلاف خبرتهم المهنية و تعرضهم لحوادث عمل .

جدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الخبرة

| مدة الخبرة | التكرار (العدد) | النسبة % |
|-----------------|-----------------|----------|
| ≥ 10 سنوات | 42 | 42% |
| ≤ 10 سنوات | 58 | 58% |
| المجموع | 100 | 100% |

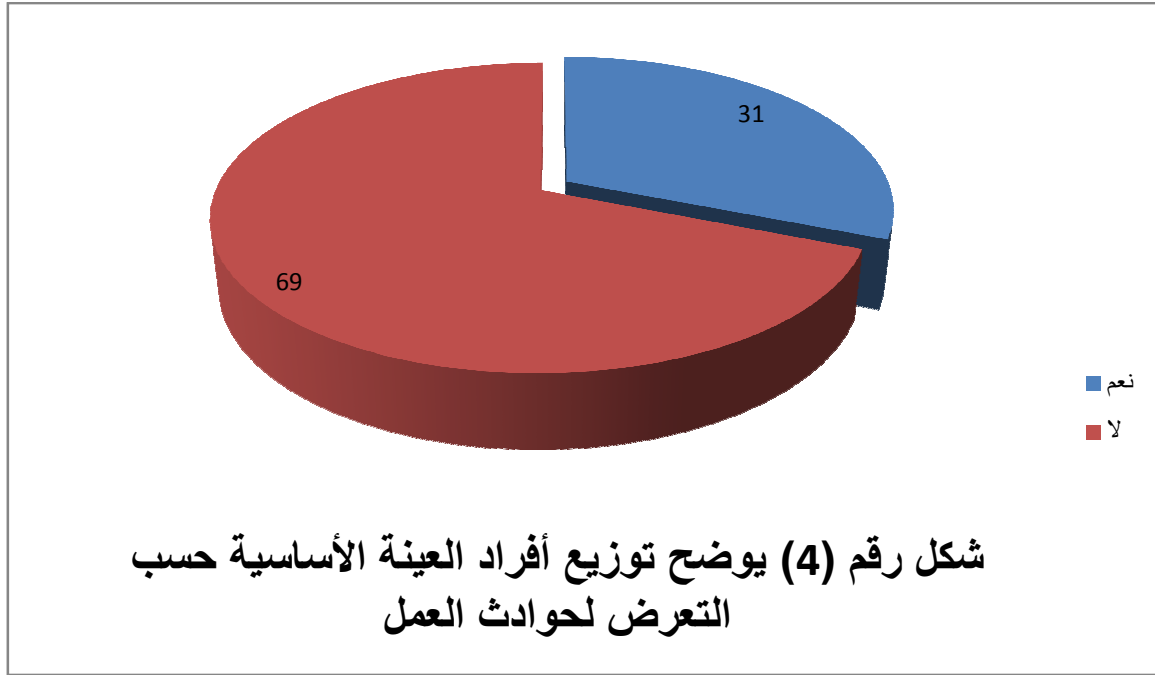
حيث يلاحظ من خلال الجدول رقم (2) ، أن نسبة العمال (أقل من خمس سنوات) تمثل أقل نسبة من حيث سنوات الخبرة ، إذ قدرت بنسبة (42%) من عينة الأساسية ، في حين بلغ عدد العمال (أكثر من خمس سنوات) 42 بنسبة قدرت بـ (58%) ، و بالتالي فهي تمثل أكبر نسبة في العينة الأساسية من حيث مدة الخبرة.



كما يوضح الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التعرض لحوادث العمل

| التعرض لحوادث عمل | التكرار(العدد) | النسبة % |
|-------------------|----------------|----------|
| لا | 69 | 69% |
| نعم | 31 | 31% |
| المجموع | 100 | 100% |

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ، أن نسبة العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل أقل نسبة ممن لم يتعرضوا. حيث كان عدد أفراد العينة الذين لم يتعرضوا 69 بنسبة مئوية قدرت ب(69%)، في حين بلغ عدد أفراد العينة الذين تعرضوا لحوادث العمل 31 بنسبة ضئيلة قدرت ب (31%).



5-2- ميدان الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية بمديرية النقل بولاية ورقلة.

5-3- حدود الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 5 أفريل 2016 إلى 25 أفريل 2016 .

6- الأساليب الإحصائية:

من أجل معالجة التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة ،لجأت لاستعمال برنامج spss لحساب:

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- معامل الارتباط ثنائي الأصيل.

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وهي وصف للمنهج المعتمد في الدراسة، ثم انتقلنا إلى الدراسة الاستطلاعية، ثم تطرقنا إلى التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة، يليها التعرف على أدوات جمع البيانات، وبعد ذلك تم وبعد ذلك تم التطرق إلى الدراسة الأساسية، وأخيرا تم التعرف على الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في معالجة بيانات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض و تفسير و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- عرض تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

الاستنتاج العام

الاقتراحات و التوصيات

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى كافة الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها و تفسيرها ، وذلك بعد معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية المناسبة .

1- عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل.

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

بعد تطبيق اختبار (T test) للفروق بين العينتين المستقلتين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا ، تم الحصول على النتائج لتالية :

جدول رقم (7) يوضح نتائج مستوى الروح المعنوية للعمال

| التعرض لحوادث | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" المحسوبة | قيمة "ت" الجدولة | مستوى الدلالة |
|---------------|-------|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|------------------|---------------|
| تعرضوا | 31 | 64,96 | 3,40 | 98 | 9,50 | 2,75 | 0,01 |
| لم يتعرضوا | 69 | 77,78 | 7,13 | | | | |

من خلال الجدول رقم (8) ، نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للعمال الذين تعرضوا لحوادث عمل قدر ب(64,96) بإنحراف معياري قدر ب(3,40)، في حين قدرت قيمة المتوسط الحسابي للعمال الذين لم يتعرضوا ب (77,78) بإنحراف معياري قدر ب(7,13).

و قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب (9,50) في حين قدرت قيمة "ت" الجدولة ب (2,75) هي دالة عند مستوى الدلالة 0,01، مما يفسر وجود فروق في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل . و بالتالي يمكن التأكد من صحة الفرضية.

1-2- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها سابقا ، تم التحقق من صحة الفرضية و التي كان مفادها وجود فروق في الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل، مما يشير إلى وجود اختلاف في مستوى الروح المعنوية بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل و الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل بالمديرية.

و يفسر ذلك ميدانيا ، كون أن العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل بمديرية النقل، تتوفر لديهم مظاهر الروح المعنوية المنخفضة ، مقارنة مع العمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل .

ذلك أن تعرض العامل لحوادث عمل يخفض من مستوى روحهم المعنوية و يجعلهم أقل رضا عن العمل ، و يقلل من درجة ارتباطهم وتمسكهم و انتمائهم بالمؤسسة . كما يخفض من طاقاتهم و يقلل من درجة حماسهم و إقبالهم على عملهم ، و يجعلهم غير قادرين على تأدية مهامهم على أكمل وجه ، مما يسلبهم ثقتهم بنفسهم و يجعلهم أكثر توتر و قلق و خوف و اكتئاب ، و يخلق لهم نوع من الكره والتذمر و الملل ، مما يدفعهم إلى كثرة الغياب و النفور من المديرية.

و بطبيعة الحال فإن حوادث العمل تؤثر على الصحة النفسية و الجسدية للعامل ، مما يؤثر على إنتاجيته وعلى طاقاته وقدراته و مواهبه (مشعان،1993،196).

حيث أثبتت دراسة مسعودي (2013) أن حوادث العمل تعكس خوف و اضطرابات في نفوس العمال ، و ينعكس ذلك على روحهم المعنوية .

وعليه فإن الدراسة الحالية ، تتفق مع دراسة حديبي (2013) ، التي أثبتت أن الوقوع المستمر و المتوالي في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية للعاملين ، خاصة إذا كانت درجة الخطورة بالإصابة كبيرة ، مما يؤثر سلبا على الفرد العامل جسديا و معنويا خاصة ، حيث يصبح هذا الأخير يعمل في جو التوتر و الخوف من الوقوع في حوادث العمل . و ربما يصل به الحد إلى تغيير المؤسسة التي يعمل بها ، و لا يحقق التوافق النفسي و المهني، بالإضافة إلى الشعور بالفشل في أداء العمل و التقليل من الرضا عن العمل و عدم الشعور بالثقة في النفس . و في الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى صدق الفرضية الجزئية التي مفادها الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

2- عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

2-1 - عرض نتائج الفرضية الثانية

* توجد فروق في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة ، تعزى لمتغير الخبرة.

جدول رقم (8) يوضح نتائج مستوى الروح المعنوية للعمال وفقا لمتغير خبرة

| الاقدمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" المحسوبة | قيمة "ت" المجدولة | مستوى الدلالة |
|------------|-------|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|---------------|
| اقل من 10 | 42 | 77,88 | 8,13 | 98 | 4,38 | 2,75 | 0,01 |
| أكثر من 10 | 58 | 70,86 | 7,73 | | | | |

من خلال الجدول رقم (9) ، نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للعمال الأقل من عشر سنوات قدر ب(77,88) بانحراف معياري قدر ب(8,13) ، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدى العمال الأكثر من عشر سنوات ب(70,86) بانحراف معياري قدر ب(7,73).

و قد قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب(4,38) في حين قدرت قيمة " ت " المجدولة ب(2,75) و هي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مما يفسر وجود فروق في مستوى الروح المعنوية بين العمال في المديرية ، يعزى لمتغير الخبرة . و منه نثبت تحقق الفرضية .

2-2- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

* من خلال ما سبق تبين وجود فروق في مستوى الروح المعنوية لدى العمال بمديرية النقل بولاية ورقلة، تعزى لمتغير الخبرة .

و يفسر ذلك ميدانيا، كون أن العمال الأقل من عشر سنوات ، تتوفر لديهم مظاهر الروح المعنوية المرتفعة أكثر ممن هم أكثر من 10 سنوات ،حيث كانت نتائج درجات استجابتهم لفقرات الاستبيان الخاص بمقياس الروح المعنوية مرتفع، مما يثبت أنهم يتمتعون بثقة بالنفس وكذا بمهارات وقدرات تدفعهم للمزيد من الإنتاجية ،و العمل بكل حماس و إصرار و مثابرة و ثبات لتحقيق أهداف المؤسسة.

وكذا يتوفر لديهم استعداد للتعاون فيما بينهم ، واحترام بين الزملاء و كذا الشعور بالتعاون الأخوي، من قبل المدير مما يجعلهم أكثر ثقة بالادارة ، و هذا لا ينفى عدم توفر مظاهر الروح معنوية لدى العمال الأكثر من عشر سنوات ،إلا أنها بنسبة أقل ممن هم أقل من عشر سنوات ، و يفسر ذلك من خلال استجابات العمال لفقرات الاستبيان حيث أثبتت ، وجود احترام بين العاملين بالمديرية و تعاون بين الزملاء، إلا أن هناك نقص في درجة الحماس و القدرات و التمسك بالعمل مقارنة مع العمال الأقل من 10 سنوات . ذلك أن معظم أفراد الفئة الأخيرة (أقل من 10 سنوات) حديثي الالتحاق بالمؤسسة، إذ يكونوا أكثر تمسك بالعمل مقارنة مع الفئة الثانية (أكثر من 10 سنوات) التي مرت عدة سنوات على تمسكهم بمؤسسة ، إذ تبدو عليهم مظاهر الكره و الروتين و احتمال ترك العمل.

و تتفق نتائج دراسة الحالية مع دراسة الجريسي (2010) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الروح المعنوية و علاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي، حيث أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة ، الذين سنوات عملهم بالمجلس 15 فأكثر ، و أفرد مجتمع الدراسة الذين سنوات عملهم من 6 إلى 10 سنوات (حول مستوى الروح المعنوية) لصالح أفراد المجتمع الدراسة الذين سنوات عملهم أكثر من 15 سنة.

و لا تتفق الدراسة الحالية مع دراسة المحمدي (2013) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مديري مكاتب التربية و التعليم لقيادة التشاركية وعلاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظر المشرفين.

حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في متوسطات تقدير المشرفين التربويين لدرجات الروح المعنوية لدى المشرفين تعزى لمتغير الخبرة.

الاستنتاج العام

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الروح المعنوية لدى العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل بمديرية النقل بورقلة ، التي تجسدت في صفحات هذه الدراسة .

حيث توصلنا إلى مجموعة من النتائج هي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى عمال مديرية النقل بولاية ورقلة، تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الاقتراحات و التوصيات

من خلال هذه الدراسة ، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها ، تم استخلاص مجموعة من الاقتراحات و التوصيات هي :

- ضرورة الاهتمام بالعامل المصاب داخل المؤسسات الصناعية و العمومية ، و بصحته النفسية و الجسدية حتى يتمكن من أداء مهامه على أكمل وجه.
- ضرورة توعية العاملين في المؤسسات ، بإتباع إرشادات و تعليمات السلامة في إنجاز العمل.
- العمل على وضع برامج التكوين و التدريب للعمال في جميع مراحل و لكل المستويات و ذلك لتقليل من حوادث العمل و إصاباته.
- وضع العامل المناسب في المكان المناسب ، الذي يتلاءم مع خبراته و قدراته ، و بالتالي يكون أكثر قدرة على تقادي الإخطار الناجمة عن العمل الذي يقوم به.
- تزويد العمال بوسائل الحماية الشخصية ، و التأكيد على ضرورة استعمالها.

1- قائمة الكتب :

- 1- العيسوي ، عبد الرحمان . (1990) ، سيكولوجية العمل و العمال. بيروت - لبنان : دار الراتب الجامعية.
- 2- الراشدي، صابح بشير. (2000)، مناهج البحث العلمي . دار الكتاب الحديث : الكويت.
- 3- ربيع، محمد شحاتة. (2007). أصول علم النفس الصناعي . ط3 . القاهرة: دار غريب لنشر و الطباعة و التوزيع.
- 4- سعد ، عبد الرحمان. (1997). القياس النفسي النظرية والتطبيق. ط3. القاهرة :. دار الفكر العربي.
- 5- شفيق ،محمد ،(1998). البحث العلمي - خطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية - الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث .
- 6- عباس، فيصل .(1993).الاختبارات النفسية تقنياتها و اجرائتها . ط1. بيروت: دار الفكر العربي.
- 7- عبد الله ،بدر عبد الله .(1969) ،نفسية العامل و دوران العمل . مصر : مؤسسة الكتاب.
- 8- عبد المولى ،محمود. (1984) . علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي . القاهرة :الدار العربية الكبرى .
- 9- عبيدات ذوقان، و آخرون.(2000).البحث العلمي و أدواته و أساليبه . عمان : دار الفكر للطباعة و النشر .
- 10- فرج ،عبد القادر طه .(1988).علم النفس الصناعي و التنظيمي . ط6 . القاهرة: دار المعارف.
- 11- محمد، الأنصاري بدر.(2000) ،قياس الشخصية . ط1 . الكويت : دار الكتاب الحديث .
- 12- محمد ،عوض عباس. (1997) . القياس النفسي بين النظرية و التطبيق . ط1 . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 13- مقدم، عبد الحفيظ (2003)،الإحصاء و القياس النفسي و التربوي، ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- 14- أحمد عزام، أحمد عزمي . (2013). التدوير الوظيفي للقيادات الأمنية و أثره على الروح المعنوية للعاملين في الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الفلسطينية - قطاع الصحة- . جامعة الإسلامية . دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير . غزة .
- 15- بن دبة ،أحمد . (2012-2013). مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية - دراسة استكشافية بمؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة - .جامعة قاصدي مرباح. دراسة مكملة لنيل شهادة الماستير الأكاديمي . ورقلة.
- 16- بخلوة ،نوح .(2014-2015). دور الوقاية و الأمن الصناعي في تقليل الحوادث المهنية للشركات البترولية . جامعة قاصدي مرباح. رسالة مكملة لنيل شهادة الماستير الأكاديمي . ورقلة.
- 17- حديبي، سمير . (2008-2009).حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية . جامعة منتوري . رسالة ماجستير غير منشورة . قسنطينة.
- 18- جوادي، حمزة .(2005-2006). الحوافز المادية و المعنوية و تأثيرها على الروح المعنوية ، تنظيم . جامعة منتوري . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس عمل و تنظيم . قسنطينة .
- 19- دوباخ، قويدر.(2008-2009). مدى مساهمة الأمن في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية .جامعة منتوري.مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير . قسنطينة.
- 20- صلحاوي، سمير . (2007-2008). الحوادث المهنية و أثارها على تنافسية المؤسسة . جامعة الحاج لخضر . رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير . باتنة .
- 21- قالية ، فيروز .(2012). الحماية القانونية من الأخطار المهنية .جامعة مولود محمدي . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون . تيزي وزو .
- 22- محمد، الجريسي بدر.(2010).الروح المعنوية و علاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم .جامعة نايف العربية الأمنية . رسالة ماجستير غير منشورة.الرياض.

- 23- محمد ، الخالدي أحمد .(2008) .أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة و علاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم . جامعة أم القرى .رسالة ماجستير غير منشورة.مكة المكرمة.
- 24- محمد ،عيد المحمدي .(2013-2014).درجة ممارسة مديري مكاتب التربية و التعليم بمكة المكرمة لقيادة التشاركية و علاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظر المشرفين . . جامعة أم القرى .رسالة ماجستير غير منشورة.مكة المكرمة.
- قائمة المجالات و الملتقيات :
- 25- عميراي ، حميدة . بدون تاريخ .مراحل الضوابط المنهجية للإعداد البحث ، الباحث الاجتماعي ، جامعة منتوي - قسنطينة - . العدد 01 .
- 26- لونيس علي، وآخرون.2004. علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئية المهنية ،مجلة العلوم الاجتماعية ،العدد01.
- 27- محمد زرقون، و آخرون . يومي 28/27 فيفري 2013. الملتقى الثاني حول تسيير الموارد البشرية (التسيير التقديري للموارد البشرية ، و مخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية) . عنوان المداخلة : التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- 28- محمد ، سهيلة . 2010. حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية "دراسة مقارنة لدى العاملين في شركة مصفاة بانيس للنفط في محافظة طرطوس " .مجلة دمشق .المجلد 26، العدد الرابع.
- نايف علي ،عاصي .2003. الروح المعنوية للعاملين "دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحالة" ،المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العدد الرابع و العشرون .

الملاحق

الملحق رقم (1) : يوضح استمارة صدق التحكيم

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

الأستاذ(ة):

الرتبة العلمية:

التخصص:

الأستاذ(ة) الفاضل (ة)

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، في تخصص علم النفس عمل و تنظيم تحت عنوان **حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية** ، لدى عينة عمال مديرية النقل. نرجوا منكم أن تقوموا وتعدلوا هذه الأداة ، المتكونة من مقياسين ، و إبداء رأيكم فيها من حيث العناصر التالية :

* المفاهيم لإجرائية لمتغيرات الدراسة

* مدى انتماء الفقرات للإبعاد

* مدى وضوح الصياغة اللغوية للفقرات

* مدى مناسبة البدائل للأداة

التعاريف الإجرائية

1- حوادث العمل: هي ما صرح به عمال المصابين بمديرية النقل بولاية ورقلة ،حيث تشير الحادثة حسبهم إلى الإصابة التي تعرضوا لها أثناء سير العمل.

2- الروح المعنوية: هي ما عبر عنها عمال مديرية النقل بولاية ورقلة ، و التي تظهر في مقياس الروح المعنوية.

*مقياس مستوى الروح المعنوية : تم اقتباس هذا المقياس من "مذكرة الروح المعنوية و علاقتها بالولاء التنظيمي من إعداد بدر محمد الجيريسي"

1- بعد الاشراف

| الرقم | الفقرات | تقيس | لا تقيس | البديل |
|-------|---|------|---------|---------|
| 1 | هل تشعر أن رئيسك يعاملك كزميل ؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 2 | هل العلاقة بينك و بين رئيسك يسودها التقدير؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 3 | هل يشجعك رئيسك على المبادرات التي تقوم بها لتحسين عملك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 4 | هل تتواصل بسهولة مع رئيسك ؟ | | | |
| | | | | لتعديل |
| 5 | هل يهتم رئيسك باحتياجاتك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 6 | هل يشجعك مديرك على تحمل مسؤولياتك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 7 | هل يساوي المدير بينك و بين زملائك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 8 | هل يهتم مديرك بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 9 | هل يهتم مديرك بتوفير الجو المناسب للعمل ؟ | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------|
| | | | | التعديل |
| | | | هل يهتم مدير باقتراحاتك؟ | 10 |
| | | | | التعديل |
| | | | هل يحرص مديرك على تخفيف ضغوط عملك ؟ | 11 |
| | | | | |
| | | | هل يساهم مديرك في حل المشكلات التي تواجهك في عملك؟ | 12 |
| | | | | |
| | | | هل يقدر مديرك الظروف التي تعمل بها ؟ | 13 |
| | | | | |
| | | | هل يراعي مديرك الجوانب المعنوية لديك ؟ | 14 |

2- البعد النفسي

| الرقم | الفقرات | تقيس | لا تقيس | البديل |
|-------|--|------|---------|---------|
| 1 | هل تعتقد أنك تحقق ذاتك في عملك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 2 | هل تشعر بالارتياح عندما تقوم بعملك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 3 | هل تشعر بالرضا عندما تتجز عملك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 4 | هل تشعر بالاستقرار النفسي عندما تزاو عملك؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 5 | هل تشعر بالفخر لانتمائك للمؤسسة التي تعمل بها ؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 6 | هل تشعر بتفاؤل عند تأدية مهامك الإدارية ؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 7 | هل تشعر بالرغبة في البقاء في نفس المكتب الذي تعمل به ؟ | | | |
| | | | | التعديل |
| 9 | هل تحس بالانتماء للمكان الذي تعمل به ؟ | | | |
| | | | | التعديل |

3- بعد العلاقة مع الزملاء

| الرقم | الفقرات | تقيس | لا تقيس | البديل |
|---------|---|------|---------|--------|
| 1 | هل تعتقد بأن علاقتك بزملائك طيبة؟ | | | |
| التعديل | | | | |
| 2 | هل تشعر بالسعادة و أنت تساعد زملائك في حل مشكلات العمل؟ | | | |
| التعديل | | | | |
| 3 | هل تتناقش مع زملائي بروح المودة و الأخوة؟ | | | |
| التعديل | | | | |
| 4 | هل تحظى باحترام بين زملائك؟ | | | |
| التعديل | | | | |
| 5 | هل تشارك زملائك في حل بعض مشكلاتك؟ | | | |
| التعديل | | | | |

4- بعد الالتزام بقوانين و معايير المؤسسة

| الرقم | الفقرات | تقيس | لا تقيس | البديل |
|---------|--|------|---------|--------|
| 1 | هل تحرص على عدم التغيب عن العمل ؟ | | | |
| التعديل | | | | |
| 2 | هل تهتم بتطوير العمل الإداري في المكتب ؟ | | | |
| التعديل | | | | |
| 3 | هل تشارك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل ؟ | | | |
| التعديل | | | | |

جدول تحكيم البدائل:

| البدائل | كافية | كافية |
|---------|-------|-------|
| نعم | | |
| أحيانا | | |
| لا | | |

جدول تحكيم الأبعاد:

| المتغيرات | ملائمة | غير ملائمة |
|----------------------------|--------|------------|
| مدى ملائمة الأبعاد للفقرات | | |

جدول أوزان البدائل

| الأوزان | البدائل |
|---------|---------|
| 3 | نعم |
| 1 | لا |
| 2 | أحيانا |

الملحق رقم (2) :يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

في إطار حرصنا على تحقيق صدق أداة الدراسة ، تم توزيع استمارة على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ، موضحة أسمائهم في الجدول الآتي:

| مكان العمل | التخصص | الدرجة العلمية | الأستاذ |
|-------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|
| جامعة ورقلة | علم النفس الاجتماعي | دكتوراه:أستاذ محاضر (أ) | نوبيات قدور |
| جامعة ورقلة | علم النفس الاجتماعي | دكتوراه:أستاذ محاضر (أ) | وازي الطاوس |
| جامعة ورقلة | علم النفس التربوي | دكتوراه:أستاذ محاضر (ب) | سراية محمد الهادي |
| جامعة ورقلة | علم النفس التربوي | دكتوراه: أستاذ محاضر (ب) | خميس عبد العزيز |
| جامعة ورقلة | علم النفس المدرسي | دكتوراه :أستاذ محاضر (أ) | محمدي فوزية |
| جامعة ورقلة | علم النفس المدرسي | ماجستير:أستاذ محاضر (ب) | كادي الحاج |
| جامعة ورقلة | علم النفس عمل و تنظيم | دكتوراه :أستاذ محاضر (أ) | محجر ياسين |

الملحق رقم (3) : يوضح إستبيان الدراسة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

تخصص علم النفس عمل و تنظيم

أخي العامل ، أختي العاملة :

في إطار إعدادي لمذكرة التخرج تخصص علم النفس عمل و تنظيم، أضع بين أيديكم هذه الوثيقة المتضمنة مجموعة من العبارات ، و أرجو منكم التكرم و الإجابة على كل سؤال بمصادقية و ثقة. وهذا بعد قراءة جيدة و متأنية لكل العبارات و وضع علامة (x) في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيك.

كما أرجو من سيادتكم عدم ترك أي عبارة دون إجابة ، أو وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة.

و أحيطكم علما أن جميع الإجابات ستكون موضع العناية والاهتمام و السرية، و لن تستخدم إلا لأغراض البحث .

مثال توضيحي :

| العبارة | نعم | لا | أحيانا |
|---------|-----|----|--------|
| | x | | |

أرجو منكم الإجابة

- الخبرة المهنية (مدة الخدمة داخل المؤسسة):

- هل تعرضت لحادث عمل بالمؤسسة التي تعمل بها : نعم () لا ()

| رقم الفقرة | الفقرات | بدائل الاجابة | | |
|------------|---|---------------|--------|----|
| | | نعم | أحيانا | لا |
| 1 | هل تشعر بأن رئيسك يعاملك كزميل ؟ | | | |
| 2 | هل العلاقة بينك و بين رئيسك يسودها التقدير؟ | | | |
| 3 | هل يشجعك مديرك على المبادرات التي تقوم بها لتحسين عملك؟ | | | |
| 4 | هل تتوصل بسهولة مع مديرك؟ | | | |
| 5 | هل يهتم رئيسك بإحتياجك؟ | | | |
| 6 | هل يشجعك مديرك على تحمل مسؤولياتك ؟ | | | |
| 7 | يساوي المدير بينك و بين زملائك؟ | | | |
| 8 | هل يهتم مديرك بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين ؟ | | | |
| 9 | يساهم مديرك في حل المشكلات التي تواجهك في عملك ؟ | | | |
| 10 | يقدر مديرك الظروف التي تعمل بها ؟ | | | |
| 11 | يراعي مديرك الجوانب المعنوية لديك؟ | | | |
| 12 | هل يهتم مديرك بتوفير الجو المناسب للعمل ؟ | | | |
| 13 | هل يهتم مديرك بإقتراحاتك ؟ | | | |
| 14 | يحرص مديرك على تخفيف ضغوط العمل؟ | | | |
| 15 | هل تعتقد أنك تحقق ذاتك في عملك؟ | | | |
| 16 | هل تشعر بالارتياح عندما تقوم بعملك؟ | | | |
| 17 | هل تشعر بالرضا عندما تنجز عملك؟ | | | |
| 18 | هل تشعر بالاستقرار النفسي عندما تزاو عملك؟ | | | |
| 19 | هل تشعر بالفخر لانتمائك للمؤسسة التي تعمل بها ؟ | | | |
| 20 | هل تشعر بتفاؤل عند تأديتك مهامك الإدارية ؟ | | | |
| 21 | هل تشعر بالسعادة و أنت تساعد زملائك في حل مشكلات العمل؟ | | | |
| 22 | هل تحس بالانتماء للمكان الذي تعمل به ؟ | | | |
| 23 | هل تشارك زملائك في حل بعض مشكلاتك؟ | | | |
| 24 | هل تعتقد بأن علاقتك بزملائك طيبة؟ | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| | | | هل تشعر بالرغبة في البقاء في نفس المكتب الذي تعمل به | 25 |
| | | | هل تتناقش مع زملائي بروح المودة و الأخوة؟ | 26 |
| | | | هل تحظى باحترام بين زملائك؟ | 27 |
| | | | هل تحرص على عدم التغيب عن العمل؟ | 28 |
| | | | تهتم بتطوير العمل الإداري في المكتب ؟ | 29 |
| | | | تشارك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل ؟ | 30 |