

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



مذكرة مقدمة للإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

من إعداد الطالبة :

قويسم صبرينة

بعنوان :

حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية لدى عمال الحماية المدنية

دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

أمام اللجنة المتكونة من :

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح	د. حورية عمروني
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح	د. ياسين محجر
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح	د. كادي الحاج

الموسم الجامعي: 2017- 2018

شكر و تقدير

نحمد الله حمداً كثيراً ونشكره شكراً جزيلاً وهو الجدير بذلك أن منحنا الصبر والنفس الطويل وأن منّ علينا بإنهاء هذا العمل.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى الذي لم يدخر جهداً لمساعدتنا أستاذي وأبي ومثلي محجر ياسين فأشكره على توجيهاته وآرائه السديدة .

وأتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني في إعداد هذا العمل وأخص بالذكر الاستاذ الفاضل قوارح محمد والأستاذة الفاضلة خلادي يمينة والأستاذ الفاضل صالحى طارق.

كما لا انسى أساتذة علم النفس بجامعة ورقلة فأشكرهم على توجيهاتهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم القيمة وتشجيعهم ومساعدتهم.

كما نتقدم بالشكر إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم وتقبلهم

مناقشة هذا العمل، ولا يفوتني تقديم الشكر والعرفان للأساتذة الذين أسهموا في تكويننا طيلة خمس سنوات ، كما لا انسى مؤسسة الحماية المدنية بورقلة التي طبقتنا فيها الدراسة.

وإلى كل من ساهم بشكل أو بآخر في إنجاز هذا العمل.

فويسم صبرينة



إهداء

ربنا ما لنا إلا ان نتوب اليك يا موفق كل ساع ويا مسير كل عسير

بالثناء الكبير والحمد كثيرا انت مولانا فانصرنا الى يوم الدين فما توفيقنا إلا بك يا مستعين .

اهدي ثمرة صغيرة من اتعابي ،تعبيرا عن احلامي التي طمحت للوصول اليها .

فما اجمل ان تتذوق شقاء وحو السنين بنجاحك الكبير.اهديه الى الذي سقاني بحبه وجعلني اعيش حياة سعيدة

والذي دفعني الى درب العلم حتى وصلت الى ما انا عليه روح الشهامة والرجولة والطيبة {ابي العزيز }

والى الشمعة التي تحترق من اجل ان تضيء لي حياتي مثال الصبر والحب والحنان {امي العزيزة}

الى من احس بوجودي معهم اخواتي الاعزاء وهم رمز الاخوة بحد ذاتها الى كافة عائلة {قويسم}

ولن انسى اكيد استاذي ومثالي الاعلى الاستاد الفاضل محجر ياسين وعائلته .

والى اصدقائي في مشواري الدراسي والى كافة زملائي في العمل {الامن الوطني }

وخاصة جمعية متقاعدي الشرطة ورجال حماية مدنية

الذين ساندوني طوال مشواري و اعانوني الى من يعرفني من بعيد او قريب

ZZZ قويسم صبرينة ZZZ

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الحوادث العمل علاقتها ببعض الممتغيرات التنظيمية بورقلة، حيث تكونت عينة الدراسة من (140) عامل. كما يتكون المجتمع الاصيلي من (230) عامل وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية الميسرة داخل الحماية المدنية ، وقد أجابوا على مقياس الحوادث العمل وبعض متغيرات تنظيمية، وللإجابة على أسئلة الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية، والإنحرافات المعيارية، وإختبار " ت لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين المتعدد.

ولقد توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية :

1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) يعزى متغيرات

التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال حماية مدنية .

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في حوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) متغيرات التنظيمية (الاداء

الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى متغير السن.

3- توجد فروق ذات دلالة احصائية في حوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) و متغيرات التنظيمية (الاداء

الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى متغير الاقدمية.

وتم تفسير النتائج المتحصل عليها بناء على الدراسات السابقة وكذا الجانب النظري ؛ بالإضافة إلى

الإستعانة في مناقشة النتائج على بعض الآراء التي نقلت عن العمال الحماية المدنية ، من خلال ذكر بعض

الظروف والعوامل التي تكون سبب في حوادث عمل بمدينة ورقلة ؛ وختمت الدراسة بإستنتاج عام وبعض

المقترحات .

Résumé d'étude:

L'étude actuelle vise à connaître les accidents du travail liés à certaines variables réglementaires ouargla, où l'échantillon de l'étude était (140) travailleurs. La société d'origine était composée de (230) travailleurs choisis au hasard dans la protection civile, répondant à l'échelle des accidents du travail et à certaines variables organisationnelles, pour répondre aux questions de l'étude, on a utilisé les moyennes arithmétiques, les écarts-types et le T indépendant

La présente étude a abouti aux conclusions suivantes:

1- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives entre les variables d'organisation des accidents du travail (incidence et non-randomisation) (performance fonctionnelle et communication organisationnelle) chez les travailleurs de la protection civile.

2 - Il existe des différences statistiquement significatives dans les accidents du travail (baisse et non baisse) Les variables organisationnelles (performance et communication organisationnelle) chez les travailleurs de la protection civile sont attribuées à l'âge variable.

3-Il existe des différences statistiquement significatives entre les accidents du travail (baisse et non baisse) et les variables organisationnelles (performance et communication organisationnelle) chez les travailleurs de la protection civile en raison de variable d'ancienneté.

Les résultats obtenus sont interprétés sur la base des études antérieures , le côté théorique , les opinions des travailleurs, et les conditions qui sont la cause des accidents du travail à Ouargla, L'étude s'est conclue par une conclusion générale et quelques suggestions.

الصفحة	فهرس المحتويات
-ب-	شكر وتقدير
-ت-	الاهداء
-ث-	ملخص الدراسة
-ج-
-د-	فهرس المحتويات
-01-	قائمة الجداول

 مقدمة
الباب الأول : الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة	
-06 -	تحديد الإشكالية
-11 -	فرضيات الدراسة
-12 -	أهمية الدراسة
-13 -	أهداف الدراسة
-14 -	التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
-14 -	حدود الدراسة
الفصل الثاني : حوادث العمل	
-16 -	تمهيد
- 16 -	1- مفهوم حوادث العمل
- 17 -	2- مفاهيم مرتبطة بحوادث العمل
-17 -	3- مسببات حوادث العمل
-19 -	4- النظريات المفسرة لحوادث العمل
-20 -	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : المتغيرات التنظيمية	
	اولا : الاداء الوظيفي :
-22 -	تمهيد
-22 -	1- تعريف الاداء الوظيفي
-23 -	2- محددات الاداء الوظيفي

- 24 -	3- انواع الاداء الوظيفي.....
-25 -	خلاصة الفصل ثانيا : الاتصال التنظيمي :
-27 -	تمهيد
-27 -	1- تعريف الاتصال التنظيمي.....
-28 -	2- عناصر الاتصال التنظيمي.....
-30 -	3- انواع الاتصال التنظيمي.....
-32-	خلاصة الفصل

الباب الثاني : الجانب الميداني

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

-35 -	تمهيد
-35 -	اولا: منهج الدراسة ثانيا : الدراسة الاستطلاعية
-36 -	1- ميدان الدراسة
-37 -	2- الهدف من الدراسة الإستطلاعية.....
-37-	3- وصف عينة الدراسة الإستطلاعية
-38 -	4- وصف أدوات الدراسة الإستطلاعية
-39 -
	5- بعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الإستطلاعية
	ثالثا : الدراسة الأساسية
-44-	1- وصف عينة الدراسة الأساسية
-45 -	2- وصف أدوات الدراسة الأساسية
-46-	3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
-48 -	خلاصة الفصل

الفصل الرابع : عرض وتحليل نتائج الدراسة

-49-	تمهيد
-49 -	1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية العامة
-50-
-52 -	2- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
-54 -

3- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية

.....

..... خلاصة الفصل

الفصل الخامس : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

-56-

..... تمهيد

• مناقشة النتائج :

-56-

..... 1- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية العامة

-57 -

..... 2- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى

-58 -

.....

-59 -

..... 3- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية

-61 -

.....

-62 -

..... خلاصة الفصل

-65 -

..... • الإستنتاج العام

-69 -

..... • التوصيات والمقترحات

.I

• قائمة المراجع

.II

.....

.III

..... • الملاحق

.IV

الملحق رقم (01) : يوضح أداة حوادث عمل وعلاقتها ببعض متغيرات تنظيمية .

.V

الملحق رقم (04) : يوضح نتائج صدق والثبات للدراسة الإستطلاعية لمتغير الاتصال التنظيمي

.VI

.VII

الملحق رقم (05) : يوضح نتائج صدق والثبات للدراسة الإستطلاعية لمتغير الاداء الوظيفي.

الملحق رقم (05) : يوضح نتائج الفرضية العامة .

الملحق رقم (06) : يوضح نتيجة الفرضية الجزئية الأولى .

الملحق رقم (07) : يوضح نتيجة الفرضية الجزئية الثانية .

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
-40-	الجدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة القياس الاتصال التنظيمي لدى عينة الدراسة.	01
-41-	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية للأداة الاتصال التنظيمي لدى عينة الدراسة.	02
-41-	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط الفا كرونباخ للأداة الاتصال التنظيمي لدى عينة الدراسة.	03
-42-	الجدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة القياس الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.	04
-43-	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية للأداة الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.	05
-43-	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط الفا كرونباخ للأداة الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.	06
-44-	الجدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب متغير السن.	07
-45-	الجدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب مدة العمل " الأقدمية".	08
-49-	الجدول يوضح نتائج إختبار " ت" للفرضية العامة .	09
-51-	الجدول يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للفرضية الاولى تبعا لمتغير السن.	10

مقدمة

مقدمة :

ان مهنة الحماية المدنية من بين المهن التي يتعرض شاغلها إلى حوادث العمل بالنظر لخصوصياتها وطبيعتها المنفردة ، كما تعتبر من بين المهن الإنسانية في المجتمع مهنة الحماية المدنية التي يحاول أفرادها تقديم يد المساعدة لمختلف اطراف المجتمع وفئاته في سبيل تحقيق السلامة والأمن للجميع ، ونتيجة هذا الدور المنوط برجال الحماية المدنية فإنهم يكونون دائما عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير منهم إلى تجنبها بأخذ احتياطات عملية وبيئية في سبيل المحافظة على سلامتهم من أي خطر محتمل ، فمهنة الحماية المدنية كغيرها من المهن يتعرض صاحبها لمجموعة من حوادث العمل التي تعددت أسبابها والعوامل المساهمة في وقوعها ، خاصة وأن هذه المهنة في حد ذاتها تكتسيها عدة مخاطر تتعلق بطبيعة العمل الذي يقوم به رجل الحماية المدنية ما يجعله أكثر عرضة للوقوع في حوادث العمل من غيره بالنظر للخصوصيات التي تميزها وكذا الظروف المحيطة التي يعمل في إطارها صاحبها.

ورجل الحماية المدنية كأحد الكوادر المدنيين يسهر بالإضافة إلى التدخل لتقديم يد المساعدة والإسعاف للأشخاص في حال وقوع حوادث وكوارث ، على حماية ممتلكات المواطنين من الأخطار المحتملة من حرائق وزلازل وفيضانات وغيرها من الأخطار المحدقة بالمواطن وممتلكاته ، لذا فإن رجل الحماية

مقدمة

المدنية وهو يؤدي عمله قد يتعرض لجملة من حوادث العمل بسبب طبيعة المهنة والمهام والمسؤوليات التي يقوم بها والواجبات المكلف بها، وقد تتعدد الأسباب والعوامل المؤدية لحوادث العمل والتي سنحاول أن نبرزها من خلال الدراسة الحالية التي نحن بصدد إجرائها ، كما شملت جانبين ألا وهما **الجانب النظري و الجانب التطبيقي** : والذي إشتمل على فصلين ؛ تضمن الفصل الأول تقديم موضوع الدراسة وذلك من خلال التعرض إلى تحديد إشكالية الدراسة الحالية وفرضياتها ، كذلك ذكر أهمية وأهداف الدراسة وتحديد مصطلحاتها بالإضافة إلى تحديد الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة الحالية.

أما الفصل الثاني كان بعنوان حوادث العمل لدى عمال حماية مدنية الذي تم التعرض فيه إلى عدة عناصر ؛ بدءا بتحديد مفهومه والمفاهيم المرتبطة به وذكر الأسباب التي تكمن وراء هذا حوادث العمل بالإضافة إلى نتائج حوادث العمل ، و أيضا التطرق إلى التناولات النظرية المفسرة لهذه الحوادث ؛ في حين خُصَّ الجزء الثاني لبعض المتغيرات التنظيمية الذي تم التعرض فيه إلى عدة عناصر ؛ بدءا بتقسيم الفصل إلى جزئين الأول حول الاداء الوظيفي من خلال تحديد مفهومه وذكر محددات الاداء الوظيفي ، بالإضافة إلى انواع الاداء الوظيفي ، اما جزء الثاني من الفصل تم الحديث عن الاتصال التنظيمي من خلال تحديد مفهومه وذكر عناصر الاتصال التنظيمي ، بالإضافة إلى انواع الاتصال التنظيمي .

مقدمة

اما الجانب التطبيقي : تضمن الدراسة الميدانية وإجراءاتها من خلال ثلاث فصول تمثلت فيما يلي :

الفصل الثالث قسم بدوره إلى جزئين ؛ إشتمل الجزء الأول على منهج الدراسة ، ثم لمحة حول المؤسسة التي تم فيها الدراسة الاستطلاعية التي استهدفت (30) عامل وتم التطرق فيه إلى الهدف منها، ووصف عينة الدراسة والأداة المستخدمة ، وبعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الحالية . بينما تضمن الجزء الثاني الدراسة الأساسية من خلال عرض ووصف العينة التي إشتملت على (140) عامل وتم التطرق في هذا الفصل إلى أدوات الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية .

في حين كان الفصل الرابع مخصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية المتوصل إليها من خلال أدوات جمع البيانات المتمثلة في الإستبيان المصمم لهذا الغرض وبعد المعالجة الإحصائية ، وإنطلاقا من عرض وتحليل الفرضية العامة التي تسعى الدراسة الحالية من خلالها إلى معرفة هل الفروق ذات دلالة احصائية في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) يعزى متغيرات التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية .

توجد فروق ذات دلالة احصائية فيو حوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) متغيرات التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى متغير السن.

المبادئ الأول :
الجانبية المنظري

الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة :

- 1- تحديد الإشكالية .
- 2- فرضيات الدراسة .
- 3- أهمية الدراسة .
- 4- أهداف الدراسة .
- 5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم
الدراسة.
- 6- حدود الدراسة .

تقديم موضوع الدراسة

1-تحديد إشكالية الدراسة :

تسعى المنظمات الحديثة للاهتمام بأساليب وطرق القضاء على مظاهر وأسباب الحوادث العمل لدى عمالها الذي يعد عائقا يحول دون تحقيق اهداف المنظمة مما قد يدفعها الى الانحدار والفسل حيث يعيش العامل في عالم من الوهن وعدم القدرة على صناعة ذاته او ادراك وتفسير الاحداث في بيئة العمل، وبالتالي لا يعرف اسباب ومظاهر هاته الظاهرة وأثار المتوقعة منها ويصبح شخص غير قادر على التكيف مع واقعه المهني او التعايش الاداري مع زملائه ومن هنا تظهر ابعاد وملامح مشكلة التي هي راجعة للحوادث التي يتعرض لها ، والتي يعيشها العامل في المنظمة في اطار متغيرات مختلفة بحسب البيئة والموقع والزمن.

كما تعتبر حوادث العمل في بيئة المهنية من القضايا الهامة والأساسية ، والتي تأخذ حيزا كبيرا من تفكير ومن اهتمامات العديد من اخصائيين في علم النفس العمل وتنظيم المسؤولين في المنظمات والوحدات العمل سواء الصناعية منها او خدماتية،صغيرة او كبيرة ، العامة منها او الخاصة.

فان الحوادث العمل نتعرض لها في مختلف جوانب حياتنا ،التي تحاول التأثير على ادائنا ومهنة الحماية المدنية كغيرها من المهن التي يتعرض صاحبها لوقوع في الحوادث العمل،التي فرضتها خصوصيات هذا العمل.وكذا المواقف الصعبة والعلاقات المتشابكة والظروف المهنية غير الملائمة ،

تقديم موضوع الدراسة

وكذلك قيامهم بأعمال جد صعبة ومعقدة، الأمر الذي جعلهم يتعرضون الى جملة من حوادث عملية بحكم المهمة النبيلة التي يسعون اليها.

وأمام الاخطار المحدقة برجل الحماية المدنية جراء عمله، التي فرضتها عليه مناخ المؤسسة والمسؤولية الملقاة على عاتقه بالدرجة الأولى، بحيث تتجر عليها العديد من الانعكاسات في حالة عدم الاهتمام
أم به
ذه

تقديم موضوع الدراسة

الظاهرة وتتمثل في شعورهم بالقلق والتوتر نتيجة الخوف من المستقبل والتعرض الدائم لخطر الحوادث وخطر الموت ينتج عنها حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي ، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية و الاجتماعية و الاقتصادية وعدم الاهتمام بمثل هاته مواضيع تتجر منها العديد من انعكاسات السلبية سواء على مستوى الفرد (العامل) او على مستوى المنظمة ، تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف و الإضطراب في نفوس العمال ، و تؤدي إلى وقوع أضرار مادية و نفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية و الإكتئاب و التشوهات و العاهات ، و قد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل ، وتبقى مشكلة حوادث العمل من المشاكل العويصة التي تعطل سير المنظمة ونجاحها ،وان لم تتخذ الاجراءات المناسبة على جميع مستويات التنظيمية سوف تتعرض المنظمة الى اخطار تهدد زوالها وذلك بخسائر مادية او بشرية ، وهو ما حمل رجل الحماية لبذل المزيد من الطاقة ومجهود لمواجهة هاته العوامل التي تقف حاجزا للقيام بعمله على اكمل وجه،مما يؤدي الى زيادة حجم حوادث عمل .والتي تنعكس على بعض المتغيرات التنظيمية من بينها الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي المتواجدة داخل العمل ، وذلك من خلال نقص في الاداء جراء التخوف من المستقبل كما تؤثر على العلاقات داخل عمل بين رجال الحماية المدنية .

وهذه الاخيرة تعتبر المورد الحقيقي لتحقيق السلامة والأمن للجميع ، ووقوع العامل في مثل هذه حوادث كفيل بجعله يغادر المنظمة او التغيب - تمارض لحماية نفسه من اخطار حوادث فإنذ لها اثر

تقديم موضوع الدراسة

بالغ على الانتاج والإنتاجية وأيضا على العامل وبعدم شعوره باستقرار والأمن ، وكما تعتبر ظاهرة خطيرة تواجه المسؤولين في كل مجتمعات وتزداد خطورتها اذ شعر العامل بخطورة العمل على حياته ، كما تسبب ماسي وكوارث وخيمة سواء للمنظمة او العامل وأسرته ومجتمع ككل.

ونجد في هذا الاطار ظهور عديد من دراسات والأطر النظرية التي تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب منها : جانب نفسي ،الجانب الاجتماعي ، التقني الاقتصاديالخ، وهذا ما بعث فينا دراسة هذا الموضوع .

وعلى الرغم من اهمية دراسة موضوع حوادث العمل فان الدراسات السابقة كانت قليلة سواء عربيا او محليا ، والدراسات حول الظاهرة حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات مهنية في مجتمع جزائري على وجه خصوص كانت ايضا شبه معدومة مما بعث فينا على التطرق لأهمية المساهمة في توضيح علاقة حوادث العمل ببعض متغيرات مهنية ، وقد اثرت استهداف منظمة حماية مدنية بولاية ورقلة لدورها الكبير في خدمة المجتمع بحيث قطاع من القطاعات الحيوية والأساسية في كل بلد ، كونه قطاع اساسي في الحياة اليومية ، كالحفاظ على حياة الفرد والمجتمع ، إلا انه لم يجد اهتمام من قبل العامة . وخاصة في مؤسستنا الجزائرية وهذا من خلال ادخال الكثير من التطورات عليها ، وهناك عدة دراسات تطرقت لهاته الظاهرة وفي هذا الصدد فقد أشارت دراسة رضوان فيصل 1989 ، سوريا،عنوان الدراسة :إصابات العمل في الجمهورية العربية السورية وتمثل هدف الدراسة في :

تقديم موضوع الدراسة

إجراء مسح شامل لعدد الإصابات المسجلة خلال الفترة الواقعة بين عامي (1983-1987) في الجمهورية العربية السورية. ومن أدوات المستعملة في الدراسة: سجلات مؤسسة التأمينات الاجتماعية. تتمثل اهم نتائج الدراسة: أن عدد الإصابات المسجلة في الفترة المدروسة هي (112000) حادثة عمل كما بلغ عدد أيام الغياب عن العمل بسبب الحوادث (166194) يوم غياب .

وهذا ما اكدته دراسة ستييف 1991 إنكلترا، بعنوان الدراسة: الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيميائية. وكان هدف الدراسة: معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم لإصابات العمل، وكانت عينة الدراسة: معامل الصناعات الكيميائية في إنكلترا وتمثلت اهم نتائج الدراسة في: غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين. من خلال ارتكابهم للأخطاء في التشغيل أو مراحل العمل. ونتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية، وهذا الأمر يجعل من أي تدابير متعلقة بمكان العمل ليست ذات قيمة لأن الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية.

وهذا ما تاكده دراسة لوسي 1997 السويد، عنوان الدراسة: العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والإصابة، هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين العمر والمستوى التعليمي والإصابة فيما يتعلق بصناعة السيارات في السويد، عينة الدراسة: تكونت من 6814 من الافراد والذين تراوحت أعمارهم بين الـ(16-65) عاما.

تقديم موضوع الدراسة

والتي اشارت اليها دراسة رجاء محمود مريم 1999 ، سورية. عنوان الدراسة الاستهداف للحوادث وانعكاساته على إنتاج العامل وتمثل هدف الدراسة في :التعرف على المستهدفين والسمات التي تميزهم عن غير المستهدفين ، ومدى انعكاس هذا الاستهداف على إنتاج العامل. تتمثل اهم نتائج الدراسة:في وجود فروق جوهرية بين المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث حسب متغير الثقة بالنفس ، العصابية ضعف الانتباه.

اما دراسة مورج وبينامي 2006 المانيا ،عنوان الدراسة :العوامل المسببة لحوادث لعمال،كما هدفت الدراسة :الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث اما بخصوص عينة الدراسة :بلغت 1305 عاملاً من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية ، وتمثلت اهم نتائج الدراسة في :1- تركّزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

ومن بين النظريات المفسرة لحوادث عمل ، والتي تم تبنيها في هذه الدراسة هي : نظرية علم النفس التجريبي: التي ترى أن هناك أسباب متعددة للحوادث ، فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل، العلاقات)، و يمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة ، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الإجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل أو الرغبة في جلب

تقديم موضوع الدراسة

الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية) ، و يعني هذا أن هناك أسباب خارجية و داخلية إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي له القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة . ويتضح من خلال استعراض الدراسات التي تناولت موضوع حوادث العمل ، ان جميع الدراسات اعتمدت المنهجية العلمية الصحيحة من حيث اختيار العينة والأدوات المستعملة في الدراسة سواء كانت هذه الادوات معدة من طرف الباحث او اعتمد عليها (جاهزة) ، وهذا الإجراء ساعد الباحثة في رسم اطار عام على الصعيد المنهجي والتطبيقي الذي اجرته ، فيما يتعلق بتحديد مجتمع بحثها وطريقة سحب العينة منه ، كذلك لاحظت الباحثة وجود تباين بين المتغيرات التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة مما أسهم في تحديد متغيرات البحث الحالي. كما ان الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة ساعد على اجراء المقارنة بين تلك النتائج ونتائج البحث.

وعليه فان التساؤل الجوهرى لهذه المذكرة هو :

1- هل توجد فروق في متغيرات في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) يعزى متغيرات

التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية ؟

ولا ريب ان هذا التساؤل يحتاج الى بحث ودراسة من اجل الوقوف على اهمية الموضوع وتحديد ابرز مسببات التي تنجم من بعض متغيرات مهنية و تسبب في وقوع حوادث عمل ونسعى من خلال

الدراسة محاولة الاجابة على الاستئلة التالية:

تقديم موضوع الدراسة

2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) يعزى

متغيرات التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) و

متغيرات التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى

متغير السن؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) و

متغيرات التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى

متغير الاقدمية؟

2-الفرضيات:

تسعى الباحثة في هذه الدراسة الى بذل الجهد في محاولة للإجابة على الأسئلة المطروحة في إشكالية

البحث متوخيا الدقة والموضوعية والاستئناس بشواهد المختصين في هذا المجال قدر الاستطاعة ،

منطلقا ابتداء من الفرضيات أدناه ، محاولة الاجابة على الاسئلة التالية:

1- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) يعزى متغيرات

التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية .

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية فيو حوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) متغيرات

التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى متغير السن.

تقديم موضوع الدراسة

3- توجد فروق ذات دلالة احصائية في حوادث العمل (الوقوع وعدم الوقوع) و متغيرات التنظيمية (الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية يعزى متغير الاقدمية.

3-اهمية الدراسة:

نظرا الاهمية البالغة لموضوع حوادث العمل كونه اصبح من بين المواضيع التي يستهدفها الدارسون في مجال علم النفس العمل وتنظيم ، فإننا نهتم بدراسة العلاقة الموجودة بين هذه حوادث وبعض متغيرات المهنية لدى عمال حماية مدنية ، ولذا فان لهذه الدراسة اهمية من جانبين هما:

3-1/الاهمية العلمية : ويتم التطرق الى المعرفة العلمية ،حيث سيكون من الامور التي ستتطرق لها الدراسة:

- اثراء هذا المجال بالبحوث ومصادر المعلومات.
- مدى وجود هاته ظاهرة في مؤسستنا.
- امكانية تزويد المكتبة بدراسات ميدانية حول هاته الدراسة وللقيام بدور فاعل في مجتمع جزائري .

3-2/الاهمية التطبيقية(العملية): تتمثل الدراسة العملية في :

- تزويد المسؤولين بصعوبة وضع عند وقوع حوادث العمل وتحمل مسؤولية من اجل الحصول على اداء عال للعاملين .

تقديم موضوع الدراسة

- لتقديم بعض المقترحات لتقليل من ظاهرة حوادث العمل.
- حاجة غرس ثقافة حماية عامل وذلك من خلال تنمية الوعي بخطورة حوادث العمل.
- بذل جهد يبرز اهمية موضوع حوادث مهنية.

4- اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين حوادث العمل وبعض متغيرات المهنية لدى عمال الحماية المدنية

ويمكن تلخيص الاهداف على النحو التالي:

- 1- التعرف على مدى وجود ظاهرة حوادث العمل لدى عمال الحماية المدنية بورقلة.
- 2- التعرف على مدى تأثير بعض متغيرات المهنية (الاداء الوظيفي ، الاتصال التنظيمي) في وقوع حوادث العمل لدى عمال الحماية المدنية.
- 3- تثمين موضوع حوادث العمل من خلال طرحه على مستوى تنظيمي.

4- مبررات ودوافع اختيار الموضوع تكمن اسباب اختيار الموضوع الى مايلي:

- اهمال الذي عرفته ظاهرة حوادث العمل .
- قلة الكوادر المتخصصة في هذا المجال .
- محاولة تقديم اساليب وبرامج لتقليل من حوادث العمل .

تقديم موضوع الدراسة

- تلبية الحاجة المتزايدة الى متخصصين وباحثين في حوادث العمل وتنشيط العلمي وإنتاج معرفة المتخصصة في هذا المجال.

- دراسة حوادث العمل ، يتطلب الالمام بالكثير من العلوم الانسانية والاجتماعية، وهو الامر يحتاج الى الكثير من الجهد والبحث، مما يفسر قلة الجهود البحثية في هذا المجال، ولكن هذه الصعوبات تؤكد ولا تقلل من اهمية دراسة الموضوع.

5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة :

5-1/ التعريف الإجرائي لحوادث العمل : هو حادث يتعرض له عامل الحماية المدنية والتي تؤدي الى ضرر جسدي او عقلي ، ويشمل على حالات اصابة شديدة ، او حالات اذى ، مما تؤدي الى تعطيل النشاط المبذول ، كما يحدد الواقعين والغير الواقعين في حوادث العمل لدى عمال الحماية المدنية ، ويعبر عنه بمجموع درجات التي يتحصل عليها العامل من خلال استجابة حول فقرات الاستبيان الذي يقيس علاقة حوادث عمل ببعض متغيرات التنظيمية ، المصمم من طرف الطالبة على عينة عمال حماية مدنية بورقلة خلال موسم 2017/2018 .

5-2/ التعريف الإجرائي للمتغيرات التنظيمية :

التعريف الإجرائي للاداء الوظيفي:

يقصد به السلوك او الطريقة التي يتبعها الموظف حماية مدنية في تنفيذ المهام المكلف بها .

تقديم موضوع الدراسة

التعريف الإجرائي للاتصال التنظيمي: هو عملية ادارية واجتماعية ونفسية داخل منظمة ،التي تساهم في نقل وتحويل الاراء و الافكار عمال حماية مدنية عبر قنوات الرسمية مستهدفة خلق التماسك بين وحدات ومكونات البناء التنظيمي للمنظمة وتحقيق اهدافها .

6- حدود الدراسة :

بناء على ما سبق تظهر بوضوح حدود الدراسة الحالية التي تحدد بمنهجها وأداتها المستخدمة فيها ، وكذا الحدود المتمثلة فيما يلي :

الحدود البشرية : تتمثل في عينة العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة.

الحدود المكانية : أجريت الدراسة بمنظمة الحماية المدنية بمدينة ورقلة.

الحدود الزمانية : أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2017/2018 .

الفصل الثاني : حوادث العمل

تمهيد

- 1- مفهوم حوادث العمل.
- 2- مفاهيم مرتبطة بحوادث العمل .
- 3- مسببات حوادث العمل.
- 4- النظريات المفسرة لحوادث العمل.

خلاصة الفصل

حوادث

العمل

تمهيد :

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من اهم مشكلات الصناعة و افدحها ثمنا، سواء ماديا او بشريا ونظرا للتكاليف الباهضة والخسائر التي تخلفها على اكثر من صعيد ،فضلا عن الاصابات و الاخطار التي تصيب العامل . وفي هذا الفصل سنتطرق لأهم التعاريف التي وضعها الباحثون لحوادث العمل ، كما نوضح بعض المفاهيم المرتبطة بها،اضافة لمسببات حوادث اضافة على ذلك اهم النظريات المفسرة لها ، كما نعرض على اهم نتائجها .

1- مفهوم الحوادث العمل:

يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجيء و غير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو يسبب ما يتصل به و يشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد و غير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. و قد يؤدي الحادث إلى أضرار و تلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة و وسائل الإنتاج (" راشد محمد القحطاني،2007،ص04).

تعريف آخر يرى بأنه: " حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات و المعدات أو كل ذلك ، و

حوادث

العمل

بالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل و إن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه ، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت و المعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم (سهيلة محمد، 2010، ص725).

2- مفاهيم مرتبطة بحوادث العمل :

إصابة العمل: الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي إما داخلية او خارجية، وقد صنفتها سلوى مازن بثلاث مستويات:

1/ **إصابة بسيطة :** لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل ، وتكون على شكل خدوش أو كدمات ، أو قطع سطحي بسيط.

2/ **إصابة متوسطة :** وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.

3/ **إصابات شديدة :** تؤدي إلى عاهة مستديمة ، أو إلى انقطاع عن العمل ، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة أو الكسور، أو فقد إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف (مازن سلوى، 1987 ، ص 23).

حوادث

العمل

4/التخريب الانتقامي : يرى احمد عزت راجح : "ان التخريب الانتقامي لا يعلمه الا من قام به ، ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل "(احمد عزت راجح،1971،ص518).

3- مسببات حوادث العمل :

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين ، يتكون الأول من العوامل البيئية و التنظيمية و الثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملائمة للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه.

أولاً- العوامل البيئية و التنظيمية : تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات و المعدات و إلى بيئة العمل و محيطه ، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه و درجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به ، و سنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم و بصفة خاصة عوامل بيئية.

1- السرعة في القيام بالعمل : تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل حوادث العمل و يرجع ذلك لسببين رئيسيين ، أولهما أنه عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص و احتمالات تعرضه للحوادث ، و ثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية و الحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء ، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه.

حوادث

العمل

2- درجة الحرارة : ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل و الإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة ، و كلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل ، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد حوادث العمل ، و إنما تزيد خطورة الحوادث و شدتها أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة و يتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول (رمضان السيد ، 1971، ص 32).

3- الإضاءة : يزيد معدل الحوادث و الإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية ، و قد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25 % عن الإضاءة العادية ، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات و الأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة و وجد أيضا أن معدل الإصابات و الحوادث يرتفع بالقرب من الغروب و قبل استخدام الإضاءة الصناعية.

ثانيا- العوامل الإنسانية للحوادث:

حوادث

العمل

تسبب آلات العمل و معداته و ظروف العمل و بيئته نسبة من الحوادث و إصابات العمل و لكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة. و يتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث و مدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي أنه قد تتعدد إصابات فرد في فترة زمنية معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد و بذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل و الإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد. و يطلق على تعرض الفرد للحوادث المهنية بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضة للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي و تكوينه النفسي ، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد و خصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث و إصابتهم أكثر من غيرهم، و يختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات و الخصائص الإنسانية الأخرى .بالإضافة الى ذلك عوامل بيولوجية او جسمية :كضعف الصحة العامة وقلّة الخبرة او ضعف خاصية من الخواص عوامل عقلية و نفسية :

كقصور الذكاء واللامبالاة والاندفاع

حوادث

العمل

- 1- النظرية القدرية : ترى هذه النظرية أن الناس نوعان: نوع يحظى بالسعادة و الهناء ، و نوع يحظى بالكآبة و البؤس الدائم و بالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث و منهم من يفنقد هذه الحصانة و بالتالي فإن إمكانية التعرض و الوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة و هناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة ، و هذه النظرية ترجع هذا الإستمرار إلى الصدفة و سوء الحظ و تنفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية ، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية و الجسدية ، و يفكر و يتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته. إذا فهو مرتبطا بالصدفة أو الحظ إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجان المادي لوقوع الحوادث في العمل.
- 2- نظرية علم النفس التجريبي: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث ، فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل ، العلاقات ..) ، و يمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة ، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الإجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل أو الرغبة في جلب الإهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية)، و يعني هذا أن هناك أسباب خارجية و داخلية إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة.

حوادث

العمل

3- النظرية الطبية: تفسير هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة و إنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي. و أن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي و السبب المباشر لوقوع الحادث و تؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري...)، و هناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.

4- نظرية الضغط و التكيف: ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط و التهديدات المختلفة و المتغيرة كعامل مباشر و رئيسي. و تركز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة كالإضاءة و الضوضاء، الحرارة..الخ و لابد من توفير المناخ المهني المطلوب و تحسين النوعية الفيزيائية ، لأن هذا يساعد على تكيف العامل و سلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل

5- نظرية الإستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعاً، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث و بصفة متكررة يطلق عليها إسم "مستهدفي الحوادث" و هذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و الطبيعية و التكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير " (محمود عباس عوض ، 1971، ص 30-32).

حوادث

العمل

خلاصة : نستخلص القول ان حوادث العمل في مختلف البيئات ، هي التي تعرقل العملية الإنتاجية، او خدماتية، وتلحق الضرر. وتكلف الكثير من الخسائر المادية و المعنوية ، إضافة إلى مشكلات العجز الكلي أو الجزئي للفرد العامل، الذي يتحول من فرد منتج مثمر إلى عبء ثقيل على أسرته ومجتمعه .

الفصل الثالث : المتغيرات التنظيمية

اولا : الاداء الوظيفي :

تمهيد

- 1- تعريف الاداء الوظيفي
- 2- محددات الاداء الوظيفي
- 3- انواع الاداء الوظيفي

خلاصة الفصل

ثانيا : الاتصال التنظيمي :

تمهيد

- 1- تعريف الاتصال التنظيمي
- 2- عناصر الاتصال التنظيمي
- 3- انواع الاتصال التنظيمي

خلاصة الفصل

متغيرات

التظيمية

تمهيد :

يعتبر موضوع الأداء من الموضوعات التي نالت اهتماما من قبل المنظرين والإداريين في المجالات الإدارية إذ أنه يعد الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل بالمنظمات، فضلا على أن الأداء يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ومن هنا نجد أن غالبية المسؤولين الإداريين لمختلف مستوياتهم الإدارية يعطون موضوع أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى نظر لأن أداء إدارتهم ما هو إلا إنعكاس للأداء الفردي داخله.

ومن هنا فإنه يجب التركيز على البحث والتطبيق على محاولة التعرف على حقيقة الأداء ومعرفة العوامل التي تحدده وتؤثر فيه حتى يمكن معرفة الخلل والسعي إلى تصحيحه، مما قد يساعد على تحقيق مستويات الأداء المطلوب.

1- مفهوم الأداء

(-1) الأداء لغة: أدى الشيء أي قام به (محمد حافظ حجازي، 2005، ص116).

الأداء اصطلاحا: هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (برير كامل، 2000، ص244).

متغيرات

التظيمية

كذلك يعبر عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و الإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد (محمد سعيد أنور سلطان، 2003، ص2).

2- مفهوم الأداء الوظيفي

والأداء الوظيفي بصفة عامة هو تحويل المداخلات التنظيمية كالمواد الأولية والمواد نصف المصنعة والآلات إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات. بمواصفات فنية ومعدلات محددة (ناصر محمد بن عقيل، 2006 ، ص 39).

الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (قارى بلقيس عبد الرحمان، 2005 ، ص 41) .

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة. وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج (راوية حسن(ا)،2003،ص209).

متغيرات

التظيمية

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية (عبد المالك مزهودة، 2001، ص86).

3- محددات الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لقدرات الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من:

1- **الجهد** : يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- **القدرات** : تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

ادراك الدور أو المهام : ويعنى به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه (راوية حسن (ا)، 2003، ص210).

ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم الحوافز إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لإنجاز ومهمته أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ، ولا

متغيرات

التظيمية

تتغير أو تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة، ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل ، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء ومهامه بتعريف إدراك الدور (محمد راوية، 2001 ، ص 210).

من خلال كل هذا يمكننا القول إن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لانجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات ، معلومات وخبرات ومدى ادراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتمي إليها.

4- أنواع الأداء:

بعد التعرف على مفهوم الأداء والتطرق إلى محدداته يمكننا الانتقال إلى عرض أنواع الأداء

هذا الأخير الذي يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية.

ويمكن تقييم أنواع الأداء بغرض إختيار معيار التقسيم لذلك:

فان نوع الأداء يكون حسب معيار التقسيم ، ومن ثمة يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار

المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية(عادل عشي، 2002، ص05-06).

4-1 حسب معيار المصدر : وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي

أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

متغيرات

التظيمية

أ /الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي انه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

*الأداء البشري: و هو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

*الأداء التقني : ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

*الأداء المالي: و يكمن في فعالية تهيئة و استخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب /الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده،فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع،وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء

بالإيجاب أو بالسلب ، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها ، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

2-4 حسب معيار الشمولية:

وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.

متغيرات

التظيمية

أ /الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر. في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو. كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

ب /الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة ، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن إن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق (عمر محمد تومي الشيلي، 1988، ص56).

- خلاصة

نستخلص من عرضنا لهذا الفصل ماهية الاداء الوظيفي واهم محدداته بالاضافة الى ابرز انواعه والتي تحقق اهداف الفرد ومنظمة ، ومن خلال كل ما تم تناوله تجدر الإشارة الى أهمية إبراز قيمة العنصر البشري في العملية التنظيمية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق الميزة وذلك من خلال أداء أفرادها العالي والذي يفرض على المنظمة الاهتمام بالموارد أو العنصر البشري بصفته المحرك الأساسي

متغيرات

التظيمية

والهام الذي لا يمكن الإستغناء عنه في أي حال من الأحوال في سبيل الرقي بالمنظمة في عالم المنظمات الناجحة في أعمالها في عالمنا اليوم.

ثانيا : الاتصال التنظيمي :

تمهيد:

متغيرات

التنظيمية

يعتبر موضوع الاتصال من المواضيع التي تناولها الباحثين بالدراسة، وهذا في جميع الميادين العلمية وهذا نظرا للأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع، وذلك لأنه يعتبر أساس النظم الاجتماعية فهو عماد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد مهما كان غرضها أو هدفها سواء داخل نواة المجتمع (الأسرة) أو في المدرسة أو المصنع أو في أي مكان يتواجد فيه البشر فلا بد أن يكون هناك اتصال بينهم. وأكد الهدف العام من الاتصال التنظيمي توجيه مختلف سلوكيات الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة إذ يتوقف نجاح المنظمة ليس فقط على كفاءة أفرادها وإنما أيضا على التعاون القائم بينهم وتحقيق العمل الجماعي، ففي كل المستويات التنظيمية تتم عملية الاتصال بصفة مستمرة لنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات.

1- تعريف الاتصال التنظيمي:

يعد الإتصال وسيلة هادفة من الوسائل الرئيسية التي تستخدمها المنظمة في تحقيق أهدافها إذ أن كافة الأفراد العاملين في المنظمة يتعاملون مع بعضهم من خلال وسائل الإتصال المختلفة من أجل تسيير كافة الأنشطة المراد تحقيقها ، إذ أن الإتصال بمثابة الوسيلة الإجتماعية التي يحقق من خلالها الأفراد سبل التفاهم والتفاعل البناء في إطار تحقيق الأهداف المبتغى إنجازها (خضير كاضم

محمود، 2002، ص116).

متغيرات

التظيمية

"و الإتصال التنظيمي هو ذلك الإتصال المتواجد في المؤسسة ، وينحدر من السلطات ويشارك في تسيير الأفراد ، بمعنى على التأثير في دافعية الأفراد والتماسك الاجتماعي للمؤسسة ، وتستعمل في هذه الإتصالات العديد من الوسائل كالسجلات الداخلية ولوائح الإعلانات (67 Alex muchielli, 2001, p (a) .

كما يعرف في "المعجم الإعلامي: يقصد بالاتصال التنظيمي نشر و تبادل المعلومات بين الأفراد والجماعة في إطار الحدود معينة في المنظمة من أجل تحقيق أهدافها (منير حجاب، 2004، ص 13).

ومن خلال التعاريف نستنتج أن الاتصال التنظيمي هو : تبادل البيانات و التعليمات و الحقائق داخل المؤسسة و خارجها ، من خلال شبكة من الاتصال حيث يتم فيها ربط الإدارة والأقسام و العاملين في المنظمة ببعضهم البعض ، و تتخذ هذه الاتصالات عدة أنماط و أشكال ، بحيث تكون بين مجموعة من الأفراد ، أو ربما تكون هذه الاتصالات مقصورة على الأعضاء و العاملين بالمنظمة ، أو تكون موجهة إلى خارجها أو خليط من كل هذا . إلا أن للعملية الاتصالية أهمية كبيرة وتبرز من خلال عناصر الاتصال .

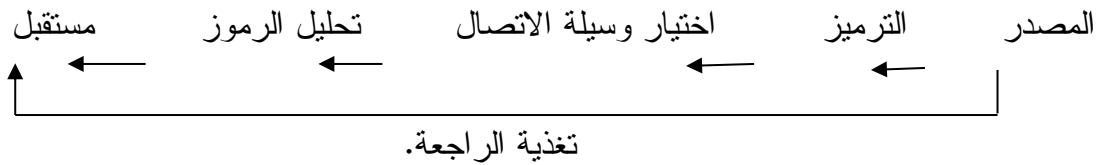
2-عناصر الاتصال التنظيمي:

متغيرات

التظيمية

تتألف عملية الاتصال من أربعة عناصر رئيسية كحد أدنى وهي (المصدر، المرسل، الرسالة، مستقبل) هذا بشكل بسيط إلا أنه في الحياة العملية تعتبر عملية الاتصال أكثر تعقيدا.

الشكل الموالي يوضح عناصر العملية الاتصالية:



يوضح الشكل رقم 1 : عناصر العملية الاتصالية (محمود سليمان العميان، 2008، ص237).

2-1- المرسل :

هو الذي يبدأ بعملية الاتصال وقد يكون هذا المرسل فرد أو منظمة يقوم بإرسال من اجل تحقيق هدف معين عادة ما يكون في ذهن المرسل فكرة معينة يحتاج إليها من ثم يعبر عنها في شكل رسالة مفهومة لديه وللمستقبل ولا بد من الإشارة هنا إلى إن تأثير المرسل يتوقف على كيفية إدراك

متغيرات

التظيمية

المستقبل أو الجمهور لجدارة المصدر بالثقة وكلما كانت الثقة المتوفرة وبالتالي تصادق الرسالة قبولا كبير من مرسلها .

وهو "الشخص أو مجموعة الأشخاص أو الهيئة أو الجهاز الذي يود أن يؤثر في الآخرين بشكل معين يشاركوه في أفكار واتجاهات أو خبرات معينة (محمد بهجت كشك، 1993، ص14).

2-2- قناة الاتصال : لابد للمرسل (المصدر) أن يحسن إختيار الوسيط أو الوسيلة الفعالة التي تضيف وصول الرسالة دون تأخير ودون تحريف و خاصة وأن هناك العديد من القنوات التي يمكن أن تختار منها ولكل قناة مزايا و عيوب.

3-2 المستقبل:

وهو الطرف أو الشخص المقابل للمرسل وقد يكون فردا أو منظمة و هو الذي يتلقى الرسالة التي تحمل إليه أمر أو معلومة حول شأن من شؤون و الفعالية الرسالة لا بد أن يكون المستقبل مستعدا لاستقبال الرسالة ولديه فترة لاستيعابها وتحليلها و التعرف على مضمونها وحتى يتم الاتصال الصحيح بين الطرفين لابد أن يكون هناك فهم مشترك ومعنى متشابه للرموز التي تشملها الرسالة لكل من المرسل والمستقبل (أحمد ماهر، سنة2003، ص117،118).

4-2 الرسالة :

متغيرات

التظيمية

تتوقف فاعلية الاتصال على حجم الإجمالي للمعلومات المتضمنة في الرسالة ، ومستوى هذه المعلومات من حيث البساطة و التعقيد ، حيث أن المعلومات إذا كانت قليلة فإنها قد لا تجيب على تساؤلات المتلقي ، ولا تحيطه علما كافيا بموضوع الرسالة الأمر الذي يجعلها عرضة للتشويه أما المعلومات الكثيرة فقد يصعب على المتلقي استيعابها ولا يقدر جهازه الإدراكي على الربط بينها.

2-5 رجع الصدى أو رد الفعل :

يتخذ رد الفعل إتجاه عكسيا في عملية الاتصال ، وهو ينطلق من المستقبل إلى المرسل وذلك لتعبير عن موقف المتلقي من الرسالة ومدى فهمه لها واستجابته أو رفضه لمعناها وقد أصبح رد الفعل مهما في تقويم العملية الاتصال ، حيث يسعى الإعلاميون لمعرفة مدى وصول الرسالة للمتلقي ومدى فهمها واستيعابها (منال هلال المزاهرة، 2012،ص44).

بعد ما تم التعرف على عناصر الاتصال التنظيمي المتمثلة في(المرسل ، قناة الاتصال ، المستقبل ، الرسالة ، رجع الصدى أو رد الفعل) داخل المؤسسة ومدى أهميتها في المنظمة سوف نتطرق في العنصر الموالي إلى معرفة انواع الاتصال داخل المنظمة.

3- أنواع الاتصالات التنظيمي : إن للاتصال وجهان:

3-1- الاتصال الرسمي:

متغيرات

التنظيمية

هي الاتصالات التي تتم من خلال السلطة في إطار الهيكل التنظيمي والذي تحدد فيه اتجاهات وقنوات الاتصال وتتوقف فاعلية الاتصالات الرسمية على اعتراف الإدارة بفاعليتها ودقتها وعلى توفير الوسائل التي تنقلها من العاملين في المؤسسة أو بين المؤسسة والجمهور العاملين معها من خارج المؤسسة ويساهم الاتصال الرسمي في تدقيق المعلومات التعليمية والتوجهات والأوامر و ينقسم الاتصال الرسمي إلى أنواع التالية :

• الاتصال الرسمي الهابط (من الأعلى إلى الأسفل) :

يمكن فهم هذا النوع من الاتصالات الرسمية بالنظر للهيكل التنظيمي للمؤسسة كمدرج هرمي للسلطة حيث يمثل الاتصال أداة رئيسية في نقل الأوامر والتعليمات من الرؤساء إلى المرؤوسين حسب تدرج السلطة بالهرم التنظيمي ويعتبر التسلسل التنظيمي بالمؤسسة ومن أهم العوامل التي تحكم سيرها وتحرك الرسالة من المؤسسة فيها ويتعلق بالاتصال الرسمي الهابط.

• الاتصال الرسمي الصاعد (من الأسفل إلى الأعلى) :

تنتقل الرسالة في الاتصال الصاعد من الأسفل إلى الأعلى ، وهو يعتبر مكملاً للاتصال الهابط فتفتح الإدارة طريقاً ذو اتجاهين بينهما وبين العاملين ويساعد هذا النوع من الاتصال على إنجاز الكثير من المهام حيث يبحث العاملين عن إثبات الذات عن طريق زيادة التحريك الفعلي الصاعد في السلاسل التنظيمية (محمد الهادي، 1982، ص120).

متغيرات

التظيمية

• الاتصال الأفقي:

فيه تنقل الرسالة بشكل أفقي بين العاملين في نفس المستوى الإداري ، ويؤدي الإتجاه الأفقي للاتصال إلى إنجاز العديد من المهام في المؤسسة حيث يسمح بالتنسيق بين الإدارات المختلفة لتحسين الإنتاج ويعمل على حل العديد من المشكلات مما يرفع الروح المعنوية لدى الأفراد ذوي العلاقة بالمشكلة هذا إلى جانب المشاركة في تبادل المعلومات على نفس المستوى الإداري وتحسين العلاقات المتداخلة والجانبية مما يقلل من إحتمال النزاع الوظيفي .

2-3- الاتصال الغير رسمي :

هو اتصال غير مباشر، يتواجد مع الاتصال الرسمي داخل التنظيم ويتم خاصة بين الفاعلين والأصدقاء حيث تتصف العلاقات فيما بينهم بالاستقلالية عن الوظيفة والسلطة الرسمية ، وغالبا ما يظهر من خلال صداقة ، محاباة ، قرابة الخ.

ويمكن تلخيص خصائصه فيما يلي :

- تعبير الاتصال التنظيمي تلقائي وعفوي ويؤدي إلى إشباع نفس داخلي أفضل من الرسمي .
- يظهر الاتصال التنظيمي خاصة عندما تلجأ الإدارة إلى مراقبة المعلومات وتصنفها أو إذا كانت رسائل الإدارة. غير واضحة مما يفسح المجال أمام التأويل و التفسير الشخص.
- سرعة انتشاره بسهولة .

متغيرات

التظيمية

من خلال ما سبق ذكره سوف نتطرق في العنصر الموالي إلى وظائف الاتصال بعدما تعرفنا على أهم الوسائل الاتصال داخل المنظمة. لأنها تساعدنا على العملية الاتصالية داخل المنظمة.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل و ما أحيط بدراسة طبيعة الاتصال التنظيمي داخل المنظمات ، تبرز أهمية وقيمة هذه العملية التي تعتبر العمود الفقري لأي تنظيم مهما كانت أهدافه ، وبالتالي يجب على المسؤولين بأي منظمة أن يعطوا للاتصال التنظيمي أهمية كبيرة ضمن أساليب تسييرهم. من خلال ضمان السير السلس لكل عمليات التفاعل بين الفاعلين في المنظمة بما يساعد على النشاط والحركية الجيدة لأعمال المنظمة ويحقق أهداف الأفراد فيها و أهداف المنظمة ككل.

إجراءات الدراسة الميدانية

الباب الثاني : البيانات التطبيقية

إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية :

تمهيد

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: الدراسة الإستطلاعية :

1-1 ميدان الدراسة

2-1 الهدف من الدراسة الإستطلاعية

3-1 وصف عينة الدراسة الإستطلاعية

4-1 وصف أدوات الدراسة الإستطلاعية

5-1 بعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الإستطلاعية

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد التعرف على الجانب النظري للدراسة الحالية ، سيتم التطرق إلى الجانب التطبيقي وهذا ما سيتم تناوله في هذا الفصل وذلك من خلال عرض الدراسة الإستطلاعية ، ووصف عينتها ووصف أدواتها ، بالإضافة إلى ذكر بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الحالية . كما يتضمن هذا الفصل وصفا شاملا للإجراءات والأساليب المتبعة في الدراسة الأساسية ؛ منها المنهج المستخدم بالدراسة الحالية.

وفيما يلي نعرض الإجراءات الميدانية المتبعة في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة الميدانية

1- منهج الدراسة :

إن العلم مقترن بالمنهج لذلك لا نستطيع أن نفكر في أي بحث علمي بدون منهج ، ويرتبط منهج الدراسة إرتباطا وثيقا بمشكلة الدراسة وهي التي تفرض على الباحث نوع المنهج المناسب ؛ والمنهج هو : >> مجموعة القواعد والإجراءات والأساليب والمنهج يختلف باختلاف الأهداف العامة له ، وبهذا فإن إختيار المنهج المناسب للبحث يعتمد أساسا على الموضوع المراد دراسته << (محمد الصاوي محمد مبارك، 1992 ، ص : 30) .

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا ، لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (بشير صالح الراشدي، 2000، ص59).

وتماشيا مع اهداف الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة علاقة حوادث العمل ببعض متغيرات تنظيمية ، وعليه فإن طبيعة الدراسة هي التي تفرض نوع المنهج الذي يمكن إستخدامه ، ولهذا فإن المنهج المناسب لتحليل وكشف جوانب الموضوع للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي المقارن ، الذي يهدف بدوره إلى اكتشاف درجة حوادث العمل وبعض متغيرات لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة ، و المقارن قصد معرفة الفروق بين فئة العمال الواقعيين والغير واقعيين في حوادث والمقارنة بينهما ، وكذا معرفة الفروق بين العمال في السن و الاقدمية بمدينة ورقلة ، وتعتبر فئة العمال الحماية المدنية العينة المستهدفة بالدراسة الحالية ، وفيما يلي عرض مفصل لعينة الدراسة الحالية .

إجراءات الدراسة الميدانية

ثانيا : الدراسة الإستطلاعية :

1-1 - ميدان الدراسة :

أجريت الدراسة الاستطلاعية بمنظمة الحماية المدنية (الوحدة الرئيسية) وسنتناول تعريفها وبعض اهم مهام المنوطة بيها.

الحماية المدنية :هي مرفق عمومي مهامه حماية الاشخاص والممتلكات وطبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات العصرية والتقنية وهي مرفق موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية تتمتع بهيكل وميزانية مستقلة كما انها تتمتع بتنظيم اداري تقني وعملي وضمانات للتكفل بالمهام الإنسانية المنوطة بها.

مهام الحماية المدنية :بما أن تأمين الحماية والمساعدة للسكان في مواجهة الكوارث والمخاطر مهمة تقع على عاتق الدولة ,فتتحمل الحماية المدنية هذه المسؤولية وتعمل من أجل حماية الأرواح والممتلكات والبيئة وتهدف إلى توعية الأفراد بمهام الأجهزة الوطنية للحماية المدنية ومن أهم مهام الحماية :

- التدخل عند أول نداء لضمان الإسعافات الأولية سواء داخل الولاية أو في القطاعات المجاورة الأخرى.

إجراءات الدراسة الميدانية

- دراسة القواعد والإجراءات الأمنية المطبقة في مجال الحماية المدنية ضد كل أخطار الحريق والفرع و ماينجر عنهما في مختلف أنواع المؤسسات الصناعية والمستقبل للجمهور ، ومراقبة تنفيذ ذلك.
- الوقاية من أخطار الصناعية والتكنولوجية الكبرى .
- مكافحة حرائق الغابات والمحاصيل الزراعية .
- الأمن الحضري من مختلف الحوادث حرائق .انفجار ، فيضاناتالخ.
- الحوادث المنزلية بجميع أنواعها.
- حوادث الطرقات والسكك الحديدية —
- الإعلام و التحسيس لمختلف أنواع الحوادث .
- تنفيذ وتنسيق مخططات الإسعاف في حالة حدوث كوارث كبرى .

1-2 - الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

- تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات في إجراء البحث العلمي ، كما تعتبر من العناصر الأساسية ويتمثل الهدف منها فيما يلي :
- التعرف على خصائص العينة المختارة للدراسة الحالية .

إجراءات الدراسة الميدانية

- عند تطبيق الدراسة الإستطلاعية يمكن إكتشاف العراقيل والصعوبات التي يمكن تفاديها أثناء إجراء الدراسة الأساسية .

- التأكد من صلاحية الأداة المصممة وقياس بعض الخصائص السيكمترية منها : الصدق والثبات .
- محاولة التقرب من أفراد العينة حتى يمكن التعرف على كيفية التعامل معها في الدراسة الأساسية ألا وهي العمال الحماية المدنية (الوحدة الرئيسية) بمدينة ورقلة.

1-3- وصف عينة الدراسة الإستطلاعية :

وكان التطبيق خلال الفترة الممتدة من 02 ماي إلى 13 ماي 2018 على مجموعة من العمال ؛ وتتألف العينة من (30) عامل من منظمة حماية مدنية بمدينة ورقلة وتم إختيار العمال بطريقة عشوائية ميسرة (متاحة) ؛ و بلغ عدد الإستمارات الموزعة (30) إستمارة استرجعت كاملة . كما تضمنت الدراسة الحالية متغيرات وسيطية تمثلت في (السن) و (الاقدمية) ، حسب متغيرات الدراسة .

1-4 وصف أداة الدراسة الإستطلاعية :

تمثلت أداة جمع البيانات المعتمدة في الدراسة الحالية على إستبيان مصمم ، والذي عرفه " بشير صالح الرشيدي" بأنه : >> تصميم فني لمجموعة من الأسئلة أو البنود حول موضوع معين ، بحيث يغطي كافة جوانب هذا الموضوع ،وبما يُمكن من الحصول على البيانات اللازمة للبحث من خلال إجابة المفحوصين على الأسئلة أو بنود الإستبيان << (بشير صالح الرشيدي . 2000 ، ص : 173

.)

إجراءات الدراسة الميدانية

وكان تصميم هذا الإستبيان من خلال الإطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة ، وذلك بهدف قياس درجة الاداء الوظيفي والاتصال التنظيمي ، وتمت الإستعانة في معالجة بيانات الدراسة الإستطلاعية إحصائيا بنظام (spss) النسخة (20) .

و لجمع معطيات الدراسة الحالية المتمثلة في (طبيعة الاتصال التنظيمي) .تم الاعتماد على أداة مصممة من طرف الطالب بوعطيط جلال الدين والذي يحتوي على 22 بندا وموزعة ضمن بعدين:

البعد الأول : الاتصالات الصاعدة عدد الفقرات (11 فقرة).

البعد الثاني : الاتصالات النازلة عدد فقرات (11 فقرة).

حيث قام الطالب بتصميم أداة لقياس الاتصال التنظيمي حسب الأهداف المسطرة في الدراسة الحالية ، وتم الاعتماد على (15) فقرة .

- مصادر بناء أداة قياس درجة الاداء الوظيفي :

تم الاعتماد على أداة مصممة من طرف الطالبة قويسم صبرينة في مرحلة ليسانس على نفس العينة والذي يحتوي على 12 بندا وموزعة ضمن ثلاثة أبعاد:

البعد الأول : الجهد و القدرات عدد الفقرات (06 فقرة) .

البعد الثاني : ادراك الدور اومهام عدد فقرات (06 فقرة).

إجراءات الدراسة الميدانية

انطلاقاً من التعريف الإجرائي الموضح في فصل تقديم موضوع الدراسة ، بالإضافة إلى الإطلاع على الجوانب النظرية التي تناولتها ذلك حسب الأهداف المسطرة في الدراسة.

1-5- بعض الخصائص السيكومترية للأداة :

تمثلت بعض الخصائص السيكومترية للأداة في الصدق والثبات :

أولاً : الصدق : << يعتبر الاختبار صادقاً ، إذا كان يقيس ما وضع لقياس >> (بشير معمريّة ،

2007، ص : 130) ، وقد تم الاعتماد في التأكد من صدق هذه الأداة على طريقتين وهما :

1- صدق المقارنة الطرفية :

تعتبر طريقة صدق المقارنة الطرفية إحدى الطرق الإحصائية في قياس الصدق وهي :

<< تعتمد أساساً على تقسيم درجات الأفراد إلى مجموعتين بعد ترتيب الدرجات تنازلياً >>

(عبد القادر كراجة ، 1997، ص300)

<< تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق وتقوم في جوهرها على

مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بمتوسط درجات الضعفاء في نفس الميزان >> (عبد

الحفيظ المقدم ، 2003 ، ص : 404) .

<< ويستعمل إختبار " ت " لقياس دلالة فروق المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة وللعينات

المتساوية وغير المتساوية >> (بشير معمريّة ، 2007 ، ص : 145) .

إجراءات الدراسة الميدانية

قمنا بأخذ نسبة (33 %) حيث تتم المقارنة بين نصفي الفقرات وفيما يلي جدول يوضح النتائج المحصل عليها.

1/ أداة الاتصال التنظيمي :

جدول رقم (01) : يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الاتصال التنظيمي :

مستوى الدلالة		" ت "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	المؤشرات المتغيرات
دال عند 0.05	دال عند 0.01	4.53	02	55	10	الدرجات العليا
			5.13	47.10	10	الدرجات الدنيا

نلاحظ من الجدول رقم (01) أن قيمة " ت " المحسوبة بين الفئة العليا (10) والفئة الدنيا (10) واستبعاد الفئة الوسطى (10) وبعد تطبيق الإستبيان على (30) عامل أن قيمة " ت " بلغت (4.53) عند مستوى الدلالة (0.01)، مما خلال ما سبق نستنتج ان أداة قياس لديها القدرة على التمييز من الصدق وهذا ما يبرر إستعمالها في الدراسة الأساسية .

إجراءات الدراسة الميدانية

ثانيا : الثبات :

والذي يعرفه " بشير صالح الرشيدى " بأنه : >> الحصول على نفس النتائج عند تطبيق الأداة أكثر من مرة على الأفراد أنفسهم << (بشير صالح الرشيدى ، 2000 ، ص 164) .

2/ ثبات الأداة : يعتبر الثبات شرطا أساسيا لأي قياس ، وبدون التأكد منه لا يمكن تطبيق هذه الأداة.

ثم حساب ثبات الإستبيان عن طريق برنامج SPSS نسخة 20 ، وعليه تم إتباع الطرق التالية:

1-2/ التجزئة النصفية : قمت بحساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية ، بحيث تم تقسيم

الإختبار إلى جزئين ، الجزء الأول ويضم الفقرات الفردية ، والجزء الثاني يضم الفقرات الزوجية ،

وتم الحساب بسبيرمان وبروان.

الجدول رقم (02) يوضح قيمة معامل الإرتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات للاتصال التنظيمي

لدى عمال الحماية المدنية:

المتغير	معامل الإرتباط قبل التعديل	معامل الإرتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
الاتصال التنظيمي	0,38	0.56	دالة عند 0,01

إجراءات الدراسة الميدانية

ولتقدير ثبات الأداة تم الإعتماد على معامل ألفا كرومباخ لحساب ثبات أداة درجة الاداء الوظيفي.

2-2 معامل ألفا كرومباخ :

يعتبر معامل ألفا كرومباخ والذي يرمز له عادة بالحرف اللاتيني (α) وهو من >> أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة . ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده ، فازدياد نسبة تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات << (بشير معمرية، 2007 ، ص : 184) .

الجدول رقم (03) يوضح قيمة معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات للاتصال التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية:

المتغير	قبل الحذف	بعد الحذف	مستوى الدلالة	عدد الفقرات
الاتصال التنظيمي	0.73	0.75	دالة عند 0,01	15

وبعد إجراء المعالجة الإحصائية بالإستعانة بنظام (spss) النسخة (20) لحساب معامل ألفا كرومباخ تم الحصول على نتيجة (0.75) ، وهذه القيمة تدل على معامل قوي وعالي ويدل على إتساق (تجانس) البنود بالنسبة لأداة قياس درجة الاتصال التنظيمي ؛ ولعل هذا ما يبرر أن الأداة على قدر عالي من الثبات ، وبذلك يمكن تطبيقها وإعتمادها في الدراسة الأساسية .

2/ أداة الاداء الوظيفي :

إجراءات الدراسة الميدانية

كما قمنا بأخذ نسبة (33%) حيث تتم المقارنة بين نصفي الفقرات وفيما يلي جدول يوضح النتائج المحصل عليها.

جدول رقم (04) : يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الاداء الوظيفي :

مستوى الدلالة		" ت "	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	المؤشرات المتغيرات
دال عند 0.01	دال عند 0.05	4.53	02	55	10	الدرجات العليا
			5.13	47.10	10	الدرجات الدنيا

نلاحظ من الجدول رقم (04) أن قيمة "ت" المحسوبة بين الفئة العليا (10) والفئة الدنيا (10) واستبعاد الفئة الوسطى (10) وبعد تطبيق الإستبيان على (30) عامل أن قيمة "ت" بلغت (4.53) عند مستوى الدلالة (0.01)، مما خلال ما سبق نستنتج ان أداة قياس لديها القدرة على التمييز من الصدق وهذا ما يبرر إستعمالها في الدراسة الأساسية .

إجراءات الدراسة الميدانية

ثانيا : الثبات :

الجدول رقم (05) يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات للاداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية:

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
الاتصال التنظيمي	0,42	0.59	دالة عند 0,01

ولتقدير ثبات الأداة تم الإعتماد على معامل ألفا كرومباخ لحساب ثبات أداة درجة الاداء الوظيفي.

2-2 معامل ألفا كرومباخ :

يعتبر معامل ألفا كرومباخ والذي يرمز له عادة بالحرف اللاتيني (α) وهو من $>>$ أهم مقاييس

الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة . ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده ،

إجراءات الدراسة الميدانية

فازدياد نسبة تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات << (بشير معمرية، 2007 ، ص : 184) .

الجدول رقم (06) يوضح قيمة معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات للاتصال التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية:

عدد الفقرات	مستوى الدلالة	معامل ألفا كرومباخ	المتغير
12	دالة عند 0,01	0.69	الاداء الوظيفي

وبعد إجراء المعالجة الإحصائية بالإستعانة بنظام (spss) النسخة (20) لحساب معامل ألفا كرومباخ تم الحصول على نتيجة (0.69) ، وهذه القيمة تدل على معامل قوي وعالي ويدل على إتساق (تجانس) البنود بالنسبة لأداة قياس الاداء الوظيفي ؛ ولعل هذا ما يبرر أن الأداة على قدر عالي من الثبات ، وبذلك يمكن تطبيقها وإعتمادها في الدراسة الأساسية .

ثانياً: الدراسة الاساسية :

1-2 وصف عينة الدراسة الأساسية :

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية (140) عامل بحماية مدنية بمدينة ورقلة ، حيث تم إختيار

عينة الدراسة الأساسية بطريقة عشوائية ميسرة (متاحة) ، والتي تعرف على أنها : << عينة تعتمد على

مبدأ المتاح بحيث يختار الباحث المفردات الميسرة << . (http://www.pathways.cu.edu.eg/)

إجراءات الدراسة الميدانية

وكان التطبيق خلال الفترة الممتدة من 02 ماي إلى 13 ماي 2018 على مجموعة من العمال ؛ وتتألف العينة من (140) عامل من عمال حماية مدنية بمدينة ورقلة ؛ وقد بلغ عدد الإستمارات الموزعة (180) إستمارة استرجعت (141) إستمارة وتم إلغاء إستمارة واحدة ، لأنها لم تجب على معظم فقرات الاستبيان ، وقد تضمنت الدراسة الحالية متغيرات وسيطية مختلفة تمثلت في السن و الأقدمية وفيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرات الدراسة في الجدول التالي :

الجدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن:

السن	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية	المجموع
أقل 19 من سنة 35	72	51.42 %	140
من 35 إلى 52 سنة	68	48.57 %	

الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب مدة العمل " الأقدمية "

مدة العمل " الأقدمية "	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية	المجموع
أقل 0.1 من 9.50 سنوات	81	57.85 %	140
من 9.50 إلى 29 سنوات	59	42.14 %	

إجراءات الدراسة الميدانية

2-2 وصف الأداة المستخدمة في الدراسة :

تعتمد أي دراسة علمية على إستخدام العديد من الأدوات والوسائل لجمع المعلومات المراد دراستها ، ويعتبر الإستبيان من أهم الوسائل أو الأدوات المستخدمة وهذا ما تم الاعتماد عليه في الدراسة الحالية على استبيان المصمم من طرف الطالب بوعطيط جلال (الاتصال التنظيمي) ؛ وتم تصميم الاداء الوظيفي من قبل الطالبة على نفس العينة في مرحلة ليسانس.

تم الإعتماد في أداة الدراسة الحالية على عرض فقرات الإستبيان بشكل عشوائي وليس بالترتيب بالنسبة لفقرات الاستبانة للمتغيرات التنظيمية(الاداء الوظيفي الاتصال التنظيمي) ؛ كل ذلك من أجل الوصول إلى إستجابات حقيقة من قبل العمال الحماية المدنية و تجعل النتائج المحصل عليها حقيقة غير مشكوك فيها ، هذه النتائج التي تعرض على المعالجة الإحصائية قصد الوصول إلى إجابات وتفسيرات علمية لتساؤلات الدراسة الحالية ، ومن بين تقنيات المعالجة الإحصائية إستخدام الأساليب الإحصائية التي تتوافق وفرضيات الدراسة . وفيما يلي عرض لمختلف الأساليب المستخدمة .

إجراءات الدراسة الميدانية

2-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

إن الأساليب الإحصائية هي إحدى الدعائم الرئيسية التي تقوم عليها الطريقة العلمية في بحثنا في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، ومن بين الأساليب الإحصائية التي تم الإعتماد عليها في معالجة نتائج الدراسة الأساسية منها :

- وتمت الإستعانة للمعالجة إحصائيا بنظام (spss) النسخة (20) وهو برنامج التحليل الإحصائي يستعمل لإدخال البيانات وإجراء الحسابات الإحصائية عليها ، و إستخراج البيانات الإحصائية مستعملا قوائم حوار لتنتج جميع خطوات العمل إلى أن يتم إستخراج النتائج الموجودة ؛ وهذا ما تم العمل به للوصول إلى نتائج ، من خلالها يمكن تفسير ظاهرة الحوادث العمل وإعطاءها دلالات حقيقية بناء على فرضيات الدراسة الحالية ، وقد تمثلت في الآتي :

(1) المتوسط الحسابي : وهو أحد مقاييس النزعة المركزية وهذا لحساب المتوسط الحسابي ، وتم أيضا إستخدام الإنحراف المعياري ، وهو من مقاييس التشتت.

(2) إختبار "ت" لعينتين مستقلتين : هو أسلوب إحصائي برامتري يدرس دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين ، وهذا للتوصل لدلالة الفروق بين درجات المجموعة الدنيا ودرجات المجموعة العليا لأفراد عينة الدراسة الإستطلاعية ، كما تم إستخدامها للكشف عن الفروق بين الواقعيين والغير واقعيين في حوادث العمل.

(4) معامل ألفا كرومباخ : للتأكد من ثبات المقياس المستخدم من الدراسة.

إجراءات الدراسة الميدانية

5) تحليل التباين المتعدد : هو أسلوب إحصائي برامتري يدرس دلالة الفروق بين مجموعتين أو أكثر في متغير .

خلاصة الفصل :

بعد تناول الدراسة الحالية من خلال التراث النظري والدراسات السابقة تم الانتقال إلى الجانب الميداني من خلال الخطوة التي تعد من أهم الخطوات والتي تقوم بدراسة أولية على عينة الدراسة الحالية و تسمى بالدراسة الإستطلاعية ، من خلال وصف الأداة المستخدمة للدراسة مع التحقق من بعض الخصائص السيكومترية منها الصدق والثبات ، وتبين أن الأداة كانت على قدر من الصدق و الثبات أما بالنسبة للدراسة الأساسية تم تناول المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي المقارن ، بالإضافة إلى وصف الأداة المصممة لقياس الاداء الوظيفي والتي تضمنت بعدين (الجهد و القدرات - ادراك المهام او الدور) و استعانة بأداة لقياس الاتصال التنظيمي والتي تضمنت بعدين (الاتصال الصاعد - الاتصال النازل) ،تضمن كل بعد مجموعة من الفقرات ؛ عرض للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وتتمثل في:

(المتوسط الحسابي ، الإنحراف المعياري ، وإختبار "ت" لعينتين مستقلتين ، تحليل التباين الأحادي) وذلك بعد التأكد من صدق وثبات أداة القياس ، وفي الفصل الموالي سيتم عرض وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها

إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج الدراسة :

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية العامة
- 2- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
- 3- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية

خلاصة الفصل

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد :

بعدما تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة الأساسية وجمع البيانات والحصول على النتائج النهائية وتلخيصها وعرضها في جداول إحصائية ثم معالجتها عن طريق بعض الأساليب الإحصائية منها إختبار " ت " لدلالة الفروق بين متوسطي عينتين وتحليل التباين متعدد كما هو موضح في الفصل السابق سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المحصل عليها بدءا من الفرضية العامة وكان ذلك على النحو التالي :

1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية العامة :

والتي تنص على مايلي : "هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) " ، ولتحقق من هذه الفرضية تم إستخدام الأسلوب الإحصائي البرامتري " T Test " ، وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم (09) : يوضح نتائج فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي- الاتصال التنظيمي) لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة :

المصدر	مجموع	درجة الحرية	مربوع	قيمة	مستوى	حجم التأثير
	المربعات		المتوسطات	ف	الدلالة	

عرض وتحليل نتائج الدراسة

0.24	0.71	0.84	0.20	38	7.63	النموذج التفصيلي المصحح
0.24	0.71	0.84	0.20	38	7.63	حوادث العمل - متغيرات تنظيمية
/	/	/	0.23	101	23.91	الخطأ
/	/	/		140	284.00	المجموع
/	/	/		139	31.54	المجموع المصحح

يلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة "ف" بلغت (0.24) وهي غير دالة عند 0.01 ، ومنه فإن المجموعات غير متجانسة ، وبالتالي لا نقبل فرضية البحث والتي تنص على أنه >> توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية<<، ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه >> لا توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية <.

عرض وتحليل نتائج الدراسة

عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الأولى :

والتي تنص على مايلي : "هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات

تنظيمية

(الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن " ، ولتحقق من هذه الفرضية تم

إستخدام تحليل تباين متعدد. وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم (10) : يوضح نتائج فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات

تنظيمية

(الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن لدى العمال الحماية المدنية بمدينة

ورقلة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربوع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة	حجم التأثير
النموذج التفاعلي المصحح	15.57	42	103.36	1.85	0.01	0.49
حوادث و متغيرات يعزى السن	15.57	42	103.36	1.85	0.01	0.49
الخطأ	19.41	97	45.34	/	/	/
المجموع	69.00	140	/	/	/	/
المجموع المصحح	34.99	139	/	/	/	/

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة "ف" بلغت (1.85) وهي دالة عند 0.01، ومنه فإن المجموعات متجانسة، وبالتالي نقبل فرضية البحث والتي تنص على أنه >> توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن <<، ونفرض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه >> لا توجد فروق

عرض وتحليل نتائج الدراسة

في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن < .

نرى من خلاله أن جدول ان هناك تفاعل بين حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن ، كما اسفرت نتائج الدراسة التي توصلت إليها " سهيلة محمد" حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، مقال في مجلة دمشق ، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن.

1- عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية :

والتي تنص على مايلي : "هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية " .

ولتحقق من هذه الفرضية تم استخدام تحليل تباين متعدد. وتم التوصل إلى النتائج المبينة في

الجدول التالي :

جدول رقم (11) : يوضح نتائج فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات

تنظيمية

عرض وتحليل نتائج الدراسة

(الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية لدى العمال الحماية المدنية بمدينة

ورقلة.

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربوع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة	حجم التأثير
النموذج التفاعلي المصحح	15.57	42	102.28	1.85	0.01	0.49
حوادث و متغيرات يعزى السن	15.57	42	102.28	1.85	0.01	0.49
الخطأ	19.41	97	44.88	/	/	/

عرض وتحليل نتائج الدراسة

/	/	/	/	140	69.00	المجموع
/	/	/	/	139	34.99	المجموع المصحح

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن قيمة "ف" بلغت (1.85) وهي دالة عند 0.01 ، ومنه فإن المجموعات متجانسة ، وبالتالي نقبل فرضية البحث والتي تنص على أنه >> توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية <<، ونفرض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه >> لا توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية .

نرى من خلاله أن جدول ان هناك تفاعل بين حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية ، كما اسفرت نتائج الدراسة التي توصلت إليها " سهيلة محمد" حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، مقال في مجلة دمشق، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية.

خلاصة الفصل :

عرض وتحليل نتائج الدراسة

بعد التطرق في الفصل السابق إلى الإجراءات الميدانية وبعد جمع البيانات عن طريق الأداة المستخدمة في القياس وتبويب البيانات المحصل عليها في جداول ومعالجتها من خلال بعض الأساليب الإحصائية ؛ تم تخصيص هذا الفصل لعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها بحيث تم نرفض الفرضية العامة التي تنص على ما يلي : " هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) " ؛ بينما بالنسبة للفرضيتين الجزئيتين الأولى والثانية تم قبولهما ، وسوف يكون في الفصل الموالي تفسير ومناقشة النتائج المحصل عليها وفق الجانب النظري والدراسات السابقة ؛ بالإضافة إلى بعض المعلومات التي جمعها من خلال مقابلة بعض العمال من حماية المدنية .

الفصل السادس : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تعميد

- 1- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية العامة
- 2- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
- 3- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية

خلاصة الفصل

مناقشة

وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد :

بعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً وعرضها وتحليلها ، سيتم في هذا الفصل تفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها، ولعل الهدف الرئيسي لأي دراسة هو الوصول إلى تفسير الظواهر والحقائق المختلفة موضوع الدراسة وفيما يلي مناقشة وتفسير كل فرضية من فرضيات الدراسة بدءاً بالفرضية العامة

1- مناقشة وتفسير الفرضية العامة :

وتنص الفرضية العامة على ما يلي : " هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) " .

وقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية الموضحة في الجدول رقم(09)بعد المعالجة الإحصائية باستخدام (إختبار ت) ؛ بحيث توصلت الدراسة الحالية إلى أن لا توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي)؛ وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية العامة المتبناة في الدراسة الحالية والتي نصت على أن توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية بورقلة؛ وما يبرر ان هناك متغيرات تنظيمية اخرى ،قد تسبب في الوقوع في الحوادث العمل وتخلق عدة مشكلات في التنظيمات او في بيئة العمل ، سواء الداخلية او الخارجية

مناقشة

وتفسير نتائج الدراسة

ولعل من بين هذه المشكلات التي قد تخلق في بيئة العمل هي : مشكلة التغيب عن العمل والتمارض، وكثرة الشكاوي ونشوب صراعات داخلية بين مختلف الفئات العمالية ، ولعل من المشكلات التي لم يهتم لها العديد من المسؤولين هي "ظاهرة حوادث عمل " وهي ظاهرة المتفشية في المنظمات وقد ايضا تهدد المورد البشري ،فسلامة العامل من سلامة المنظمة . ووقوعه في مثل هذه الحوادث كفيل بجعله يغادر المنظمة او يلجأ الى التغيب والتمارض و التقاعس على العمل للحفاظ على نفسه من اخطار التي تهدد حياته وتهدد تكييفه المهني ، نظرا على انها المشكلة الاكثر بروزا وتحديدا ووضوحا وخطورة على العامل .

وهذا ما تمت ملاحظته من خلال الباحثة اثناء اجرائها للدراسة ،على ان هناك مجموعة من العمال يتغيبون و يتسربون من اماكن عملهم وذلك نتيجة خطورة وطبيعة عملهم ، و ايضا المهام والمسؤوليات المنوطة بهم ، و تتعدى خطورة عملهم في بيئة العمل الى خارج العمل والتصادم مع المجتمع .

ومن هنا قد تتعدد الاسباب والعوامل المؤدية للحوادث العمل.

وفي الأخير نشير إلى أن الدراسة الحالية من خلال النتائج المتحصل عليها ؛ تم الوصول إلى أن عدم قبول الفرضية العامة التي تنص على توجد فروق في حوادث العمل تعزى المتغيرات التنظيمية لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة ، ويعود ذلك إلى خوف العمال من مخاطر التي يواجهونها .

2- مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى :

و تتنص الفرضية الجزئية الأولى على مايلي : "هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) ومتغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن".

من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (10) أنه تم قبول الفرضية الجزئية الأولى بعد المعالجة الإحصائية بالأسلوب الإحصائي تحليل تباين متعدد لدراسة دلالة الفروق بين عدة مجموعات الموضحة في الجدول رقم (10) حيث قدرت قيمة "ف" المحسوبة والمقدرة ب(1.85) ؛ وعليه تم قبول الفرضية ، بهذا فقد دلت النتائج عن وجود فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) ومتغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) تبعا لمتغير السن لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سهيلة محمد" حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، مقال في مجلة دمشق ، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير السن ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة تيفن Tiffin، والتي بينت أن العامل صغير السن يتورط في نسبة كبيرة من الحوادث.

مناقشة

وتفسير نتائج الدراسة

وتختلف ايضا هذه النتيجة مع دراسة شروسبري Shra & Sbare والتي أشارت إلى أن العمال كبار السن أكثر تعرضاً للإصابة ، وذلك نظراً لتعودهم على المخاطر فيقل تبعاً لذلك حذرهم، وهذا ما يبين ان حوادث تتأثر بمرحلة عمرية معينة وهي مرحلة الاقل من 35 سنة وهذا يعود لقلّة خبرتهم وحنكاتهم في تأدية مهامهم بشكل رئيسي،وفقا لمل تمت ملاحظته عند مقابلة العاملين،والتي يتعرض لها العامل من خلالها للإصابة بحادثة العمل،وذلك لصعوبة الماهم المنوطة بهم كما نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة العمال الذين تتراوح اعمارهم ما بين (19-35) هم الاكثر عرضة للوقوع في حوادث عمل وذلك لخطورة المواقف التي قد تصيبهم اثناء تأدية مهامهم.

3- مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية :

و تنص الفرضية الجزئية الثانية على مايلي : " هناك فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع (ومتغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية".

من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (11) أنه تم قبول الفرضية أي أنه : " توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) ومتغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى عمال حماية مدنية بورقلة تبعا لمتغير الاقدمية " ؛ وفي الدراسة الحالية اوضحت وجود فروق لصالح من هم قلة خبرة في العمل ، وهم اكثر تعرضا للحوادث .

مناقشة

وتفسير نتائج الدراسة

وتختلف ايضا هذه النتيجة مع دراسة سهيلة محمد" حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، مقال في مجلة دمشق ، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) يعزى متغير الاقدمية ، والتي اسفرت ان الحوادث تركزت بعد خدمة 26 عاما ، وهنا العامل قد اصابه التعب والإنهاك وتقدم بالسن .

فالعامل الذي عمل مدة 26 او 30 عاما غالبا هو فرد في حدود الخمسين من العمر ، وربما اكثر من ذلك ، وبالتالي فان الخبرة التي اكتسبها الفرد لا تعود كافية لحمايته من التعرض للأخطار ، اما بالنسبة للملاحظات التي تمت ملاحظتها عند مقابلة العمال ان الافراد الذين اصابوا بحوادث العمل كانت مدة عملهم لا تتجاوز 9 سنوات .

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية من خلال الفرضيات المطروحة في الدراسة ؛ حيث خلصت نتائج الدراسة إلى رفض الفرضية العامة والتي تؤكد لا توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي)؛ وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية العامة المتبناة في الدراسة الحالية والتي نصت على أن توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى عمال الحماية المدنية بورقلة، بينما الفرضية الجزئية الأولى فقد تم قبولها أي أنه توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) ومتغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) تبعا لمتغير السن"، كذلك الفرضية الجزئية الثانية تم قبولها أي

مناقشة

وتفسير نتائج الدراسة

أنه : توجد فروق في حوادث العمل (وقوع - وعدم وقوع) ومتغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) تبعا لمتغير الاقدمية"، لدى عمال حماية مدنية بورقلة .

الإستنتاج العام

الإستنتاج العام :

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على درجة الوقوع وعدم الوقوع في حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة.

وبعد إثراء متغيرات الدراسة نظريا وجمع البيانات وتحليلها ، بتطبيق الأداة المصممة لجمع البيانات على عينة الدراسة الإستطلاعية المكونة من (30) عامل ، لتأكد من بعض الخصائص السيكومترية للأداة ومدى صلاحيتها للدراسة ؛ تم التوصل إلى صدق وثبات الأداة ، ليكون فيما بعد تطبيقها على أفراد عينة الدراسة الأساسية المكونة من (140) عامل من الحماية المدنية بورقلة ، وتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وصولا إلى تفسيرها ومناقشتها على ضوء ما توفر من دراسات سابقة وجانب نظري وكذا بعض المعلومات المقدمة من طرف بعض العمال ؛ بحيث توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في حوادث عمل (وقوع وعدم وقوع) يعزى متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة.
- توجد فروق دالة إحصائية في حوادث عمل (وقوع وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي - الاتصال التنظيمي) لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة تبعا لمتغير السن .

الإستنتاج العام

- توجد فروق دالة إحصائيا في حوادث عمل (وقوع وعدم وقوع) و متغيرات تنظيمية (الاداء الوظيفي -

الاتصال التنظيمي) لدى العمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة تبعا لمتغير الاقدمية .

من خلال ما سبق نستنتج أن كل إفتراضات الدراسة الحالية الثلاث الفرضية العامة والفرضيتين

الجزئيتين تم التحقق منهم ، بعد ما تم التأكد منهم إحصائيا ، بحيث تبين أن الفرضية العامة لم تتحقق ؛ في

حين الفرضيتين الجزئيتين تحققها وتم قبولهما ، لكن يبقى هناك عامل أساسي وضحته الدراسة الحالية وهو

أن حوادث عمل تؤثر بشكل كبير في سلوكات العمال ومفهومهم للعمل وحتى نظرتهم للحياة والمستقبل وذلك

نتيجة لتخوفهم من خطر الموت .

المقترحات :

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية ، يمكن تقديم بعض التوصيات والتي يُأمل أن تُسهم في تحسين سلوك العاملين داخل المؤسسات بصفة خاصة ، ولكل العاملين في باقي المؤسسات بصفة عامة ، ليكون أكثر فعالية مما سينعكس إيجابا على العمال والمؤسسات على حد سواء، وأن تسهم في إجراء البحوث مستقبلا حول موضوع الحوادث العمل ، وتبقى الدراسة الحالية على شكل دراسات وأبحاث سابقة للبحوث والدراسات اللاحقة ، أنه مازال خصبا للدراسة و البحث ، وبخاصة في مجتمعنا ، وبناءا على ذلك يمكن أن نقدم بعض الإقتراحات وهي كالتالي :

1- إجراء المزيد من الدراسات في قطاعات أخرى ، بإستخدام متغيرات وعوامل متعددة لتدعيم

وتعميق هذه النتائج.

2- إجراء دراسة حول موضوع حوادث العمل باقتراح متغيرات تصنيفية مغايرة.

3- توصي الدراسة الحالية اجراء دورات تكوينية لتجنب حوادث العمل ، والتقليل منها .

4- توصي الدراسة الحالية تحسين ظروف وبيئة العمل.

5- توصي الدراسة الحالية بضرورة فتح المجال امام الباحثين داخل المؤسسة للخصوص اكثر في

ظاهرة الحوادث العمل .

6- توصي الدراسة الحالية اتخاذ الوسائل والخطوات لتوجيه اهتمام العمال للوقاية وتدريب العمال عليها .

7- توصي الدراسة الحالية إلى الإهتمام المتزايد بالعنصر والمورد البشري ، وذلك لأهمية وصعوبة الاعمال والمهام الموكلة اليه ، وهذا ما يؤكد على ضرورة توفير الأخصائيين النفسانيين ، خصوصا تخصص علم النفس العمل والتنظيم إلى جانب أعضاء الفريق من أخصائيين عياديين وأطباء ومسؤوليين.

8- كما تقترح الكفل بالمصابين بحوادث العمل ماديا ومعنويا ، للحفاظ على العنصر البشري وبقائه بالمنظمة.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

اولا: الكتب :

1. احمد عزت راجح . (1971) ، علم النفس الصناعي، ب د، دار القومية للطباعة والنشر : مصر.
2. احمد ماهر.(1997) ، السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات، ط 6، دار الجامعية ، الاسكندرية.
3. برير كامل ، (1997)، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، بيروت.
4. بشير صالح الرشيدي . (2000) ، مناهج البحث التربوي ، ط 1 ، دار الكاتب الحديث : القاهرة .
5. بشير معمريه . (2007) ، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، ج 1 ، منشورات الحبر: الجزائر .
6. حسن راوية (2003)، إدارة الموارد البشرية - رؤيا مستقبليا،الدار الجامعية، الاسكندرية.
7. خضير كاظم .(2002)، السلوك التنظيمي، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع : عمان.
8. راشد محمد القحطاني . (2007) حوادث و إصابات العمل، مؤتمر الصحة و السلامة المهنية، الرياض.

قائمة المراجع

9. رمضان السيد. (1971)، حوادث العمل في ضوء علم النفس، ب د ، دار المعارف، مصر.
10. عبد الحفيظ المقدم . (2003) ، الإحصاء والقياس النفسي والتريوي ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية : الجزائر .
11. عبد القادر كراجة .(1997)،القياس والتقويم في علم النفس، ط 1 ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان .
12. عباس محمد عوض . (1999) ، علم النفس الإحصائي ، د ط ، دار المعرفة الجامعية ، إسكندرية ، مصر.
13. عمر محمد تومي الشبلي.(1988) ، علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس.
14. محمد بهجت كشك.(1993) الاتصال ووسائله في الخدمة الاجتماعية،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
15. محمد حافظ الحجازي .(2008) ،إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دارالوفاء لطباعة والنشر، ب د.
16. محمد راوية . (2001) ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، د ط ، دار الجامعة لنشر والتوزيع ، القاهرة .
17. محمد سعيد انور سلطان .(2003)،السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة،الاسكندرية.

قائمة المراجع

18. محمود سلمان العميان (2008)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

19. منال هلال المزاهرة ، (2012)، نظريات الاتصال . ط1 . دار المسيرة . عمان .

20. مازن سلوى .(1989)، اصابات العمل -تحليل اجتماعي، ب ط، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة.

ثانيا : المجلات والرسائل والمعاجم:

21. أ/ المجلات :

22. سهيلة محمد. (2010) ، حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية "

دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة

طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 04

23. عبد المليك مزهودة. (2001) ، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم،مجلة العلوم

الانسانية، نوفمبر، العدد(1).

ب / الرسائل الجامعية:

قائمة المراجع

24. قارئ بلقيس عبد الرحمان.(2005)، المحاور الأساسية لثقافة المنظمة وعلاقتها بالأداء،

رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة .

25. عادل عشي. (2002)، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية قياس وتقييم، رسالة ماجستير، معهد

الاقتصاد، جامعة بسكرة،.

26. ناصر محمد بن عقيل. (2006)، العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، دراسة

تطبيقية ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض .

ج / المعاجم:

27. منير حجاب.(2004)، المعجم الإعلامي، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة .

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية:

28- Alex muchielli .(2001):les science de l'information et de la communication ,édition hachette,paris.

رابعا : مواقع الأترنت :

29/http://www.pathways.cu.edu.eg/subpages/downloads/ResearchAr_Chapte_r3.pdf10:40 بتاريخ 2018/05/10 على الساعة .





جامعة

قاصدي

مرباح

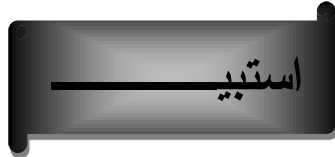
ورقطة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم



أخي رجل الحماية :

املاً المعلومات التالية :

السن: / الأقدمية:

هل تعرضت لحدث عمل ؟ نعم لا

تحية طيبة وبعد :

تقوم الطالبة بدراسة تهدف لإعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وقد صممت هذه الاستبانة لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة يرجى الإجابة عن فقراتها شاكرين تعاونكم ، ومؤكدين لك بأن المعلومات التي ستقدمها لنا لا تستخدم إلا للبحث العلمي فقط.

ضع العلامة (X) في الاختيار الذي ينطبق عليك (اختيار واحد فقط) .

ارجوا أن لا تترك أي فقرة دون اختيار.

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	البنود
					1- ابذل قصارى جهدي في انجاز المهام المسندة الي
					2- احرص على تحسين مستوى ادائي
					3- تكلفني بالعديد من الواجبات أسهم في إنخفاض مستوى انجاز مهام الوظيفة
					4- تؤثر القيم الساندة في بيئة العمل على جودة الأداء الوظيفي
					5- اراعي التوقيت المطلوب لأداء واجباتي ومهامي

وشكرا على تعاونكم

					6- أشعر أنني اعمل في مكان المناسب لمؤهلاتي وخبرتي
					7- أشعر أن مكان العمل يوفر لي الراحة التامة للأداء مهام
					8- أفكر في الحلول المختلفة للمشاكل التي تواجهني خلال أداء عمل
					9- ناقش مع زملائي العمل بهدف تحسين الأداء
					10- أقوم بأداء الأعمال الموكلة إلي في وقتها بدون تأخير
					11- تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها
					12- تخطط مسبقاً للوصول الى الاداء الجيد

البيانات					
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	
					1- تتلقى الاوامر من الادارة عن طريق المشرف المباشر
					2- تعتبر الاجتماعات احد وسائل الاتصال الفعالة لإيصال التعليمات اليك
					3- تتصل الادارة بك خلال فترات منتظمة اثناء ادائك لعملك

				4- كثيرا ما تتصل الادارة بك بهدف تقديم قرارات للتنفيذ فقط
				5- احيانا تلجا الادارة اليك لطلب راىك حول مسائل تخص عملك
				6- تصلك المعلومات من طرف الادارة في الوقت المناسب
				7- المعلومات المقدمة من طرف الادارة تفهم بسهولة
				8- البرامج التكوينية داخل مؤسستك تساعدك على اداء عملك بكفاءة
				9- المحادثة الشفوية مع المشرف المباشر تساعدك على الدقة في اداء عملك
				10- الهاتف وسيلة من وسائل اتصال الادارة بك
				11- لا تجد صعوبة في الاتصال بالإدارة
				12- الادارة مهتمة باستقبال العمال للاستماع الى شكاويهم
				13- تفضل المقابلة الفردية مع المدير لطرح مشاكل عملك
				14- تشارك في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة
				15- تستغل اجتماعك بالإدارة للتحسيس بصعوبة عملك

Group Statistics

VAR00006	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001 +	10	55.0000	2.00000	.63246
VAR00001 -	10	47.1000	5.13052	1.62241
VAR00005 +	10	67.8000	1.81353	.57349
VAR00005 -	10	58.1000	6.98331	2.20832

الطرفية الاتصال التنظيمي:

الملحق رقم (02) يوضح صدق المقارنة

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	Df
VAR00001 Equal variances assumed	6.075	.024	4.537	18
VAR00001 Equal variances not assumed			4.537	11.674
VAR00005 Equal variances assumed	8.077	.011	4.251	18
VAR00005 Equal variances not assumed			4.251	10.208

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

تطالعية

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.574
		N of Items	8 ^a
	Part 2	Value	.712

الملحق رقم (03) يوضح ثبات ألفا كرومباخ:

نتائج صدق والثبات للدراسة الإستطلاعية

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

		N of Items	7 ^b
Total N of Items			15
Correlation Between Forms			.389
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.560
	Unequal Length		.561
Guttman Split-Half Coefficient			.551

الملحق رقم (06) يوضح التجزئة النصفية:

الملحق رقم (02) يوضح صدق المقارنة الطرفية الاداء الوظيفي:



Group Statistics

VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001 1.00	10	47.1000	5.13052	1.62241
2.00	10	55.0000	2.00000	.63246

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	T	Df
VAR00001 Equal variances assumed	6.075	.024	4.537	18
Equal variances not assumed			4.537	11.674

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Part 1	Value	.574
	N of Items	8 ^a

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	12

الملحق رقم (03) يوضح ثبات ألفا كرومباخ:

نتائج صدق والثبات للدراسة الإستطلاعية

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

	Value	.712
Part 2	N of Items	7 ^b
	Total N of Items	15
	Correlation Between Forms	.389
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.560
	Unequal Length	.561
	Guttman Split-Half Coefficient	.551

الملحق رقم (06) يوضح التجزئة النصفية:

نتائج الفرضية العامة

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: accident

Source	Type II Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7.631 ^a	38	.201	.848	.713
Intercept	252.457	1	252.457	1066.338	.000
porfermense * cominécation	7.631	38	.201	.848	.713
Error	23.912	101	.237		

نتائج الفرضية العامة

Total	284.000	140			
Corrected Total	31.543	139			

الملحق رقم (06) يوضح نتائج الفرضية العامة:

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: accident

Source	Partial Eta Squared
Corrected Model	.242 ^a
Intercept	.913
porfermense * cominécation	.242
Error	
Total	

نتائج الفرضية العامة

Corrected Total

نتائج الفرضية الجزئية الاولى

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F
Corrected Model	Age	4341.397 ^a	42	103.367	2.279
	cominication	15.578 ^b	42	.371	1.853
Intercept	Age	99923.285	1	99923.285	2203.468
	cominication	23.202	1	23.202	115.924
porfermense * accident	Age	4341.397	42	103.367	2.279
	cominication	15.578	42	.371	1.853
Error	Age	4398.775	97	45.348	
	cominication	19.415	97	.200	

نتائج الفرضية الجزئية الاولى

Total	Age	181362.000	140		
	cominication	69.000	140		
Corrected Total	Age	8740.171	139		
	cominication	34.993	139		

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	Age	.000 ^a	.497
	Cominication	.007 ^b	.445
Intercept	Age	.000	.958
	Cominication	.000	.544
porfermense * accident	Age	.000	.497
	Cominication	.007	.445
Error	Age		
	Cominication		

نتائج الفرضية الجزئية الاولى

Total	Age		
	Cominication		
Corrected Total	Age		
	Cominication		

نتائج الفرضية الجزئية الاولى

نتائج الفرضية الجزئية الثانية

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	Cominication	.007 ^a	.445
	Aunceanté	.000 ^b	.497
Intercept	Cominication	.000	.544
	Aunceanté	.000	.701
porfermense * accident	Cominication	.007	.445
	Aunceanté	.000	.497
Error	Cominication		
	Aunceanté		

نتائج الفرضية الجزئية الثانية

Total	Cominication		
	Aunceanté		
Corrected Total	Cominication		
	Aunceanté		

نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نتائج الفرضية الجزئية الثانية

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Corrected Model	Cominication	15.578a	42	.371	1.853
	Aunceanté	4295.917b	42	102.284	2.279
Intercept	Cominication	23.202	1	23.202	115.924
	Aunceanté	10228.106	1	10228.106	227.891
porfermense * accident	Cominication	15.578	42	.371	1.853
	Aunceanté	4295.917	42	102.284	2.279
Error	Cominication	19.415	97	.200	
	Aunceanté	4353.507	97	44.882	

نتائج الفرضية الجزئية الثانية

Total	Cominication	69.000	140		
	Aunceanté	26641.470	140		
Corrected Total	Cominication	34.993	139		
	Aunceanté	8649.424	139		

نتائج الفرضية الجزئية الثانية