جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مكـ ماستر أكاديمي

الميدان: العلـوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب: قسوم منال

بعنـــوان:

إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك

دراسة ميدانية بقاعدة الأنابيب والتنقيب توقرت التابعة لسونطراك

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
خميسي عبد العزيز	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
تخة خديجة	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
حجاج عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2026/2025

الإهـــــداء

أن كأن الإهداء يعبر عن الوفاء فالإهداء الأكبر إلى مشجع الخلق على العلم نبينا محمد عليه الصلاة والسلام لتستوقف أناملي التي تحيط بالقلم الذي أعياه الحزن والفرح مع حزن على فراق الأحبة وأهل العلم ومشارق التألق وفرح لنيل الشهادة التي هي ثمرة أقطفها بعد جهد، فأقول:

إلى من لا كلّ ولا ملّ عطاءه ليقدم لنا لحظة سعادة ومهد لي طريق العلم " والدي العزيز" رفيق دربي

إلى من كانت ولازالت ولا تزال رمزا للحب ونبعا للحنان بلسما للشفاء " والدتي الغالية"

إلى الشموع التي تنير ظلمة حياتي، إلى من اكتسب بهم قوة لا حدود لها إخوتي " سعيد، دليلة، ياسين، أمنة، باسم"

وإلى من كأن السند والعطاء ولم يدخرا جهدا في مساعدتي لن أقول لك شكرا بل سأعيش الشكر معك دائما خطيبي

وإلى الأخ الذي لم تده لي أمي مصعب

إلى من كانوا برفقتي ومصاحبتي اثناء دراستي صديقاتي

قسوم منال

شكر وتقدير

نحمد الله ذو الفضل العظيم الذي ألهمنا الصبر مدة الدراسة ثم في أنجاز هذا العمل المتواضع

كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان إلى الأستاذة المشرفة " تخة خديجة" على توجيهاتها ونصائحها في أنجاز هذه المذكرة

الشكر الجزيل لكل من علمنا حرفا وزودنا بعلم طيلة مسيرتنا الدراسية من مرحلة التعليم الابتدائي إلى دكاترة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	I
شكر وتقدير	II
فهرس المحتويات	III
فهرس الجداول	IV
فهرس الأشكال	V
فهرس الملاحق	VI
ملخص الدراسة	VII
مقدمة	**1**
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
1. مشكلة الدراسة	**06**
2. أهمية الدراسة	**12**
3. أهداف الدراسة	**13**
4. التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة	**13**
5. حدود الدراسة	**14**
الفصل الثاني: حوادث العمل والسلوكيات المسببة لها	
تمهيد	**16**
أولا: حوادث العمل	**17**
1. تعريف حوادث العمل	**17**
2. أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل	**18**
3. أسباب حوادث العمل	**21**
4. عناصر حوادث العمل	**26**
5. أنواع حوادث العمل	**29**
6. محددات حوادث العمل	**32**
7. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل	**36**
ثأنيا: السلوكيات المسببة لحوادث العمل	**38**
1. الإجهاد الناتج عن العمل	**38**
2. نقص التدريب	**39**
3. السرعة الحركية والسرعة الإدراكية	**40**
4. الدافعية	**40**
5. قبول المخاطر	**41**
6. ضعف الرقابة والتفتيش	**42**
7. سوء الاختيار المهني	**42**

فهرس المحتويات

ـ خلاصة	44
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية	
ـ تمهيد	44
1. منهج الدراسة	44
2. مجتمع الدراسة	45
3. أداة الدراسة	45
أولا: الدراسة الاستطلاعية	46
1. أهداف الدراسة الاستطلاعية	46
2. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية	47
3. بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	47
ثانيا: الدراسة الأساسية	51
1. وصف عينة الدراسة الأساسية	52
2. وصف أداة الدراسة الأساسية	54
3. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية	54
4. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة	55
ـ خلاصة	56
الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
ـ تمهيد	57
اختبار اعتدالية البيانات الخاصة بأداة الدراسة	57
1. عرض و مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول	58
2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني	62
3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثالث	64
4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الرابع	66
ـ الاستنتاج العام	69
ـ قائمة المصادر والمراجع	70
ـ الملاحق	75

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة الجدول
(01)	يوضح كل نظرية وعلى ماذا تركز	20
(02)	يوضح متوسط خسائر بريطانيا والولايات في الحرب والصناعة	30
(03)	نسبة صدق المحكمين لأداة الدراسة	48
(04)	صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة	49
(05)	صدق الأنساق الداخلي بين البعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة	50
(06)	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة	51
(07)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والتنظيمية	53
(08)	اختبار الاعتدالية توزيع بيانات أداة الدراسة	57
(09)	نتائج اختبار لعينة واحدة لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على أداة الدراسة	59
(10)	يوضح دلالة الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد العينة تبعا لمتغير الاقدمية في العمل	63
(11)	يوضح دلالة الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد العينة تبعا لمتغير العمر	65
(12)	يوضح دلالة الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد العينة تبعا لمتغير الدورات التدريبية	67

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	صفحة الشكل
(01)	يلخص أسباب حوادث العمل	26
(02)	يوضح نموذج جيبسون والآخرون	38
(03)	يوضح أهمية التدريب في العمل	39
(04)	يوضح التوزيع الاعتدالي لبيانات أداة الدراسة	58

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوأن الملحق	صفحة الملحق
(01)	الاستبيان الموزع على أفراد العينة	75
(02)	نتائج الدراسة الاستطلاعية	78
(03)	نتائج الدراسة الأساسية	99

ـــ ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب بولاية توقرت، وكذا الكشف عن الفروق في إدراكهم للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل حسب بعض الممتغيرات الشخصية والتنظيمية (العمر، الاقدمية، الدورات التدريبية)، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، ولغرض تحقيق اهداف الدراسة تم بناء استبيان السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل، وبعد التأكد من صلاحية الأداة من خلال خصائصها السيكومترية، تم تطبيقها على عينة متكونة من (67) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

_ مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب مرتفع.

_ لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك قاعدة الأنابيبوالتنقيب تبعا لمتغير الاقدمية.

_ لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك قاعدة الأنابيبوالتنقيب تبعا لمتغير العمر.

_ لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب تبعا لمتغير الدورات التدريبية.

Study Summary:

The present study aimed to examine the level of awareness regarding unsafe behaviors that lead to occupational accidents among workers at Sonatrach – Pipeline and Drilling Base in Touggourt Province. It also sought to explore the differences in their perception of these unsafe behaviors based on certain personal and organizational variables, namely: age, seniority, and participation in training courses.

The descriptive research method was employed to achieve the objectives of the study.

To this end, a questionnaire was developed to assess unsafe behaviors contributing to workplace accidents. After verifying the instrument's validity through its psychometric properties, it was administered to a randomly selected sample consisting of 67 workers.

The study reached the following conclusions:

- The level of awareness of unsafe behaviors that cause occupational accidents among workers at Sonatrach – Pipeline and Drilling Base is high.
- There are no statistically significant differences in the perception of unsafe behaviors that lead to occupational accidents among workers based on the variable of seniority.
- There are no statistically significant differences in the perception of unsafe behaviors that lead to occupational accidents among workers based on the variable of age.
- There are no statistically significant differences in the perception of unsafe behaviors that lead to occupational accidents among workers based on the variable of training courses.

مقدمة

ـــ مقدمة:

تواجه مختلف المؤسسات خاصة الصناعية منها العديد من المشاكل والتحديات التي تؤثر على استمراريتها وكفاءتها في الميدان الصناعي، إذ تأتي مشكلة حوادث العمل في مقدمة هذه التحديات، نظرا لما لها من آثار خطيرة على صحة العمال النفسية والجسدية وسيرورة الانتاج للمؤسسة، ونظرا لتعدد أنواع الحوادث بمثل هذه البيئات وتنوع مصادرها الأمر الذي يستوجب اتخاذ تدابير وقائية فعالة تهدف إلى حماية صحة وسلامة العمال وضمان استمرارية الانتاج بأعلى مستويات الكفاءة ة والأمان.

ونظرا لآثار السلبية التي تخلفها حوادث العمل على العمال والمؤسسة نجد أنها " من الموضوعات الهامة التي اهتم بها علماء النفس والاجتماع في الصناعة (جودي.2018. ص251)، بحيث درسوها من جوانب مختلفة بهدف الوصول إلى بعض الحلول التي تقلص من هذه الظاهرة، فقد ساهمت بحد كبير في الكشف عن أهم أسبابها التي من شأنها أن تقود إلى الوقوع في حوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية وبقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلف من خسائر بشرية ومادية. (بن تهامي.2020. ص1).

ولقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل إلى أن العامل البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث، كونه العنصر الفعال والأساسي في تسيير هذه المؤسسات، لذا فأن نجاح أي مؤسسة أو فشلها يعتمد بالدرجة الأولى على العنصر البشري، وهذا لأن الآلات والتقنيات مهما تطورت لا يمكنها التفكير أو اتخاذ قرارات مبنية على قيم ومعايير أخلاقية أو اجتماعية كما يفعل الإنسان(مولاي.2018. ص251)، وعليه فالحوادث المهنية لا تقتصر فقط على سن القوانين وتوفير الوسائل التقنية للحماية، بل ترتبط بالدرجة الأولى بسلوك الأفراد ومدى وإدراكهم بالمخاطر البيئية في العمل. أي وعي العمال بالتصرفات اليومية التي من شأنها أن تقيهم من حوادث العمل.

حيث تزداد خطورة وآثار هذه الحوادث في القطاعات الحساسة مثل قطاع النفط والغاز، وتعد مؤسسة سوناطراك من بين هذه المؤسسات التي قد يعاني عمالها من هذه الآثار نظرا لطبيعة العمل بها الذي يتصف بتحديات جيولوجية وتقنية وأمنية وبيئية مستمرة (كالأنفجارات، تسربات، تلوث الهواء والمياه، ...). لذلك نجاحها يتطلب احترافية عالية وتدابير السلامة والإدارة.

ومنه فأن إدراك العمال للسلوكيات اللاوقائية هي عنصر محوري في الحد من حوادث العمل، إذ يشير إلى قدرة العاملين على فهم وتقدير أهمية السلوكيات الوقائية في بيئة العمل، وتبنيها بشكل واعي ومنظم، بل تكون في كثير من الأحيان نتيجة مباشرة لسلوكيات بشرية غير آمنة أو تجاهل للإجراءات الوقائية، سواء عن قصد أو جهل.

لذلك تحدد الدراسة الحالية هدفها في التعرف على مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال قاعدة أنابيب بتوقرت التابعة لمؤسسة سوناطراك، التي تحتل مكانة محورية بوصفها

ركيزة الاقتصاد الوطني الجزائري وأكبر مشغل في القطاع الطاقوي، لهذا تم تقسيم الدراسة إلى قسمين: قسم نظري وقسم ميداني

ضم القسم النظري فصلين:

الفصل الأول: خصص للإطار العام للدراسة، حيث تم فيه صياغة الإشكالية وتحديد أهمية وأهداف الموضوع، كما تم تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وفي نهاية هذا الفصل تطرقنا إلى حدودها.

الفصل الثاني: خصص للأطر النظرية الخاصة بمتغير الدراسة وتم التطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل، والنظريات المفسرة لحوادث العمل، والأسباب، وأيضا عناصرها وأنواعها والتكاليف الناتجة عنها، والمحددات الإجرائية لحوادث العمل، والسلوكيات المتسببة في هذه الحوادث، وأخيرا الجوانب السيكولوجية والفيزيولوجية لحوادث العمل.

أما القسم الميداني ضم فصلين:

الفصل الثالث: خصص للإجراءات الميدانية لدراسة، حيث تطرقنا أولا للمعالجة المنهجية لدراسة تمثلت في منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وأدوات جمع البيانات، ثم الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية.

الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى تفسير وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة وتم التعرض فيها إلى تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والأدب النظري وواقع العينة.

الفصل الأول: تقديم موضوع

الجانب النظري

4. التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة
5. حدود الدراسة

1 . مشكلة الدراسة:

شهدت بيئات العمل خلال العقود الأخيرة العديد من التغيرات الجوهرية والمتسارعة نتيجة التقدم التكنولوجي والتنوع الكبير في الأنشطة الصناعية، حيث رافقت هذه التغيرات إدخال معدات وتقنيات حديثة ساهمت من تسريع وتيرة العمل والزيادة في معدلات الانتاج، ورغم ما حققته هذه التطورات من تحسينات في الأداء والتقليل من الجهد والوقت الذي يبذله العامل في أداء مهامه، إلا أنها من الناحية السلبية قد تؤدي إلى تعقيد ظروف العمل واحتمالية ارتفعا معدلات حوادث العمل.

حيث تعتبر الحوادث من أكثر المشاكل التي تواجه بيئات العمل لما لها من تأثير سلبي على سلامة العاملين واستقرار المؤسسات، ولربما ارتبطت حوادث العمل أكثر بالمؤسسات الصناعية الكبرى نظرا لطبيعة العمل بها والذي يتمثل في التعامل مع الآلات الضخمة والمواد الكيميائية الخطيرة والغازات السامة، بالإضافة إلى ارغامات الوقت وزيادة وتيرة العمل وقلت وقت الراحة والعمل بالتعاقب وغيرها من التحديات التي يتكبدها العمال بهذا القطاع.

وتعد مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت من بين هذه المؤسسات الصناعية التي قد يتعرض عمالها لحوادث العمل نظرا لطبيعة ونوعية العمل بها والذي يتصف بنفس هذه الظروف، حيث أجرينا دراسة استطلاعية بهذه المؤسسة من أجل التعرف على واقع العمل بها ومدى تطبيقها لإجراءات السلامة والوقاية المهنية بهدف تقليل الحوادث بها، وصرح مسؤوليها أنهم يعملون جاهدين على إرساء سياسات إدارية ووقائية لمختلف المعايير الملائمة للسلامة والصحة المهنية من كل جوانبها، ورفع الوعي بالأمور المتعلقة بسلامة العمال والمعدات، من أجل التقليل من حدت وآثار هذه الحوادث على العمال والمؤسسة بهذا القطاع، والجدير بالذكر أنه رغم التطور المستمر في أنظمة السلامة المهنية والتقنيات الحديثة للوقاية من حوادث العمل المستخدمة بهذه المؤسسة؛ إلا أنها سجلت بعض الحوادث المتفاوتة الخطورة.

فهي كغيرها من المؤسسات بهذا القطاع تعاني من تزايدا في معدلات الإصابة بحوادث العمل، حيث صرح " مدير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، أنه تم تسجيل (4755) حادث عمل من بينها (529) حادث عمل مميت، أين تم صرف وأنفاق حوالي (26) مليار دينار للتكفل بهذه الحوادث وبالأمراض المهنية من طرف ذات الصندوق، في حين كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي " فيصل بن طالب" على هامش اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل أنه قد تم تسجيل(42946) حادث عمل على المستوى الوطني سنة (2022) (بلعجول.بورقعة.2023.ص 2).

والجدير بالذكر أن " آلات العمل، معداته، ظروفه وبيئتـه تسبب نسـبة مـن الحـوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسـهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة" (عمومن. معمري. ص 555)،وقد يرجع ذلك كون أن حوادث العمل هي عبارة عن "حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وأن كأن في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه "(مسعودي. مقرون.2013.ص03)

كتهاون العامل وعدم احترامه للقوانين والتعليمات وعدم استعمال قفزات الأجهزة الأمنية والخوذة وغيرها...، ولهذا فلا يمكن تجاهل العامل الإنساني كسبب في وقوع الحوادث، كما يمكننا ربط حوادث العمل بحالات أخرى كتوجيه العامل ووضعه في جانب خطير أمام الآلة، قد يكون العامل معرضا لحوادث مهنية بسبب المشاكل، التي يتخبط فيها سواء كانت سيكولوجية نفسية أو اجتماعية، أو نتيجة حب العامل نفسه للمغامرات الخطيرة" (ضبع.2014. ص78).

الأمر الذي يجعلنا نستنتج أن هذه الحوادث التي يتعرض لها العمال بهذا القطاع قد تكون ناتجة عن " كل سلوك خاطئ حتى وأن لم يؤدي إلى خسائر، ذلك لأن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فأنه قد يؤدي في المرات المستقبلية"(دوباخ.2009. ص39)، إلى خسائر وحوادث ناتجة عن هذه السلوكيات الخاطئة اللاوقائية.

فالسلوك اللاوقائي هو عبارة عن مجموعة من الممارسات والأفعال التي من خلالها يعرض العامل نفسه للمواقف الخطرة، وبالتالي فهو " سلوك يؤدي إلى وضع الذات في خطر، خطر فسيولوجي للجسم أو للصحة (جروح، مرض، أو موت)وأيضا خطر نفسي وهذه المخاطر تختلف حسب درجة خطورتها، ويمكن أن تكون منخفضة كما يمكن أن تؤدي إلى نتائج خطيرةعلى الفرد"(احمد.2023.ص 91) والمؤسسة في أن واحد.

ويعتبر الوعي مطلب أساسي في هذا النوع من الأعمال بهذه المؤسسات ففيه يتم إدراك المعرفة الكاملة للمخاطر التي تحيط بالعامل في مكان عمله وأن أي سلوك خاطئ لا وقائي هو عبارة عن تهديد للمؤسسة ولحياته،"حيث أنه عندما يكون الخطر المدرك عال مقارنة بالخطر الفعلي؛ فسلوك العامل في مثل هذه الحالة يكون سلوكا وقائيا، وإذا كأن الخطر المدرك اقل من الخطر الفعلي فأن سلوك الفرد يكون خطرا ويؤدي إلى حوادث مضرة" (sèguineav.2007)، أي أن إدراك العامل للسلوكيات اللاوقائية ولخطورة الوضعية خلال أدائه مهامه يترجم كسلوك وقائي ينتهجه العامل تفاديا للتهور والقيام بأي أخطاء من شأنها أن تؤدي به للوقوع في حوادث عمل خطيرة.

ورغم أن موضوع حوادث العمل كأن محط اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في محاولة منهم للكشف عن أسبابها وأهم آثارها على الأفراد والمؤسسات، من خلال دراسة تأثير ظروف العمل التنظيمية والفيزيقية والعوامل البشرية النفسية منها والمعرفية والانفعالية وغيرها...، ورغم أن معظم هذه الدراسات ركزت بشكل أساسي على قياس نسبة مساهمة العامل البشري في وقوع حوادث العمل، ومع ذلك لم تحظ دراسة إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل العناية الكافية من قبلهم، وهذا لا يعني انعدامها ففي حدود بحثنا نجد دراسة " ويزة أبرأهم" (2019) التي هدفت إلى التعرف على الاضطرابات العضلية العظمية وعلاقتها بالسلوكيات اللاوقائية لدى العاملين على الحاسوب في المؤسسة المختلطة(سوناطراك-اجيب)، وتم تطبيق استبيان اللارتياح واستبيان السلوكيات اللاوقائية على عينة قدرها 150 عامل، وتم التوصل إلي النتائج التالية: يسلك اغلب العمال سلوكيات لا وقائية كثيرة ووضعيات جسدية سيئة الأمر الذي يتسبب في جعلهم يعانون من اضطرابات عضلية عظمية.

كما نجد كذلك دراسة "نايت مرزوق غنية"(2013) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين سلوك السياقة لا وقائي وحوادث المرور، فضلا عن التعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في سلوك السياقة لا وقائي حسب متغيرات السن، الجنس، الحالة المدنية، وعلاقة مدة السياقة الفعلية سلوك السياقة لا وقائي، حيث شملت عينة الدراسة 200 سائق وسائقة، بإتباع المنهج الوصفي، واستخدم مقياس ـــ سلوك السياقة لا وقائي، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق في سلوك السياقة لا وقائي تعزى إلى السن وخبرة السائق.

أما دراسة " دفنيش خندودة" (2006) فقد هدفت للتعرف على الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، حيث شملت عينة الدراسة 54 عاملا يتوزعون على مناصب عمل مختلفة، ومن بين أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود درجة عالية من الوعي لدى أفراد عينة الدراسة.(جديبي.2009.ص27)، وفي نفس الصدد نجد دراسة "سيني جعفر" (2016) التي هدفت إلى التعرف على دور استراتيجية المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI فرع VIR الرويبة-الجزائر-، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والسجلات والوثائق والاستبيان كأدوات لجمع المعلومات، وشملت عينة الدراسة 160 عاملا تم اختيارهم بطريقة قصدية، وتم التوصل إلى النتائج التالية: التزام الإدارة بتطبيق نظام الأمن والوقاية وتنظيم موقع العمل يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال، اهتمام المؤسسة بتنظيم العلاقات بين الزملاء. طب العمل. التدريب. توفير التعليمات والإرشادات، يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال (باعلي وفاء. 2022. ص 18)

كما نجد كذلك دراسة " باعلي وفاء" (2022) التي هدفت إلي التعرف على دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكيات التنظيمية لدى عمال المؤسسة الوطنية للدهن ENAPالاخذرية، وقد استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة 71 عامل، بإتباع المنهج الوصفي، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أن ابتكار أساليب وقائية والعمل عليها على نحو منتظم وسليم يساهم في ضبط السلوك التنظيمي لحوادث العمل، وأن العملية التدريبية تساهم في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل من خلال إبراز السلوك الأمن والسليم في الأداء(باعلي وفاء.2022).

و بناءا لما سبق ذكره نستنتج أن معظم هذه الدراسات تطرقت لهذا المفهوم من أجل التعرف على الآثار التي يخلفها على الأفراد والمؤسسات، واتفقت مع دراستنا الحالية باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كما اتفقت في دراسته لدى عينات بالمؤسسات الصناعية، ودراسة هذا المتغير من الناحية الايجابية (الوعي الوقائي)، إلا دراسة "نايت مرزوق غنية"(2013) التي تطرقت إلي دراسة هذا المتغير بصورة سلبية لدى السائقين (سلوك السياقة لا وقائي)، ودراسة "ويزة أبرأهم" (2019) التي هدفت إلى التعرف على الاضطرابات العضلية العظمية وعلاقتها بالسلوكيات اللاوقائية لدى أفراد دراستها.

ونظرا لندرة الدراسات المهتمة بدراسة إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل حسب حدود بحثنا، ونظرا للأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع تبرز أهمية الدراسة الحالية والضرورة الملحة لإجرائها؛ وذلك لأنه في كثير من الأحيان قد يلعب إدراك السلوكيات اللاوقائية دورا محوريا في الحد من حوادث العمل، حيث يرتبط جزء كبير من هذه السلوكيات بعدم التزام العمال بإجراءات السلامة؛ سواء بسبب نقص الوعي أو تجاهل تعليمات الوقاية، أو الاعتماد على ممارسات غير آمنة، وقد يواجه الأفراد العاملين بالمؤسسات الصناعية الواقعة بالجنوب الشرقي الجزائري تحديات مضاعفة في تطبيق إجراءات السلامة والوقاية من الحوادث بسبب طبيعة العمل وظروف البيئة المحيطة بها، وقد يزداد هذا التحدي لدى عمال مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب بولاية توقرت كون عمالها يؤدون نفس المهام تقريبا ويعايشون نفس الظروف، الأمر الذي آثارنا لإجراء هذه الدراسة في محاولة للتعرف على مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل، والكشف عن الفروق في إدراكهم لهذه السلوكيات اللاوقائية تبعا لمتغير السن، الأقدمية في العمل، عدد الدورات التدريبية، وبناء على ما تم ذكره جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى إدراك عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الأقدمية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير العمر؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الدورات التدريبية؟

2 . أهمية الدراسة:

- ✓ تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات العربية القليلة التي سلطت الضوء على دراسة السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل، لإعطاء صورة واضحة لأهم السلوكيات المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت، والدور الذي يلعبه إدراك هذه الفئة العمالية لهذه السلوكيات لكي يتجنبوها حتى لا يتعرضون للحوادث في بيئة العمل التي تزخر بالمخاطر المتنوعة.
- ✓ تكتسي هذه الدراسة أهميتها من أهمية وخصوصية الفئة العمالية المدروسة، الا وهي عمال مؤسسة سوناطراك المنتمين بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت، فهي تعد من بين أكثر الشرائح العمالية عرضة للمخاطر والحوادث في بيئة العمل نظرا لنوع المهام التي يؤدونها، وبما أن مؤسسة سوناطراك من أهم المؤسسات التي لها الدور الكبير في الانتاج الإجمالي وتعزيز النمو الاقتصادي للدولة، وجب الاهتمام بكل ما من شأنه أن يعيق أداء عمالها أو يعرض حياتهم للخطر.
- ✓ تقديم مقترحات للعمال والمؤسسة محل الدراسة من خلال تفعيل واستثمار النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الحالية.
- ✓ تزويد المكتبة بمثل هذه الدراسات وجعلها انطلاقة لدراسات أخرى في نفس التخصص.

3 .أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد عينة الدراسة.
- ✓ الكشف عن الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتقرت تعزى للمتغيرات التالية: الأقدمية. السن. عدد الدورات التدريبية.

4. التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

4 .1 . التعريف الإجرائي لإدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل:

هي تصورات عقلية تعكس فهم واستيعاب العامل لمؤشرات الخطر الموجودة في بيئة العمل، ووعيه بأنماط السلوكيات التي تفتقر إلى الحذر الناتج عن العوامل البشرية الثقافية والتقنية، وإحاطته بعواقب تلك السلوكيات مع فهم تأثيرها السلبي على حياته والمؤسسة، مما يجعله يلتزم ويتقيد بالسلوكيات الأمنة والتطبيق التام لكافة إجراءات السلامة المهنية أثناء أداء مهامه حتى لا يتسبب ذلك في تعرضه للحوادث.

والدرجة التي يحصل عليها العامل بمؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت على استبيان "إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل" المعد والمصمم لهذا الغرض تعبر عن مستوى إدراكه لهذه السلوكيات.

4 .2 . التعريف الإجرائي للأبعاد:

- ✓ **البعد النفس حركي:** هو وعي العامل بمؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب توقرت بكيفية توظيف سلوكياته المهارية وتوافقه العصبي العضلي لكي يتجنب الوقوع في الحوادث.
- ✓ **البعد المعرفي:** هو فهم كيفية استثمار الأنواع المختلفة من الإجراءات المعرفية وتوظيفها ليتجنب الوقوع في الحوادث لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت.
- ✓ **البعد التقني:** هو الوعي والمعرفة باستخدام الأدوات، الأجهزة والآلات بطريقة صحيحة تجنب العامل بمؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت الوقوع في حوادث العمل.
- ✓ **البعد الصحي:** هو الوعي بأهمية الصحة الجسدية وفهم السلوكيات غير آمنة التي قد تزيد من احتمالية التعرض لحوادث في بيئة العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت
- ✓ **البعد الثقافي:** ويتمثل في فهم عمال سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت للقيم والمعتقدات والعادات والأنماط السلوكية المسببة للحوادث، ومن ثم اتخاذ القرارات المرتبطة بالسلوكيات الآمنة.
- ✓ **البعد الوجداني (الانفعالي):** ويتمثل في فهم العامل بمؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت للمشاعر والانفعالات التي قد تتسبب في وقوع حوادث في بيئة العمل، وتصوره للمخاطر والسلوكيات غير وقائية الناتجة عنها في بيئة العمل.

5. حدود الدراسة: حددت هذه الدراسة بمحددات بشرية ومكانية وزمنية الآتية:

ـ الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب بولاية توقرت.

ـ **الحدود المكانية:** تتحدد هذه الدراسة مكانيا بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب بولاية توقرت.

ـ **الحدود الزمنية:** تتحدد هذه الدراسة زمنيا بالسنة الجامعية (2024 /2025).

الفصل الثاني: حوادث العمل والسلوكيات المسببة لها

ـــ تمهيد

أولا: حوادث العمل

1. **مفهوم حوادث العمل**
2. **أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل**
3. **أسباب حوادث العمل**
4. **عناصر ومصادر حوادث العمل**
5. **أنواع حوادث العمل والتكاليف الناتجة عنها**
6. **محددات حوادث العمل**
7. **استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل**

ثانيا: السلوكيات المسببة لحوادث العمل

1. **الإجهاد الناتج عن العمل**
2. **نقص التدريب**
3. **السرعة الحركية والسرعة الادراكية**
4. **الدافعية**
5. **قبول المخاطر**
6. **ضعف الرقابة والتفتيش**
7. **سوء الاختيار المهني**

ـــ خلاصة

ـــ تمهيد:

تعتبر حوادث العمل من بين أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات نظرا لما تخلفه من آثار سلبية تؤثر على مواردها البشرية والمادية التي تعتبر الركيزة الأساسية لتطور أي مؤسسة فتأثر هذه الموارد جراء حوادث العمل يجعل من المؤسسات غير قادرة على مواكبة التقدم نظرا لتدني سمعتها ومكانتها وكثرة التكاليف التي تنجز عن هذه الحوادث كالتعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث لي غيرها من التكاليف، لذا سنستعرض في هذا الفصل إلى الحوادث العمل من جوانب عدة وذلك من خلال التطرق إلى مختلف أسباب الحوادث وكذا النظريات التي تفسر حوادث العمل والتكاليف الناتجة عنها، واستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل إلى غيرها من العناصر.

أولا: حوادث العمل:

1. تعريف حوادث العمل:

هناك عدة تعريفات لحوادث العمل نذكر من بينها:

1/ محمد شحاتة ربيع " والذي يرى أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين"**(بن خالد. 2017. ص620).**

2/ والتعريف الذي قدمه مجد عبد الله " لحوادث العمل بأنها حدث غير متوقع إما أن تصيب شخصا ما أو تسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد، أو تكون سبب في تعطل العمل وتوقف الانتاج ويلاحظ أنه لو ترتب عن الحادثة إصابة للعامل أيا كانت أنما يؤثر على الانتاج لأن المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادث" **(خروبي. ديب. 1996. ص14).**

"من خلال التعريفين السابقين يمكن القول بأن حادث العمل هو كل واقعة غير متوقعة تحدث أثناء أداء العمل أو بسببه، وتؤدي إلى إصابة شخص أو ضرر في المعدات أو توقف في الانتاج، مما ينعكس سلبا على العملية الإنتاجية ويتحمل تبعاته من يتحمل تكلفة تلك الخسائر."

3/ ويعرفها ويسلي" بأنها الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل". **(العيسوي1978 ص. 325)**

4/ نجد كذلك فريدريك يعرفها" بأنها حادث طارئ أو الغير المتوقع الذي يحصل للعامل خلال عمله والذي يؤدي أنا وفاته أو اعاقته" **(خروبي. ديب. 1996. ص14).**

حسب تعريف " ويسلي وتعريف" فريدريك" نستنتج أنه حادث العمل هو كل فعل أو حادث طارئ أو تغير مفاجئ يطرأ أثناء العمل، ويؤدي إلى الإحلال بتوقع الأمان الظاهر أو الكامن، وقد ينجم عنه ضر جسيم للعامل كالإصابة أو الوفاة أو الإعاقة.

5/ كما تنص المادة09 من القانون 13183 الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة ب 5 جويلية 1983 بكونه: " كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادثة مباشرة أو أثناء معالجة آثاره"

6/ أما القانون الفرنسي فيعرف حادث العمل في المادة 1ـــ 441 من قانون الحماية الاجتماعية بكونها: " كل حادثة تلحق بالعامل مهما كأن منصبه أثناء العمل أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب، بغض النظر عن المكان التي وقعت فيه"**(خروبي. ديب.1996. ص15).**

من خلال ما قدمه بعض العلماء وبعض القوانين تعاريف لحادث العمل يمكن أن نستنتج تعريفا شاملا لحوادث العمل فهي " وقائع مفاجئة وغير متوقعة تقع أثناء أداء العامل لمهامه المهنية، سواء داخل مقر العمل أو خارجه أثناء مزاولة نشاط يرتبط ارتباطا مباشرا بعمله، وتؤدي إلى إصابة جسدية أو نفسية، أو قد تؤدي إلى الوفاة، أو تسبب ضررا ماديا للمعدات أو المنشآت."

2. أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل:

- **النظرية الطبية:** وتقول هذه النظرية أن الشخص الذي له ميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عضلية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والاصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هذه الأمراض وحدها المسؤولة عن التورط في الحوادث فقط أوضح "75,9" ORAF%من الحالات ليس لها أسباب مرضية وأن 1,4من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل اغلبها في الخلل السمعي والبصري **(نعامة. 1971. ص27).**
- **النظرية القدرية:** يرى روادها هذه النظرية أن الناس صنفان أحدهما سعيد الحظ، والآخر تعيس الحظ، فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفقد هذه الحصانة ويكون أكثر قابلية للحوادث بل وهناك من يصاب بصفة مستمرة بها**(راجح. 1971.ص 29 ــ 30)**.
- **نظرية الحرية والأهداف واليقظة:** تعرف هذه النظرية الحادث سلوكا عصبيا رديئا أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية مواتية وغير مشجعة، حيث لا يلتقي العامل المكافأة على عمله، فكلما تشبعت بيئة العمل بالفرص النفسية والاقتصادية كلما كأن سلوك العمل خاليا من الحوادث **(عياش.2008. العدد2213).**
- **نظرية الميل الاستهداف الحوادث**: تعد النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعا، وترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث، وبصفة متكررة يطلق عليها اسم مشهد في الحوادث وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات 3 الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية، فهم يقحمون أنفسهم قس السلوك الخطير **(عوض. 1971. ص30 ــ 31)**.
- **نظرية التحليل النفسي:** يرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة الشعورية وهي تشبه الهفوات. يعتقد أنصار هذه النظرية، أن الإصابة الجسدية أنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، ويعتبر "فرويد" معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث **(عوض. 1971. ص31).**

يميل اغلب العلماء التحليل النفسي إلى اعتبار المستهدفين للحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات شخصية وأن التورط المتكرر في الحوادث ليس الوسيلة من وسائل عقاب الذات.

- **نظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتوترات غالبا ما يكون عرضة للحوادث، كما تشير هذه الأخيرة(النظرية) إلى التكيف العادي للضغوط المنبثقة من الظروف الخارجية الفيزيقية مثل:(الإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، التهوية، الرطوبة.....الخ **(عيسوي. د س. ص225)**.

- **نظرية الاجتماعية:** أن النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية الغير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة والتي يفاعلها مع ظروف العمل الفيزيقية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية لعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب **(عوض. 1971. ص40ـــ 41)**.

كما يرى رواد هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها العامل بتفاعلها مع ظروف البيئة السيئة للعمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع الإصابات المهنية **(بن خالد. 2017. ص624)**.

ومن خلال ما تم طرحه في النظريات يمكن أن نلخص كل نظرية وعلى ماذا تركز في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح كل نظرية وعلى مإذا تركز

النظرية	على مإذا تركز
نظرية الميل والاستهداف	السمات الوراثية والشخصية
نظرية التحليل النفسي	الصراعات النفسية اللاواعية
نظرية الحرية والاهداف واليقظة	الدوافع والانتباه والملل
النظرية الاجتماعية	البيئة والعلاقات الاجتماعية
النظرية القدرية	القضاء والقدر

النظرية الطبية	**الحالة الصحية والبدنية**
نظرية الضغط والتكيف	**تركز على الاستجابة للضغوط النفسية والجسدية**

من اعداد: الطالبة

3. أسباب حوادث العمل:

- ✓ **الأسباب الشخصية:**

1_ السن: يتضح لنا السن المناسب هي أساس العمل، لذلك أن المسنين لديهم مشاكل جسمية ونفسية وحتى عقلية، كفقدان الذاكرة في بعض الأحيان، كذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن، كضعف النظر أو ضغط الدم وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل، وكذلك العمال صغار السن نجدهم عرضة لحوادث العمل، وذلك يعود إلى عدة أسباب من بينها الإهمال التسرع واللامبالاة

2_ الخبرة: كلما زادت خبرة العامل، قل تورطه في حوادث العمل وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي للعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنبه أخطاره، والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في الحادث فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة لتورط في الحوادث(**ربيع.2010. ص212).**

3_ الصحة النفسية والحالة المزاجية: تؤكد بحوث هرسي أن حالات التوتر الشديدة للعمال، يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة. كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذي عملية استثارتهم والملاحظ كذلك هو ما تأكده دراسة ياسين محجر حول عوامل وأسباب حوادث العمل واختلافها من عوامل بيولوجية وبيئية وذاتية **(منصور. 2022. ص20)**

4_ الذكاء: قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل هم أكثر تورطا في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فأن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد يتسبب في وقوع الحوادث، لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصرة بالأخطار **(منصور.2022. ص19)**.

5_ التعب: دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيطا بدرجة عالية، مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في حوادث العمل. أما في الساعات المتأخرة من النهار فأن معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة في نسبة ارتاب الحوادث، مثال على ذلك إحدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في انجلترا، انخفضت نسبة الحوادث 70 بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة إلى 10 ساعات يوميا **(العيسوي. 2003. ص ص188_ 189).**

6_ النوع: يذكر ما يرى في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسيين حيث أثبتت بأن نسبة الحوادث بين الأناث تزيد بأكثر مما عليه لدى الرجال. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسيين، بسبب الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف بأن النساء اقل اتزانا من الناحية النفسية والفيزيولوجية. وهذا ما أكدت عليه (أن أنستازي) كنتيجة لتطبيقها لاختبار (برنروتير) وتضيف قائلة أن الذكور اقل تعرضا للحوادث من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوي الداخلية أي أنهم أكثر ثباتا ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم، منها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، مع اتزان عمليتي الهدم والبناء وكذلك كثرة الخجل والإغماء عند النساء، ويضيف (طه) لما سبق قائلا أن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة، يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثم سهولة التورط في الحادث.

- ✓ **الأسباب الخارجية:**

1_ الإضاءة غير المناسبة: من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة ووضوح الرؤية، لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار، أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية، وتبين أن 25 من الحوادث راجعة لرداءة أو سوء الإضاءة**(منصور.2022. ص20).**

2_ درجة الحرارة والتهوية: أن لدرجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل، والدليل على ذلك التجربة التي قام بها " فرنون" بأن عدد قليل فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70، بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى اقل من 70، ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل، ربما يكون من السكان الذين يقنطون في الأماكن الحارة مثلا، فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية

3_ الضوضاء: أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث أن التعرض للضوضاء المرتفعة وما ينتج عنها يساهم بشكل كبير في زيادة عدد الحوادث كما أنها أصبحت تشكل خطرا متزايد يهدد صحة العمال، مما وجد أن تعرض العمال للضوضاء يؤدي إلى فقدان السمع وفقدان التوازن**(منصور. 2022. ص21).**

فالضوضاء المرتفعة أو التعرض المستمر لها يؤدي إلى فقدان السمع يؤدي إلى التقليل من انتباه المصاب ويسهل عليه الوقوع في الحوادث نظرا لإخفاقه في سماع الإشارات التحذيرية أو الصيحات الخاصة بطلب النجدة**(منصور.2022. ص22)**.

أن ارتفاع الضوضاء الدائم والمستمر، يجعل العامل لا يسمع أجراس الإنذار عندما يكون هناك خطر ولا يسمح كذلك بإخبار زملائه في العمل باحتمال، تعرضهم لحوادث أثناء قيامهم بأعمالهم، وإذا تعرض العمال بصفة دائمة للغبار الكثيف في مختلف المصانع والوحدات الإنتاجية من شأنه أن يؤثر على رؤية الأشياء والآلات. وعلى إدراك المسالك الأمنية، وبالتالي تكون إمكانية التعرض للسقوط، التعثر، الاصطدام**(منصور.2022. ص21)**

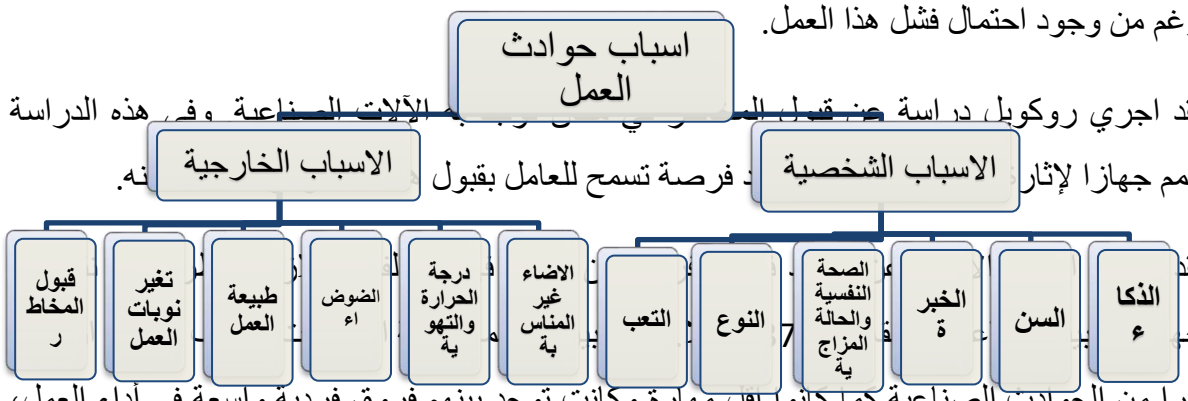
4_ طبيعة العمل: توجد بعض الأشغال تتطلب مجهودا فيزيقيا كبيرا من العامل، مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل إلا أن هذا الفرض يبقى نسبيا وغير كلي مطلقا.

وفي إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي، نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء. لوحظ أن أنتاج عمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهيرة، عن مثيلة أصحاب الأعمال الخفيفة. وأن اعتبرنا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجد أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسميا يرتكبون أكبر من الحوادث (**العيسيوي.1990. ص151).**

5_ تغير نوبات العمل: مما لاشك فيه فسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى دراجتها مساءا واقل درجتها في الصباح، ويلاح أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم التي تصبح متطلبا حيويا لأداء العامل فهي تحفز على الانجاز والأعمال.

وبشكل عام فأن أفضل ساعات العمل وأكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث يكون في نوبة النهار، فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعة البيولوجية **(العيسوي.1990.ص151).**

5_ قبول المخاطر: هناك بحوث حديثة تبشر بالوصول إلى نتائج هامة ففي مسألة قبول المخاطر كسبب من أسباب وقوع حوادث العمل ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقحم في العامل نفسه على الرغم من وجود احتمال فشل هذا العمل.



ولقد اجري روكويل دراسة عن قبول المخاطر في الآلات الصناعية وفي هذه الدراسة صمم جهازا لإثارة فرصة تسمح للعامل بقبول نه.

ولقد الجـ كثيرا من الحوادث الصناعية كما كانوا اقل مهارة وكانت توجد بينهم فروق فردية واسعة في أداء العمل، وذلك بالمقارنة بالمجموعة التي لم تقبل مواقف الخطر(**منصور. 2022. ص22).**

الشكل(01): يلخص أسباب حوادث العمل

من اعداد: الطالبة

4. عناصر حوادث العمل: هناك عناصر عديدة ومن بينها:

- **الإصابة البدنية:** هي كل المساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية، فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا، ويستوي أن يكون عضويا، أو نفسيا بغض النظر عن عمقه أو سطحه.

فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه، أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية، أن تسبب له خسارة مالية أن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما. إما بتكيف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي **(جمال. حمدي.1974. ص84).**

- **يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:** يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل، وأن وفاة العامل أثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا ومعنويا (**بن عطية. 2010. ص 120)**
- **توفير صفة المفاجأة في الحادث:** المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد أنتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل. أما إذا لم نتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته، فأن الحادث لا يعد حادث عمل. والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع حادث عمل. ويلاحظ بأن عنصر المفاداة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثر يجب أين يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه أي أن يكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثة حتى ولو كأن أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن (**منصور.2022. ص24**).
- **صفة العنف:** ذهبت بعض التشريعات إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث بالعنف. واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كأن واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في الحادث العمل كأن التميز بين الحادث والمرض سهلا. وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها، ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار كأن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه. بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية كأن العامل يصاب بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حيث شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل (**سلامة. 2018. ص50**).

أن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث العمل رغم خلوها من العنف، كما توجد حوادث عمل عدة لا تصنف بالعنف مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغذاء ففي المطعم الذي يعمل به إذ لا يحمل حينئذ صفة العنف. **العلاقة السببية:** وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة فلا أشكال ولا صعوبة في الإثبات ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف. وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزملائه.

أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل فأنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 13/83 السالف الذكر التي تنص بضمان الإصابة إذ حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه **(سلامة. 2018. ص51).**

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 كذلك من نفس القانون مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجهة للضمان، ويصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل. أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا. وقد أخذ المشروع الجزائري بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية**(سلامة. 2018. ص51)**

5. أنواع حوادث العمل والتكاليف الناتجة عنها:

❖ **أنواع الحوادث:**

الجروح القطعية: وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة، كالسكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشر بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وتكون سبب أو تؤدي إلى حد البتر للعضو المصاب.

الجروح الوخزية: وحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير والآلات الحادة قطع الزجاج المتناثرة، وأهم ما يميز هذه المجموعة صفر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل**(خروبي. ديب. 2022. ص31)**

الجروح الداخلية والعميقة: وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي.

الكسور واصابات العمود الفقري والرأس: تنتج عن سقوط من ارتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق، وقد تؤدي إلى البتر أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته أو الانزلاق وقد تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل.

الحروق: والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل**(خروبي. ديب. 2022. ص32)**

- **التكاليف الناتجة عن حوادث العمل:** تشكل الحوادث المهنية وما يترتب عنها من آثار ثقيلا تتحمله المؤسسات واقتصاد الدول، خصوصا إذا ما اخذ بعين الاعتبار الإعداد الهائلة التي تسجل سنويا من هذه الحوادث والمصابين جرائها.

وتمثل العنصر الأكبر والأخطر هدرا للموارد البشرية لما لها من تأثير على معنوياته وأدائه والذي يعد اليوم أهم عوامل نجاح المؤسسات، كما أنها مصدر مهم للتكاليف التي تحاول جلها ضغطها والتحكم فيها بكل السبل من أجل تعزيز مكانة منتجاتها التنافسية في السوق**(لالو. بركات. 2018. ص103)**.

1_ **التكاليف البشرية:** أوضحت إحدى الدراسات أن الخسائر الناجمة عن حوادث العمل تتعدى في كثير من الأحيان تلك التي تحدثها الحروب، ففي الحرب العالمية الثانية مثلا سجلت كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة أرقاما قد تبدو غير قابلة للتصديق عن حجم الخسائر المسجلة في المجهودين الحربي والصناعي، وأوضحت تلك الأرقام بدقة مدى الضرر الذي تحدثه الحوادث المهنية في القدرات البشرية.

الجدول رقم (02): يوضح متوسط خسائر بريطانيا والولايات المتحدة في الحرب والصناعة

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

(بركات. لالو. 2018. ص103)

وتشير المنظمة الدولية للعمل O I T في تقريرها لسنة 2003 أن حالة وفاة واحدة ناتجة عن حادث عمل تحدث كل 15 ثانية و أزيد من 600 كل يوم، لتبلغ الحصيلة السنوية للحوادث المميتة 2,2 مليون حالة من مجمل الحوادث المسجلة عبر دول العالم والمقدرة ب 270مليون حادثة لنفس السنة.

كذلك في الجزائر أن تقديرات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية تشير إلى أزيد 46923 حالة في سنة 1999، ثم 45000 حالة 2000 لينخفض العدد سنة 2001 إلى 42572 حالة، وفي سنة 2003 ارتفع العدد مجددا ليصل إلى 49629 حالة ثم ليتجاوز عينة 50000 حادث سنة 2005.

في حين استقرت حالات الوفاة ما بن 720 و723 حالة خلال 2003 و2005 على التوالي مع انخفاضها سنة 2004 حيث قدرت أنذاك ب697 حالة (**بركات. لالو.2018. ص103)**

2_ التكاليف المادية: مع ارتفاع التكلفة البشرية لحوادث العمل تتضاعف الأعباء المالية المرافقة لها، مشكلة بذلك تهديدا لتوازن المؤسسات بما فيها الصغيرة والمتوسطة. وتقسم التكاليف المادية الناتجة عن حوادث العمل إلى نوعين هما:

أ. **التكلفة المباشرة:** تعد التكاليف المباشرة جزءا يعتبره الخبراء بسيطا من مجمل تكاليف حوادث العمل التي تتحملها المؤسسة، ويتميز هذا النوع من الحوادث بسهولة حصره وتقييمه، وتضم التكاليف المباشرة العناصر التالية:

_ التعويضات المدفوعة للعمال.

_ تكلفة الآلات ومعدات الانتاج المتضررة.

_ تكلفة المواد والمنتجات التالفة.

ب. **التكلفة الغير المباشرة:** تتمثل في تلك التكاليف التي تهر في شكل خسائر مالية مباشرة، وتعتبر هذه التكاليف أكبر بكثير من التكاليف المباشرة، أهرت بعض الدراسات أن التكاليف غير المباشرة تبلغ أربعة إضعاف التكاليف المباشرة وتتمثل فيما يلي:**(بركات. لالو. 2018. ص104)**

ج . التكاليف الغير مباشرة المرتبطة بالعامل المصاب: حيث تمثل أهم هذه التكاليف فيما يلي:

_ تكلفة الوقت الضائع أثناء إصابة العامل.

_ الأجر الذي يحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض الإنتاجية.

_ المصاريف الطبية غير المؤمن عليها.

أ. **التكاليف الغير مباشرة المرتبطة بالعمال الاخرين**:**(بركات. لالو. 2018. ص104)**

_ تكلفة الوقت الضائع للعمال في مكان الحادث.

_ الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي.

_ تكلفة تدريب عامل جديد.

_ تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء وتحقيق الحادث.

ب. التكاليف الغير مباشرة المرتبطة بالإنتاج: تتمثل في ما يلي:**(لالو. بركات.2018. ص105)**

_ تكلفة إعادة تنظيم العمل.

_ تكلفة التأخير في تسليم الطلبيات.

_ تكلفة الأرباح المفقودة.

6. محددات حوادث العمل:

1. حجم مشكلة الحوادث:

تعتبر مشكلة العمل من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر فادحة لكل من العمال وأصحاب الأعمال، ففي الولايات المتحدة الأمريكية أصدر المجلس القومي للأمن الصناعي THE NATIONALSAFETY COUNCIL تقريرا يشير إلى أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها3 بليون دولار سنويا، ولا شك أن الخسائر المالية فادحة، ولكنها إذا نظرنا إلى قيمة الحياة وإلى الأطراف التي ينفذها الإنسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكلة وحسب ولكنه يمثل مأساة كبرى **(العيسوي. 1978. ص ص109 110).**

قد يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار وتحققها لا يرتبط فقط بالمشاكل للإنتاج أو وسائله، وغنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الانتاج وضرورته.

وبطبيعة الحال فأن موضوع الأمن الصناعي وحوادث العمل من الموضوعات الهامة التي يهتم ببحثها علماء النفس في الصناعة، وينبغي إجراء البحوث العلمية والموضوعية للوقوف على أسباب الحوادث، ولوضع الوسائل التي تصنع حدوثها والتي تزيد من إجراءات الأمن الصناعي عامة والمعروف أن الحوادث تسبب خسائر للأشخاص وللأشياء، ومن أبسط ما نقرأ عن أشخاص حدثت لهم إصابات نتيجة لعدم رؤيتهم الأبواب الزجاجية التي يصطدمون بها أثناء مرورهم منها، ولذلك يجب وضع علامات مميزة توضح وجود الأبواب والمنافذ، مع ملاحظة أن العلامات التي تقع في المجال البصري أو في مستوى الأبصار للشخص الراشد الكبير لا تصلح لحماية الأطفال لأنهم لا يستطيعون رؤيتها.

والواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية واجتماعية واقتصادية ولبيان ضخامة هذه المشكلة يقول: جاكوبس " أن الإحصاءات تشير أنه في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها في أي عام من الأعوام يقتل نحو 100 ألف شخص، ويصاب حوالي عشرة مليون شخص نتيجة الحوادث.

ففي 1962 على سبيل المثال قتل 97 ألف نتيجة الحوادث، منها حوالي 50 ترجع إلى حوادث السيارات و 2 حوادث في المنازل، 15 وقعت في أماكن العمل. **(شطيبي. مناصرية. 2022. ص73)**

ونتيجة لخطورة مشكلة حوادث العمل تزايد اهتمام التشريعات الحكومية في إصدار قوانين تنص على حماية ووقاية الموارد البشرية من حوادث العمل وإلزام أصحاب العمل بها، حيث أوجب القانون على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل مع الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ويمكن استعراض بعض التشريعات التي نصت على حماية الموارد البشرية من حوادث العمل فيما يلي:

- أصدرت ألمانيا سنة 1882 قانونا يلزم أصحاب العمل التأمين ضد حوادث العمل التي تصيب الموارد البشرية.
- أصدرت انجلترا سنة 11897 قانونا مماثلا لقانون السابق لعلاج الموارد البشرية والتأمين عليهم ضد الإصابات وحوادث العمل.
- وفي سنة 1898 صدر مثل هذا القانون في فرنسا، كما صدر قانون مشابه له في الولايات المتحدة الأمريكية سنة1911 وهي الفترة تلت مباشرة حركة الإدارة العلمية لتايلور.
- وفي جمهورية مصر العربية تتالت القوانين والتشريعات المهتمة بهذا الجانب بداية بالتشريع رقم 14 سنة 1909 إلى قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، كما تم تعديل هذا القانون سنة2003.
- وفي الجزائر تتالت التشريعات التي اهتمت بهذا الموضوع إلى أن تبلور القانون في شكله النهائي بصدور القانون رقم 83 ـــ 13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ولقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث، أي أن معظم الحوادث ترجع إلى أمور المسؤول عنها الإنسان نفسه. **(شطيبي. مناصرية. 2022. ص74)**

2. قياس معدلات حوادث العمل:

هناك معدلان رئيسيان لقياس تكرار الإصابات ويمكن من خلال مقارنة هذه المعدلات على مستوى المنشأة بالأعوام السابقة وأيضا بالمعدلات الزائدة في الصناعة المعينة، أن تقف المنظمة على حالة الإصابات والحوادث بها وعما إذا كانت مقبولة أو غير مقبولة هذان المعدلان هما: **(الألفي. 2023. ص99)**

معدا إصابات العمل:

$$\frac{\text{عدد ساعات العمل الفعلية} \times \text{مجموع عدد إصابات العل}}{\text{مجموع ساعات العمل الكلية}}$$

والمعدل الثاني يتمثل في:

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد الحوادث} \times 1000.000}{\text{ساعات العمل الفعلية لجميع العاملين خلال الفترة}}$$

3. نتائج حوادث العمل:

أن أغلب الحوادث ولو كانت بسيطة في نظر البعض قد ينتج عنها خسائر بشرية أو مادية وحتى معنوية

- **النتائج المباشرة لحوادث العمل:**

تعتبر إصابات العمل والأمراض المهنية التي تصيب العمال بالعجز الكلي أو الجزئي وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي افتقرت لاشتراطات السلامة والصحة المهنية.

- **النتائج غير المباشرة لحوادث العمل:**

هذه النتائج ذات طابع اقتصادي، حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشأة أو الدولة بشكل عام نتيجة حوادث العمل والإصابات والإمراض المهنية التي تنتج عن ظروف بيئة العمل غير الآمنة، ويظهر ذلك في أيام العمل الضائعة بسبب إصابات العمل والأمراض المهنية وبالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن عدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشأة التي تظهر أثرها على العمال **(شطيبي. مناصرية. ص75)**.

7. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل من أهمها نذكر ما يلي:

إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

- **إستراتيجية تصميم بيئة العمل:**

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سلبية من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطار بالعمال كما أن صيانة الآلات بصفة دورية إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل إلى الوصول إليها ذلك أن الوقت الذي يضع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة **(عوض. د س. ص57)**.

- **إستراتيجية الجو التنظيمي:**

أن للجو التنظيمي اثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويرد "تشولنز" العديد من الدراسات التي تؤكد العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

- **إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:**

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يتمثل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة

- **إستراتيجية الحوافز:**

يشير " تشولنز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنع بمقتضاها السائق وأن الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل

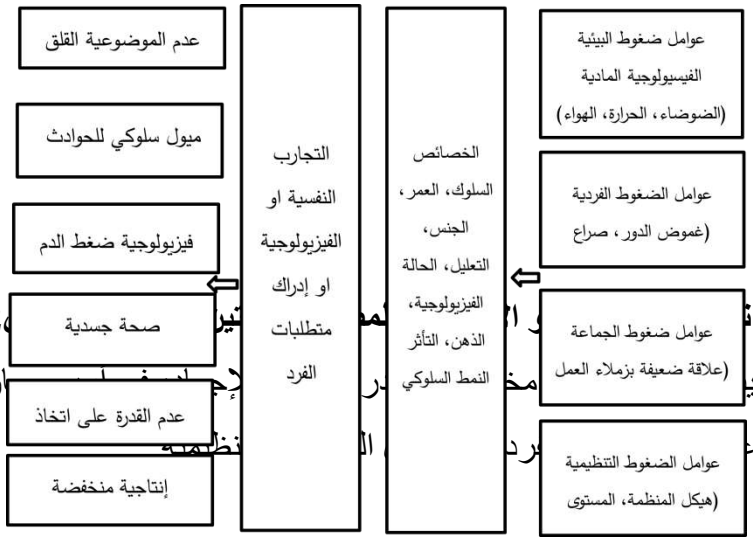
عندهم نسب المخالفات المرورية وهي الحوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدلات الحوادث بنسبة 65 **(جلولي. 2023. ص53)** .

ثانيا: السلوكيات المسببة لحوادث العمل:

1. **الإجهاد الناتج عن العمل:** قيام العامل بأداء أعمال تفوق قدرته يؤدي إلى فقدان التركيز المطلوب منه في العمل فيكون بذلك عرضة للحوادث، وفي الغالب يرجع إجهاد العامل إلى أسباب مختلفة منها:

_ الظروف البيئية للعمل
_ عدم توافق القدرات العقلية والبدنية للعامل مع متطلبات العمل
_ السرعة في العمل
_ قلة فترات الراحة
_ كثرة ساعات العمل

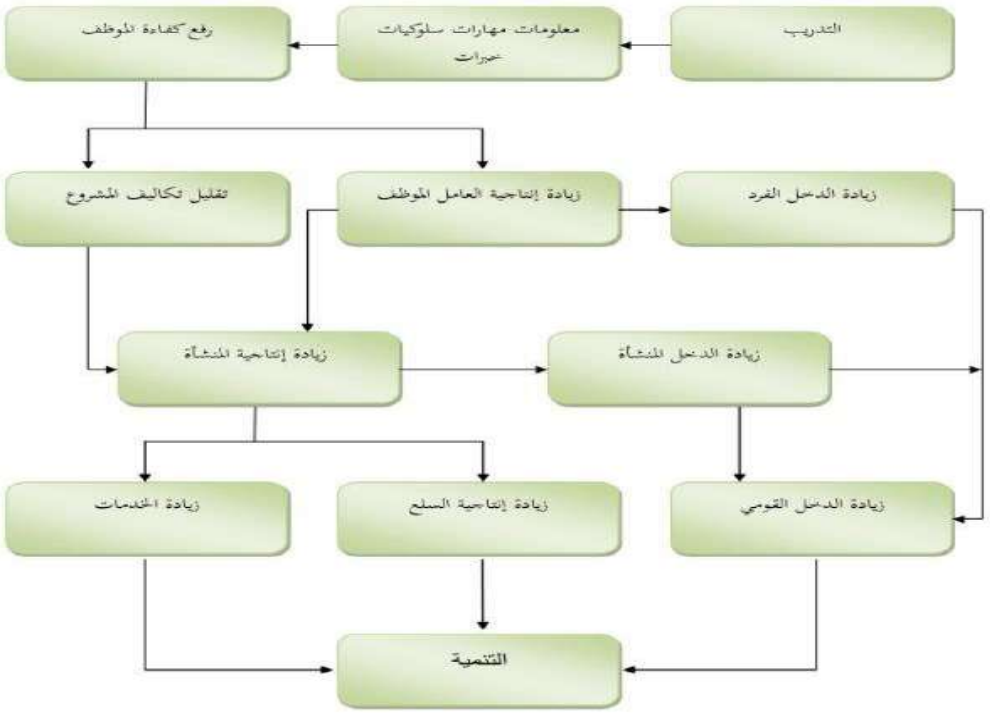
نجد نموذج "جبسون الآخرون": يسمى هذا النموذج النظري المترابط للإجهاد في المهني يوضح فيه العلاقة بين المؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للإجهاد والآثار المترتبة عنها منها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وانخفاض فالإنتاج. والشكل يوضح أهم مصادر الإجهاد الناتج عن العمل والآثار المترتبة عنه.



الشكل (02): يوضح ت[illegible] 22

يوضح هذا الشكل نموذج "جيـ[illegible]ور رئيسية وهي عوامل ضغوط البيئية، ع[illegible]

2. **نقص التدريب:** يعتبر التدريب دورا أساسيا في تطوير مهارات العاملين في بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة قوة الالتزام والانتماء لديهم تجاه منظمتهم. يظهر أن مشاركة العاملين في برامج التدريب المناسبة يؤدي إلى تشكيل فكر إيجابي نحو عملهم ومنظمتهم، مما ينعكس على سلوكهم ويزيد من انضباطهم وتفانيهم في العمل. يعتبر تنشيط ثقافة التدريب من قبل الإدارة العليا تحديا مهما يتطلب جهودا مستمرة لإقناع العاملين بضرورة تحسين أدائهم وتفوقهم في مهامهم، مما يعزز الالتزام والاستمرارية في العمل داخل المؤسسة **(بوبصلة. 2023. ص13)**



الشكل(03): يوضح أهمية التدريب في العمل (المصدر: قاسي)

فطبيعة العمل تستدعي أن يكون العامل متحكما في طريقة العمل السليمة ومتدربا على كيفية التعامل مع الآلات والمعدات، وأن أي جهل لهذه الأساليب أو نقص في المعلومات التدريبية حول المخاطر وتجنبها يؤدي إلى ظهور سلوكيات خطيرة تكون سببا في وقوع حوادث العمل(**باعلي.2021. ص51).**

- ❖ نلاحظ أن نقص المعلومات أو المهارات أو الأساليب المتعلقة بأداء المهام بالشكل الصحيح قد ينتج عنه تصرفات غير آمنة وسلوكات خاطئة، الاستخدام غير الصحيح للمعدات، أو تجاهل تعليمات الأمان، أو التصرف بردود فعل عشوائية عند الطوارئ. هذه التصرفات بدورها قد تكون سببا مباشرا في وقوع حوادث العمل، وإصابات قد تكون خطيرة أو مميتة في بعض الأحيان.

3. **السرعة الحركية والسرعة الإدراكية**: أثبتت العديد من الدراسات العلاقة بين السرعة الإدراكية أو الحركية وحوادث العمل "إذ أن الأفراد الذين يكون عندهم مستوى الاستجابة الحركية أعلى من مستواهم في الإدراك يكونون قابلين لحوادث أكثر تكرار واشد خطورة من أولئك الأفراد الذين يكون عندهم مستوى الاستجابة العلية اقل من مستواهم الإدراكي" **(باعلي.2021. ص52)**.

أن أساس العمل الأمن يحتاج إلى مستوى من السرعة الحركية والإدراكية وأي في زيادة في احدهما لا تعوض قصور الأخر، فلا بدا من سرعة إدراك الخطر وأيضا سرعة التحرك بعيدا عنه.

- ويعني أن الأفراد ذوي الاستجابة الحركية والإدراكية الأقل عرضة للحوادث بشكل أكبر. أنها تسلط الضوء على أن العمل الأمن يتطلب مستوى عال من كلتا القدرتين، وأن أي قصور فيهما يزيد من مخاطر التعرض للخطر. في رأي يعزز هذا التحليل ضرورة الاستثمار في برامج التدريب والتوعية التي تركز على تطوير هذه المهارات الأساسية لدى العاملين، وذلك لضمان بيئة عمل أكثر أمانا وفعالية. وتقليل الحوادث الإصابات التي قد تكون خطيرة.

4. **الدافعية**: لقد عرف بيرلسون وستايز الدافعية بأنها تشمل كل الحالات الضاغطة داخل الفرد والتي يمكن وضعها كرغبات أو تمنيات أو قوى داخلية تنشط وتتحرك وبشكل أكثر وتحديدا فقد وضفة الدافعية بأنها متغير وسيط لا يمكن رؤيته أو سماعه أو الشعور به، لكن يمكن استنتاجه من السلوك، فعن طريق ملاحظة سلوك الفرد أثناء قيامه بعمل ما يمكن الاستنتاج فيما إذا كأن محفوزا أم لا، وذلك بملاحظة الجهد الذي يبدله في أداء ذلك العمل، وهنا تقاس مؤشرات عرضية للحفز وليس الحفز نفسه فلو لاحظنا أن عاملا ينتج أكثر من الآخر نستنتج بأن هذا العامل محفز والاستنتاج هنا تم بطريقة غير مباشرة. أن الحاجات، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه ليس بالضرورة القول بأنه كل سلوك يقوم به الفرد ينتهي بإشباع الحاجة لأنه ليس بالضرورة أن يكون هنا إشباع كلي وتام للحاجة حتى يتحول الفرد عن حاجات أخرى وإشباعها فقد يكون هنا إشباع جزئي أو شبه كلي، وهذا يبرر للفرد أو يدفعه للانتقال للبحث عن حاجات أخرى وإشباعها **(عميرات. رافع. 2019. ص16)**.

فنقص الدافعية لدى العامل أثناء قيامه بعمله يمكن أن تورطه في حوادث العمل، فقد كشفت بعض الدراسات عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقي الأقل، فنتيجة توتر الفرد بسبب انخفاض دافعيته وفشل الإدارة في استثارتها يؤدي به للوقوع في حوادث العمل **(بحري. خرموش. 2016. ص146)**.

5. **قبول المخاطر**: أن الاستهداف للإصابة هو استعداد يقوم على مجموعة من الصفات التي تهيئ العامل للوقوع في الحوادث فتجعل معدلها عنده أكبر من معدل ما يقع لغيره ف نفس ظروف وإجراءات

العمل، فيعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقحم العامل نفسه في المخاطر على الرغم من وجود احتمال فشل ذلك العامل **(باعلي.2021. ص54).**

أي أن هناك استعدادا نفسيا وفسيولوجيا للفرد لأن تحدث له حوادث أو إصابات وهذا الاستعداد ثابت إلى حد ما، أين يخاف الفرد على معدل حوادثه تقريبا ومن وقت لآخر إذا قورن مع زملائه **(طه فرج**.1989. **ص25)**

- ❖ فيقصد بقبول المخاطر في العمل بأنه سلوك أو موقف يتبناه بعض العاملين بحيث يتجاهلون أو يقللون من أهمية المخاطر في مكان العمل، حتى مع معرفتهم بها، ومن الصفات التي يمتلكونها هؤلاء العاملين الثقة الزائدة، التسرع، عد الالتزام بالتعليمات....

6. **ضعف الرقابة والتفتيش**: تعد مسألة الحماية والوقاية من المخاطر المهنية من أهم القضايا التي أولاها المشرع أهمية كبيرة، وأوكل بها جهاز مفتشية العمل، الذي يضطلع بمهام متعددة ومتنوعة، في سبيل مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية كقوانين العمل واحترامها من قبل المؤسسات المستخدمة وأرباب العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى العمل على تحسين ظروف وشروط العمل داخل المؤسسات الخاضعة لقانون العمل. وفي نطاق تشعب الأدوار التي تضلع بها مفتشية العمل من حيث الجانب المتصل بالوقاية من الأخطار المهنية، حيث يختلط فيها ما هو إداري بما هو قانوني وتقني وآخر قضائي، وبالتالي تعدد السلطات والاختصاصات الموكلة لها في مجال الرقابة والمتابعة المتعلقة بتفعيل أحكام قانون العمل، بما يجعل هذه الرقابة هدفها وقائي بالدرجة الأولى، وذلك في اطار التطبيق السليم للالتزامات المتبادلة بين أطراف العلاقة العقدية والعمالية، ومن ثمة توفير حماية قانونية من المخاطر المهنية في ظل الوصايا القانونية والإدارية لجهاز مفتشية العمل، وما تلعبه من دور في تحقيق الوقاية الصحية والأمنية **(بن عمير. 2021. ص208).**

فالقوانين والتعليمات التي تصدر عن المؤسسة لن يكون لها أي تأثير ما لم يوجد جهاز يقوم بمراقبة وتفتيش مدى تطبيق القواعد وتعليمات الوقاية الأمر الذي ينجم عنه إهمال العامل لها وعد التقيد بالتعليمات مما يجعل العامل أكثر عرضة للوقوع في الحوادث**(باعلي.2021. ص 54).**

7. **سوء الاختيار المهني**: تتوقف فعالية المنظمة على فعالية الموارد البشرية فيها، وبالتالي كأن لابد من الاهتمام باختيار العنصر البشري على أسس علمية وموضوعية. وتتبع أهمية الاختيار من أن الوصول بكفاءة العنصر البشري إلى أقصى حد ممكن لا يتأتى إلا بوضع كل شخص في العمل المناسب لقدراته وإمكانياته، فالأفراد هم أساس تكوين المنظمة. وتعد سياسة الاختيار إحدى السياسات الهامة والمؤثرة والتي تقع على عاتق الموارد البشرية في المنظمة. ولا شك أن عملية جذب العناصر البشرية المناسبة بالعدد والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب يرتبط تماما بعملية الاختيار، حيث

تتوقف فعالية الاختيار ونجاحه على فعالية الاستقطاب ونجاحه، فجذب أفضل العناصر البشرية يسهل من عملية الاختيار والانتقاء بين عدد أقل ممن تتوافر لديهم الخصائص المطلوبة للوظيفة المطلوبة شغلها (**بن محمد الصويط. د س. 40**)

أن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات الذهنية والنفسية والجسمية فيه والتي تعتبر ضرورية من اجل تكيف العامل مع ظروف عمله، فأن لم تتوفر هذه الصفات سيكون العامل عرضة للحوادث بنسبة كبيرة مثل وضع العامل في موقع لا يتناسب مع قدراته الأمر الذي سيؤدي إلى ضعف الإنتاجية ويرفع احتمال الحوادث بسبب سوء تكييف مع عمله **(باعلي. 2021. ص53)**.

- ويشير هذا إلى الاختيار المهني الذي لا يتناسب مع شخصية الفرد وقدراته ومهاراته وميوله، مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل، وانخفاض الإنتاجية، وتأثير سلبي على الصحة النفسية والاجتماعية. في جوهر الأمر، يتعلق الأمر بضعف القدرة على فهم الذات والبيئة المهنية، مما يجعل الفرد يختار مهنة لا تناسب قدراته أو لا تحقق له الرضا والسعادة.

8. الملاحظة أن هناك عدة سلوكات مسببة في حوادث العمل والتي لا يمكن إجمالها بالنظر لكثرتها، وذلك باعتبار أن لكل مهنة من المهن حوادث العمل التي تؤدي إليها وتساهم فيها مساهمة مختلفة تتعلق بالفروق الفردية، وكذا بطبيعة العمل المؤدي من طرف العامل، بالإضافة إلى مدى إتقان العامل لعمله واطلاعه على محتوى وظيفته.

ـــ خلاصة:

مما سبق ذكره في هذا الفصل عن الحوادث العمل، نستنتج بأن هذا الأخير هو ظاهرة متفشية خاصة في المؤسسات الصناعية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحايا موجودة لكن يمكن التقليل منها من خلال مجموعة من الإجراءات الوقائية خاصة منها التصميم الأمثل للبرامج التدريبية وهذه المسؤولة تقع على عائق المنظمة من خلال تقديم أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها وحمايتهم من مخاطر هذه الحوادث.

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

ـــ تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. أداة الدراسة

أولا: الدراسة الاستطلاعية

الجانب الميداني

1. [illegible] الأساسية
2. وصف أداة الدراسة الأساسية
3. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية
4. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

ـــ تمهيد:

يأتي الإطار التطبيقي استكمالا للإطار النظري، بعد إعداد وتحديد الإشكالية والفرضيات وأهداف هذه الدراسة في الفصل الأول، ثم تطرقنا إلى حوادث العمل في الفصل الثاني، وبالتالي سيتم عرض الإجراءات الميدانية في هذا الفصل الذي يشمل منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، أداة الدراسة، ثم الدراسة الاستطلاعية ومن ثم الدراسة الأساسية، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1. **منهج الدراسة:**

يعرف المنهج بأنه مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد إلى الحقيقة في العلم، كما أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. **(بوحوش.2007. ص99)**

ومن أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، وذلك لمعرفة مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل عند العاملين بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقورت مؤسسة سونطراك، حيث يعرف المنهج الوصفي " بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"، كما عرفه محمد عبيدات وآخرون " بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من اجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. **(مناصرية. شطيبي. 2022. ص103)**

2 . مجتمع الدراسة:

يعرف بأنه " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث"، ويعرف أيضا بأنه: مجموعة من المفردات التي تستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج الدراسة. **(أزمور. عنصر.2018. ص16)**

ويتمثل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية في كافة عمال سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب توقرت المقدر عددهم بـ (106) عمال.

3 . أداة الدراسة:

أن استعمال أي منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل ومساعدات تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة ميدان الدراسة،ونظـرا لأن دراستنا الحالية تهدف إلى الكشف عن مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت، قمـنا بتصميم أداة واحدة لجمع البيانات والمتمثلة في استبيان السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل، ليتم صياغة العبارات من خبرتنا الشخصية ومن المصادر والأدبيات النظرية المختلفة ذات العلاقة بمجال البحث من الدراسات السابقة والتعاريف الاصطلاحية للمتغير، كما يلي :

ـــ الجزء الأول من الاستبيان يتضمن البيانات الشخصية وبعض التعليمات التي تساعد أفراد عينة الدراسة على الإجابة عن العبارات.

ـــ الجزء الثاني من الاستبيان يتضمن الفقرات الخاصة بالاستبيان، وفيما يلي وصف مفصل للأداة :

ـــ المتكون من (34) بندا موزعا على 06 أبعاد هي: البعد النفس حركي، البعد المعرفي، البعد التقني، البعد الصحي، البعد الثقافي، البعد الوجداني، كما هي موضحة :

- **البعد النفس حركي:** وتقيسه العبارات التالية:(1 .2 .3.4 . 5. 6).
- **البعد المعرفي:** وتقيسه العبارات التالية:(7. 8. 9. 10. 11).
- **البعد التقني:** وتقيسه العبارات التالية: (12. 13. 14. 15. 16 .17).
- **البعد الصحي:** وتقيسه العبارات التالية: (18. 19. 20. 21. 22. 23).
- **البعد الثقافي:** وتقيسه العبارات التالية: (24. 25. 26. 27. 28. 29).
- **البعد الوجداني:** وتقيسه العبارات التالية:(30. 31. 32. 33. 34).

ولقد صيغت فقرات الأداة في صورة فقرات تقريرية ذات الاتجاه الموجب أي تتماشى مع اتجاه السمة، حيث يصحح استبيان " مهارة إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل" وفقا لتدرج خماسي البدائل، وهي: دائما/غالبا/أحيانا/ نادرا/ أبدا.

ـــ بمفتاح التصحيح الآتي :5 /4 / 3/ 2 / 1 على التوالي .

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

1 . أهداف الدراسة الاستطلاعية:

وهي الدراسة التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي صياغة دقيقة، تيسر التعمق في البحث في مرحلة لاحقة، أنها بحوث تتناول موضوعات جديدة لم يتناولها باحث من قبل أو لا تتوافر عنها معلومات أو بيانات أو يجهل الباحث الكثير من جوانبها وأبعادها، وهي تهدف إلى الكشف عن حلقات

غامضة أو مفقودة في تسلسل التفكير الإنساني مما يساعد على التحليل والربط والتفسير العلمي، فيضيف إلى المعرفة الإنسانية ركائز جديدة.(**بن صغير.2018. ص41)**

ومن أهم أهداف الدراسة الاستطلاعية الحالية:

1_ تعرف الباحث على الظاهرة التي يرغب في دراستها وجمع معلومات وبيانات عنها.

2_ استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث والتعرف على العقبات التي تقف في طريق إجرائه.

3_ صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهيدا لدراستها دراسة متعمقة.

4_ التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقق العلمي، وذلك باستنباطها من البيانات والمعطيات التي يقوم الباحث بتأملها.

2 . وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة من عمال قاعدة الأنابيب والتنقيب سوناطراك بولاية توقرت، خلال الفترة الممتدة ما بين (10–16) من شهر أفريل 2025، حيث تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

3 .بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

3 .1 .الصدق:

أ . صدق المحكمين:

وهذه الطريقة نتأكد بها من صدق المحتوى أو المضمون، حيث تكون الاستبيان في صورته الأولية من (34) فقرة موزعة على ستة أبعاد وخمسة بدائل للأجوبة كما ذكرنا، حيث تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص تكونت من (5) أعضاء موضحة أسمائهم في الملحق رقم (1).

وأجريت التعديلات حسب أراء وتوصيات المحكمين، وقد تمخض عن هذا الإجراء بعض التعديلات والتغيرات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (03) يوضح: نسبة صدق المحكمين لأداة الدراسة

طبيعة التحكيم	عدد (م)	النسبة المئوية	الملاحظات
مدى انتماء الأبعاد للسمة المقاسة	5	%100	منتمية من طرف جميع المحكمين
ملائمة عدد الفقرات في كل بعد	5	%100	ملائمة من طرف جميع محكمين

ملائمة بدائل الإجابة في كل بعد	5	% 100	ملائمة من طرف جميع محكمين
وضوح التعليمة المقدمة للعينة	5	% 100	واضحة في نظر جميع المحكمين
نسبة صدق المحكمين = 100 %			

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أنه قد تم الاتفاق على انتماء الأبعاد للسمة المقاسة من طرف جل المحكمين بنسبة (100%)، كما تم الاتفاق على وضوح التعليمة المقدمة للعينة بنسبة تقدر بـ(100%), أما النسبة المئوية الخاصة بملائمة بدائل الإجابة في كل بعد فقد قدرة بـ(100 %)، كما تم الاتفاق على وضوح التعليمة المقدمة للعينة بنسبة تقدر بـ(100%) لتصل النسبة الكلية لصدق المحكمين الخاصة باستبيان إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل إلى (100%) .

أما بالنسبة لصدق محتوى بنود استبيان إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل فقد قمنا بحسابها باستخدام معادلة "لأوشي"

$$\text{CVR} = \frac{n - N/2}{N/2}$$

حيث :

- ✓ CVR : نسبة صدق المحتوى معامل اتفاق المحكمين.
- ✓ n : عدد المحكمين المتفقين .
- ✓ N:العدد الكلي للمحكمين.

ويعد البند صادقا حسب معادلة "لأوشي " (Lawshe) إذا تجاوز معامل اتفاق المحكمين (0.6) (ممادي، 2013، ص 159).

ويمكن أن نستنتج نسبة صدق فقرات استبيان مهارات التدريس الإبداعي من خلال معادلة لأوشي كما يلي:

CVR :0.81

وهي قيمة تدل على تمتع القياس بقيمة مرتفعة من الصدق.

ب .صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاختبار مدى قدرت الأداة على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا في السمة المراد قياسها لدى العينة الاستطلاعية المتكونة من (30) عامل بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب توقرت وبعد تطبيق الأداة وتصحيحها وإعطاء درجات الأفراد تم ما يلي:

ـــ ترتيب الأفراد تنازليـــاً حسب الدرجـة الكليـة من العليا إلى الدنيا، وأخذ نسبة (33% العليا)، ونسبة (33 % دنيا)، وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا، ثم حساب نسبة

(ت) للعينتين بواسطة spss النسخة 25 حيث (ن1 =10) و(ن2 = 10)،كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (04) يوضح: صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة

الفئة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الدنيا	10	129.90	10.89	— 10.52	18	0.000	0.05
العليا	10	167.60	3.09				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم () يتبين أن قيمة (ت) قدرت (10.52 —) وهي دالة عند درجة الحرية (18)، حيث أن قيمة تساوي (sig= 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود فروق بين المجموعتين العليا والدنيا، وبالتالي استبيان إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل مميز وهو على قدر مقبول من الصدق، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ج .صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من أجل معرفة أن أبعاد أداة الدراسة مترابطة فيما بينها، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة.

جدول رقم (05) يوضح: صدق الاتساق الداخلي بين البعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة R	القيمة الاحتمالية Sig
البعد النفس حركي	6 فقرات	0.810**	.000
البعد المعرفي	5 فقرات	0.711**	.000
البعد التقني	6 فقرات	0.776**	.000
البعد الصحي	6 فقرات	0.708**	.000
البعد الثقافي	6 فقرات	0.651**	.002
البعد الوجداني	5 فقرات	0.644**	.002

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن هناك علاقة ارتباطيه بين كل بعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة، وتعد قوة الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للأداة مؤشرا إحصائيا لصدق الاتساق الداخلي، حيث كانت قيم معامل الارتباط تنحصر ما بين (0.810– 0.644) عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي تم الاحتفاظ بكل الأبعاد لنتحصل على أداة تقيس إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال سوناطراك يتكون من 34 فقرة موزعة على ستة أبعاد.

3 .2 .الثبات: حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها، وقمنا بحساب كل من معامل ثبات الفاكرونباخ وثبات التجزئة النصفية، والنتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي

جدول رقم (06) يوضح: قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سيبرمان براون)	
			(R) قبل التعديل	(R) بعد التعديل
البعد النفس حركي	6 فقرات	0.835	0.770	0.870
البعد المعرفي	5 فقرات	0.791	0.574	0.730
البعد التقني	6 فقرات	0.709	0.389	0.557
البعد الصحي	6 فقرات	0.813	0.649	0.787
البعد الثقافي	6 فقرات	0.638	0.535	0.680
البعد الوجداني	5 فقرات	0.812	0.719	0.836
الأداة ككل	**34 فقرة**	**0.941**	**0.835**	**0.910**

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات باستخدام الفاكرونباخ للأداة ككل قدر بـ(0.941)، وقد تراوح ما بين (835– 638) بالنسبة للأبعاد، أما قيمة معاملات الثبات باستخدام التجزئة النصفية فقد ارتفعت قيمة "ر" بعد تصحيحهـــا بمعادلـــة سيبرمان براون في كل الأبعاد وقد ارتفعت بالنسبة للأداة ككل من القيمة (0.835) إلى (0.910)، مما يدل على أن إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل يتمتع بقدر عالي من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في عينة تمثل أهداف وفروض الدراسة، حيث حدد مجتمع الأصلي للدراسة الحالية في عمال قاعدة الأنابيب والتنقيب سوناطراك، و" أما العينة التي نختارها هي جزء من المجتمع أو عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي، تجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي، وبهذه الطريقة فأنه يمكن دراسة الكل عن طريق الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذة منه". (**أزمور.2018. ص17**)

1 . وصف عينة الدراسة الأساسية:

لكي يتم أنجاز دراسة علمية ذات طابع موضوعي، لابد من تبني منهجية تتناسب مع طبيعة البحث. وفي هذا السياق، يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للدراسة، بحيث تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أهداف البحث. ويقوم الباحث باختيار عينة تمثل هذا المجتمع، وهي مجموعة جزئية تستخلص من المجتمع الكلي بهدف دراسة خصائصه.

لذلك فقد اعتمدنا على الطريقة العشوائية البسيطة. التي تعرف " بأنها نوع من أنواع العينة الاحتمالية، حيث يختار الباحث عشوائيا مجموعة فرعية من المشاركين من مجتمع الدراسة. لكل فرد من المجتمع فرصة متساوية للاختيار".

وبما أن عمال قاعدة الأنابيب والتنقيب سوناطراك بلغ عددهم (106) عاملا، فقد تم توزيع (90) استمارة على عمال قاعدة الأنابيب والتنقيب سوناطراك بتوقرت، وقد استجاب منهم (67) عاملا أي بنسبة تقدر بـ (74,44%)، ويرجع الفارق بين عدد الاستبيانات الموزعة والاستبيانات المتحصل عليها إلى عدم استرجاع بعض الاستبيانات، وكذا استبعاد بعض الاستبيانات التي لم تستوفي الإجابة عنها.

وبعد تصحيح استبيان السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل تم إلغاء (23) استمارة للأسباب المذكورة سلفا، ليصل العدد النهائي لأفراد العينة (67) عاملا بقاعدة الأنابيب والتنقيب سوناطراك ولاية توقرت.

ـــ حيث شملت هذه الدراسة على ثلاث متغيرات تصنيفية تصف خصائص عينة الدراسة وهي السن، الأقدمية في العمل، عدد الدورات التدريبية، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (07) يوضح :توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والتنظيمية:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %	المجموع	النسبة %
عدد الدورات التدريبية	اقلمن 10 سنوات	51	% 76.1	100	%100
	اكثر من 10 سنوات	16	% 23.9		
الأقدمية	اقلمن 5 سنوات	13	% 19.4	100	%100
	من 5 إلى 10 سنوات	14	% 20.9		
	اكثر من 10 سنوات	40	% 59.7		
السن	اقلمن 30 سنة	7	% 10.4	100	%100
	من 40 - 30 سنة	23	% 34.3		
	من 50 - 41 سنة	30	% 11.8		
	اكثر من 50 سنة	7	% 10.4		

توضح إحصائيات الجدول رقم(07) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب مجموعة من المتغيرات وهي: عدد الدورات التدريبية، الأقدمية، والعمر، والملاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة شاركوا في أقل من 10 دورات تدريبية المقدر عددهم ب(76.1) أي بنسبة (76.1 %)، تليها نسبة أكثر من 10 دورات تدريبية المقدر عددهم (23.9) أي بنسبة (23.9%)، أما بالنسبة للعمال الذين اقدميتهم في العمل أقل من5

سنوات فقد قدر عددهم بـ(19.4) أي بنسبة (19.4 %)، وهي أقل من نسبة العمال الذين أقدميتهم في العمل من 5 سنوات إلى 10 سنوات الذين قدر عدده(20.9) أي بنسبة (20.9%)، أم بالنسبة للعمال الذين اقدميتهم أكثر من 10سنوات فقد قدر عددهم بـ(59.7) أي بنسبة (59.7 %) وهي أكبر من نسبة العمال الذين أقدميتهم من 5سنوات إلى 10 سنوات، أما بالنسبة لسن العمال أقل من 30سنة المقدر عددهم بـ(10.4) أي بنسبة (10.4%)، وهي أقل من نسبة العمال الذين يتراوح سنهم ما بين 30 إلى 40 سنة المقدر عددهم (34.3)أي بنسبة (34.3%). أما بالنسبة للعمال الذين سنهم ما بين 41 إلى 50 فقد قدر عددهم (11.8) أي بنسبة (11,8 %). وأخيرا نسبة العمال الذين سنهم أكثر من 50 سنة فقد قدر عددهم بـ(10.4) عامل أي بنسبة (10.4%).

2 .وصف أداة الدراسة الأساسية:

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على استبيان السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل المكون من (34) فقرة موزعة على 06 أبعاد، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة تم التوصل إلى ما يلي:

1. البعد النفس حركي (6) فقرات
2. البعد المعرفي (5) فقرات
3. البعد التقني (6) فقرات.
4. البعد الصحي (6) فقرات.
5. البعد الثقافي (6) فقرات.
6. البعد الوجداني (5) فقرات.

3 .إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من صلاحية أداة الدراسة والمتمثلة في استبيان مهارات السلوكيات اللاوقائية المسببة في حوادث العمل وبعد تحديد عينة الدراسة الأساسية بدئنا بتطبيقها على عمال قاعدة أنابيب والتنقيب سوناطراك توقرت، وقمنا بعدها بتطبيق الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة ما بين (10_16) من شهر أفريل لسنة 2025، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة مقدرة ب(90) عامل وتم استرجاع (67) استبيان يستوفي شروط المعالجة الإحصائية، حيث تم التأكيد على عينة الدراسة الأساسية أن يملئوا البيانات الشخصية والإجابة على كل الأسئلة قبل جمعها، وبعد ذلك تم تفريغ البيانات وفق الأساليب المتعارف عليها لتحليلها والوصول إلى نتائج حسب الفرضيات المقترحة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية Spss v25لتتم معالجتها إحصائيا.

4 . الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قـــــــــــامت البـــــــــــاحثة بتفريغ و تحليل البيانات من خلال برنـــــــــــــــــــــــامج التحليـــل الإحصـائي Pachage for the Social Sciences Statistica (SPSS 25)،وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي: لحساب متوسطات درجات الأفراد.
- ✓ الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تباعد القيم عن المتوسط.
- ✓ معامل ألفا كرومباخ: لمعرفة ثبات فقرات الاختبار.
- ✓ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية: ويستعمل للتأكد من أن الاستبانة لديها درجات ثبات عالية.
- ✓ معادلة سيبرمان براون: لتعديل ثبات الاختبار.
- ✓ اختبار (ت) للمجموعة الواحدة: لتحليل التساؤل الأولى.
- ✓ تحليل التباين الأحادي: لتحليل التساؤل الثاني والثالث.
- ✓ اختبار (ت): لدلالة الفروق بين متوسطين لعينتين غير مرتبطتين، وتحليل التساؤل الرابع.

الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- تمهيد

1. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول.
2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني.
3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث.
4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع.

- الاستنتاج العام

ـــ تمهيد:

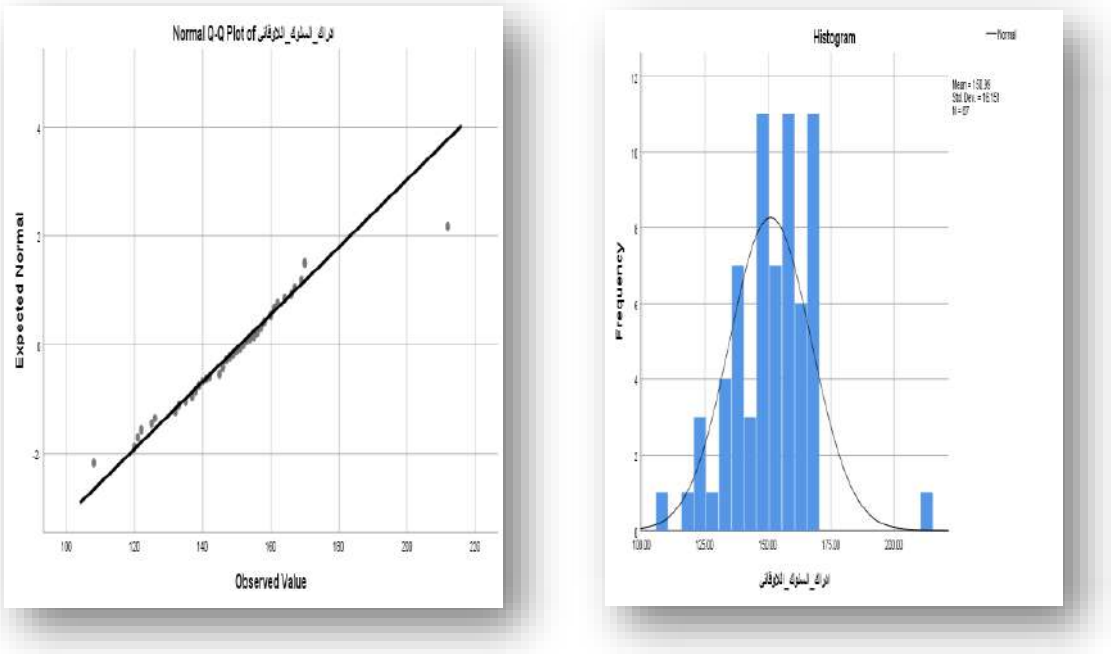
نتطرق في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الأساسية، كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق استبيان إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل على عينة قوامها (67) عامل بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب والتنقيب توقرت، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية وفقا للفرضيات المقترحة، كما أفرزتها المعالجة الإحصائية بتطبيق برنامج spss V 25، ومن ثم تحليلها ومناقشتها.

ـــ اختبار اعتدالية البيانات الخاصة بأداة الدراسة:

جدول رقم (08) يوضح: اختبار اعتدالية توزيع بيانات أداة الدراسة

الإحصاءات الوصفية	البيانات	درجة الحرية	مستوى المعنويةSig
Kolmogorov-Smirnovكولمجورف ـــ سمرنوف	0.105	67	0.066
Skewnessمعامل الالتواء	0.253	/	
Kurtosisمعامل التفلطح	2.337	/	

من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) في اختبار " كولمجورف سمرنوف " الخاصة بالتوزيع الاعتدالي للبيانات، كانت تساوي (0.066) وهي قيمة أكبر من (0.05) مما يعني مطابقة البيانات للتوزيع الطبيعي، وهذا ما تؤكده قيمة معامل الالتواء التي قدرت بـ (SK= 0.253) وقيمة معامل التفلطح التي قدرت بـ(Ks =2.337)، وهما قيمتين تقتربان من الصفر ولا تتعديان (± 3)، مما يعني تحقق شرط اعتدالية البيانات، وهذا ما يتضح كذلك من خلال المنحى التكراري في الشكل رقم (03) الذي يشبه شكل الجرس، مما يدل على أن درجات المتغير تتبع التوزيع الطبيعي .



الشكل رقم (03) يوضح : التوزيع الاعتدالي لبيانات أداة الدراسة

من خلال الشكل رقم (03) نلاحظ أن المنحى التكراري يشبه شكل الجرس، وبالتالي يمكن القول أن بيانات استبيان إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل يتبع التوزيع الاعتدالي(الطبيعي).

1. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأولى: ينص التساؤل الأولى على ما يلي:

ـــــ ما مستوى إدراك عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل؟

للتحقق من هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (102)، وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

- المتوسط النظري = $(34\times5)+(34\times1)/2 = 102$

الجدول رقم (09) يوضح: نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على أداة الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة

البعد النفسي الحركي	6	**18**	**27.32**	3.21	66	23.740	.000	0.05
البعد التقني	6	**18**	**27.76**	7.02	66	11.368	.000	0.05
البعد الصحي	6	**18**	**25.44**	3.71	66	16.395	.000	0.05
البعد الثقافي	6	**18**	**26.08**	3.53	66	18.746	.000	0.05
البعد المعرفي	5	**15**	**22.44**	2.52	66	24.150	.000	0.05
البعد الوجداني	5	**15**	**21.91**	3.05	66	18.523	.000	0.05
إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل	34	**102**	**150.98**	16.15	66	24.82	.000	0.05

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة كأن أكبر من المتوسط النظري، كما تم حساب المتوسط الفرضي لأداة الدراسة وكان مقدراه (102)، وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط الحسابي باعتماد الاختبار التائي (T- test) لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية (24.82) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (Sig) (.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة الحرية (66) وهي دالة إحصائيا مما يدل أن الفروق بين المتوسطات هي فروق حقيقية، ومنه نستنتج أن مستوى إدراك عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل كأن **مرتفع**.

كما نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على أبعاد أداة الدراسة كأن في اغلب الأبعاد أكبر من المتوسطات النظرية، وتشير مستويات الدلالة الإحصائية إلى أنه يوجد فرق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى مرتفع في كل أبعاد استبيان إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل, وقد جاء ترتيب هذه الأبعاد على النحو التالي: احتل البعد التقني المرتبة الأول يليها البعد النفس حركي في المرتبة الثانية، ثم البعد الثقافي في المرتبة الثالثة، يليها البعد الصحي في المرتبة الرابعة، يليها البعد المعرفي في المرتبة الخامسة، وأخيرا البعد الوجداني في المرتبة السادسة .

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة " دفنيش خندودة" (2006) التي هدفت للتعرف على الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، وتوصلت إلى وجود درجة عالية من الوعي لدى أفراد عينة الدراسة، كما تتفق مع نتائج دراسة " باعلي وفاء" (2022) التي هدفت إلي التعرف على دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لدى عمال المؤسسة الوطنية للدهن

ENAPالاخذرية، وقد خلصت إلى أن ابتكار أساليب وقائية والعمل عليها على نحو منتظم وسليم يساهم في ضبط السلوك التنظيمي لحوادث العمل.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " ويزة أبرأهم" (2019) التي هدفت إلى التعرف على الاضطرابات العضلية العظمية وعلاقتها بالسلوكيات اللاوقائية لدى العاملين على الحاسوب في المؤسسة المختلطة(سوناطراك- اجيب)، والتي توصلت إلى أن اغلب العمال يسلكون سلوكيات لا وقائية كثيرة ووضعيات جسدية سيئة الأمر الذي يعكس ضعف إدراكهم للسلوكيات اللاوقائية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة وإرجاعها لطبيعة العمل والمهام التي يؤدونها العمال بهذا القطاع والتي تتطلب منهم إدراك لكل المخاطر المحيطة بهم في بيئة عمل تتصف بالصعوبة في أداء المهام والتي تتطلب في المقابل دقة عالية وانتباه مستمر لتجنب الحوادث وإدراك كافة السلوكيات اللاوقائية، هذا الإدراك الذي قد يزيد مستواه مع تمتع العامل بالصحة النفسية والجسدية السليمة خلال أدائه مهامه" فالمعروف أن وجود الفرد في حالة من التوازن العضوي والنفسي ضروري لتوافقه مع نفسه وبيئة عمله، وأي اختلال في هذا التوازن يوجه سلوك الفرد نحو إعادته وتؤثر على حكمه الصحيح للأشياء والتقدير السليم، كما تؤثر على التوافق والتناسق العضلي" **(عمومن. معمري. د س. ص556)**الذي قد يتسبب في انتهاج السلوكيات اللاوقائية.

كما قد يرجع إلى السياسيات والقوانين التي تنتهجها المؤسسة، فهي تعمل على خلق جو مريح للعامل وهذا ما يؤدي إلى الحفاظ على مستوى إدراكه، كما تعمل جاهدة على استمرار التوعية والتدريب لضمان الترجمة العملية للوعي في سلوك العمال اليومي، كذلك ترسيخ ثقافة السلامة المهنية، توفير الراحة (فترات الراحة)، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة للسلوكيات اللاوقائية، ورغم التحديات التي تفرضها طبيعة العمل الذي يؤدونه إلا أن جهود المؤسسة في هذا الشأن تعمل على تكيف العمال مع هذه التحديات والضغوطات التي قد تسبب حوادث العمل، وهذا ما تؤكده نظرية الضغط والتكيف التي ترى " أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتوترات غالبا ما يكون عرضة للحوادث، كما تشير إلى التكييف العادي للضغوط المنبثقة من الظروف الخارجية" **(عمومن. معمري. د س. ص557)**.

ويفسر ترتيب الأبعاد التي جاءت على النحو التالي: البعد التقني في المرتبة الأولى، يليه البعد النفس-حركي، ثم الثقافي، فالصحي، يليه المعرفي، وأخيرًا الوجداني، حيث يعكس هذا الترتيب طبيعة اهتمامات أفراد العينة وطبيعة إدراكهم للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل حسب أهمية كل بعد؛ إذ يحتل البعد التقني الصدارة نظراً لارتباطه الوثيق بطبيعة مهامهم التي تشكل أساس نشاطهم المهني الذي يتصف بالتعامل مع الآلات الضخمة والتي تتطلب وعي وإدراك كبير للتعامل معها. بينما جاء البعد النفس-حركي

في المرتبة الثانية، مما يشير إلى إدراك الأفراد لأهمية المهارات الحركية والتنسيق بين العقل والجسم في التعامل مع الآلات حيث الخطأ غير مسموح به والذي قد يؤدي إلى حوادث وخيمة، وفي المرتبة الثالثة يظهر البعد الثقافي، ليعكس قدراً من الاهتمام بالجوانب المعرفية والثقافية حول إجراءات الوقاية والسلامة المهنية، لكنه لم يكن بنفس قوة البعدين الأولين، أما البعد الصحي فقد احتل المرتبة الرابعة، مما قد يشير إلى وعي صحي متوسط لكنه ليس محورياً لدى العينة. وجاء البعد المعرفي في المرتبة الخامسة، ربما بسبب عدم اعتباره ذا أولوية مقارنة بالأبعاد التقنية والعملية. وأخيرًا، جاء البعد الوجداني في المرتبة السادسة والأخيرة، مما قد يعكس قلة التركيز على الجوانب العاطفية والانفعالية في حياة العمال بهذا القطاع.

2 . عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني: ينص التساؤل الثاني على ما يلي:

ـــ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الأقدمية؟

وللتحقق من صحة هذا التساؤل استخدم تحليل التباين الأحادي One Wa Aniva والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10) يوضح: يوضح دلالة الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	م.د
إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل	بين المجموعات	578.940	2	289.470	1.113	.335	غير دالة
	داخل المجموعات	16638.045	64	259.969			
	الإجمالي	17216.985	66				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) نلاحظ أن مجموع المربعات قدر بـ(578.940) ومتوسط المربعات قدر بـ(289.470)عند درجة الحرية (2) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(16638.045) وقدر متوسط المربعات بـ(259.969) عند درجة الحرية (64)، وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو(17216.985) ودرجة

الحرية (66)، وعليه قدرة قيمة (F) بـ (1.113)، كما يلاحظ أن قيمة (Sig) قدرت بـ(0.335) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الأقدمية.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "نايت مرزوق غنية"(2013) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين سلوك السياقة لا وقائي وحوادث المرور، وخلصت إلى وجود فروق في سلوك السياقة لا وقائي تعزى إلى خبرة السائق.

وتفسر هذه النتيجة على أن الأقدمية في العمل لا تحدث فرقا إحصائيا في مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية لدى عمال قاعدة الأنابيب والتنقيب بتقورت، وأن الإدراك يظل مرتفعا بشكل عام لدى جميع العمال، بغض النظر عن مدة عملهم في المؤسسة، وقد يرجع هذا إلى أن عملية اختيار وتوظيف العمال في مؤسسة سوناطراك يتم وفق شروط واختبارات مضبوطة ودقيقة لأجل " ملائمة العامل لعمله الذي يرتبط بمدى توفر المواصفات الذهنية والنفسية والجسمية فيه" **(باعلي.2022. ص53).**

كذلك قد يسهم التفاعل اليومي بين العمال من مختلف مستويات الأقدمية في تبادل الخبرات والسلوكيات الوقائية بشكل غير رسمي، ما يجعل العمال الجدد يتعلمون من ممارسات زملائهم القدماء ويكتسبون إدراكا وقائيا يعادل من لديهم من اقدمية أكثر. كما قد تكون دافعية الفرد وشغفه تجاه وظيفته بمثابة القوى الدافعة التي تجعل العمال الأكثر أقدمية لم يظهروا تراجعا في ارتفاع إدراكهم الوقائي، مما يزيل الفروقات بين فئات العمال حسب متغير الأقدمية ويزيد من فعالية الثقافة الوقائية حتى مع مرور السنوات.

3 . عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث: بنص التساؤل الثالث على ما يلي:

ـــ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير العمر؟

وللتحقق من صحة هذا التساؤل استخدم تحليل التباين الأحادي One Wa Aniva والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (11) يوضح: يوضح دلالة الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد العينة تبعا لمتغير العمر:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	م.د
إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل	بين المجموعات	1127.181	3	375.727	1.471	.231	غير دالة
	داخل المجموعات	16089.805	63	255.394			
	الإجمالي	17216.985	66				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) نلاحظ أن مجموع المربعات قدر بـ(1127.181) ومتوسط المربعات قدر بـ(375.727)عند درجة الحرية (3) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(16089.805) وقدر متوسط المربعات بـ(255.394) عند درجة الحرية (63)، وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو(17216.985) ودرجة الحرية (66)، وعليه قدرة قيمة (F) بـ (1.471)، كما يلاحظ أن قيمة (Sig) قدرت بـ(0.231) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير العمر.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "نايت مرزوق غنية"(2013) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين سلوك السياقة لا وقائي وحوادث المرور، وخلصت إلى وجود فروق في سلوك السياقة لا وقائي تعزى إلى السن..

وتفسر هذه نتيجة على أن إدراك السلوكيات اللاوقائية لدى أفراد عينة الدراسة لا يتأثر بالعمر؛ أي أن العمال الأصغر سنا والأكبر سنا يتمتعون بإدراك ووعي جيد بهذه السلوكيات، لذا لم تظهر فروق جوهرية في ارتفاع مستوى إدراك كل منهما لهذه السلوكيات، وهذا ما أكدته " سهيلة محمد " "حيث ترى أن الحادث الذي يتعرض له العامل حديث العهد بالعمل أو كبير السن قد يصابان في المستوى نفسه، فحادث السير مثلا لا يفرق بين الكبير والصغير، وهذا ما يصدق بالنسبة لسقوط آلة حادثة أو صدمة كهربائية .... الخ" **(محمد. 2010. ص758)**.

وعليه يمكن القول أن عمال سوناطراك بمختلف فئاتهم العمرية يدركون السلوكيات اللاوقائية التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل بنفي المستوى المرتفع والمتقارب، ويمكن أن يكون هذا راجع إلى عدة

عوامل من أبرزها أن مؤسسة سوناطراك قد تعتمد على سياسة موحدة في تطبيق إجراءات الوقاية والسلامة المهنية الموجهة إلى جميع العمال دون تمييز عمري، مما يساهم في توحيد المستويات المرتفعة للإدراك والوعي بمخاطر السلوكيات اللاوقائية. كما أن طبيعة العمل في المؤسسة والتي تتسم بالرقابة المشددة قد تقلل من تأثير الفروق العمرية على إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل.

4. عرض وتحليل نتائج التساؤل الرابع: تنصت الفرضية الثالثة على ما يلي:

ـــ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الدورات التدريبية؟

وتم تحليل نتائج هذا التساؤل إحصائيا باستخدام اختبار(ت) لتقدير الفروق بين متوسط درجات فئة العمال الذين خضعوا لأقل من دورتين وفئة العمال الذين خضعوا لأكثر من دورتين تدريبيتين.

ومن أجل تحديد فئات متغير التدريب، تم حساب المتوسط الحسابي لتحديد الفئات فكان يساوي: (1.79) بالتقريب (02) أي دورتين تدريبيتين الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت)على الأداة لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية:

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	Sig	مستوى الدلالة
إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل	اقل من دورتين	15	147.20	17.69	65	1.031 ـــ	0.306	غير دالة
	أكثر من دورتين	52	152.07	15.69				

بالنسبة للإبداع الإداري نلاحظ أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (1.031 ـــ) عند درجة الحرية (65)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.306) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الدورات التدريبية.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " دفنيش خندودة" (2006) التي هدفت للتعرف على الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، وتوصلت إلى أن اهتمام المؤسسة بالتدريب يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال، كما اختلفت مع نتائج دراسة " باعلي وفاء"

(2022) التي هدفت إلي التعرف على دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لدى عمال المؤسسة الوطنية للدهن ENAPالاخذرية، وقد خلصت إلى أن العملية التدريبية تساهم في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل.

ورغم أن نتائج الفرضية الرابعة تؤكد على عدم وجود فروق لدى أفراد عينة الدراسة في السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل، إلا أنه في المقابل نجد الأطر النظرية تؤكد على أهمية التدريب في "استفادة العامل من الدورات التدريبية التي تسمح له برفع مستوى أدائه وتحسن قدرته على الإنجاز بكفاءة ". **(مناصرية. شطيبي.2023. ص28)**، حسبها الدورات التدريبية الفعالة تكسب العامل الخبرة بهدف ارتفاع مستوى إدراكه للمخاطر والسلوكيات اللاوقائية، وتعمل على تلقين العمال السلوكيات المطلوب اكتسابها والتي تجنبه الوقوع في حوادث العمل.

وقد يعزى غياب الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل تبعا لمتغير الدورات التدريبية إلى اعتماد العمال الذين أجروا اقل من دورتين تدريبيتين والعمال الذين أجروا أكثر من دورتين تدريبيتين على خبراتهم المكتسبة ميدانيا أكثر من اعتمادهم على التدريب، مما يضعف الأثر المنتظر من هذه الدورات في إدراكهم للسلوكيات اللاوقائية، وعليه فأن غياب الفروق لا يعني ضعف الدورات التدريبية بل قد يعكس نجاح المؤسسة في ترسيخ ثقافة وقائية موحدة وشاملة بين جميع العمال، ويدل ذلك على أن الدورات التدريبية المقدمة من طرف المؤسسة تتمتع بعدة خصائص تدريبية من بينها:

ديمومة الأثر التدريبي أي أن التدريب السابق قد يؤثر بشكل طويل على سلوكيات العمال، حيث استقرار الإدراك بالسلوكيات اللاوقائية كمبدأ راسخ لديهم وليس مجرد معرفة مؤقتة ترفع من كفاءتهم، وهذا ما أكدته دراسة شطيبي " أن التدريب يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية إضافة إلى أنه يكسب الفرد معارف وخبرات جديدة تجنبه الوقوع في حوادث العمل، ويهدف هذا إلى التقليل من حوادث العمل من خلال إحداث تغييرات إيجابية في أداء الأفراد.**"(شطيبي. مناصرية. 2023. ص129).**

ـــــ الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن مستوى إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب توقرت، وكذا الكشف عن الفروق في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف السن والأقدمية في العمل وعدد

الدورات التدريبية، وبعد تحليل الفرضيات إحصـــائيا والكشف عن دلالتها الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. مستوى إدراك عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب توقرت للسلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل كأن مرتفع.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير الأقدمية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير العمر.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل لدى عمال مؤسسة سوناطراك بقاعدة الأنابيب والتنقيب بتوقرت تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1.أحمد هرقة، دليلة. كواشي، مروة. (2014). حوادث العمل في التشريع الجزائري. لنيل شهادة الماستر. غير منشورة. جامعة قالمة.

2.أحمد، ليلى مراد محمد. (2023). المدخل الوقائي وتنمية الوعي الصحي بالسلوكيات الخاطئة. مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية. المجلد:04. العدد:02.

3.أوبرأهم، ويزة. (2019). الاضطرابات العضلية وعلاقتها بالسلوكات اللاوقائية عند العاملين على الحاسوب. جامعة ابن خلدون تيارت. مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية. المجلد رقم 01. العدد:02

4.باعلي، فاء. (2022). دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل. دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهنENAP الاخضرية. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة البويرة.

5.بن تهامي، كنزة. لكصاسي، صفاء. (2020). حوادث العمل وتأثيرها على أداة العاملين. دراسة ميدأنية مقاطعة استغلال الكهرباء والغاز و وكالة تجارية أولف. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة أدرار.

6.بن خالد، عبد الكريم. (2017). المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية. مجلة العلوم الأنسانية والاجتماعية. العدد31. جامعة ادرار.

7.بن منصور، رقية. (2022). علاقة الضوضاء بحوادث العمل. غير منشورة. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة ورقلة.

8.توايمية، ايمان. قواجلية، لبنى. (2019). الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة قالمة.

9.جلولي، شيماء. (2023). حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل في المؤسسة. غير منشورة. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة تيارت.

10.جودي، حمزة. مولاي، الحاج. (2018). حوادث العمل وأساليب الوقاية منها في المؤسسة الصناعية. دراسة ميدانية بمصفاة السبع البترولية التابعة لشركة سوناطراك بولاية أدرار. مجلة آفاق علمية. مجلد: 10. عدد: 01

11.حمدادة، ليلى. (2018). دراسة أرغونومية للظروف الفيزيقية (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد بولاية تيارت. للحصول على شهادة دكتوراه. جامعة وهرأن2

12.خروبي، يمينة. ديب، هاجر. (2022). حوادث العمل وثقافة السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية سوناطراك نموذجا. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة وهران.

13.دقيش، خندودة. (2006). الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية. دراسة وصفية بالشركة المتوسطية للمكثفات. رسالة الماجستير. جامعة سكيكدة.

14.دوباخ، قويدر. (2009). دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والامراض المهنية. دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل B.A.C.I.N.E بسكرة. رسالة الماجستير. غير منشورة. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة.

15.شطيبي، شمس. مناصرية، نور الهدى. (2022). دور التدريب في التقليل من حوادث العمل. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة قالمة.

16.ضبع، مريم. (2014). حوادث العمل والامراض المهنية أسبابها والوقاية منها. مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة الجلفة. العدد: 03

17.طيبي، آمنة. (2021). الاشراف المهني ودوره في التقليل من حوادث العمل. غير منشورة. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة بسكرة.

18.عمومن، رمضان. معمري، حمزة. (د س).حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها. مجلة العلوم الأنسأنية والاجتماعية. عدد خاص الملتقى الدولي المعاناة في العمل.

19.عون، الأمين. (2022). دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة. المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، وحدة توقرت نموذجا. مذكرة لنيل شهادة الماستر. جامعة

20.العيسوي، عبد الرحمن. (1978). سيكولوجية العمل والعمال. موسوعة كتب علم النفس الحديث. كلية الآداب. جامعة الإسكندرية. دار الراتب الجامعية.

21.فرج، عبد القادر طه. (1979). سيكولوجية الحوادث واصابات العمل. مجموعة علم النفس الإنساني. جامعة عين شمس.

22.لالو، عبد العالي. بركات، سامي. (2018). التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل. دراسة ميدانية الوحدة الرئيسية مديرية الحماية المدنية. لنيل شهادة الماستر. جامعة أدرار.

23.محمد، سهيلة. (2010). حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية. دراسة ميدأنية مقارنة لدى عينة من العالين في شركة مصفاة بانياس في محافظة طرطوس. مجلة جامعة دمشق. المجلد26. العدد الرابع.

24.مسعودي، كلثوم. مقرون، هبة. (15 – 16 جأنفي2013). حوادث العمل أسبابها و أساليب خفضها. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجيا. جامعة سكيكدة

25.نايت رزوق، غنية. (2013). سلوكات السائقين اللاوقائية وعلاقتها بحوادث المرور. غير منشورة. لنيل شهادة الماجيستير. جامعة الجزائر2.

المراجع الأجنبية:

26 Blandin-Seguineav, C. (2007). Guide du management. Santé, sécurité au travail.Afnor. Paris.

27 RougerVincentini, les risques professionnelles, Edition d'organisation, paris, 2004, page 571.

الملاحق

ملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

اسم الاستاذ المحكم	الرتبة العلمية	الجامعة
بن زاهي منصور	أستاذ التعليم العالي	قاصدي مرباح ورقلة
عمروني حورية	أستاذ التعليم العالي	قاصدي مرباح ورقلة
رويم فايزة	أستاذ محاضر أ	قاصدي مرباح ورقلة
غربي صبرينة	أستاذ التعليم العالي	قاصدي مرباح ورقلة
مزياني الوناس	أستاذ التعليم العالي	قاصدي مرباح ورقلة

ملحق رقم (02): الأداة في صورتها الأولية

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية والارطفونيا

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمـــــــــارة خـــــــــاصة بصدق المحكمين

من اعداد الطالبة : **اسم الأستاذ (ة):**

..... **الدرجة العلمية :**

التخصـــــــــــص:

الجـــــــــــــامعة :

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته أستاذي الفاضل أضع بين يديك هذه الاستمارة الخاصة برسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية و المعنونة بـ**" ادراك السلوكيات اللاوقائية المسبة لحوادث العمل لدى عمال سونطراك"(دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك بولاية تقرت)** راجين من سيادتكم تقويم هذه الأداة بما يخدمها و يعدلها و ذلك من خلال ما يلي:

- انتماء الأبعاد للسمة المقـــــــــــاسة
- انتمـــــــــــاء الفقرات للأبعـــــــــــاد
- وضوح الصياغة اللغوية و المحتوى
- عدد الفقـــــــــــرات في كـــــــــــل بعـــــد
- ملائمة بدائل الإجـــــــابة للفقرات
- تقويم البديل في حـــــــــالة عدم الموافقـــة
- مناسبة و وضوح التعليمة الموجهة لأفراد العينة
- وضوح المثال المقدم لأفراد العينة

تكون الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة من الجدول الخاص بالتحكيم و قد أدرج في هذه الصفحة المعلومات اللازمة حول الموضوع .

جـــــــــــامعة قاصدي مربـــــــــــاح ورقلة

كلية العلوم الأنسانية والاجتمـــــاعية

قســـــــــم علم النفس و علوم التربية

تخصص علم النفس العمل و التنظيم

الموسم الجامعي : 2024 – 2025

استبيان

السلام عليكم رحمة الله تعالى وبركاته .....

في إطـــار إعداد رسالة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية,يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعـــاون معنا بغرض إفادتنا في جمع المعلومات ذات الصلة ببحثنا، فالرجاء التكرم بمنحنا جزءا من وقتكم في ملء هذه الاستبانة وذلك بوضع علامة **(×)**في الخانة التي تعبر عن رأيكم, راجين منكم الإجابة على كل الفقرات, ونحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي, وأننا نشكر لكم تعاونكم ونتمنى لكم دوام التوفيق .

مثال : عند قراءتك لهذه الفقرة ووجدت أنها تنطبق عليك ضع علامة **(×)**تحت خانة البديل (أوافق)

الفقرة	دائما	غالبا	احيأنا	نادرا	ابدا
يضايقني تدخل أسرتي في شؤوني الخاصة		×			

وشكرا على التعاون معنا

بيانات شخصية :

ـــ السن : ☐

ـــ عدد الدورات التدريبية ☐

ـــ سنوات العمل: أقل من ☐ سنة من 5 إلى 0 ☐ سنة أكثر من 10 ☐

ـــ مدى انتماء الأبعاد للسمة المقاسة :

السمة المقاسة	العدد	العوامل	ينتمي	لا ينتمي	البديل
العبء الذهني	01	البعد النفس حركي			
	02	البعد المعرفي			
	03	البعد التقني			
	04	البعد الصحي			
	05	البعد الثقافي			
	06	البعد الوجدأني			

ـــ عدد الفقرات في كل عامل :

السمة	الأبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	البديل
إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل	البعد النفس حركي	6 عبارات			
	البعد المعرفي	5 عبارات			
	البعد التقني	6 عبارات			
	البعد الصحي	6 عبارات			
	البعد الثقافي	6عبارات			
	البعد الوجدأني	5 عبارات			

ـــ مدى ملائمة بدائل الإجابة لفقرات السمة المقاسة:

البدائل	ملائم	غير ملائم	البديل
دائما			
غالبا			

أحيانا			
نادرا			
أبدا			

ـــ إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل :

هي تصورات عقلية تعكس فهم واستيعاب العامل لمؤشرات الخطر الموجودة في بيئة العمل، ووعيه بأنماط السلوكيات التي تفتقر إلى الحذر الناتج عن العوامل البشرية الثقافية والتقنية، وإحاطته بعواقب تلك السلوكيات مع فهم تأثيرها السلبي على حياته والمؤسسة، مما يجعله يلتزم ويتقيد بالسلوكيات الآمنة والتطبيق التام لكافة إجراءات السلامة المهنية أثناء أداء مهامه حتى لا يتسبب ذلك في تعرضه للحوادث.

والدرجة التي يحصل عليها العامل بمؤسسة سوناطراك بولاية تقرت على استبيان"إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل" المعد والمصمم لهذا الغرض تعبر عن مستوى إدراكه لهذه السلوكيات.

ـــ مدى انتماء الفقرات لأبعاد إدراك السلوكيات اللاوقائية المسببة لحوادث العمل:

	الفقرات	تقيس		لا تقيس		البديل
		صياغة	محتوى	صياغة	محتوى	
	البعد النفس حركي: هو وعي العامل بمؤسسة سونطراك بكيفية توظيف سلوكاته المهارية وتوافقه العصبي العضلي لكي يتجنب الوقوع في الحوادث					
01	أعي جيدا أن التحكم في حركاتي عند تعاملي مع الآلات يساهم في تجنب الحوادث					
02	أدرك أن التدخل السريع عند وقوع حادث يقلل من آثاره سواء على العامل أو المؤسسة					
03	أتمتع بتناسق في حركاتي أثناء أداء مهامي					
04	الاستجابة السريعة عند الحوادث تقلل من آثارها					
05	السرعة في الاستجابة للحالات الطارئة تعتمد على كفاءة التناسق الحسي الحركي					
06	أوازن قدر المستطاع بين سمعي وبصري وحركاتي عند أنجاز مهامي لكي أتجنب الحوادث					
	البعد المعرفي: هو فهم كيفية استثمار الأنواع المختلفة من الإجراءات المعرفية وتوظيفها ليتجنب الوقوع في الحوادث					
01	أحاول التركيز في أداء المهام حتى لا أتعرض للحوادث في بيئة العمل					
02	أتذكر فحص المعدات و الآلات قبل البدء في العمل					
03	أحافظ على انتباهي لكي أتجنب الوقوع في الحوادث					
04	عند حدوث مشكلة في العمل أوظف خيالي لحلها					
05	احرص قدر المستطاع على شرب المنبهات(شاي. قهوة) للحفاظ على يقظتي					
	البعد التقني: هو الوعي والمعرفة باستخدام الأدوات، الأجهزة والآلات بطريقة صحيحة تجنب العامل بمؤسسة سونطراك الوقوع في حوادث العمل.					
01	أحرص على قراءة الإشارات الصادرة عن الآلات بدقة					

02	أقوم بتنظيف الآلات بشكل مستمر قبل البدء في العمل					
03	أهتم بالإبلاغ عن الآلات المعطلة					
04	أتوقف عن تشغيل الآلة في حالة اكتشفت تلف بها					
05	احرص على فحص مكونات الآلة قبل البدء في العمل والتأكد من خلوها من التلف					
06	أراقب أداء أللآلات والتأكد من كفاءتها التشغيلية					
البعد الصحي: هو الوعي بأهمية الصحة الجسدية وفهم السلوكيات غير آمنة التي قد تزيد من احتمالية التعرض لحوادث في بيئة العمل						
01	احرص على أخذ فترات للراحة بين الحين و الآخر					
02	أتوقف عن العمل إذا كانت حالتي الصحية لا تسمح					
03	اهمال إجراءات السلامة والوقاية الشخصية يؤدي إلى مشاكل صحية					
04	التعب والإرهاق مؤشرات لا يمكن تجاهلها لأن راحتي ضرورية لاستمرار عطائي					
05	اهتم بصحتي من خلال إدراك المخاطر وتجنب السلوكيات غير آمنة					
06	أتجنب تناول أي دواء منوم أثناء أنجاز مهامي					
البعد الثقافي: ويتمثل في فهم عمال سوناطراك للقيم والمعتقدات والعادات والأنماط السلوكية المسببة للحوادث، ومن ثم اتخاذ القرارات المرتبطة بالسلوكات الأمنة.						
01	أؤمن بأن ثقافة السلامة هي مسؤولية مشتركة بين جميع أفراد فريق العمل					
02	أرى أن نشر الوعي من قبل المؤسسة حول المخاطر تعزز من ثقافتنا المهنية					
03	آخذ كل احتياطاتي عند التعامل مع المواد الكيميائية أو الحارقة (ارتداء: القناع الواقي، النظارات، اللباس الواقي ....الخ)					
04	استخدم خوذة الرأس حتى لو كأنت تقلقني					
05	أتجنب الرد على المكالمات الهاتفية أثناء أداء مهامي					
06	ثقافة السلامة القوية تساعدني على التمييز بين السلوك الأمن وغير الأمن					
البعد الوجداني (الأنفعالي): ويتمثل في فهم العامل بمؤسسة سوناطراك للمشاعر والانفعالات التي قد تتسبب في وقوع حوادث في بيئة العمل، وتصوره للمخاطر والسلوكيات غير وقائية الناتجة عنها في بيئة العمل .						
1	ابتعد قدر المستطاع عن كل ما يقلقني					
2	أتجنب النقاشات الحادة بين العمال حتى لا أقع في الأخطاء					
3	أواجه مشاعري السلبية في العمل لكي لا تؤثر على أدائي					
4	السيطرة على انفعالاتي خلال أداء مهامي بمثابة الحفاظ على حياتي					
5	عند ارتكاب الأخطاء أحاول الحفاظ على هدوئي لكي أتجنب الوقوع في الأخطاء					

الملحق رقم(03): نتائج الدراسة الاستطلاعية

1 . صدق المقارنة الطرفية:

Group Statistics

	الفئات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اللأوقائئي_السلوك	1.00	10	129.9000	10.89801	3.44625
	2.00	10	167.6000	3.09839	.97980

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
السلوك_ اللأوقائئي	Equal variances assumed	9.067	.008	-10.522-	18	.000	-37.70000-	3.58283	-45.22725-	-30.17275-
	Equal variances not assumed			-10.522-	10.446	.000	-37.70000-	3.58283	-45.63713-	-29.76287-

2 . صدق الاتساق الداخلي:

Correlations

		النفس_حركي	المعرفي	التقني	الصحي	الثقافي	الوجدأني	السلوك_اللأوقائئي
النفس_حركي	Pearson Correlation	1	.681**	.641**	.654**	.588**	.512**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعرفي	Pearson Correlation	.681**	1	.695**	.581**	.687**	.752**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
التقني	Pearson Correlation	.641**	.695**	1	.637**	.750**	.821**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الصحي	Pearson Correlation	.654**	.581**	.637**	1	.711**	.640**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الثقافي	Pearson Correlation	.588**	.687**	.750**	.711**	1	.687**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
الوجدأني	Pearson Correlation	.512**	.752**	.821**	.640**	.687**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
السلوك_اللأوقائئي	Pearson Correlation	.810**	.711**	.776**	.708**	.651**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3 . ثبات الفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0

	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	34

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.901
		N of Items	17[a]
	Part 2	Value	.891
		N of Items	17[b]
		Total N of Items	34
		Correlation Between Forms	.835
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.910
		Unequal Length	.910
		Guttman Split-Half Coefficient	.905

a. The items are: س1, س2, س3, س4, س5, س6, س7, س8, س9, س10, س11, س12, س13, س14, س15, س16, س17.

b. The items are: س18, س19, س20, س21, س22, س23, س24, س25, س26, س27, س28, س29, س30, س31, س32, س33, س34.

البعد ا النفس حركي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=س1 س2 س3 س4 س5 س6
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.814
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.554
		N of Items	3[b]
		Total N of Items	6
		Correlation Between Forms	.770
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.870
		Unequal Length	.870
		Guttman Split-Half Coefficient	.869

a. The items are: س1, س2, س3.

b. The items are: س4, س5, س6.

البعد المعرفي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	5

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=س7 س8 س9 س10 س11
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=SPLIT.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.762
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.591
		N of Items	2[b]
		Total N of Items	5

	Correlation Between Forms	.574
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.730
	Unequal Length	.736
	Guttman Split-Half Coefficient	.713

a. The items are: س7, س8, س9.

b. The items are: س9, س10, س11.

البعد التقني:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=س12 س13 س14 س15 س16 س17
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=SPLIT.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.495
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.816
		N of Items	3[b]
		Total N of Items	6
		Correlation Between Forms	.386
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.557
		Unequal Length	.557
		Guttman Split-Half Coefficient	.557

a. The items are: س12, س13, س14.

b. The items are: س15, س16, س17.

البعد الصحي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=س18 س19 س20 س21 س22 س23
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=SPLIT.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.737
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.704
		N of Items	3[b]
		Total N of Items	6
		Correlation Between Forms	.649
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.787
		Unequal Length	.787
Guttman Split-Half Coefficient			.748

a. The items are: س18, س19, س20.

b. The items are: س21, س22, س23.

البعد الثقافي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	6

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=س24 س25 س26 س27 س28 س29
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=SPLIT.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.827
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.549
		N of Items	3[b]
		Total N of Items	6
		Correlation Between Forms	.535
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.680
		Unequal Length	.680

Guttman Split-Half Coefficient	.662

a. The items are: س24, س25, س26.

b. The items are: س27, س28, س29.

البعد الوجدأني:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=س30 س31 س32 س33 س34
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=SPLI
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.763
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.401
		N of Items	2[b]
		Total N of Items	5
		Correlation Between Forms	.719
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.836
		Unequal Length	.841
		Guttman Split-Half Coefficient	.754

a. The items are: س30, س31, س32.

b. The items are: س32, س33, س34.

الملحق رقم(04): أداة الدراسة في صورتها النهائية

جـــــــــــــامعة قاصدي مربـــــــــــــــاح ورقلة

كلية العلوم الأنسأنية والاجتمـــــــاعية

قســـــــــــم علم النفس و علوم التربية

تخصص علم النفس العمل و التنظيم

الموسم الجامعي : 2024 – 2025

استبيان

السلام عليكم رحمة الله تعإلى وبركاته .....

في إطـــار إعداد رسالة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية،يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعـــاون معنا بغرض إفادتنا في جمع المعلومات ذات الصلة ببحثنا، فالرجاء التكرم بمنحنا جزءا من وقتكم في ملء هذه الاستبانة وذلك بوضع علامة (×)في الخانة التي تعبر عن رأيكم, راجين منكم الإجابة على كل الفقرات, ونحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي, وأننا نشكر لكم تعاونكم ونتمنى لكم دوام التوفيق .

بيانات شخصية :

ـ السن : ☐

ـ عدد الدورات التدريبية : ☐

ـ سنوات العمل: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

	الفقرات	دائما	غالبا	احيأنا	نادرا	ابدا
01	أعي جيدا أن التحكم في حركاتي عند تعاملي مع الآلات يسأهم في تجنب الحوادث					

02	أدرك أن التدخل السريع عند وقوع حادث يقلل من آثاره السلبية					
03	أتمتع بتناسق في حركاتي أثناء أداء مهامي					
04	استجابتي السريعة عند حدوث الحوادث تقلل من آثارها					
05	استجابتي السريعة للحالات الطارئة تعتمد على كفاءة التناسق الحسي الحركي الذي أتمتع به					
06	أوازن قدر المستطاع بين سمعي وبصري وحركاتي عند أنجاز مهامي لكي أتجنب الحوادث					
07	أحأول التركيز في أداء المهام حتى لا أتعرض للحوادث في بيئة العمل					
08	أتذكر فحص المعدات و الآلات قبل البدء في العمل					
09	أحافظ على أنتباهي لكي أتجنب الوقوع في الحوادث					
10	عند حدوث مشكلة في العمل أوظف قدراتي المعرفية					
11	احرص قدر المستطاع على النوم الجيد للحفاظ على يقظتي					
12	أحرص على قراءة الإشارات الصادرة عن الآلات بدقة					
13	أقوم بتنظيف الآلات بشكل مستمر قبل البدء في العمل					
14	أهتم بالإبلاغ عن الآلات المعطلة					
15	أتوقف عن تشغيل الآلة في حالة اكتشفت تلف بها					
16	احرص على فحص جودة الآلة قبل البدء في العمل والتأكد من خلوها من التلف					
17	أراقب أداء اللآلات والتأكد من كفاءتها التشغيلية					
18	احرص على أخذ فترات للراحة بين الحين والآخر					
19	أتوقف عن العمل إذا كانت حالتي الصحية لا تسمح					
20	إهمالي لمعدات السلامة والوقاية الشخصية يؤدي إلى الوقوع في الحوادث					
21	التعب والإرهاق مؤشرات لا يمكن تجاهلها لأن راحتي ضرورية لاستمرار عطائي					
22	اهتم بصحتي من خلال إدراك المخاطر وتجنب السلوكيات غير آمنة					
23	أتجنب تناول أي دواء منوم أثناء أنجاز مهامي					
24	أؤمن بأن ثقافة السلامة هي مسؤولية مشتركة بين جميع أفراد فريق العمل					
25	أرى أن نشر الوعي من قبل المؤسسة حول المخاطر تعزز من ثقافتنا المهنية					
26	آخذ كل احتياطاتي عند التعامل مع المواد الكيميائية أو الحارقة (ارتداء: القناع الواقي، النظارات، اللباس الواقي ....الخ)					
27	استخدم خوذة الرأس حتى لو كانت تقلقني					
28	أتجنب الرد على المكالمات الهاتفية أثناء أداء مهامي					
29	ثقافتي القوية حول السلامة تساعدني على التمييز بين السلوك الأمن وغير الأمن					
30	ابتعد قدر المستطاع عن كل ما يقلقني					
31	أتجنب النقاشات الحادة بين العمال حتى لا أقع في الأخطاء					

32	أواجه مشاعري السلبية في العمل لكيلا تؤثر على أدائي					
33	سيطرتي على إنفعالاتي خلال أداء مهامي بمثابة الحفاظ على حياتي					
34	عند ارتكابي للأخطاء في العمل أحاول الحفاظ على هدوئي لكي أتجنب الوقوع في الحوادث.					

الملحق رقم (05): نتائج الدراسة الاساسية

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30 سنة	7	10.4	10.4	10.4
	من 30 - 40 سنة	23	34.3	34.3	44.8
	من 41 - 50 سنة	30	44.8	44.8	89.6
	اكثر من 50 سنة	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

الدورات_عدد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 10 سنوات	51	76.1	76.1	76.1
	اكثر من 10 سنوات	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

الأقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	13	19.4	19.4	19.4
	من 5 إلى 10 سنوات	14	20.9	20.9	40.3
	اكثر من 10 سنوات	40	59.7	59.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

حساب الاعتدالية:

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
اللأوقاني_السلوك_إدراك	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
اللأوقاني_السلوك_إدراك	Mean		150.9851	1.97319
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	147.0455	
		Upper Bound	154.9247	
	5% Trimmed Mean		151.1244	
	Median		152.0000	
	Variance		260.863	
	Std. Deviation		16.15127	
	Minimum		108.00	
	Maximum		212.00	
	Range		104.00	
	Interquartile Range		21.00	
	Skewness		.253	.293
	Kurtosis		2.337	.578

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
اللأوقاني_السلوك_إدراك	.105	67	.066	.952	67	.011

a. Lilliefors Significance Correction

1 . نتائج التساؤل الأول:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأوقائي_السلوك_إدراك	67	150.9851	16.15127	1.97319

One-Sample Test

	Test Value = 102					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
الأوقائي_السلوك_إدراك	24.825	66	.000	48.98507	45.0455	52.9247

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حركي_النفس	67	27.3284	3.21638	.39294
التقني	67	27.7612	7.02828	.85864
الصحي	67	25.4478	3.71844	.45428
الثقافي	67	26.0896	3.53224	.43153

One-Sample Test

	Test Value = 18					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
حركي_النفس	23.740	66	.000	9.32836	8.5438	10.1129
التقني	11.368	66	.000	9.76119	8.0469	11.4755
الصحي	16.395	66	.000	7.44776	6.5408	8.3548
الثقافي	18.746	66	.000	8.08955	7.2280	8.9511

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المعرفي	67	22.4478	2.52433	.30840
الوجدأني	67	21.9104	3.05372	.37307

One-Sample Test

Test Value = 15

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المعرفي	24.150	66	.000	7.44776	6.8320	8.0635
الوجدأني	18.523	66	.000	6.91045	6.1656	7.6553

2 . نتائج التساؤل الثاني:

Descriptives

الأوقائي_السلوك_إدراك

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
سنوات 5 من اقل	13	147.4615	15.68766	4.35097	137.9816	156.9415	120.00	170.00
سنوات 10 إلى 5 من	14	147.3571	15.61364	4.17292	138.3421	156.3722	122.00	170.00
سنوات 10 من اكثر	40	153.4000	16.42044	2.59630	148.1485	158.6515	108.00	212.00
Total	67	150.9851	16.15127	1.97319	147.0455	154.9247	108.00	212.00

ANOVA

الأوقائي_السلوك_إدراك

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	578.940	2	289.470	1.113	.335
Within Groups	16638.045	64	259.969		
Total	17216.985	66			

3 . نتائج التساؤل الثالث:

Descriptives

الأوقائي_السلوك_إدراك

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
سنة 30 من اقل	7	141.2857	15.91346	6.01472	126.5682	156.0032	120.00	160.00
سنة 40 - 30 من	23	153.4348	18.41152	3.83907	145.4730	161.3965	122.00	212.00
سنة 50 - 41 من	30	152.7333	11.64691	2.12643	148.3843	157.0824	126.00	170.00
سنة 50 من اكثر	7	145.1429	23.01759	8.69983	123.8551	166.4306	108.00	169.00
Total	67	150.9851	16.15127	1.97319	147.0455	154.9247	108.00	212.00

ANOVA

الأوقائي_السلوك_إدراك

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1127.181	3	375.727	1.471	.231
Within Groups	16089.805	63	255.394		
Total	17216.985	66			

4 . نتائج التساؤل الرابع:

Group Statistics

	الدورات_عدد	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأوقائي_السلوك_إدراك	دورات 2 من اقل	15	147.2000	17.69261	4.56821
	دورات 2 من اكثر	52	152.0769	15.69169	2.17605

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
السلوك_إدراك الأوقائي_	Equal variances assumed	.935	.337	-1.031-	65	.306	-4.87692-	4.73142	-14.32622-	4.57237
	Equal variances not assumed			-.964-	20.780	.346	-4.87692-	5.06001	-15.40657-	5.65273