

**دراسة تأثير إصابات العمل على شخصية
العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي
- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة-**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

- قويدر دوباخ

إعداد الطالب:

- فؤاد مريش

تاريخ المناقشة: 15-05-2017

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	البروفيسور ضيف زين الدين
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	د/ قويدر دوباخ
مناقشا	جامعة المسيلة	د/ عفاف بليل

شكر و عرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا ، والقائل في محكم تنزيل

﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ﴾ الآية رقم: (07) سورة إبراهيم

أتقدم بخالص الشكر الجزيل والعرفان بالجميل والاحترام والتقدير لمن غمرني بالفضل واختصني

بالنصح وتفضل علي بقبول الإشراف على رسالة الماستر أستاذي ومعلمي الفاضل الأستاذ

"قويدر دوباخ" الذي سهل لي طريق العمل ولم يبخل عليا بنصائحه القيمة ، فوجهني حين الخطأ

وشجعني حين الصواب ، فكان قبس الضياء في عتمة البحث وكان نعم الناصح ومنحني الثقة و

غرس في نفسي قوة العزيمة ولم يدرج جهدا ولم يبخل عليا من وقته الثمين

أبقاه الله ذخرا الطلبة العلم وجعل ذلك في ميزان حسناته وأرضاه بما قسم له

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم النفس

وفي الأخير نشكر كل طاقم مكتبة المنتدى

الفهرسك



الصفحة	فهرس الموضوعات
	شكر وعران
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
06	1. اشكالية الدراسة
07	2. الفرضيات الإجرائية للدراسة
08	3. أهمية الدراسة
08	4. أسباب اختيار موضوع الدراسة
09	5. أهداف الدراسة
09	6. تحديد مصطلحات الدراسة اجرائيا
الفصل الثاني : اصابات العمل	
11	تمهيد
12	1. الإطار الدلالي لمصطلح اصابات العمل والمصطلحات المرتبطة به
14	2. أسباب حوادث وإصابات العمل
19	3. تصنيف إصابات العمل ومستوياتها
20	4. قياس معدل الإصابة وشدة تكرار الحوادث
22	5. النظريات المفسرة لحوادث وإصابات العمل
24	6. الإنعكاسات الناتجة عن إصابات العمل

فهرس الموضوعات

25	7. أساليب واستراتيجيات الوقاية من إصابات العمل
29	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الالتزام التنظيمي	
31	تمهيد
32	1. الإطار الدلالي لمصطلح الإلتزام التنظيمي
35	2. أبعاد الإلتزام التنظيمي
36	3. مراحل تطور الإلتزام التنظيمي
37	4. خصائص الإلتزام التنظيمي
38	5. أهمية الإلتزام التنظيمي
39	6. العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي
40	7. الآثار التنظيمية للإلتزام التنظيمي
42	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
45	تمهيد
46	1. الدراسة الإستطلاعية
46	2. مجالات الدراسة
47	3. منهج الدراسة
47	4. عينة الدراسة
47	5. أدوات الدراسة
47	6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
51	7. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
53	خلاصة الفصل



الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
55	1- عرض وتحليل وتفسير الفرضيات الإجرائية للدراسة.
55	1-1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الأولى
57	1-2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الثانية
58	1-3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة
60	إقتراحات
62	خاتمة
64	قائمة المراجع
الملاحق	
ملخص الدراسة	



- فهرس الجداول -

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يوضح العلاقة بين الخبرة ومعدل ارتكاب الحوادث.	16
02	يوضح حساب صدق التمييزي لاستبيان الالتزام التنظيمي.	49
03	يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة.	50
04	يبين ثبات بطريقة التجزئة النصفية لعبارات استبيان الالتزام التنظيمي.	51
05	يوضح استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على استبيان الالتزام التنظيمي.	55
06	يوضح استجابات أفراد عينة العمال المصابين على استبيان الالتزام التنظيمي.	57
07	يوضح الفروق بين استجابات العينتين (مصابين / غير مصابين) المتعلق بمستوى الالتزام التنظيمي لديهم.	58

- فهرس الأشكال -

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	يوضح أبعاد الإلتزام التنظيمي	36
02	يوضح العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي	40

مَعْرِفَةٌ



مقدمة :

كثيرة هي المشاكل التي تواجه الدول في الميدان الصناعي ، ولعل ابرز هذه المشاكل هي حوادث العمل وما قد يتبعها من إصابات تلحق بالفرد العامل أو الآلة على حد سواء . حيث يعتبر موضوع إصابات العمل من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين بالمجال الصناعي وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مع أواخر القرن التاسع عشر و بداية القرن العشرين ، نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم والتحول من القطاع الزراعي نحو القطاع الصناعي ، حيث تمثل حوادث العمل والإصابات الناجمة عنها مشكلة كبيرة تواجه المسؤولين و أرباب العمل في المؤسسات الصناعية وفي غيرها من أوجه النشاطات المهنية المختلفة .

ويرجع هذا الاهتمام الزائد بهذه المشكلة نظرا لضخامة الآثار التي تخلفها وعلى أكثر من صعيد ، سواء ما يصيب الفرد الذي حدثت له الإصابة أو الأشياء التي أصابها ، فهذه الحوادث والإصابات تكلف الصناعة والدولة خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها فمن تكاليفها المباشرة الوقت الضائع من جراء الحادثة و الوقت الذي تنفقه الإدارة في البحث والتحقيق ، وما تتكبده من أموال لإستئجار عمال جدد وتدريبهم ، ولإصلاح ما تلف من الآلات والمواد ، هذا إضافة إلى ما قد تسببه الإصابة من تعطيل العمال في المصنع عن العمل و من الإساءة إلى سمعة الشركة أو المصنع .

إن المؤسسات التي تعاني من مشاكل إصابات العمل ولا تتبع أساليب الوقاية ستؤثر سلبيا على نفسية عمالها بحيث تضعف معنوياتهم و تقلل من التزامهم وهو ما يقع بينها وبين تحقيق أهدافها ، فبلوغ المؤسسة لأهدافها و ضمان بقاءها واستمرارها يتوقف على درجة التزام أفرادها و إيمانهم بها .

حيث يعد الالتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية ، وتعزيز الاستقرار والثقة بين المؤسسة والعاملين فيها ، ويعمل على تطوير قدرات المنظمة على



البقاء و الاستمرار، لذلك نجده يلقي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين و المهتمين بأمر التنظيم، نظرا لما له من علاقة بفعالية المؤسسة و درجة العمل فيها ، فالالتزام التنظيمي يعبر عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء فيها ، لذلك أصبح يعتبر ويمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل .

ومن خلال ماسبق تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الدراسة لأنه يتناول جانبا مهما من حياة الأفراد و المنظمات على حد سواء، وهو بعنوان دراسة تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي و هي دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة .

وتحتوي دراستنا هذه على جانبين ، الأول نظري والثاني تطبيقي ، بحيث يضم الجانب النظري ثلاثة فصول قسمت إلى :

الفصل الأول "الإطار العام للدراسة" حيث اشتمل على العناصر التالية :

- تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، و أخيرا التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة .

الفصل الثاني إصابات العمل حيث اشتمل على العناصر التالية :

تمهيد، الإطار الدلالي لمصطلح إصابات العمل و المصطلحات المرتبطة به، أسباب إصابات وحوادث العمل، تصنيف إصابات العمل ومستوياتها، قياس معدل الإصابة وشدة تكرار الحوادث، النظريات المفسرة لحوادث وإصابات العمل، الانعكاسات الناتجة عن إصابات العمل، أساليب واستراتيجيات الوقاية من إصابات العمل ، خلاصة الفصل .

الفصل الثالث الالتزام التنظيمي حيث اشتمل على العناصر التالية :

تمهيد ، الإطار الدلالي لمصطلح الالتزام التنظيمي أبعاد الالتزام التنظيمي، مراحل تطور الالتزام التنظيمي أهمية الالتزام التنظيمي العوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي الآثار التنظيمية للالتزام التنظيمي ، خلاصة الفصل .



- الفصل الرابع "الإجراءات المنهجية للدراسة" حيث اشتمل على العناصر التالية :
تمهيد ، الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة، منهج الدراسة، عينة الدراسة، أساليب
المعالجة الإحصائية، الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، الأدوات الإحصائية
المستخدمة في الدراسة، خلاصة الفصل .
- الفصل الخامس : تضمن عرض النتائج على ضوء فرضيات الدراسة وتفسيرها
وأخيرا إقتراحات .

الجانب والنظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. اشكالية الدراسة
2. الفرضيات الإجرائية للدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أسباب اختيار موضوع الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا



1. إشكالية الدراسة

ساهم التطور الهائل الذي فجرته الثورة الصناعية الكبرى التي اجتاحت بلاد أوروبا في النصف الأخير من القرن قبل الماضي في بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة والدقة والتعقيد وبرؤوس أموال ضخمة وموارد بشرية فاقت الآلاف ، كما أدت هذه الثورة إلى ظهور مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا ، ودخل الإنسان في عالم التكنولوجيا والتصنيع والاحتكاك المستمر والدائم مع الآلة.

إن هذا التطور الصناعي الهائل رفع حدة المنافسة بين الشركات والمؤسسات الصناعية وأصبح هدفها هو البحث عن كيفية الاستمرار وبسط السيطرة ، فكان أكبر اهتماماتها هو الاستثمار في رأس المال البشري المؤهل والمدرّب والكفاء باعتبارها محور العملية الإنتاجية ، وكل هذا أدى إلى زيادة الضغط على العامل من خلال تحريكه بكل الوسائل المادية والمعنوية بهدف تحقيق إنتاج أوفر وريح أسرع ، وهو ما جعله عرضة للحوادث وإصابات العمل والتي من شأنها أن تعيق العملية الإنتاجية إضافة إلى ضخامة الآثار الناجمة عنها سواء تعلق الأمر بالفرد أو المؤسسة .

إن هذه الحوادث والإصابات تكلف الصناعة والدولة ككل خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها ، فمن تكاليفها المباشرة الوقت الضائع من جراء الحادثة والإصابة التي تتبعها وكذلك الوقت الذي تنفقه الإدارة في البحث والتحقيق وما تتكبده من أموال لإستئجار عمال جدد وتدريبهم ، إضافة إلى ماتسببه الإصابة من تعطيل للعمال والإساءة إلى سمعة الشركة أو المصنع .

والجزائر باعتبارها دولة دخلت مرحلة التصنيع وتأثرت بالتحويلات الإقتصادية والصناعية التي شهدتها الدول المتطورة لم تسلم هي الأخرى من مشكلة حوادث وإصابات العمل التي تكلفها خسائر جسيمة تتمثل في تلف المعدات والألات وهدر في الأموال وفقدان العناصر البشرية الكفؤة والمدرّبة إضافة إلى إضطرارها للوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز الذي يصيب العامل . (دوباخ، 2009، ص2) .

إن المنظمات بمختلف أنواعها ومكاناتها لابد وأن تكون عرضة لبعض الحوادث والإصابات التي تهدد سلامة العامل المهنية وتؤثر في درجة إلتزامه التنظيمي تجاه منظمته حيث يعتبر الإلتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية والتنظيمية التي تناولتها الدراسات والأبحاث الغربية والعربية نتيجة تطور الفكر الإداري في النصف الأول من القرن العشرين ، فوجد دراسة (أحمد العبادي، 2000، ص 66) والتي تناولت الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به ،هذا الأخير يعتبر عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الإستقرار والثقة بين المؤسسة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والإستمرار كما يؤدي كذلك إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد كإخفاض معدل دوران العمل وتحقيق أهداف المنظمة والمحافظة على صحة وسلامة عمالها .

ونسعى في دراستنا هذه إلى الوقوف على مدى تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الإلتزام التنظيمي بمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية :

- ما درجة الإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة صناعة البلاط غير المصابين ؟.

- ما درجة الإلتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة صناعة البلاط المصابين ؟.

- هل توجد فروق دالة إحصائيا بين العمال المصابين والعمال غير المصابين في درجة

الإلتزام التنظيمي ترجع الى محك الاصابة؟.

2 - الفرضيات الاجرائية للدراسة :

- يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط غير المصابين بدرجة عالية من الإلتزام التنظيمي.

- يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط المصابين بدرجة منخفضة من الإلتزام التنظيمي.

- توجد فروق دالة إحصائيا بين العمال المصابين والعمال غير المصابين في درجة الإلتزام

التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة .



3 - أهمية الدراسة :

- أهمية العنصر البشري في المنظمة كونه محور رئيسي في عملية الإنتاج، مما يستوجب ضرورة توفير الظروف اللازمة لراحته وأمنه، من أجل تجنب الوقوع في إصابات العمل.

- خطورة مشكلة إصابات العمل وما يمكن أن ينعكس عنها من آثار سلبية اقتصادية كانت أو اجتماعية أو حتى قانونية.

- أهمية وضع العامل في جو ملائم من الراحة والأمن وذلك من خلال وضع إستراتيجيات وأساليب لمنع حدوث إصابات العمل أو على الأقل التقليل منها ، حيث أن ذلك يؤدي إلى شعور العامل بالارتياح والرضا عن ظروف العمل ،مما يؤدي إلى رفع معنوياته ويزيد في درجة التزامه.

- أهمية المحافظة على مقومات العنصر المادي المتمثل في المؤسسة وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة حوادث وإصابات العمل.

كون ظاهرة إصابات العمل من أهم المشكلات الصناعية التي تواجهها المؤسسات الجزائرية نظرا للتكاليف الباهظة والخسائر التي تخلفها.

- أهمية موضوع الالتزام التنظيمي داخل المنظمة وذلك لما يحققه من أهداف عديدة، لذلك وجب البحث عن العوامل التي من شأنها أن تكون سببا في ارتفاعه أو انخفاضه.

4 - أسباب اختيار موضوع الدراسة :

- محاولة التعرف على إصابات العمل ومدى تأثيرها على الالتزام التنظيمي للعاملين في إحدى مؤسساتنا الجزائرية .

- الإهتمام بموضوع الإلتزام التنظيمي في المنظمات لماله من دور بالغ الأهمية في تحقيق أهدافها .

- الوقوف على بعض المشاكل والمعوقات التي تحول دون تحقيق الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات الجزائرية وهذا من ناحية إصابات العمل .



- أهمية موضوع إصابات العمل كونه متعدد الجوانب والأبعاد ، فإصابات العمل ليست ذات أهمية إقتصادية فحسب بل إنها تطرح بالإضافة إلى ذلك مسائل قانونية ، إنسانية واجتماعية .

5 - أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق مايلي :

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في درجة الإلتزام التنظيمي بين العمال المصابين والعمال غير المصابين ترجع إلى محك الإصابة .

- التعرف على درجة الإلتزام التنظيمي لدى العمال غير المصابين .

- التعرف على درجة الإلتزام التنظيمي لدى العمال المصابين .

6. تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا :

1.6 . إصابات العمل : هي كل حادث يقع للعامل يتبعه ضرر يصيب جسمه أثناء تادية عمله المسند اليه ، وهي نتيجة مباشرة للحادث الذي تعرض له العامل ، بمعنى انه لن تكون هناك اصابة دون وقوع حادث.

2.6. حادث العمل : هو كل أمر يطرأ بصورة فجائية ، يكون أحد أطرافه العامل والمتسبب فيه عامل خارجي ، أو يرجع إلى الفرد العامل نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكيف العامل مع منصبه ، مما يؤدي إلى إصابات بشرية تتمثل في تشوهات ، إعاقات وجروح أو حتى الموت في بعض الحالات ، بالإضافة إلى الخسائر المادية من تلف في الأجهزة وتعطل سير الإنتاج ، وقد لا يؤدي الحادث إلى أي إصابة.

3.6. الإلتزام التنظيمي : هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة ، وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر ، والتمسك بقيم وأهداف المؤسسة والشعور القوي بالإنتماء إليها والدفاع عنها والرغبة بالإستمرار فيها

4.6. العامل : هو كل شخص يمارس العمل داخل مؤسسة صناعة البلاط يبذل من خلاله جهدا يتقاضى بموجبه أجرا محدد .

الفصل الثاني

اصحاب العمل

تمهيد

1. الإطار الدلالي لمصطلح اصابات العمل والمصطلحات المرتبطة به
2. أسباب حوادث وإصابات العمل
3. تصنيف حوادث العمل ومستويات الإصابة
4. قياس معدل الإصابة وشدة تكرار الحوادث
5. النظريات المفسرة لحوادث وإصابات العمل
6. الإنعكاسات المترتبة عن إصابات العمل
7. أساليب واستراتيجيات الوقاية من إصابات العمل

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعد ظاهرة إصابات العمل من أخطر الظواهر التي تواجه الفرد في شتى مجالات الحياة بصفة عامة ،وفي مجال الصناعة بصفة خاصة، وتزداد خطورة كلما تعقدت ظروف المجتمع الصناعي، وهذا راجع للتطور الملحوظ الذي شهده العالم في هذا المجال، بحيث يترتب على هذه الإصابات تكاليف باهظة وخسائر كبيرة على أكثر من صعيد، فضلا عن الإنعكاسات النفسية التي يمكن أن تحدث للعامل المصاب.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى أهمية موضوع إصابات العمل ،وهذا من خلال استعراض الإطار الدلالي لمصطلح إصابات العمل وأهم المصطلحات المرتبطة به، إضافة إلى تحديد الأسباب المؤدية لوقوعها وتصنيف مستوى الإصابة ،وأهم النظريات المفسرة لها إضافة إلى الانعكاسات المترتبة عن إصابات العمل، وأخيرا أهم أساليب وإستراتيجيات الوقاية من إصابات العمل .

1 - الإطار الدلالي لمصطلح إصابات العمل والمصطلحات المرتبطة به :

1.1 . الإطار الدلالي لمصطلح إصابات العمل :

استحوذ مفهوم إصابة العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف الفروع العلمية الخاصة بها ، كالعلوم الاجتماعية، الاقتصادية، والهندسة البشرية، فوجد علماء النفس الاجتماعي والأرغونوميا الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تطرحها الإصابة يرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلل تتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من العوامل ، أين يتدخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزول فيه العمل ، والزملاء ونوعية الإشراف ، وفترات التدريب الجد قصيرة وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من دورية لأخرى بحكم نظام العمل والعودة إلى النشاط العملي بعد فترة الراحة ، إلى غيرها من العوامل التي لاتقل شأنًا في تهيئة ظروف الإصابة .

يتضح من خلال هذا التعريف للإصابة أنه قد أهمل مسبباتها ، إضافة إلى أن تحليل ظاهرة الإصابة لا تتوقف على تحليل كل عامل على حدى بل يجب النظر إلى جميع العوامل المتسببة فيها نظرا لتفاعلها الشديد فيما بينها ،هذا ما أكده بعض الباحثين المعاصرين في هذا المجال ،إضافة إلى ذلك فقد أهمل هذا التعريف النتائج المنجرة عن الإصابة . إضافة إلى ذلك فقد عرفت الإصابة في موسوعة الطب والصحة والأمن على أنها : " حادث غير متوقع ، قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية وترجع معظم إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية ، بينما يرجع جزء منها إلى إجهاد إنساني " .

وقد عرف علماء الإقتصاد إصابة العمل على أنها : "كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله المسند إليه ، والإصابات التي تحدث له خلال فترة ذهابه للعمل ، وعودته منه ، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي .

ويعرفها "عامر خضير الكبيسي" "الإصابة في محيط العمل هي كل ما ينشأ عن حوادث العمل من أضرار جسمية أو وظيفية"، وهناك من يضيف لها الأضرار العقلية والنفسية الناجمة عنها، ويشترط المعنيون بتشريعات العمل أن تكون هذه الإصابات قد وقعت أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بمناسبةه، وهذا يعني أن الإصابات التي يتعرض لها العاملون أثناء ذهابهم للعمل أو عودتهم منه تعتبر مشمولة بهذا التعريف على أن يسلك العاملون الطريق المباشر في ذهابهم وإيابهم دون توقف أو تخلف أو انعطاف عن الطريق الطبيعي المباشر، وهكذا يمكن أن تكون الإصابات داخل بيئة العمل أو خارجه وقد تكون مميتة أو معوقة. (دوباخ، 2009، ص 49).

وتعرف إصابة العمل على أنها: "كل إصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل وبسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً" (حلمي، 2008، ص 39). ويعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة بأنها تكون بسبب العمل شرط أن لا يكون قد حدث عمداً أو نتيجة خطأ جسيم متعمد يفضي إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه (المقحم، 2011، ص 28)

وقد جاء في نظام التأمينات الاجتماعية للمملكة العربية السعودية: تعتبر إصابة العمل كل إصابة تحدث للعامل بتأثير العمل أو جراء ممارسة العمل مهما كان نوعها وسببها، كما ذهب الإفتاء في مجلس الدولة بمصر إلى القول: "إن إصابة العمل هي كل واقعة تسبب مساساً بجسم الإنسان أثناء أدائه لعمله وتكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة، والمساس هو كل أذى يلحق بجسم العامل مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقدان الذاكرة وما إلى ذلك. (الباشا، 1996، ص 308. ص 309).

ويعرفها المشرع الجزائري: "هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبةه مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعاً لرب العمل على أن يكون سبب

وقوعه خارجيا يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة". (قالية فيروز، 2012، ص56).

2.1 . الإطار الدلالي لمصطلح حوادث العمل : تنوعت وتعددت التعريفات في هذا المجال نذكر أهمها :

- يعرفها "عباس محمود عوض" هي واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها ، وقد تنتج عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء ،وقد لا ينجم عنها شيء" (عوض ، 1985، ص 299)

- ويعرفها "مجدي محمد عبد الله" بأنها : "حدث غير متوقع الحدوث إما أن يصيب شخصا ما أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد ، أو تكون سببا في تعطل العمل وتوقف الإنتاج . (مجدي ، 1996، ص 218) .

- ويعرفها "محمد الشكرجي" : "هي حادث ينشأ مباشرة من العمل ووضعيته والأجهزة والآلات ،ومن العامل نفسه لسوء أدائه أو سوء استعداده أو نتيجة لاضطراب نفسي أو سوء توافق يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصيته ، سواء كان هذا الإحساس ناتج عن مؤشر داخلي يفقد العامل توازنه أو مؤشر خارجي يعيق تكييفه". (الشكرجي ، 1968، ص 481).

2- أسباب الحوادث وإصابات العمل :

1.2 - أسباب تتعلق بشخصية العامل :

1 - الذكاء: يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي، غير أن الدراسات العلمية لا تجد من النتائج ما يبرر هذا التعميم حيث قام "فارمر" و"شامبرز" بدراسة هذه المشكلة ولم يجدا أي ارتباط بين تقديرات الذكاء وبين تعدد الحوادث ولقد اقترحا أن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم ولا ترتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية. (السيد ، 1984، ص 201)

2- سلامة البصر: تدل المعلومات المستمدة من التجارب أن لقوة الإبصار دخل في حوادث العمل ،حيث قام "تيفين tiffin ,kebhart بدراسة عن الإبصار وخبرة الحوادث ، قيست قدرة

الإبصار المطلوبة في 12 وظيفة ثم قيست القدرة على الإبصار لدى العمال المشتغلين بهذه الوظائف وذلك لمعرفة عما إذا كانت قدرة العامل تتفق مع القدرة المطلوبة للعمل من عدمه ،ولقد كشفت النتائج على أنه في 11 وظيفة كانت نسبة الذين لم يرتكبوا حوادث أعلى من العمال الذين يمتلكون قوة إبصار مناسبة منه عند أولئك الذين لم يتجاوزوا اختبار الإبصار ،أما الوظيفة الأخيرة فلم يوجد فيها أي فرق في الحوادث .

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

وقد استخدم farmer و chamber بطارية من الاختبارات تتكون من اختبار تنقيط وأداة لقياس سرعة الاستجابة للإشارة ،واختبار آخر يتطلب أن يغير المفحوص أداءه العضلي بما يتفق مع الإشارات المتغيرة ،وحين قسم 500 عامل موزعين وجد أن المجموعة الأخيرة تعرضت إلى 48% من الحوادث أكثر من المجموعة المتفوقة ،بل وجد أن نسبة الحوادث في الأرباع الأدنى كانت أزيد بمقدار 51 % عنها في الأرباع الثلاثة الأخرى ،ومعنى هذا أن الارتباك ونقص المهارة وبطء الاستجابة وما تتعرض له أعضاء الحس من عيوب يسهم في وقوع الحوادث ،وبناء على ذلك يصعب على الأشخاص الضعاف في النواحي الحسية الحركية تجنب المواقف التي تعرضهم للإصابة بالحوادث. (العيسوي ، 1987،ص 99)

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

معدل الحوادث	طول مدة الخدمة
171	أقل من شهر واحد
168	شهر 1 - 3
78	شهر 3 - 7
62	شهر 7 - 12
58	سنوات 1 - 5

جدول رقم (01) : يوضح العلاقة بين الخبرة ومعدل ارتكاب الحوادث.

05- السن : هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث

يحدث نتيجة للخبرة كخبرة، أم أنه ينخفض نتيجة للتقدم في السن ؟

- ما هو سبب انخفاض الحوادث ؟. هل هو السن أم الخبرة ؟

لقد وجد أن لعامل السن تأثير أكبر في انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة ،فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة لارتكاب الحوادث ،ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى الخبرة وإلى السن قد يرجع نسبيا إلى تسرب العمال من خلال عملية الغربة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين .

كما دلت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال ،حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم ،ونتيجة لذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم . (راجح ،ص 362)

6 - التعب :على الرغم من أن التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث ،لكن العتبة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادث ما لا نستطيع أن نحددها تحديدا مطلقا ، لكن من المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة احتمال الوقوع في الحوادث . (فرج ،ص . ص 305 .306) .

ودرس vernon في بحث نشر سنة 1940 تأثير عامل التعب على الحوادث ،فتبين له أن للتعب تأثير كبير على معدل الحوادث ،وكان هذا الاتجاه من الوضوح بحيث أنه خلال يوم العمل البالغ 12 ساعة حدث لهم خلاله بعد أن خفض من 12 ساعة.

(دويدار ،2004،ص 257).

7-الإهمال :بعد بحث دقيق تبين أن إهمال العامل قد يتسبب في 20 % من الحوادث وترجع أسباب هذا الإهمال إلى عوامل مختلفة نذكر أهمها:

- طبيعة ونشأة العامل ،حيث أصبح الإهمال من أهم مميزات شخصيته.
- التعالي على إتباع تعليمات الوقاية ضنا منه أنه يظهره بمظهر المتمرس الواعي والعارف بكل أسرار العمل .
- . الكسل في التأكد أن جميع وسائل الوقاية معدة وصالحة للاستعمال .
- إهمال أسس الوقاية ،وذلك بقصد السرعة في العمل وعلى الأخص عندما يعمل العامل بالقطعة لا بالأجر .

- العمل الإضافي من أجل زيادة الدخل دون قدر كاف من الراحة.(زيدان،1994،ص23).

8- المخاطرة :أشارت بحوث حديثة الوصول إلى نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من الأسباب في وقوع الحوادث ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقم فيه العامل نفسه على الرغم من وجود احتمال فشل هذا العامل .

وقد أجرى "روكوبيل " دراسة على قبول المخاطر في مكان توجد به الآلات الصناعية وفي هذه الدراسة صمم جهاز الإثارة روح الخطر مع وجود فرصة تسمح للعامل بقبول هذا الجهاز في بيئة صناعية ،وطبقه على 37 عامل ولقد تبين أن المجموعة التي قبلت مواقف الخطر ارتكبت كثيرا من الحوادث الصناعية ،كما كانوا أقل مهارة وكانت توجد بينهم فروق مادية واسعة في أداء العمل وذلك بالمقارنة مع المجموعة التي تقبل مواقف الخطر.

(العايب ، 2004،ص 160).

2 - أسباب تتعلق بالبيئة الفيزيائية للعمل :

1-2 - الإضاءة والحرارة : من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في عدل الحوادث ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في النهار "الضوء الطبيعي" أقل منها في اي نوع من الإضاءة الصناعية ،وقد أجرت إحدى شركات التأمين إحصاء لجميع الحوادث الصناعية تبين منها أن 25 % من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة أو سوء الإضاءة في المصنع.(راجح ،ص 359).

2-2 - الضوضاء :أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث أن التعرض للضوضاء المرتفعة يساهم بشكل كبير في زيادة عدد الحوادث الصناعية ،حيث وجد أن تعرض العمال للضوضاء قد يؤدي إلى فقدان السمع وفقدان التوازن ، الأمر الذي يكون وراءه الكثير من حالات السقوط المميت ،فالضوضاء المرتفعة أو التعرض المستمر لها يؤدي إلى فقدان السمع مما يؤدي إلى التقليل من انتباه المصاب ويسهل عليه الوقوع في الحوادث نظرا لإخفاقه في سماع الإشارات التحذيرية أو الصيحات الخاصة بطلب النجدة.
(بوضريفة ، 2007،ص 100).

2-3 -صعوبة العمل :هناك بعض الأعمال التي تتطلب جهدا عضليا كبيرا من العامل ،ولا شك أن هذا الجهد يساهم في الوقوع في الحوادث ،لكن الدراسات اللاحقة والدلائل التجريبية لا تؤيد هذه الفرضية بصورة كلية ،ففي إحدى الدراسات وجد أن العمال الذين يقومون بجهود عضلية أن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح لا تختلف عنها عند الظهر ،لكن لوحظ أن إنتاج عمال الصناعة الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن عمال الصناعات الخفيفة ،ووجد أن نسبة الحوادث ترتفع عند فئة العمال المجهدة جسما وتؤدي هذه النتيجة إلى افتراض أن معدل الحوادث بالنسبة لوحدات الإنتاج يزداد تدريجيا بمرور ساعات العمل اليومي.(العيسوي ،ص 104).

2-4 - الآلة : وتشمل الأعطال الميكانيكية والأخطاء في تصميم المعدات والآلات وتركيبها ، فالأعطال الميكانيكية وتحدث لأسباب كثيرة منها عدم الاهتمام بالصيانة وهو ما

يعكس عدم اهتمام الإدارة بالنواحي الفنية وتدريب العاملين المختصين عليها . وقد يكون سبب الحوادث خطأ في تصميم المعدات مما يؤدي إلى خطأ في أداء الوظيفة التي صممت من أجلها ، مما يترتب عليها إصابة العاملين إصابات جسيمة ، أو قد يحدث أكبر من ذلك وهو انفجار هذه المعدات مما يتسبب في وقوع الحوادث الصناعية. (المقحم ،2011،ص 45).

3 - تصنيف حوادث العمل ومستويات الإصابة:

يخضع تصنيف حوادث العمل حسب المهتمين بالأمن الصناعي على مقاييس محددة حيث يركز تصنيفهم تبعاً لطبيعة العمل أو نوعية المشروع والأعمال ونذكر فيما يلي أهم هذه التصنيفات :

3-1- حوادث العمل من حيث النوع : تقسم إلى حوادث برية ،جوية ،بحرية.

3-2- حوادث العمل من حيث النتائج : يمكن أن تصنف إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات ،وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق ،الكسور ،أو فقدان الحواس ،أو الأعضاء ،أو التشوهات المختلفة أو حتى الوفاة (حمدي،1999،ص 196).

3-3- حوادث من حيث الخطورة : هناك حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة و رضوض أو خدوش سطحية ،وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت كإصابة عضو ثم شفاء هذا العضو بعد فترة من العلاج. (عبد الغفار،2002،ص 556).

3-4- حوادث من حيث الأسباب : هي حوادث ترجع إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشروذ ذهنه ولامبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته ،وتشكل هذه العوامل نسبة 80 % من أسباب حوادث العمل ، وهناك عوامل مادية أو ميكانيكية كالانفجارات المفاجئة أو سقوط أشياء على العامل ،وتتراوح نسبتها بين 10 % و 20 % وهذا ما يؤكد خطورة الجانب البشري والإنساني وتسببه في وقوع حوادث العمل والإصابات المهنية .

3-5- حوادث من حيث تجنبها : هناك حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لأعطاب ، وحوادث أخرى يمكن تجنبها ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وأضرار وأخرى لاينجم عنها شيء ،مثل سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء تترتب عنه أذى أولم يترتب . (العيسوي ،1990،ص 196) .

مستويات إصابات العمل : لإصابات العمل ثلاث مستويات هي كالتالي :

1- إصابة بسيطة : لاتؤدي إلى الانقطاع عن العمل وتكون على شكل خدوش أو كدمات، أو قطع سطحي بسيط .

2 - إصابة متوسطة : وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لاتزيد عن يوم واحد .

3- إصابة شديدة : تؤدي إلى عاهة مستديمة ،أو انقطاع عن العمل ،وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة ، أو الكسور أو فقدان إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف . (محمد ،2010،ص 06).

4. قياس معدل الإصابة وشدة تكرار الحوادث :

قبل التطرق إلى شرح معدلات الإصابة وشدة حوادث العمل وتكرارها ،يجب الإشارة إلى أن حسابها لن يكون ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث والإصابات التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو النفسية ،فالسجلات توفر لنا البيانات والمعلومات المطلوبة والتي على أساسها تحسب هذه المعدلات ،ولان الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية ،بحيث نجد منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجوب تطبيقها ونشر نتائجها وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل وتكرارها :

1.4 - قياس معدل وقوع الإصابات : ويحسب على النحو التالي :

$$\frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي ينتج عنها أضرار} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي :

$$\text{عدد العمال} \times \text{عدد ساعات العمل الأسبوعية} \times \text{عدد ساعات العمل في السنة}$$

2.4 - قياس شدة حوادث العمل : وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي :

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

قياس تكرار حوادث العمل: ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل تكرار وقوع وحدوث كل حادثة، وهذا بالتالي يتطلب ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حدا، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لما يلي :

$$\frac{\text{عدد مرات حدوث الإصابات التي نجم عنها ضرر} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

(دوباخ ، 2009، ص ص 59.58)

5 - النظريات المفسرة للحوادث وإصابات العمل :

1.5 . النظرية القدرية : أصحاب هذه النظرية يرون أن الناس صنفان ، أحدهما سعيد الحظ ، والآخر تعيس الحظ ، فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفقد هذه الحصانة ويكون أكبر قابلية للحوادث بل وهناك من يصاب بها بصفة مستمرة ، ويفسرون استمرار هذا الشخص أو ذاك في وقوعه المستمر في الحوادث إلى القدر وسوء الحظ وينسى هؤلاء أثر الإنسان نفسه في وقوع الحادثة ويفسرون ذلك ويرجعونه إلى القدر ، ولكننا نرفض هذه النظرية لأنها تقوم على وجهة نظر ينقصها المنطق العلمي .

2.5 . النظرية الطبية : وتقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا وأن هذا الخلل هو السبب في الحوادث ، ونحن لاننكر هذا ولكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي والفعال في هذه الحوادث المتكررة ، فقد وجد "GRAF" في بحث أجراه على 708 من العمال أن حوادث العمل في 75.9 % من الحالات ليس لها أي أسباب طبية وتدخل في هذه النسبة الضئيلة الخلل السمعي والبصري ، وفي دراسة قام بها "SLOCOMBE ET BINGHAM" وجد أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع تبلغ حوادثهم ضعف حوادث الذين لا يعانون من ضغط الدم. (عوض ص ص 29 .30).

3.5 . نظرية التحليل النفسي : وتعتبر هذه النظرية الحوادث إنما هي أفعال مقصودة لا شعورية ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات ويعتبر فرويد freud معظم الحوادث تعبيرا من صراعات عصبية وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث وترى مدرسة التحليل النفسي أن سبب معظم الحوادث إنما (الدافعية اللاشعورية).

4.5 . نظرية علم النفس التجريبي : هذه النظرية تقول أن للحوادث أسباب كثيرة ومتعددة والعامل يقع تحت تأثيرات كثيرة ومتغيرة ، وإذا كان هناك أسباب متعددة للحوادث ، فإن لها أيضا أهداف متعددة فقد يكون الدافع لها الرغبة في الحصول على تعويض مادي أو تخفيف المسؤولية عن نفسه . (عوض، 1985- ص 31) .

5.5 . نظرية المصادفة : إن الحوادث وفقا لهذه النظرية يمكن أن تعزى لعامل الصدفة وهذا يعني أن جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث، وأنه لا توجد أية عوامل شخصية تميز شخص عن آخر في استعداده للوقوع في الحوادث. (حمدي، 1999، ص 200)

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

أ. يتورط عدد قليل من الأفراد في حوادث قليلة جدا

ب . يتورط عدد قليل مثل الفئة الأولى في حوادث كثيرة جدا

ج . يتورط أغلب الأفراد في عدد متوسط من الحوادث.

غير أن الدراسات الأجنبية لا تعضد هذا التوزيع للحوادث ، وقد وضعت هذه النتيجة موضع البحث وذلك بمقارنة الحوادث التي وقعت لبعض الأفراد في فترة معينة بالحوادث التي وقعوا فيها في فترة أخرى ، وافترض أنه إذا كان الوقوع في الحوادث مسألة ترجع إلى الصدفة فإن عدد الحوادث التي يقع فيها بعض الأفراد في وقت يجب أن تكون مستقلة عن الحوادث التي وقعت لهم في وقت لاحق وهذا لم يتحقق في البحث . (حديبي ، 2009، ص59)

6.5- النظرية الاجتماعية : تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية غير الملائمة ، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال.

7.5- النظرية الوظيفية : تتسم هذه النظرية خلافا لسابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد ، في حين ترى هذه النظرية أن ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينها ، بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج ، الدراسة التي قام بها "هينريش " حيث توصل إلى أن

العوامل الإنسانية تتسبب في 88 % من الحوادث ، أما الظروف البيئية فتسبب في 12% تقريبا . (عوض،1985،ص 33) .

6. الانعكاسات المترتبة عن إصابات العمل :

6-1- الانعكاسات الاقتصادية : لاشك أن الحوادث الصناعية تتسبب في إهدار الكثير من المال والوقت ، فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات من القرن الماضي في بعض الدول الصناعية ، فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 04 % من الناتج القومي الكلي هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل في :

01- تكلفة الوقت الضائع للعامل المصاب

02- تكلفة الوقت الضائع لباقي العاملين أيضا والمتعاطفين مع زميلهم المصاب لعدة أسباب منها : الفضول ، التعاطف مساعدة المصاب

03- تكلفة الوقت الضائع من المشرفين والمديرين لأسباب منها : مساعدة المصاب التحقيق في أسباب الحادث ، الترتيب لتدريب عامل آخر ليحل محل العامل المصاب اختيار وتدريب عامل جديد بدلا من المصاب (في حالة عجز) ، إعداد التقارير الطبية اللازمة عن الحادث وأسبابه وملابساته .

04- تكلفة التلف الذي قد ينشا في الآلات والخامات نتيجة الحادث

05- التكاليف العارضة التي تنتج من نقص الإنتاج والعجز من تلبية الطلبات السلعية في موعدها .

06- التكاليف التي يتحملها صاحب العمل نتيجة استمرار دفع أجور العامل المصاب خلال فترة الإصابة .

07- تكلفة الانفعالات والآثار التي تصحب الحوادث والتي تنشأ عن انخفاض معنويات المصابين . (المشعان ،1994،ص 157) .

6-2- الانعكاسات الاجتماعية :

- هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث لكل مجالات النشاط البشري .

- أن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية وأعطال إنتاجية غير مأمونة .

- أن بعض الحوادث ينتج عنها الوفاة أو عجز كلي أو جزئي مؤقت ، ولكل منها أثره العميق في نفس المصاب أو في نفوس أهل المتوفى إذا تحولت الإصابة إلى الوفاة .
(طاحون 2006 ص ص 21.20) .

7- أساليب وإستراتيجيات الوقاية من إصابات العمل :

1.7- الهدى الإسلامي في تجنب الأخطار والحوادث والإصابات والتهلكة :

- الإسلام دستور السلم فهو يزود أبناءه بكل ماينظم حياتهم ويرشدهم إلى سواء السبيل ،وإلى حسن التعامل وتدبير الأمور وإدراك عواقبها والتحلي بالحكمة والتبصر والتعقل والتدبر والتأمل وفي هذا الصدد يقول الله تعالى : "ولاتلقوا بأيديكم إلى التهلكة وأحسنوا إن الله يحب المحسنين" (البقرة، 195)

كذلك قول رسول الله . صلى الله عليه وسلم . "إذا سمعتم الطاعون بأرض فلا تدخلوها وإذا وقع بأرض وأنتم فيها فلا تخرجوا منها " (العيسوي ،ص119)

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

3.7 - إستراتيجية الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث والإصابات ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث والإصابات .

4.7 - إستراتيجية تصميم بيئة العمل : من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة ، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال ، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق ، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة ليسهل الوصول إليها ، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مظفأة الحريق قد يتسبب في كارثة .

5.7 - إستراتيجية رعاية العامل في عمله : تلعب بيئة العمل النفسية دورا كبيرا في خفض معدلات الحوادث والإصابات أو رفعها ، كما تبين ذلك خاصة من بحوث "كير" وزملائه ولهذا ينبغي بذل عناية خاصة لبيئة العمل حتى تكون مهياة لخفض معدلات الحوادث قدر المستطاع ، فمثلا لتخفيض عاملي التعب والملل الذين يسببان ضيقا نفسيا من ثم تنهياً فرص حدوث الحوادث والإصابات ، لذلك وجب تقسيم العمل بحيث تعطى للعامل فرصة للتغيير والتنوع في طبيعة الأعمال التي يقوم بها وإتاحة فرصة كافية للراحة وإدخال برامج الترفيه بين الحين والحين .

إضافة إلى رفع الروح المعنوية للعمال والتي تعمل على تحقيق اتجاه ايجابي نحو العمل وذلك من خلال :

. الضمان :أي حق العامل في أجر معقول

. إتاحة فرصة التقدم أمامه

. معاملة العامل باحترام وحفظ كرامته (عبد القادر طه ، 1988، ص 329. 330).

6.7- إستراتيجية ملائمة العامل للعمل :لقد اتضح من البحوث والدراسات السابقة أن الحوادث والإصابات ترتبط بالاضطرابات الانفعالية ونقص النضج النفسي ونقص القدرة على الانتباه والتركيز، ونقص الخبرة ، وإدمان الخمر ، والميل للانتحار ، وسهولة الاستثارة الانفعالية والاندفاع والميل للمخاطرة ، والتمركز في الذات ، والقلق والاستياء والعدوان ، سواء الموجه نحو الذات أو نحو الآخرين أو نحو الأشياء ، ومن ثم فإن استخدام الاختبارات

والتكنيكات المختلفة التي تكشف عن هذه السمات يمكن أن تفيد في خفض معدلات الحوادث والإصابات إذا ما استخدمت في عمليات الاختبار والتوجيه والمواعاة والتأهيل المهنية بهدف اكتشاف ذوي القابلية العالية للحوادث والإفصاح عن ميلهم للتورط فيها ،وينبغي أن نذكر أيضا ما للتدريب عن طريق العمل الآمن من فائدة في خفض معدلات الحوادث، يدل على ذلك ارتباط الحوادث بنقص الخبرة في العمل.(عبد القادر طه،1988،ص ص132،131).

7.7- 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 بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ،كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية ،وأسلوب إخلاء المكان من المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة (شحاتة ،2010،ص ص 279.280).

8.7 - إستراتيجية اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي : لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم ،وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة منهم.

9.7 - إستراتيجية حملات الإعلام والملصقات:يمكن أن تستخدم الملصقات وحملات الإعلام لإثارة اهتمام العمال نحو السلوك السليم وإتباع قواعد الأمن الصناعي ،وذلك من خلال إتباع الإرشادات التالية :

- . استعمال القفاز لحماية اليد والأصابع من الإصابة.
- . عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال .
- . تفادي تصادم عامل بعامل آخر أو أجسام أخرى نتيجة لعدم رؤية العامل .

- . توجيه نصائح للنساء العاملات بعدم لبس الحلي في وسط يحوي الآلات .
- . عدم التسرع في المشي أو الحركة حتى لا يسقط العامل نتيجة لذلك .
- . ضرورة معرفة العامل مواطن الخطر في المصنع .
- . استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات ومصادر النار والاشتعال .
- . ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء يحمي الرجل حتى الركبة .
- . ضرورة استعمال الخوذة لحماية الرأس .
- . ضرورة استعمال القناع الواقي للعين .
- . ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات . (العيسوي ، ص 127) .

خلاصة الفصل :

من خلال ماسبق ذكره عن إصابات العمل والأسباب المؤدية والانعكاسات التي تخلفها على أكثر من صعيد ، يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية في جميع المهن والتخصصات وتكف الصناعة والدولة ككل خسائر فادحة لذلك وجب على الجهات المعنية الاهتمام أكثر بهذه الظاهرة الخطيرة ، ومحاولة معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها ، والعمل على وضع أساليب وإستراتيجيات وقائية وإرشادات توعية بغية الحفاظ على الطاقة البشرية من الوقوع في شبح إصابات العمل .

الفصل الثالث

الالتزام التنظيمي

تمهيد

1. الإطار الدلالي لمصطلح الإلتزام التنظيمي
 2. أبعاد الإلتزام التنظيمي
 3. مراحل تطور الإلتزام التنظيمي
 4. خصائص الإلتزام التنظيمي
 5. أهمية الإلتزام التنظيمي
 6. العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي
 7. الآثار التنظيمية للإلتزام التنظيمي
- خلاصة الفصل



تمهيد :

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة ، لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها ، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء فيها .

ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، حيث يعد الفرد الملتزم تجاه منظمته مصدر قوة تساعد في بقاءها وتحقيق أهدافها ومنافسة المنظمات الأخرى .

ونظرا لتعدد الأدبيات واختلافها في النظر إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة ، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية ، حيث سأحاول من خلال هذا الفصل أن أستعرض " الإطار الدلالي لمصطلح الالتزام التنظيمي، أبعاد الالتزام التنظيمي، مراحل تطور الالتزام التنظيمي، خصائص الالتزام التنظيمي، العوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي، وأخيرا الآثار التنظيمية للالتزام التنظيمي .



1- الإطار الدلالي لمصطلح الالتزام التنظيمي:

إن نجاح أي منظمة أو مؤسسة يرتبط بزيادة إنتاجيتها وقدرتها على تحقيق أهدافها وهذا بلا شك يعتمد بقدر كبير على الأفراد ومدى كفاءتهم وقوة أدائهم ، بحيث أنه كلما كان العاملون بالمنظمة على مستوى عال من الالتزام بعملهم كلما استطاعت هذه المنظمة القيام بدورها وتحقيق أهدافها المرجوة.

والالتزام لغة يعني: العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم للشيء المداوم عليه

(حمادات، 2006، ص 62)

ويعني كذلك في اللغة: العهد والقرب والنصرة والمحبة وهو مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية وكان أول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان بوصفه كائناً اجتماعياً يعيش مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة وتربطه بهم علاقات اجتماعية دفعها الحاجة إلى التعاون والشعور بالالتزام لتلك البيئة الاجتماعية. ويرون أن الولاء التنظيمي جزء من الولاء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه بما فيه من أفراد ومنظمات وما يسوده من قيم ومبادئ وأفكار والعمل على نشر قيم المجتمع ومبادئه: (سلامة، 2003، ص ص 42-41)

ويعد بورتر (bouter) من الذين تناولوا الالتزام من الناحية الإدارية ، فقد عرفه بأنه " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها " وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للأفراد وهي :

01- إيمان قوي للمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها .

02- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة .

03- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة .(خير الدين وآخرون،

2010، ص 11)

وعرفه وينر على أنه : " الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي

يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة . (حنونة ، 2006 ، ص 12) .

وأكد Riley أن مفهوم الالتزام لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام في بيئة العمل وتضمنه مجالات عديدة مثل: الالتزام نحو العمل والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، والالتزام نحو المنظمة والالتزام نحو المهنة والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي.

ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة وفضلاً عن كون الالتزام من الأوجه المعقدة للسلوك التنظيمي، فقد برزت تعريفات عديدة للالتزام التنظيمي منها ما ذكره (فليه ، 2005 ، ص 284) كما يلي:

- 1) يعرف الالتزام التنظيمي بأنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة.
- 2) يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- 3) يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- 4) يمثل الالتزام التنظيمي التطابق مع المنظمة والارتباط بها من جانب الفرد.
- 5) يعرف الالتزام التنظيمي بالشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح وأهداف المنظمة.
- 6) يتمثل الالتزام التنظيمي في الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمها والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها، والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها.
- 7) يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسة وهي: الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، الاستمرار والبقاء في العمل والشعور بالواجب تجاه المنظمة.
- 8) يعبر الالتزام عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم.
- 9) يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى ويتضح ذلك في رغبة الأفراد بالبقاء في المنظمة، ومدى التزامهم بالحضور إلى العمل ومستوى الأداء والإنجاز.

10) يستغرق الالتزام في تحقيقه وقتاً طويلاً، لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.

11) يأخذ الالتزام التنظيمي عدة أشكال وصور من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كقيمة في حد ذاته والالتزام كامتثال لما يتوقعه الآخرون.

12) يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل والظروف الخارجية المحيطة.

وتتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي بصورة عامة في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها، ودرجة انتظام وحضور العاملين، والأداء الوظيفي الكفاء والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة من قبل العاملين فيها. (الكاساني، 1999، ص ص 48-49)

يتضح مما سبق أنه على الرغم من الاختلاف والتباين في تحديد وبلورة معنى الالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلا أن هذه التعاريف في معظمها يسودها اتفاق عام مشترك وهو أن:

الالتزام يتصف بأنه إيمان لدى الفرد العامل بالمنظمة بأهمية المحافظة على أداء واجباته تجاه عمله والقيام بها على أكمل وجه مع رغبة في الاستمرار في الأداء على مستوى عال من الجودة إن أمكن. وهذا الاتفاق يؤكد أيضاً أن الالتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد واختياره، وليس التزاماً قسرياً يفرض عليه عن طريق قوى خارجية. (أحمد الوزان ، 2006، ص 16).

وعرف "اللوزي" الالتزام التنظيمي: " بأنه المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجامع نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم النصيحة لزملائه ومنظمتهم في العمل. (آل قاسم ، 2012 ، ص 17).

ويمكن القول أن الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر ، والتمسك بقيم

وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة بالاستمرار فيها. (قاسمي ، 2011، ص 20).

وهناك تعريف يعد الأكثر شيوعا وتكرارا وهو التعريف الذي قدمه، mowdy et al 1982 حيث يقوم على ثلاثة عناصر أساسية :

- 01- الاعتقاد القوي في أهداف وقيم المنظمة ومدى تقبلها.
- 02- الاستعداد لبذل جهد في التنظيم .
- 03- النية في البقاء عضوا داخل التنظيم .(حواس ،2003،ص 57) .

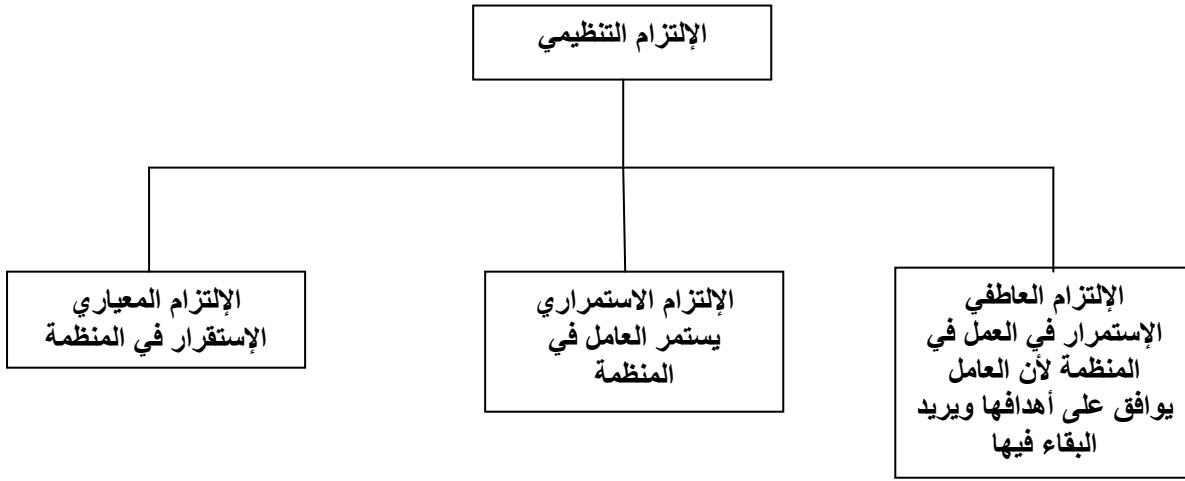
2- أبعاد الالتزام التنظيمي :

1.2- **الالتزام العاطفي** :هو شعور العاملين بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة التي يعملون بها ،وهنا يكون الالتزام أقرب إلى المعنى الشخصي كالفخر والاعتزاز والسعادة الناتجة عن العمل في المنظمة ، والشعور بأن قيم وأهداف وإنجازات المنظمة هي جزء أساسي منه ، والالتزام العاطفي له علاقة بالارتباط العاطفي والمشاركة في المنظمة ،فيبذل الفرد وقته للمنظمة ويفتخر بعضويته فيها ،وكذلك الشعور بالانتماء والانتساب للمنظمة (خير الدين ،2010،ص 12)

2.2- **الالتزام الاستمراري** : ويشير هذا المفهوم إلى قوة ورغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل: (خطط المعاشات الصداقة الحميمة لبعض الأفراد) وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بمثل هذه الأمور ويقال على هؤلاء الأفراد أن درجة ولائهم الاستمراري عالية .(كردي ،2011،ص 50)

03- **الالتزام المعياري** : ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة ،وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها ،والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ،ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل ،بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي ، وأصحاب هذا

التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة. (عاشوري، 2015، ص 63).



الشكل رقم (01): يوضح أبعاد الإلتزام التنظيمي

3 . مراحل تطور الإلتزام التنظيمي :

إن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وذلك حسب ما ذكره بوكنان وهي كالتالي :

1.3- مرحلة التجربة : وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة ، ويكون خلال تلك الفترة اهتمامه منصبا على تأمين قبوله في المنظمة ، ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهات وأهداف المنظمة ومحاولة إثبات ذاته ، ويقول بوكنان أنه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عددا من المواقف التي تكون عنده مرحلة التجربة وتهيئة للمرحلة التي تليها ،ومن هذه المواقف: تحديات العمل ، تضارب الولاء ، عدم وضوح الدور ، ظهور الجماعات المتلاحمة ، نمو الاتجاهات نحو التنظيم والشعور بالصدمة .

2.3- مرحلة العمل والإنجاز: وتتراوح هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام ، وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد ، وتخوفه من العجز ، وتبلور وضوح الولاء للعمل في المنظمة .

3.3- مرحلة الثقة بالتنظيم : وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة

وتستمر إلى مالا نهاية ، حيث يزداد ولاؤه وتقوى علاقته بالتنظيم والإلتحاق إلى مرحلة النضج .(العوفي ، 2005 ، ص 37) .

وقد ذكر "العتيبي" و"السواط " أن (Welsch and Iavan) أشارا إلى أن عملية ارتباط الفرد بالمنظمة تمر عبر مرحلتين حددهما كالتالي :

أ - مرحلة الانضمام إلى المنظمة: وهي التي يريد الفرد العمل فيها ، وغالبا ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته .

ب - مرحلة الالتزام التنظيمي: وهنا يصبح الفرد حريصا على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها

وأردف "العتيبي" و"السواط " أن " O reily " أشار إلى أن هناك ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي :

01- الإذعان أو الالتزام: حيث يكون التزام الفرد مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه .

02- مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة : حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة ، لأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها .

03 -مرحلة التبنى : اعتبار أهداف وقيم المنظمة أهدافا وقيما له ، وهنا يكون الالتزام نتيجة لتطابق الأهداف والقيم (العوفي ، 2005 ، ص 38) .

4- خصائص الالتزام التنظيمي:

من خصائص الالتزام التنظيمي ما يلي:

- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد.
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والطرق الخارجية المحيطة بالعمل.

- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.

- تتمثل مجرحات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة النظام وتطور العاملين، والأداء الوظيفي، والحماس للعمل، والإخلاص للمنظمة.

- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية، قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيعان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الرغبة القوية في البقاء في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي.

(رسمي, 2004, ص 243)

5- أهمية الالتزام التنظيمي:

هناك عدة أسباب قد أدت إلى الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم وهي:

- أنه يُمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية. وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة.

- إن مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلاً من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.

- قد يساعد الالتزام التنظيمي إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة.

ونجد أن كثير من الباحثين في هذا المجال يرون أن الكثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي إلى كلفة عالية وخدمة سيئة في القطاع التعليمي مرجعها إلى عدم الالتزام من قبل المديرين والموظفين وذلك لارتباطه بعدد من العوامل من أهمها:

- سلوك الفرد ونشاطاته مثل التحول الوظيفي والغياب والفاعلية.

- ارتباطه بسمات ودور الموظف بما فيها، الاستقلالية والمسؤولية ونوع الوظيفة وصراع الأدوار والغموض.

- ارتباطه بالسمات الشخصية للموظف مثل العمر، الجنس، الحاجة للإنجاز.

- ارتباطه بالهيكل المعرفي، مثل الرضا الوظيفي والمشاركة والتوتر الوظيفي.

(حمادات، 2006، ص. ص 66-67).

ومن خلال هذه العوامل يمكننا القول أن الالتزام التنظيمي أهمية بالغة، لأن لكل عامل من هذه العوامل يرتبط بأداء الفرد وبالتالي أداء المنظمة وفعاليتها.

لهذا يعد الالتزام المديرين والموظفين عاملاً رئيسياً في استمرار وفعالية المدرسة، لأن المسؤولية الرئيسية لهم هي المحافظة على العمل واستمراره، فالإدارة الفعالة تشتمل على درجة من المسؤولية وعلى درجة من التفاني من أجل استمرار وفعالية المؤسسة التربوية لأن المسؤولية الرئيسية لهم هي المحافظة على العمل وتواصله، فالإدارة الفعالة تشتمل على درجة من المسؤولية وعلى درجة من التفاني.

6- العوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي:

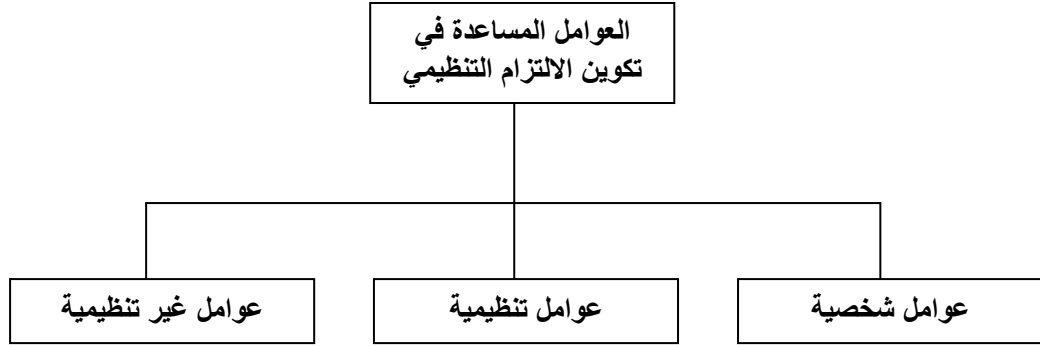
ذكر كل من "ستير" و"بورتر" و"steers & porter" بعض العوامل المؤثرة في تطوير وتقرير الالتزام التنظيمي وهي:

1.6- عوامل شخصية: وهي العوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه، مثل شخصية الفرد العامل نفسه، قدرته على تحمل المسؤولية، توقعات الفرد للوظيفة أو عوامل تتعلق باختياره العمل. (الصيرفي، 2005، ص 120).

2.6- عوامل تنظيمية: وهي التي تتعلق بالخبرة العملية، أو نطاق العمل نفسه كالتحدي والتغذية الراجعة والاستقلالية فضلاً عن الإشراف المباشر، وتماسك أعضاء جماعة العمل بأهداف المنظمة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

3.6- عوامل غير تنظيمية: وهي عوامل تتركز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمنظمة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين مرتفعاً

عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في منظمته، مما يعطيه تبريراً لاختياره الأول، أو حين يرى أن اختياره مطلقاً نسبياً لعدم توفر فرص لا حقه بديلة لتغيير قراره الأول. (حمادات، 2006، ص ص 70-80).



شكل رقم (02): يوضح العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي.

7 - الآثار التنظيمية للالتزام التنظيمي :

1.7- رفع الروح المعنوية : تشير الدراسات إلى أن الإلتزام التنظيمي له دور كبير في رفع الروح المعنوية ، الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم ، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة ، والروح المعنوية هي نتاج الإدارة السلوكية الناجحة ، فالروح المعنوية العالية هي تعبير عن العلاقة المتميزة للمنظمة الجيدة مع العاملين فيها، فمن الصعب فرض الروح المعنوية بالقوة أو الإلحاح وتؤدي المعنويات المرتفعة إلى زيادة درجة الإلتزام التنظيمي عكس الروح المعنوية المنخفضة التي تأتي نتيجة لقصور في السياسات الداخلية ، أو لعيوب في بيئة العمل الداخلية التي يترتب عليها تدني الإلتزام التنظيمي وتدني الإنتاجية .

(العوفي، 2005، ص 39)

2.7 - الأداء المتميز : يمتاز الأفراد الذين تتوافر درجات عالية من الإلتزام التنظيمي في بيئات عملهم بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد وحماسهم للعمل ، والالتزامهم بأهداف التنظيم ، وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن الإلتزام من أهم مقومات الإبداع الوظيفي ، كما يشير "أيمن المعاني " إلى أن هناك علاقة قوية بين الإلتزام التنظيمي والإبداع الإداري ، كما يشير إلى ضرورة قيام الإدارات بتعزيز قيم الإلتزام التنظيمي وقيمه للحصول



على مزيد من الإبداعات في المجال الوظيفي .

3.7 - العقد النفسية : يؤدي الشعور بالالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة كإخفاض معدل دوران العمل ، واستقرار العمالة والانتظام في العمل وبذل مزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على إخفاض تكلفة العمل ، وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي في حالة ارتفاع مستوياته في بيئة العمل ، إذ ينتج عنه إخفاض في مستويات مجموعة من الظواهر السلبية ، وفي مقدمتها تأتي ظاهرتا الغياب والتهرب عن أداء العمل ، فقد أكدت العديد من الدراسات الأخرى على ارتفاع تكلفة التغيب ، والتأخر عن العمل وتسرب العمالة وإخفاض درجات الرضا الوظيفي والتي تستنزف الكثير من جهد وإمكانيات المنظمة .(العوفي ، 2005 ، ص 42) .

4.7 - تأثير الالتزام التنظيمي على الفرد: يرى العتيبي والسواط نقلا عن رومزك (Romzek) أن تأثير الالتزام على الفرد ينقسم إلى قسمين :

الأول : يرى أن للالتزام تأثير على الفرد خارج نطاق العمل سواء أكان إيجابيا أو سلبيا فقد يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل في المنظمة ويجعله يستمتع عند أدائه لعمله وبالتالي يزداد رضاه الوظيفي مما يجعله يتبنى أهداف المنظمة ، وهذا في جانبه الإيجابي أما الجانب السلبي لتأثير الالتزام على الفرد يجعله يستثمر كل جهده ووقته وطاقاته للعمل .

الثاني : يرى أن تأثير الالتزام ينعكس على تقده الوظيفي ، حيث أن الموظف ذا الالتزام المرتفع كونه في العادة مجدا في عمله ، وأكثر وأسرع في الترقية والتقدم في المراتب الوظيفية ، وأكثر إخلاصا واجتهادا في تحقيق أهداف المنظمة ، وتزداد ثقته في المنظمة بأنها ستكافئه على شدة إخلاصه والتزامه .(العوفي ، 2005 ، ص 43) .

خلاصة الفصل :

إن مظاهر السلوك السلبية والمتعددة والتي تمارس في المنظمات من قبل العاملين بها قد تؤدي إلى إرباك العمل فيها وبالتالي إلى فشلها وعدم تحقيق أهدافها، هذا ما هو إلا نتيجة لعدم ارتباط الموظف بمنظمته ، هذا الارتباط الذي يمكن أن يترتب عليه العديد من النتائج والآثار الايجابية باعتبار أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد أوجه هذا الارتباط فإنه يشتمل على القناعة التامة بأهداف وقيم التنظيم الذي ينتمي إليه ، حيث التحاق الفرد بالمنظمة يكون مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من هذه الأخيرة ، وتبعاً لذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين ويلتزم بها بطلب منه وسعياً للحصول على الفوائد المختلفة من المنظمة .

الفصل الرابع

البحر اء اء المنهجية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الإستطلاعية

2. مجالات الدراسة

3. منهج الدراسة

4. عينة الدراسة

5. أدوات الدراسة

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

7. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

بعد أن تطرقنا في الجانب النظري لجملة من الفصول و المتمثلة في الإطار العام للدراسة ، إصابات العمل ، الالتزام التنظيمي ، سننتقل إلى الجانب الميداني الذي يعد مكملا ومدعما للجانب النظري وفيه طبقنا أدوات المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين العمال المصابين والعمال غير المصابين في مستوى الالتزام التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة ، وهذا ما سنوضحه من خلال الإجراءات المنهجية للدراسة .



1- الدراسة الاستطلاعية :

عينة الدراسة الاستطلاعية : تم اجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها 20 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

2- مجالات الدراسة

1.2 المجال المكاني : تم إجراء الدراسة بمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة .

تعريف المؤسسة : هي مؤسسة خاصة انشأت سنة 2006 تقع في المنطقة الصناعية شرق مدينة مقرة وتسمى بشركة تضامن باي فرحات وشركائه
- تقدر الطاقة العمالية للمؤسسة ب 90 عامل .

الهيكل التنظيمي للمؤسسة : يتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة البلاط من :

1- المصلحة التجارية : تتكون من موظف واحد مكلف بالمبيعات مع تحرير كشوفات تعرض يوميا على مصلحة التنظيم للمراقبة والمصادقة عليها و عرضها على المدير العام .
2- مصلحة التنظيم : تتكون من موظف واحد مكلف بمتابعة مصاريف المؤسسة من مواد أولية ومتابعة أجور العمال و المتابعة اليومية لمصلحة الإنتاج و كذا متابعة سير الأعمال .
3- مصلحة الإنتاج : تتكون من موظف واحد مكلف بالمتابعة اليومية للإنتاج حسب النوع والكم مع تجريدتها في محررات يومية إضافة إلى مراقبة الاعطاب التي من شأنها أن تؤثر على كمية الإنتاج .

4- مصلحة الصيانة: تتكون من موظفين يتمثل دورهما في إصلاح الاعطاب الميكانيكية التي قد تتعرض لها مختلف الآلات الموجودة بالمؤسسة .

5- مصلحة العمال : تتكون من موظفين مكلفين بالمراقبة اليومية لدخول وخروج العمال مع تحريرها في كشوفات خاصة وإرسالها دوريا إلى مصلحة التنظيم .

- تتكون المؤسسة من وحدتين ، كل وحدة نظم 40 عامل مقسمين على فوجين ، يبدأ الفوج الأول العمل على الساعة الخامسة صباحا إلى غاية الواحدة زوالا ، والفوج الثاني من الواحدة زوالا إلى غاية التاسعة مساءا.

- يقدر متوسط الإنتاج في المؤسسة ب 2400 متر مربع يوميا ويسوق المنتج محليا عبر مختلف ولايات الوطن .

2.2 - المجال الزمني : تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2016 -2017 من 25-03-2017 إلى غاية 07-04-2017.

3- منهج الدراسة : اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي من اجل الوصول إلى الحقيقة العلمية و هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها وتحليلها تحليلا كافيا و دقيقا
- تعريف المنهج الوصفي : هو الأسلوب أو الطريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية وعينة اجتماعية أو مشكلة ما (سلاطينية ، 2004 ، ص 168) .

4- عينة الدراسة: بما أن موضوع الدراسة يتمحور حول تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي ، فقد تمثل مجتمع الدراسة في عينتين ، العينة الأولى كانت عشوائية شملت 30 عامل غير مصاب ، أما العينة الثانية فقد كانت قصدية حيث ضمت 10 عمال تعرضوا لإصابات مختلفة داخل المؤسسة .

5- أدوات الدراسة: ويقصد بها التقنيات المستعملة في الدراسة ،فلا شك أن استعمال أي منهج في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل تساعد في بحثه وتمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة التي يستطيع بواسطتها معرفة واقع دراسته وقد تمثلت أداة دراستنا في الاستبيان والذي تم تصميمه بعد الاطلاع على الجانب النظري واعتمادنا على مجموعة من الاستبيانات.

6 - الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة

أولا : صدق الاستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال؛ الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان ، والصدق البنائي أبعاد الاستبيان.



01 صدق الظاهري

ويقوم على فكرة مدى مناسبة فقرات الاستبيان لما يقيس ولما يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان على مجموعة المحكمين من ذوي الخبرة واختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم ومدى شمول كل الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين حيث اجمعوا على ملائمة الأداة لإغراض الدراسة .

صدق التمييزي (المقارنة الطرفية)

■ قمنا بترتيب درجات عينة الاستطلاعية (20 فرد) في الاستبيان وتقسيم الدرجات إلى طرفين علوي وسفلي ، ثم بعد ذلك تم استخدام اختبار 'Test T' للكشف عن الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين العينة أولى العلوية والعينة الثانية سفلية : (Test T pour échantillons indépendants) وأيضا باعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للطرفين كمايلي :

■ والقاعدة الرفض والقبول هي إذا كانت قيمة ' T ' المحسوبة اكبر من قيمة ' T ' المجدولة عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة الحرية (18) فانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

■ أو قاعدة أخرى : فإذا كانت قيمة SIG اقل من بمستوى دلالة 0.05 فانه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الجدول رقم (02): يوضح حساب الصدق التمييزي لاستبيان الالتزام التنظيمي.

المتغير	الطرفين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	SIG	الدلالة الإحصائية
الالتزام التنظيمي	علوي	10	2,3360	0,39303	5,726	18	0,000	توجد فروق
	سفلي	10	1,6030	0,09684				

قيمة T الجدولية : 2.101 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 18
درجة الحرية تساوي 2-20 = 18

من خلال الجدول أعلاه نجد:

أن قيمة T المحسوبة قدرت ب(5,726) وهي اكبر من T الجدولية عند درجة حرية (18) بمستوى دلالة (0.05) و بالتالي يوجد فروق دالة إحصائية بين الطرفين وإذن نستنتج ان استبيان الالتزام التنظيمي يتمتع بدرجة عالية من الصدق .

ثانياً: ثبات الاستبيان

يقصد بثبات الاستبيان؛ أنه يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أنه ثابت؛ يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية كما هو مبين في الجدول الموالي:



01- طريقة معامل ألفا كرومباخ

جدول رقم (03) : يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha أداة الدراسة

معامل Cronbach's Alpha		الاستبيان
عدد العبارات	القيمة	
30	0,827	جميع فقرات الاستبيان الالتزام التنظيمي

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرومباخ لجميع عبارات الاستبيان بلغ 0.827 وهو أكبر من الحد الأدنى (0.6) مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

02- طريقة التجزئة النصفية :

تعتمد هذه الطريقة في حساب ثبات الاستبيان على تقسيم عبارات الاستبيان إلى قسمين جزء فردي وجزء زوجي ثم حساب معامل الارتباط بينهما وتعديله باستخدام معادلة سييرمان بروان كما هو مبين في الجدول :

جدول رقم (04) : يبين ثبات بطريقة التجزئة النصفية لعبارات الاستبيان الالتزام التنظيمي

	عدد الفقرات	معامل الارتباط	الاستبيان	
تعديل باستخدام معامل سبيرمان بروان Spearman- Brown Coefficient	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15.	0,889	الجزء الأول	فقرات الاستبيان الالتزام التنظيمي
	Q16, Q17, Q18, Q19, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, Q29, Q30.			
0,888	30	0,798	بين الجزئين	

من خلال الجدول نجد أن معامل الارتباط بين الجزئين بلغ 0.798 وجرى تعديله فبلغ 0.888 وهو معال مرتفع مما يدل أن جميع عبارات الاستبيان ثابتة. ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استعملنا في تحليل البيانات بعض المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والتحليلي وهذا باستخدام برنامج (برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، نلخصها فيما يلي:

1- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات المقياس ومقارنتها.

2- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد، والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات، ويوضح التشتت في



استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي بينها.

03- معامل ارتباط بيرسون لكشف عن الصدق البنائي لعبارات للاستبيان

04- معال ألفا كرومباخ لقياس الثبات الاستبيان.

05- اختبارات' في حالة عينتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين متوسطي عينتين

مستقلتين **Independent Samples Test** .



خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى جملة من الإجراءات المنهجية الدراسة الميدانية التي تمت وفقها الدراسة الحالية بدءا بالدراسة الاستطلاعية ومجالات الدراسة والمجتمع والمنهج وأدوات جمع البيانات والخصائص السيكمترية لأداة الدراسة ، وسيتم في الفصل الموالي عرض لهذه النتائج وتحليلها ومناقشتها .

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل وتفسير الفرضيات الإجرائية للدراسة.
- 1-1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الأولى
- 1-2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الثانية
- 1-3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة

1- عرض وتحليل وتفسير الفرضيات الإجرائية للدراسة:

1-1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

نص الفرضية: يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط غير مصابين بدرجة عالية من الإلتزام التنظيمي.

جدول رقم (5) يوضح استجابات افراد عينة العمال غير المصابين على استبيان الإلتزام التنظيمي.

الأفراد	الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	69	71.10	09.41
02	76		
03	74		
04	86		
05	58		
06	64		
07	87		
08	58		
09	76		
10	51		
11	72		
12	76		
13	69		
14	54		
15	81		
16	73		
17	55		
18	65		
19	82		
20	86		
21	78		
22	75		
23	69		
24	77		
25	76		
26	71		
27	77		
28	76		
29	73		
30	64		

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال الغير مصابين على استبيان الالتزام التنظيمي (30 مبحوثا) أن "18 مبحوثا" كانت درجاتهم فوق المتوسط الحسابي الذي بلغ "71.10" فيما كانت درجة "مبحوث واحد" عند مستوى المتوسط الحسابي أما باقي أفراد العينة فقد كانت درجات استجاباتهم تحت المتوسط الحسابي و كان عددهم "11 مبحوثا"، و قد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "09.41" و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال الغير مصابين يتمتعون بمستوى عال من الالتزام التنظيمي.

* تفسير النتيجة في ضوء الفرضية الإجرائية الأولى التي تقول: " يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط الغير مصابين بمستوى عال من الالتزام التنظيمي.

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة العمال الغير مصابين المؤكدة على وجود التزام تنظيمي عال إلى قلة الصراعات بينهم سواء أفرادا أو جماعات و ذلك ربما يرجع بشكل رئيسي إلى توفير المؤسسة لمتطلباتهم المختلفة و وجود عدالة تنظيمية تضمن لهم حقوقهم بالإضافة إلى ذلك ربما يرجع ذلك إلى خوفهم من الطرد في حالة افتعال المشاكل سيما و أن المؤسسة تعتمد على التوظيف بالتعاقد، كما يعود أيضا إلى سياسة المنظمة في الحفاظ على سلامة مواردها البشرية من خلال إعطاء قيمة كبرى و أهمية بالغة لأمنهم و سلامتهم حسب سياسة المنظمة وقد يرجع هذا الى قلة مناصب الشغل مما يضطرهم إلى الالتزام بنظام المؤسسة.

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الأولى قد تحققت.

1-2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الثانية:

نص الفرضية: يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط المصابين بدرجة منخفضة من الإلتزام التنظيمي.

جدول رقم(06): يوضح استجابات أفراد عينة العمال المصابين على استبيان الإلتزام التنظيمي.

الأفراد	الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	51	48.65	03.19
02	44		
03	45		
04	48		
05	43		
06	48		
07	47		
08	50		
09	47		
10	48		

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال المصابين المكونة من (10 مبحوثين) أن "08 مبحوثاً" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ "48.65" أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي و كان عددهم "02 مبحوثاً"، و قد بلغ مستوى انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "03.19". و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال المصابين يتمتعون بمستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي.

* تفسير النتيجة في ضوء الفرضية الإجرائية الثانية التي تقول: "يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط بمفكرة بمستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي"

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة الأفراد المصابين المؤكدة على تمتعهم بمستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي إلى تلك الانطباعات السلبية التي يحملونها عن ادارة المؤسسة التي مفادها أنهم محاصرون من طرفها و أنهم يتابعون تفاصيل أدائهم بحثاً عن عثراتهم و

من ثمة عقابهم، سيما و أنهم منتسبون إليها بعقود محددة المدة يسهل طردهم ، وقد يرجع ذلك الأثر السلبي الذي تركته الإصابة في نفسية العامل ، بحيث تعتبر خبرات سابقة ، أو الخوف من تكرار الإصابة .

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت.

1-3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة:

نص الفرضية: توجد فروق دالة إحصائيا بين العمال المصابين والعمال غير المصابين في درجة الإلتزام التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة.

جدوا رقم (07) يوضح الفروق بين استجابات العينتين (مصابين / غير مصابين) المتعلق بمستوى الإلتزام التنظيمي لديهم.

التقنيات المتغير	الحالة	لمتوسط الحسابي	اختبار "ت" لعينتين غير متساويتين	درجة الحرية	مستوى الدلالة 0.05
الإلتزام التنظيمي	العمال غير المصابين	71.10	-7.43	38	دال احصائيا
	العمال المصابين	48.65			

يتضح من خلال استجابات أفراد العينتين على استبيان الإلتزام التنظيمي أن عينة الأفراد الغير مصابين يتمتعون بمستوى عال من الإلتزام التنظيمي مقارنة بعينة العمال المصابين الذين يتمتعون بمستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي، و هذا ما يبينه الاختلاف في معدلات المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للعينتين ، و تؤكد قيمة اختبار "ت" التي بلغت "-7.43" و هي دالة إحصائيا عند "مستوى الدلالة 0.05".

و منه نستنتج أن إصابات العمل تؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة صناعة البلاط بمقرة.

* تفسير النتيجة في ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة و التي تقول: " توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينتين (الغير مصابين / المصابين) في مستوى الالتزام التنظيمي لديهم ترجع إلى محك الإصابة".

تعود نتيجة وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات عيني الدراسة (العمال المصابين والعمال غير المصابين) على استبيان الالتزام التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة ذلك أن الإصابة سببت انخفاضا في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين المصابين و هذا ما تؤكد سلوكياتهم السلبية" التعنت و اللامبالاة "و شخصياتهم الانطوائية و نظرتهم التشاؤمية لآفاقهم المهني و كذا النظرة السلبية إلى العمل و المؤسسة مقارنة بزملائهم الغير مصابين و ذلك حسب استجاباتهم على استبيان الالتزام التنظيمي.

عموما و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثالثة قد تحققت.



اقتراحات:

- ضرورة إشراك العمال في برامج الأمن الصناعي .
- تصميم بيئة عمل ملائمة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل .
- الإكثار من حملات الإعلام التحسيسية و الملصقات داخل مؤسسة العمل لاثارة اهتمام العمال على إتباع السلوك السليم .
- توفير المعدات والأدوات الطبية اللازمة لإسعاف العامل عند حدوث الإصابة .
- إتباع أساليب تحفيزية و تشجيعية من شأنها أن ترفع من مستوى التزام العمال بمؤسستهم .

خاتمة



خاتمة

انطلقت هذه الدراسة من هدف يتمحور حول دراسة تاثير اصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي بمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة - حيث تظل اصابات العمل موضوع الساعة ، وذلك نظرا لاحتمال تعرض اي فرد عامل بالمؤسسة لها والمعاناة من اثارها وعلى اكثر من صعيد ، اضافة الى ما يمكن ان تحدثه هذه الاصابة من تاثير على شخصية العامل واتجاهاته والتزامه نحو عمله ومؤسسته .

وفي ختام موضوعنا الذي استعرضنا فيه دراسة تاثير اصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي توصلنا الى انه :

- يتمتع عمال مصنع البلاط غير المصابين بدرجة عالية من الالتزام التنظيمي .
- يتمتع عمال مصنع البلاط المصابين بمستوى منخفض من الالتزام التنظيمي .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العمال المصابين والعمال غير المصابين في مستوى الالتزام التنظيمي لصالح غير المصابين .

قائمة

المصادر

والمراد جمع



قائمة المصادر والمراجع :

أولاً: المصادر

- القرآن الكريم.
- السنة النبوية.

ثانياً: المراجع

الكتب:

1. أحمد السيد كردي، (2011)، إدارة السلوك التنظيمي .
2. بوضريفة حمو(2007) : الضوضاء خطر على صحتك ، مخبر الوقاية و الأرغونوميا، (ط1).
3. حمادات محمد (2006)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
4. حمدي ياسين وآخرون (1999) :علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، دار الكتاب الحديث .
5. زكريا طاحون (2006) : السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس بعابدين، مصر.
6. السيد رمضان (1984) : حوادث الصناعة و الأمن الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث.
7. العايب رايح : (2004) مدخل الى علم النفس العمل و التنظيم ،منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة.
8. عباس محمود عوض : سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، مصر.
9. عبد الرحمان العيسوي : سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية، الإسكندرية.

10. عبد الفتاح محمود دويدار (2004) : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.
11. فاروق عبدو فلية(2005)، السلوك التنظيمي وإدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
12. فرج عبد القادر طه (1988) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار المعارف للطباعة والنشر و التوزيع.
13. فليه فاروق وعبد المجيد السيد(2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
14. مجدي محمد عبد الله (1996) ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار المعرفة الجامعية ، مصر.
15. محمد حسن رسمي(2004)، السلوك التنظيمي والإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
16. محمد شحاتة ربيع (2010) : علم النفس الصناعي و المهني ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ، عمان.
17. محمد الشكرجي (1968)، إدارة المشاريع الصناعية، ج2، دار الكتاب، مصر.
18. ناصر قاسمي،(2011) ، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر.
- الرسائل الجامعية:**
1. إبراهيم مقحم المقحم (2011) : أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية ، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية.

2. أميرة محمد رفعة حواس ،(2003) ،أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة
3. بلقاسم سلاطنية وآخرون (2004) : منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للنشر و التوزيع ، عين مليلة ذ، الجزائر .
4. دويخ قويدر (2009) : دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل e.n.c.a.b ، بيسكرة ،رسالة ماجستير، جامعة منتوري ، قسنطينة.
5. رؤى رشيد سعيد آل قاسم ،(2012) ، أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية (دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية الأردنية)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ،الأردن .
6. الزهراني عبد الواحد: الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1424.
7. سامي إبراهيم حنونة (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة .
8. سلامة رتيبة(2003)، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
9. سمير حديبي : (2009) : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية ، دراسة ميدانية بمركب المجازف و الرافعات على العمال المنفذين بعين اسماة ، قسنطينة ، رسالة ماجستير.



10. عاشوري ابتسام ،(2015) ، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر ،بسكرة .
11. قالية فيروز (2012) : الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر.
12. الكاساني مراد(2000)، أثر ضغوط الوظيفة على الولاء التنظيمي دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت .
13. محمد بن غالب العوفي ،(2005) ،الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض)، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، السعودية.

المقالات المجلات:

1. سهيلة محمد : حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 26. العدد الرابع 2010.
2. موسى أحمد خير الدين و محمود أحمد النجار (2010) ، ، أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية (دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)، جامعة البتراء ، عمان ، المملكة الهاشمية الأردنية .

الملاحى



ملحق رقم (01) : استمارة تحكيم

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

استمارة إلى المحكمين

أستاذي الكريم ، أستاذتي الكريمة :

تحية احترام وتقدير ، وبعد :

في إطار اعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، يسر الطالب فؤاد مريش ، أن يضع بين أيديكم هذه الإستمارة المتعلقة بموضوع الدراسة تحت عنوان : " دراسة تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي . دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة . "

ملتمسا من سيادتكم المحترمة ابداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الإستمارة ، ولكم كل حق التصرف في بنودها ، تعديلا أو تغييرا أو حذف ، وهذا وفقا لما ترونه مناسبا .

ولكم كل الشكر والتقدير



أسئلة الدراسة :

- ما درجة الالتزام التنظيمي لدى عمال مصنع البلاط غير المصابين ؟
- ما درجة الالتزام التنظيمي لدى عمال مصنع البلاط المصابين ؟
- هل توجد فروق دالة بين العمال المصابين والعمال غير المصابين في مستوى الالتزام التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة ؟

الفرضيات الإجرائية للدراسة :

- يتمتع عمال مصنع البلاط غير المصابين بدرجة عالية من الالتزام التنظيمي .
- يتمتع عمال مصنع البلاط المصابين بدرجة منخفضة من الالتزام التنظيمي .
- توجد فروق دالة بين العمال غير المصابين والعمال المصابين في مستوى الالتزام التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة .

معلومات عن المحكم :

الاسم واللقب :

.....

الدرجة العلمية :

.....

التخصص :

.....

مكان العمل :

.....



الرقم	العبارة	نعم	أحياناً	أبداً
01	أشعر بأن أهداف مؤسستي تتوافق مع أهدافي الشخصية			
02	أشعر بالسعادة من خلال عملي في مؤسستي			
03	أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن مؤسستي			
04	أشعر بالفخر و الاعتزاز كوني احد أفراد هذه المؤسسة			
05	يعتبر وجودي في هذه المؤسسة مؤشراً لكفاءتي			
06	تستحق المؤسسة الإخلاص والولاء من قبل عمالها			
07	من واجبي كعامل أن أحافظ على سمعة مؤسستي لدى الجميع			
08	أشعر بأني فرد من أسرة تتكون منها مؤسستي			
09	توفر مؤسستي مناخاً ودياً يدفعني إلى التمسك بها			
10	أرغب في أن أكون في مكان يتطلب مجهودات كبيرة تسهم في نجاح مؤسستي			
11	في حال توفرت فرصة عمل مشابهة لعملي أفضل الاستمرار في عملي الحالي			
12	يمكنني الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لمؤسستي			
13	من واجبي كعامل أن أحرص على تطوير قدرات و إمكانيات مؤسستي			
14	لدي استعداد للبقاء في مؤسستي حتى وان غير زملائي مكان العمل لمؤسسة أخرى			
15	لدي رغبة بالبقاء في مؤسستي حتى بلوغ سن التقاعد			
16	هناك فضل لمؤسستي في بناء حياتي المهنية			
17	توفر لي مؤسستي من المزايا ما لا توفره غيرها من المؤسسات			
18	سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل بقائي في مؤسستي			
19	تساعدني مؤسستي على إبراز قدراتي			
20	أعتبر مؤسستي هي الأفضل من بين جميع المؤسسات التي يمكن ان اعمل فيها			
21	أهتم بتصحيح الأفكار السيئة لدى الآخرين عن مؤسستي التي اعمل فيها			
22	من واجبي كعامل أن أحافظ على تطبيق القوانين الخاصة بمؤسستي			
23	من واجبي كعامل أن أحافظ على ممتلكات مؤسستي			
24	أشعر بان مشاكل هذه المؤسسة هي مشاكلي الخاصة			
25	أشعر بحماسة نحو أداء العمل في مؤسستي			
26	أشعر بالتزام أخلاقي كبير تجاه مؤسستي وزملائي			

			أشعر بان تركي للعمل في مؤسستي سيكلفني الكثير من الخسائر	27
			عملي في مؤسستي يساعدني على إبراز مواهبي ومهاراتي	28
			أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي	29
			أحرص على بقائي في هذه المؤسسة حتى لو خسرت ماديا	30

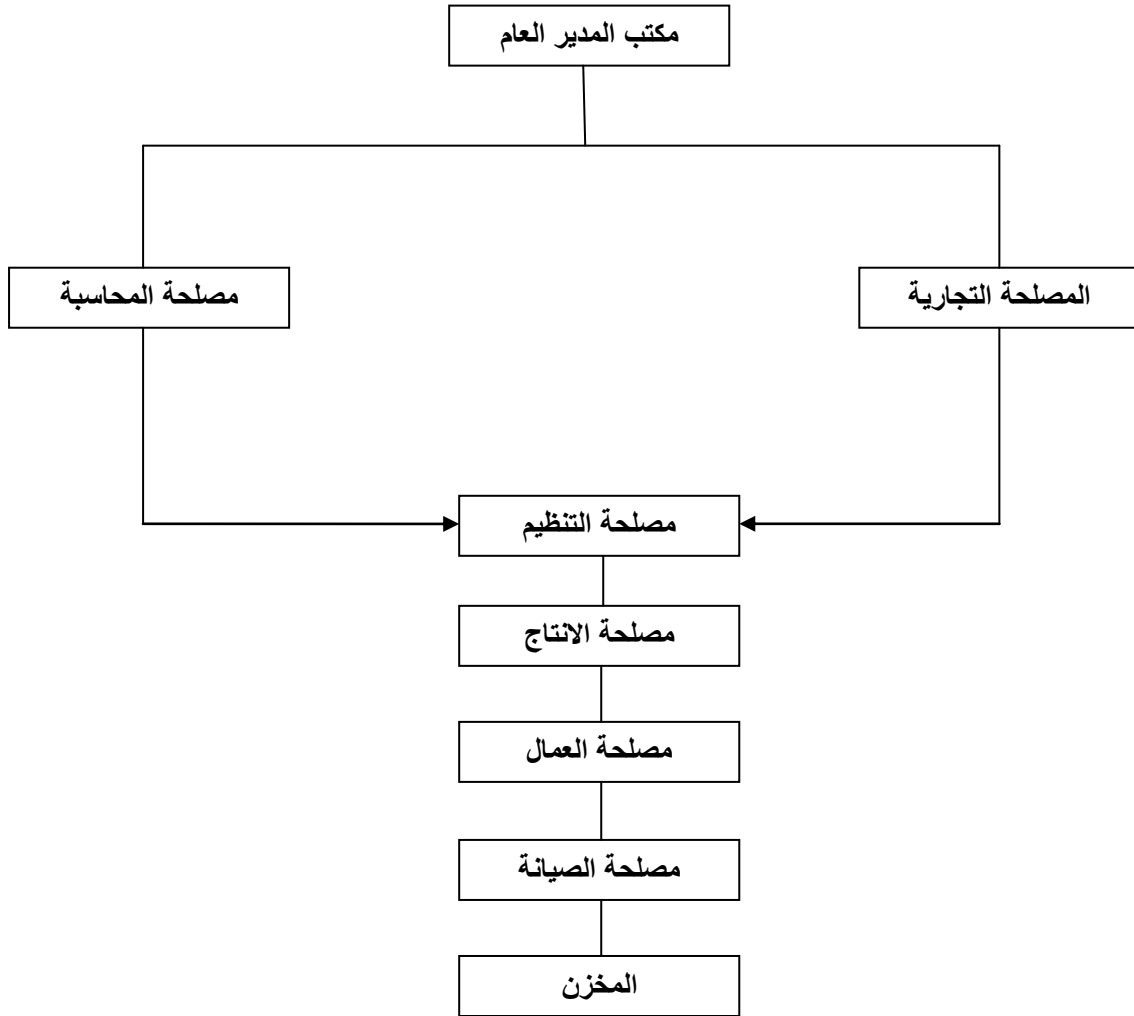


ملحق رقم (02) : أسماء الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
طه حمود	أستاذ محاضر أ	علوم التربية	جامعة المسيلة
محمد بودريالة	أستاذ التعليم العالي	علم النفس الاجتماعي	جامعة المسيلة
بعلي مصطفى	أستاذ محاضر	القياس النفسي	جامعة المسيلة
عاشور علوطي	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل	جامعة المسيلة
العمرى واضح	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل	جامعة المسيلة



ملحق رقم (03): يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة.





ملخص الدراسة :

دراسة بعنوان : دراسة تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان هناك تأثير لإصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة صناعة البلاط بمدينة مقرة وللوصول الى هدف هذه الدراسة اعتمد الطالب على المنهج الوصفي في تحليل و تفسير النتائج ، من خلال الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات و البيانات وتطبيقها على عينة قوامها (40) عامل ،مكونة من أفراد تعرضوا لإصابات من قبل وأفراد لم يتعرضوا لإصابات ، وتم التوصل إلى النتائج التالية :

- يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط غير المصابين بمستوى عال من الالتزام التنظيمي .
- يتمتع عمال مؤسسة صناعة البلاط المصابين بمستوى منخفض من الالتزام التنظيمي.
- توجد فروق دالة إحصائية بين العمال المصابين و العمال غير المصابين في مستوى الالتزام التنظيمي ترجع إلى محك الإصابة.

Résumé

Une étude ayant pour titre « l'effet des accidents du travail sur la personnalité du travailleur à travers.

les indicateurs de l'engagement organisationnel ». Cette étude vise à déterminer il y a une incidence concrète des accidents du travail sur la personnalité du travailleur à travers les indices de l'engagement organisationnel auprès du personnel de l'entreprise de la fabrication des carrelage sise à la périphérie immédiate de la ville de Magra. En effet, pour atteindre le but préalablement visé de ladite étude l'étudiant a considéré comme nécessaire d'adopter la méthode descriptive afin d'analyser et d'interpréter les résultat prévisibles et ce, grâce au recours à un questionnaire qui se voulant un outil fiable quant au recueillement des informations et les renseignements nécessaires et leur mise en application sur un échantillon d'environ 40 travailleurs celui-ci est composé de travailleurs ayant eu un accident de travail et d'autres qui n'ont pas subi des accidents de travail.

En outre, cette étude nous a permis enfin d'aboutir aux résultats suivants :

- 1- Les travailleurs de l'entreprise de la fabrication des carrelge non atteints d'accidents de travail se maintiennent à un niveau assez élevé quant à l'engagement organisationnel.
- 2- Les travailleurs de l'entreprise de la fabrication des carrelge ayant eu un accident de travail ont chuté à un niveau assez faible quant à l'engagement organisationnel.
- 3- Il existe des différences statistiquement significatives entre les travailleurs subissant un accident de travail au niveau de l'engagement organisationnel qui tiennent de l'accident subi.