

## حوادث العمل وعلاقتها على الصعيد الإنساني والاجتماعي

م. د. ليلي قاسم المالكي  
جامعة ميسان / كلية التربية

### ١ - المقدمة:

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل " وما ينتج عنها من حالات وفاة او عجز كلي أو جزئي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية فان الأهمية ينبغي إن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماما فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين تؤدي إلى وقوع إضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ماينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية والذهان والاكتئاب والتشوهات والعاهات وقد ينتهي الأمر بالوفاة او العجز الكامل إضافة العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس على المجتمع بأسره<sup>(١)</sup>

ويعتبر موضوع حوادث العمل من المواضيع الهامة التي تتطلب البحث فيها للتعرف على العوامل الأساسية المؤدية إليها حيث يعود الحادث بالضرر على كل من المنظمة والعامل نفسه بخسائر معنوية وجسدية ومادية<sup>(٢)</sup>

وتتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادثة العمل في جميع البيئات والمجتمعات وبما ان الحوادث تعتبر من محكمات الإنتاجية في المؤسسات والشركات اذا نلاحظ ان ثمة جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك في ضوءها هي معدل الحوادث حجمها أسبابها إضرارها على الأفراد والمعدات<sup>(٣)</sup>

ومن هنا نتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الدراسة (حوادث العمل وعلاقته بالروح المعنوية) لأنه يتناول جانبا مهما من حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء لان الإصابة بحوادث العمل او إمرض مهنية يترك فرغا كبيرا ويعرقل من المسيرة الإنتاجية للمؤسسة<sup>(٤)</sup>.

٢-مشكلة البحث:

يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة والتي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها وإحداث تنطوي على الكثير من مصادر القلق وعوامل الخطر والتهديد في مجالات الحياة كافة وقد انعكست اثار تلك المواقف الضاغطة على معظم جوانب شخصية الفرد.<sup>(٥)</sup>

وان حاجة الإنسان الى العمل والى ضمان موارد تسمح له بالعيش تجعله أحيانا ملزم بالقيام باي عمل مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمي إليه مادام يوفر له الأجر الذي يعتبر مصدر رزقه ويرتبط حصوله عليه ببذل جهد بدني او ذهني ونفسي لتنفذه على أكمل وجه لكنه في مقابل ذلك يحاول تجنب أي أصابه تحرمه من مزاوله نشاطه او تقضي على حياته<sup>(٦)</sup>

فقد أشار تقرير مؤسسة التأمينات الاجتماعية تاريخ ٢٠٠٨/٢١/٢٤ إلى إن إصابات العمل تحتل موقعا متقدما على قائمة مسببات الاعاقة والوفيات التي يتعرض إليها العمال في المنشآت والمعامل والشركات التي تتصف إعمالها بالطبيعة الخطرة والصعبة والاحصاءات المتوفرة عن حوادث العمل في سوريا تؤكد وقوع حوالي ٨٢٠٠ أصابه سنويا وهذا الرقم مآتم تسجيله في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فقط<sup>(٧)</sup>

وحسب آخر إحصائيات المنظمة العمل الدولية يفقد كل عام مليوني شخص حياتهم بسبب حوادث وإمراض المهنة مرتبطة بعملهم كما يتعرض العاملون لحوالي، ٢٧٠ مليون حادث وحوالي ١٦٠ مليون من حالات الاصابه مرتبطة بالعمل وخاصة في الفترة الاخيرة انتشر استعمال الآلات الصناعية وتعدد حوادث العمل وكثرت الإصابات كما ان إصابات العمل تسبب خسائر كثيرة للادارة والصناعة والمجتمع ما يترتب عن ذلك عواقب صناعية الى جانب تلف المواد والآلات لذلك فان هذه الناحية تحظى بالفاعلية الكبيرة من جهات مختلفة اذا تهتم الحكومات بها فوضعت التشريعات القانونية<sup>(٨)</sup>.

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بالسلامة والصحة المهنية الأمر ذاته وضعت التشريعات وبصفه اقل التشريعات العربية ويظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة على بعض الاتفاقيات المتعلقة بالإحكام وبالتدابير الوقائية والامنية لحماية صحة العامل من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ وغير مطابق التشريعات كما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل ان الإحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والأمن تطبق بصفه عامه على كل العمال مادام أنهم معرضون للحوادث.

ويرى هينرينش ان العامل الإنساني يسبب ٩٠% من الحوادث في العمل وان ١٠% فقط يرجع لأسباب غير إنسانيه ومن أسباب الإصابات قد تكون بسبب إهمال العامل وشرود ذهنه ونقص المهارة او الخبرة او التعامل الخاطئ مع الإله او قد تكون أسباب تتعلق ببيئة العمل وتتمثل في الاضاءه والتهوية الغير مناسبة والضوضاء إثناء العمل وعدم استخدام اوتوفير معدات الوقاية الشخصية لحماية العامل من الاصابه<sup>(١٠)</sup>.

ومن هنا لابد من التزام رب العمل بتوفير أدوات ألسلامه ووضع تعليمات الوقاية والأمن الصناعي وتعليقها في أماكن ظاهره حتى يتمكن العامل من الالتزام بها ويصبح ملزم بإتباعها واحترامها وان تعليمات الوقاية والأمن من شأنها تقليل الحوادث.

### ٣- أهمية البحث :

ارتبط وجود الإنسان على وجه هذه الأرض بصراعه من اجل الحياة التي قدر له إن يواجه فيها مخاطر عديدة لأحصر ألها وقد اتخذ صراعه هذا إشكالا ووسائل عديدة للتغلب على هذه المخاطر المتباينة في أسبابها من جهة وفي أثارها على الوجود الإنساني من جهة أخرى وقد احتل صراع الإنسان من اجل الحصول على عيشه مكانا هاما في نضاله من اجل البقاء وكانت خشيته من فقدان القدرة على نحو دائم أو مؤقت على كسب عيشه إحدى المخاطر الهامة التي تورقه وقد تزايدت هذه الخشية مع تطور نظام الذي اضطر إلى استخدام أدوات وآلات في انجاز العمل.

وتأتي أهمية البحث الحالي من خلال تأثيره على جوانب مختلفة من العملية الإنتاجية فالإنتاج يرتبط إلى حد كبير بحوادث العمل التي قد تصيب الآلات وأدوات العمل او منشأة العمل بشكل كامل فتؤثر على الإنتاج كما ونوعا او قد تؤدي الى موت العامل او عجزه وتغيبه عن عمله وقد كشفت نتائج الإحصاءات لتحليل الحوادث في مصر إن هناك حوالي ١٠٠٠ أسرة سنويا تفقد عائلها نتجة الموت او العجز المستديم وبالتالي ضرورة تدريب كل عامل جديد بالعمل المطلوب منه .

لذلك يجب ان يلتزم كل عامل باستخدام مجموعة من الأدوات واجراءت وقائية تستخدم لحماية العامل من الحوادث والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل<sup>(١)</sup>.

مما يجعل ارتداءها واستخدامها بوعي من العامل يضمن التخفيف من الإخطار على اقل احتمال من خلال الإحصائيات التي أجريت على عينة من العمال الذين تعرضوا لحوادث في العمل تبين ان نسبه كبيرة من الإصابات تقع في العين والرأس والقدم لذا تلزم المؤسسة بتوفير معدات .

وتلتزم كل مؤسسة بتوفير طب العمل وقد برز طب العمل خلال الحرب العالمية الأولى وتطور فيما بعد ليندمج شيئا فشيئا في المؤسسة الصناعية من اجل انجاز المهمة الواسعة التي أوكلت إليه وذلك من خلال الاهتمام بعوامل الصحة والمحيط والمخاطر الناجمة عن كفيات الصنع والمواد المستعملة وبالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل

وان بيئة العمل هو المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته وقد تكون مغلقة كعمال الورش او عمال المناجم والإنفاق وقد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل وعمال المصانع ويعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر مقارنة مع عمال البيئة المغلقة .

وظروف العمل الجيدة التي أكد عليها العمال لمنع حوادث العمل هي:

أ- العمل المستمر المنظم .

ب- حرية تنظيم العمل.

ج- اهتمام الإدارة بشؤون العمال.

د- توفير النظافة في المصنع.

هـ- العمل والاختلاط مع القادة والمسؤولين.

و- منح الحوافز والامتيازات للعمال الجيدين . والمبدعين بين فترة وأخرى<sup>(١٢)</sup>.

إما بالنسبة إلى حوادث العمل التي تنتشر عن ظروف العمل الغير جيدة لا يمكن تقرير كلفة الأرواح والعاهات الناشئة عن الحوادث في العمل كما يترتب عليها عواقب اجتماعية بالنسبة للعامل الذي يفقد قدراته الإنتاجية وتنشأ عنها أصابه للعامل خسائر وتكاليف مباشرة وغير مباشرة للمؤسسة كدفع التعويضات التي تنص عليها القوانين الى جانب إيقاف الفرد إثناء فترة العلاج ومصروفات العلاج .

وتعتبر الفروق الفردية بين العمال في تكرار الحوادث من الأمور الشائعة فيما يتعلق بالميل الى الوقوع في الحوادث وقد أظهرت البحوث بعض العمال يعانون من وقوعهم في الحوادث أكثر من غيرهم<sup>(١٣)</sup>.

لان قيام العامل بتنفيذ لالتزاماته يتعرض لإضرار جسمانية او إمراض مهنية ثم يثور التساؤل عن مدى مسؤولية رب العمل عن الضرر الذي لحق بالعامل أو المرض الذي أصابه<sup>(١٤)</sup>.

وأن لحوادث العمل وأمراض المهنة والتأمين عليها والتعويضات الناجمة عنها تعد من أهم المسائل ذات العلاقة بالعمال وحقوقهم بل أن هناك من يرى أنها الأهم على الإطلاق وذلك بالنظر الى الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنتج عن تلك الحوادث والإمراض والتي لا تقتصر على العامل نفسه بل تمتد إلى معظم الجوانب وخصوصا العائلة عندما ينتج عنها عجز دائم أو وفاة للعامل<sup>(١٥)</sup>.

وقد كفل قانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حقوقا للعامل الذي يقع له إصابة من الحوادث في تعويض الأجر وتقديم الرعاية الطبية التي تشمل العلاج والإقامة في المستشفى وأجراء العمليات الجراحية كما تتكفل الهيئة العامة للتأمين الصحي بتوفير الخدمات التأهيلية للعامل من أجل الرجوع الى عملة وعلاج الآثار النفسية للإصابة التي حدثت في العمل<sup>(١٦)</sup>.

وعن أسباب اختيار الباحثة هذا الموضوع فترجع إلى الخطورة التي تشكلها حوادث العمل على العمال ومن ثمة عدم تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية وعدم الشعور بالأمن وهذا ما يؤدي إلى ضعف الروح المعنوية

للعمال كما إن قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع جعلتني اختاره للدراسة محاولاً إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات ومن جهة أخرى محاولة الوصول إلى نتائج من شأنها ان تساهم في وضع حلول او التخفيف من هذه الظاهرة (حوادث العمل) وكذا الكشف عن العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العامل العراقي<sup>(١٧)</sup>.

#### ٤- أهداف البحث:

نظراً للأهمية البالغة لموضوع حوادث العمل وكونه من بين المواضيع التي استهدفها الدارسون في هذا المجال فإننا نهتم بدراسة العلاقة الموجودة بين هذه الحوادث والروح المعنوية لدى العمال ويمكن تلخيص أهداف البحث فيما يلي:

- ١- الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية.
- ٢- محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة.
- ٣- الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري.
- ٤- إجراء المؤسسات دورات تكوينية لتجنب حوادث العمل والتقليل منها.
- ٥- تحسين الظروف الفيزيائية في بيئة العمل والتقليل من الضوضاء.
- ٦- كما تهدف الدراسة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتواصل أليها.

#### حدود البحث :

طبقة الباحثة الدراسة على عمال شركة الإنشاء والتصميم الصناعي في محافظة ذي قار سنة (٢٠١٦-٢٠١٧).

#### ٥- تعريف المصطلحات:

#### أولاً: الحادثة:

١. عرفها العيسوي: بأنها الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر الكامن للامان إثناء العمل<sup>(١٨)</sup>
٢. عرفها فرج: حدث غير متوقع يقع للفرد او يتورط فيه وينتج عنه إضرار تصيب الفرد او الأشخاص أ لمعدات<sup>(١٩)</sup>.

٣. عرفها العيسوي أيضاً: أصابه او حادث مضر بصحة العاملين يقع فجأة نتجه مسببات خارجية ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعاً بعجز او وفاة (٢٠).

٤. عرفها الشكرجي: حادث ينشأ مباشرة من العمل ووضعيته والأجهزة والمعدات وآلات او من العامل نفسه لسوء أدائه او سوء استعداده او نتجه لاضطراب نفسي او سوء توافق يعانيتها العامل في إحدى جوانب الشخصية سواء كان هذا الإحساس ناتج عن موشر داخلي يفقد العامل توازنه او موشر خارجي يعيق تكيفه (٢١).

#### ثانياً: تعريف حوادث العمل في البحث:

- ١- بأنها الوقوع المفاجئ اللاإرادي وحدوث إصابات جسدية.
- ٢- إن حادثة العمل تعتبر حادث عمل مهما كانت الأسباب يقع نتجه العمل لكل فرد او مجموعة من العمال يتقاضون راتباً ويعملون في أي وضع مهني
- ٣- التعريف الذي يقدمه "مجدي محمد عبد الله" عن الحادثة بأنها (حدث غير متوقع الحدوث إما شخصاً ما او تتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد او تكون سبباً في تعطل العمل وتوقف الإنتاج ويلاحظ انه لو ترتب عن الحادثة لإصابة للعامل أياً كانت إنما يوتر على الإنتاج لان المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة.

**تعريف إجرائي لحوادث العمل:** كل أمر يطرأ بصورة فجائية يكون احد أطرافه العامل والمتسبب فيه عامل خارجي او يرجع إلى الفرد العامل .

#### ثالثاً: تعريف الروح المعنوية بين العاملين :

١. عرفها فهمي : بأنها تعبر عن درجة الرضا عن علاقات العمل وما تتضمنه هذه العلاقات من متغيرات مركبة تحدد وفقاً للأهمية التي يضعها العامل لمكونات هذه العلاقة (٢٢).

٢. عرفها هاشم: بأنها الحالة النفسية والذهنية والعصبية لإفراد (٢٣).

المجموعة التي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتوتر فيها وتحدد رغبتهم في التعاون.

٣. عرفها الجوهري: بانها قدرة الجماعة على تحقيق قدر من التكامل والانتظام والتنسيق الدائم من اجل هدف مشترك (٢٤) .

**تعريف الإجرائي للروح المعنوية :** يقصد بالروح المعنوية المزاج السائد او الروح السائدة بين الأفراد الذين يكونون جماعة والتي تتميز بالثقة في الجماعة وبيثة الفرد في دوره في الجماعة وبالإخلاص للجماعة والاستعداد للكفاح من اجل أهداف الجماعة كما يستعمل المعنوي ضد المادي والطبيعي والمراد به الشئ المتعلق بالنفس والذهن دون غيره من الأشياء المادية.

## الفصل الثاني

### أولاً: الإطار النظري.

(١-١) تكمن أهمية دراسة سيكولوجية حوادث

العمل للاعتبارات الآتية:

١- إن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى الحياة وتزداد خطورتها تبعاً لتطورات وتعدد ظروف المجتمع .

٢- يشير المنظرين في هذا المجال إلى إن الحوادث من خصائص المجتمع الصناعي ومن ثم فالحوادث واردة لا محالة (٢٥) .

٣- إن هذه المسألة الاجتماعية -في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كبلدان إفريقيا وآسيا وهذا ما تؤكد الإحصائيات الدولية .

٤- يضاف إلى ما تقدم أن ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن حوادث العمل وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل لنقل المصاب من مكان الحادث أو بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث أو مساعدة الشخص المصاب .

٥- إن ثمة نفقات مالية تضيق نتجه تدريب عامل بديل عن العامل المصاب أو نتجه لتعطيل اله أو شراء أخرى بديلة عنها فضلاً عن فقدان المواد الخام أو نقص إنتاجية المصاب عند عودته للعمل ناهيك عن السمعة التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتجه لوقوع هذه الحوادث .

إن هذه الاعتبارات -وغيرها كثيرة يمكن أن تبرز أهمية دراسة الحوادث وتبين أسباب عناية الباحثين وعلماء النفس العمل والتنظيم بها (٢٦) .

### (٢-١) تصنيف حوادث العمل:

تصنيف الظاهرة أي كان نوعها يكون بغرض المقارنة وإجراء البحوث والدراسات وتسهيل التعامل معها وإدارتها فلا يمكن مثلاً بأي حال من الأحوال المقارنة بين حوادث المرور وحوادث ورشات العمال ومكاتب الموظفين أو حوادث الطائرات بحوادث الباخرات والسفن وعلى أية حال فإن تصنيف الحوادث يمكن إخضاعه لعدة لطرق عدة:

١- التصنيف من حيث النوع: حيث تقسم إلى حوادث برية وجوية وبحرية .

٢-التصنيف من حيث النتائج: فيمكن أن تنقسم الى حوادث تتلف الآلات او المنتوجات وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات وقد تؤدي إلى الوفاة

٣- التصنيف من حيث الخطورة :فئمة حوادث تؤدي الى إصابات خفيفة او ورضوض او خدوش سطحية وحوادث تؤدي الى العجز الدائم او الموقت وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة

٤- التصنيف من حيث الأسباب :فهناك حوادث ترجع في المقام الأول الى عوامل بشرية كإهمال العامل وشروود ذهنه ولامبالاته او ضعف ذكائه او نقص خبرته وتشكل هذه العوامل نسبة ٨٠ % من أسباب حوادث العمل وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات وتشكل ١٠ أو ٢٠% وبما أن نسبة العوامل البشرية المودية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري والإنساني ورجحانه في وقوع حوادث العمل وأخرى لاينجم عنها شي فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء ترتب عنه أذى او لم يترتب (٢٧).

٥- التصنيف من حيث التجنب : فئمة حوادث من المعتذر تفاديا كالتعطلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل او إثناء اختبار صلاحيتها .

ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وإضرار وأخرى لاينجم عنها شي فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء ترتب عنه أذى أو لم يترتب (٢٨).

#### (١-٣) أسباب حوادث العمل :

لكل سلوك سبب -والسلوك المودي الى الحوادث ليس استثناء لأنه لأسلوك بدون دافع والاستقصاء الدقيق لأسباب الحوادث وجمع المعلومات والملاحظات بطريقة منظمة ودقيقة ومن خلال التحليل العام لأسباب الحوادث تبين لنا ان هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

أ-الظروف الخطيرة في بيئة العمل .

ب-الأفعال الخطيرة (السلوكيات غير الآمنة )

أ- فالظروف الخطيرة تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية التي تهي لحدوث حادث او تجعل وقوعها محتملا ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات على نحو غير منتظم والإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك من دون حراسة او مراقبة وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه والشحوم مما يسهل الانزلاقات والسقوط الحر (٢٩).

ب- إما الأفعال الخطيرة أو السلوكيات غير الآمنة فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي الى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ومن أمثلة هذه الأفعال تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها (٣٠).

وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما بحيث تقع الحادثة نتجه لها ومن الممكن ان تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو عدد من السلوكيات غير الآمنة (٣١).

#### (١-٤) النظريات المفسرة لحوادث العمل :

أولاً: **نظرية الاستهداف للحوادث** : هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً ترى إن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفه متكررة يطلق عليها اسم (مستهدفي الحوادث) وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي ان هناك قابلية للتعرض للحوادث ويكون هذا نتجه لرغبة في إشباع بعض الدوافع ا والى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه غير ان هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط (٣٢).

ثانياً: **النظرية الطبية** : مضمون هذه النظرية ان الشخص الذي يميل الى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من إمراض واختلالات جسمية او عصبية وان هذه الإمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال ان تكون هي وحدها (الإمراض) المسؤولة عن التورط في الحوادث فلقد أوضح Graf " ان ٧٥٪ من الحالات ليس لها أسباب مرضية وان الأسباب المرضية تتمثل اغلبها في الخلل السمعي والبصري (٣٣).

ثالثاً: **نظرية الضغط والتكيف** : هذه النظرية كسابقتها تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل أساسي محدد للحوادث والإصابات المهنية وتبعاً لهذه النظرية فان العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث أكثر من العامل المتحرر من الضغوط والتوترات ونظرية الضغط والتكيف تشير الى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية كارتفاع درجة الحرارة او مرض العامل (٣٤).

رابعاً: **النظرية الوظيفية** : تتسم هذه النظرية خلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها الى سبب واحد في حين ترى هذه النظرية ان ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينها بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل الى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية.

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج الدراسة التي قام بها "Heinrich" حيث توصل الى ان العوامل الإنسانية تتسبب في ٨٨% من الحوادث أما الظروف البيئية فتسبب في ١٢% تقريبا بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي في الولايات المتحدة الأمريكية إلى مايلي:

(أ) ١٨ من ترجع إلى تقنية غير مأمونة .

(ب) ١٩ من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة .

(ج) ٦٣ من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل الإنسانية والتقنية.

#### (١-٥) بعض الأسباب الشخصية للحوادث العمل:

يرجع المهتمون بدراسة حوادث العمل الأسباب إلى فئتين: منها مايرتبط بالعوامل البيئية ومنها مايرجع الى نواحي ذاتية فيكون الفرد العامل هو السبب الرئيسي في وقوع حادثة العمل والعدد الأكبر من الحوادث في المصانع يرجع الى أسباب إنسانية ومن اهم العوامل التي لها علاقة بحوادث العمل".

**أولاً- العمر:** كشفت الكثير من البحوث ان الحوادث يقلل الوقوع فيها تبعا لزيادة العمر لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل مما يزيد من عامل الأمان وفي دراسة نيوبولد ١٩٧٠ وجد ان الارتباط مرتفع بين حوادث العمل والعمر أي كلما زاد العمر انخفض الوقوع في الحوادث ويستنتج من ذلك زيادة الحوادث لدى صغار السن وهذا ماكدته كثير من البحوث كتلك التي قام بها فرنون وآخرون على عمال المناجم وفي دراسة أخرى لكامبواز وفونتين (١٩٨٢) وجد ان معدل الخطورة التعرض للوقوع في الحوادث يزداد في الأعمار الصغيرة فهذا يعود لنقص الخبرة.

وفي دراسة أخرى تبين ان النقص في معدل الحوادث مع زيادة السن يحدده متغيران أولهما زيادة الخبرة مع التقدم في السن والتي يصاحبها نقص في معدل وقوع في الحوادث والثاني اثر الانتقاد فالإفراد المعرضون للحوادث قد يتركون العمل وتتفق الباحثة مع التحليل الذي يرجع إصابة العامل صغير السن بالحوادث الى التهور وعدم الإحساس بالمسؤولية وهذا يعود لقلة خبراته في مجال عمله واما بالنسبة لكبار السن فمن الطبيعي ان العمال كبار السن سيكونون أكثر تعرضا للإصابة لتراجع قدراتهم الجسدية والعقلية في كثير من الأحيان و من ثمة لعدم قدرتهم على التحكم العضلي وهنا قد لاتستطيع خبراتهم حمايتهم من الإصابة بحادثة العمل .

#### ثانيا - الخبرة:

كثيراً ما ترتبط حوادث العمل بعدم الخبرة لدى العامل فالعامل الذي يفتقر الى المعرفة الحقيقية بالآلة وخطوات تشغيلها لا يستطيع التنبؤ مقدما باحتمال الحادث إما العامل الخبير الذي يتصف بسعة التفكير فيمكن

ان يتفادى حادثا مؤكدا لأنه يقدر مخاطر الآلة ويتجاوب مع أوامر القيادة وخاصة فيما يتعلق بتعليمات الأمن الصناعي وقد وجد فيرنون ان معدلات الحوادث تزيد لدى العمال صغار السن في الأشهر الثمانية الأولى ويمكن التغلب على هذه المشكلة بالتدريب الجيد وتشير الإحصاءات الى ان العمال الأصغر سنا أكثر تعرضا للحوادث من العمال الأكبر سنا وذلك راجع إلى عدم النضج او لوجود اتجاهات تتصف باللامبالاة وعدم الاكتراث (٣٤).

فان التدريب الجيد والكافي على العمل وطريقة أدائه وخاصة للعمال الجدد واكتساب الخبرة الضرورية في هذا المجال خير ضمان للوقاية من الحوادث (٣٥).

### ثالثاً- درجة الحرارة :

ثبت من البحوث ان درجة الحرارة التي يعمل فيها العامل تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد ان حوادث العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل كما ثبت انه اذا زادت درجة الحرارة او قلت بدرجة كبيرة فان الأمر لايقف عند حد زيادة عدد حوادث العمل وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها أي انه في الدرجات الحرارة العالية جدا او المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها عن العمل لفترة أطول توقف العامل .

### رابعاً-الإضاءة :

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف ان الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة ٢٥% عن الإضاءة العادية (٣٦) .

### (١-٦) ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث:

شكلت حوادث وإصابات العمل أولى الدراسات التي اهتمت بالعامل ومعرفة أسبابها وقد وجدت الدراسات ان الضغوط النفسية الناجمة من ضغوط العمل ادت في معظمها إلى الإصابات والحوادث في مجال الصناعة فضلا عن الظروف الفيزيائية (الإضاءة /قلة التهوية/زيادة الضوضاء/الأبخرة والأدخنة في مكان العمل /الخ) زادت في نسب الضغوط على العامل ان الظروف الداخلية لدى العامل هي السبب الفعال في التعرض للحوادث بالإضافة إلى الظروف الخارجية في العمل (علاقات العمل /أجور العمل / وسائل نقل العمال) والظروف الفيزيائية (الحرارة/التهوية/الاضواء/الضوضاء ) كل تلك مجتمعة تسبب ضغوطا عالية تعيق إنتاجية العامل وتؤدي الى بعض الحوادث والإصابات في مجال العمل الصناعي وربما يقود بعضها الى أمراض وإصابات جسدية ونفسية (٣٧).

لم يشكل العمل إلى وقت قريب اية مشكلة على العامل الا بعد ان تعقدت قدرة المصانع واتسعت وترامت على مساحات واسعة وأصبح التوتر والإجهاد مرادفا لعمل المصانع الواسعة وظهرت أعراض مرضية مختلفة اختصت في شريحة معينة من المجتمع وهي العمال وسميت هذه الأمراض بالإمراض المهنية وبضمنها الضغوط وقد نتجت عن زيادة ساعات العمل ومطالبة إدارات المصانع بزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته كل ذلك على حساب صحة العامل لقد أدت هذه الحركة الى المطالبة بتحسين ظروف العمل وتخفيض شدة الضغوط الناجمة عن العمل ودفع التعويضات العالية للعمال المصابين بحوادث العمل ان الضغوط والإجهاد في العمل مرتفع جدا بالنسبة للعمال في الولايات المتحدة وأوروبا ففي بعض الدول الصناعية في أوروبا وأمريكا الشمالية أثبتت بعض الدراسات ان ٤٣% من حوادث العمل كانت بسبب الأخطاء الناتجة عن عوامل أربعة : التعب/ جو العمل /كثافة العمل /المشاكل العائلية (٣٨).

### (١-٧)العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

هناك عوامل متعددة تؤثر في الروح المعنوية للإفراد إما بالسلب او الإيجاب وحتى نضع تصنيفات رئيسية لهذه العوامل نورد التصنيف الذي قام به (Karl jargon ) حيث صنف العوامل المؤثرة في الروح المعنوية الى عاملين أساسيين احدهما خاص بالعمل والثاني يتعلق بالعامل ذاته ولقد تبين من البحث الذي قام به ان الأسباب الذاتية او الشخصية تؤثر في الروح المعنوية أكثر من الأسباب الخاصة بالعمل اذا توصل الى ٤٨% من أسباب عدم رضا العاملين عن عملهم ترجع الى العوامل المتعلقة بالعمل كالعوامل المادية انخفاض الأجور /كثرة العمل/حوادث العمل /ظروف العمل السيئة ثم نسبة ٥٢% من أسباب عدم رضا العمال عن عملهم ترجع الى الأسباب الشخصية والعناية ويمكن ان نجمال العوامل المؤثرة في الروح المعنوية فيما يأتي:

أ- الأجر: يسهم ارتفاع الأجر في استقرار حالة العامل النفسية والاجتماعية ونقصها يؤدي الى عدم استقراره وبالتالي عدم رضاه وبالتالي يؤدي الى وقوع حوادث .

ب- الظروف الفيزيائية للعمل :لاشك ان توفير الظروف الفيزيائية للعمل كالحرارة المناسبة والإضاءة والتهوية وعدم وجود الضوضاء والوقاية من حوادث العمل يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العاملين وعدم توفرها يعمل على انخفاض معنوياتهم .

ج- النجاح في العمل : تكون الروح المعنوية عالية عند العمال الذين يودون عملهم بنجاح إما إذا كثرة الحوادث فان ذلك يؤدي الى خفض الروح المعنوية لديهم .

د-العلاقات والاتصالات: ان تحقيق الاتصالات يوثق الروابط بين العمال حيث تستمر عملية نقل المعلومات والآراء والمشاعر وتبادلها بين الأفراد فالاتصال والمشاركة تشعران الفرد بان الجماعة في حاجة إليه لذلك يزيد شعوره بالأمن واحترامه لنفسه يساهم في التقليل من الحوادث (٣٩).

(٨-١) الأسباب التي تؤدي الى ارتفاع وانخفاض الروح المعنوية عند العمال:

وقد حاول بعض العلماء معرفة الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية عند العمال والذي يؤدي الى التقليل من الحوادث في العمل فوجدوا إن رغبات العمال كما يأتي بحسب ترتيبها :

أ- اخذ رأي العامل في تحسين أحوال المؤسسة .

ب-اطلاع العامل على سير العمل في المؤسسة .

ج-الاستماع الى شكوى العامل والعمل على إنصافه .

د-عدم تعارض الاوامر التي يتلقاها العامل

هـ- ملائمة ظروف العمل الفيزيكية .

و- شعوره بالأمن الصناعي من حوادث العمل والإمراض المهنية .

ز- رضا العامل عن عمله .

وتتجلى المظاهر التي تعمل على خفض معنويات العامل ويؤدي الى كثرة الحوادث فيما يأتي :

أ- سوء ظروف العمل الفيزيكية .

ب- شعوره بالتعب والملل .

ج- التعرض للحوادث والعمل والإصابات المهنية .

د- شعوره بالنبذ والتذمر .

هـ- الروتين في العمل .

و- عدم رضا العامل نفسيا عن عمله وجماعة عمله.

(٩-١) اثر الروح المعنوية في الإنتاج:

لقد قارن بعض العلماء بين إنتاج خمسة مصانع خمسة لصناعة السفن وكانت تختلف في مستوى الروح المعنوية ومن حيث عدد كبير من المتغيرات مثل الظروف المعيشية وظروف العمل ووجدوا ان هناك علاقة سببية بين الإنتاج والروح المعنوية بمعنى ان ارتفاع الروح المعنوية تؤدي الى زيادة الإنتاج وزيادة الإنتاج تؤدي بدورها الى ارتفاع الروح المعنوية وبالتالي يساهم في تحسين نفسية العامل وبالتالي يؤدي الى التقليل من الحوادث (٤٠).

غير ان صياغة تعميم على هذا النحو بمعنى ان الروح المعنوية العالية يصاحبها دائما ارتفاع في الإنتاج والعكس صحيح إن يأخذ في اعتباره تعريف الروح المعنوية فاذا كنا نعرف الروح المعنوية في ظل الرضا عن العمل فليس من المتوقع إذن ان نجد علاقة بين الروح المعنوية والإنتاج وذلك ان العمال قد يكونون على درجة عالية على الرضا عن أعمالهم ومع ذلك لايتوفر لديهم الإنتاج الدافع لزيادة الإنتاج<sup>(٤١)</sup>.

ولاشك ان الروح المعنوية تؤثر على الإنتاج وعلى تغيب العمال وتمارضهم وتمردهم وعلى نسبة حوادث العمل ومن العوامل التي يمكن ان تؤدي الى ارتفاع الروح المعنوية لدى جماعة عمل معينة تحسين الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل كالإضاءة والتدفئة والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة الا ان هذه العوامل يمكن النظر إليها على أنها عوامل مساعدة لرفع الروح المعنوية وزيادة إنتاجية العاملين<sup>(٤٢)</sup>.

#### الدراسات السابقة:

أولاً: دراسة مورج وبينامي /ألمانيا/ ٢٠٠٦:

- عنوان الدراسة- العوامل المسببة لحوادث العمل .
- هدف الدراسة-لكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عمال السكك الحديدية للحوادث.
- عينة الدراسة- بلغت العينة ١٣٠٥ عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية .
- أداة الدراسة- الاستبيان/وطبق على العينة وتم تحليل النتائج وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية .
- نتائج الدراسة- تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما ان الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر<sup>(٤٣)</sup>.

ثانياً: دراسة دافيد وباتريك وويندي /الولايات المتحدة الأمريكية/ ٢٠٠٥:

- عنوان الدراسة- الإقدام على المخاطرة الطوعية عند السائقين الشباب/ وعلاقتها بقدراتهم على تجنب الحوادث في الولايات المتحدة الأمريكية .

- هدف الدراسة- معرفة العلاقة بين الإقدام على المخاطر الطوعية وارتكاب الحوادث عند السائقين في عمر الشباب .
- إدارة الدراسة- دراسة مسحية لسجلات قيادة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية .
- عينة الدراسة- بلغ عدد أفراد العينة ٣٤٣٧ سائقًا تراوحت أعمارهم بين ١٧-٧٥ عام.
- أهم نتائج الدراسة- بلغ عدد حوادث السائقين الشباب من ثلاثة إلى أربعة إضعاف عدد الحوادث في السنة الواحدة مقارنة بحوادث كبار السن<sup>(٤٤)</sup>.

#### ثالثاً: راسة براون "سوء التوافق المهني والحوادث ١٩٦٨ :

يؤيد براون في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني حيث يذكر في سياق تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير مواقف الإحباط التي يجابهها العمال في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يعقون فيها وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط نوجزها فيما يأتي".

أ-الحوادث والإمراض المهنية .

ب- اختلال الإنتاج كما وكيفا .

ج-الغيابات والإضرابات .

هـ- الاعتلال الصحي والتعب الصناعي.

د-التنقل في العمل .

و-الاغتراب المهني ودوران العمل .

تعقيب "ربط براون مظاهر سوء التوافق المهني بالحوادث المهنية وكذا مواقف الإحباط المختلفة وعلاقتها بحوادث العمل إذا تبين من خلال دراسته انه ركز على الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل إلا انه توجد متغيرات كثيرة تؤدي الى حوادث العمل والإصابات والإمراض المهنية نأخذ على سبيل المثال عامل الخبرة والسن وحدة البصر وماذلك من العوامل التي من شأنها ان تكون مصدرا لحوادث العمل<sup>(٤٥)</sup>.

رابعاً- دراسة "ماكس فيبر"(١٩٠٥-١٩١٠)الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية :

تعتبر دراسة ماكس فيبر أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها ان يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيكية لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية وقد توصل من خلال هذه الدراسة الى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيكية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل فيها العمال .

خامساً- دراسة حسن الكاشف ١٩٨٢ مصر :

- عنوان الدراسة: العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف للحوادث في الصناعة .
- هدف الدراسة: الكشف عن السمات الشخصية المميزة للمستهدفين وتحديد فيما اذا كان المستهدف سي التوافق على مختلف إبعاد التوافق
- أدوات الدراسة: استعمل خلالها اختبار برنر وتر لقياس سمات الشخصية -اختبار التوافق وطبقت جميعها على عينة تجريبية وعينة ضابطة
- أهم نتائج الدراسة: دلت نتائج الدراسة على ان المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصابية والانطوائية والعزلة وأكثر ميلا للخضوع للغير واقل ثقة بالنفس .

سادساً- دراسة روسانغلا(١٩٩٩)البرازيل:

- عنوان الدراسة: العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية وحوادث العمل .
- هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل العمر والجنس ومكان الإقامة وغيرها والحوادث المهنية في البرازيل .
- عينة الدراسة: تكونت العينة من ٧٦٤ عامل من العمال والذين سجلت لهم حوادث عمل .
- أدوات الدراسة: كانت الأداة المستخدمة هي المقابلة في المنزل بالإضافة الى استبيان موحد وزع على أفراد العينة جميعها واعتمدت الحوادث التي تغيب فيها الفرد عن العمل لأكثر من أسبوع.

• أهم نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات الى وجود علاقة دالة إحصائيا بين العمر والأزمات التي يمر الفرد خلال حياته وبين إمكانية التعرض لحادثة العمل ولم تجد الدراسة علاقة دالة إحصائيا بين مستوى التعليم والدخل وحوادث العمل .

سابعاً: عبارة عن دراسة مكملة لنيل شهادة "الماجستير" تخصص علم النفس العمل والتنظيم :

والتي تحمل عنوان (الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ) وتعتبر الدراسة السبيل الذي يجيب على الأسئلة التالية والتي تمثل إشكالية البحث :

١- إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به ومن ثمة التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل .

وقد رصد الباحث لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة.

• يتعرض العامل للحوادث المهنية  
• لغياب النوعية الوقائية .

• وفرضية إجرائية واحدة - كلما زاد  
• الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

• اعتمد الباحث على المنهج "الوصفي  
• التحليلي" وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة .

• إما العينة فقد كانت مختارة قصدياً  
• شملت جميع العاملين حيث يبلغ عدد عمال ٥٤ عاملاً.

نتائج الدراسة بالنسبة للفرضية الإجرائية"بان كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل "تبين انه توجد فروق دالة إحصائيا بين مختلف البنود وفق المحور الاول المتعلق بالحوادث التي أكد أفرادها (٢١ فردا من بين ٥٤) أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيميه (قلة الانتباه /ظروف العمل غير مناسبة) غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية او الوسائل الأمنية بقدر ماهي مرتبطة بعامل "الصدفة" أما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقيق الفرضية الإجرائية فانه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية .

الموازنة بين الدراسات السابقة:

مكان وإجراء الدراسات السابقة :

- ١

اختلفت الدراسات في أماكن إجراءها فقد أجريت دراسة كل من (مورج وبينامي) في ٢٠٠٦ ودراسة (ماكس فيبر) في ١٩٩٨ قد جرت كليهما في ألمانيا وأجريت دراسة (دافيد وباتريك وويندي) في الولايات المتحدة لسنة ٢٠٠٥ وأجريت دراسة (حسن الكاشف) لسنة ١٩٨٢ ودراسة (براون) لسنة ١٩٦٠ قد أجريت كليهما في مصر وأجريت دراسة (روسانغلا) لسنة ١٩٩٩ في البرازيل ودراسة (دقيش خندودة) لسنة ٢٠٠٦ في الجزائر في حين إن الدراسة الحالية أجريت في العراق لسنة ٢٠١٧ .

## (٢) مجتمع الدراسة :

اختلفت الدراسات السابقة في طبيعة مجتمعاتها وعيانتها فقد أجريت دراسة كل من (مورج وبينامي) لسنة ٢٠٠٦ على الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية في حين أجريت دراسة (دافيد باتريك وويندي) لسنة ٢٠٠٥ على السائقين الشباب في حين أجريت دراسة (ماكس فيبر) لسنة ١٩٩٨ على عمال صناعة النسيج والكتان في حين أجريت دراسة (روسانغلا) لسنة ١٩٩٩ على العمال الذين سجلت لهم حوادث عمل في حين دراسة (دقيش خندودة) لسنة ٢٠٠٦ على العاملين في المؤسسات الصناعية في الجزائر في حين أن الدراسة الحالية أجريت على العاملين في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي في ذي قار .

## (٣) أداة الدراسات السابقة:

تنوعت الأدوات المستعملة في الدراسات السابقة ودراسة (مورج وبينامي) أداة الاستبيان فقط في حين دراسة (دافيد وباتريك وويندي) دراسة مسحية لسجلات قيادة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية في حين دراسة (براون) الاستبيان فقط إما دراسة (ماكس فايبر) فهي دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان ودراسة (حسن الكاشف) استخدام خلالها اختبار برنر وتر لقياس سمات الشخصية-اختبار التوافق وطبقت على عينة تجريبية-وعينه ضابطة ودراسة (روسانغلا) هي المقابلة في المنزل بالإضافة إلى الاستبيان إما دراسة (دقيش خندودة) أداة الاستبيان في حين إن الدراسة الحالية استعملت الاستبيان فقط .

## (٤) موضوعات الدراسات السابقة :

اختلفت الدراسات السابقة في الموضوعات التي تناولها فقد تناولت دراسة (مورج وبينامي) موضوع العوامل المسببة لحوادث العمل إما دراسة (دافيد وباتريك وويندي) موضوع الدراسة هي الإقدام على المخاطر النوعية والطوعية عند السائقين الشباب-وعلاقتها بقدراتهم على تجنب الحوادث أما دراسة (براون) فقد تناولت الدراسة سواء التوافق المهني والحوادث اما دراسة (ماكس فيبر) فقد تناولت الدراسة الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية إما دراسة (الكاشف) فقد تناولت العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف للحوادث في الصناعة اما دراسة (روسانغلا) فقد تناولت موضوع العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية وحوادث العمل أما دراسة (دقيش خندودة) فقد تناولت موضوع الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث

العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية في حين ان الدراسة الحالية موضوع الدراسة حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية .

#### ٥- هدف الدراسات السابقة:

تباينت أهداف الدراسات السابقة بتباين مشكلاتها وموضوعاتها فقد هدفت دراسة (مورج وبينامي)الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عمال السكك الحديدية للحوادث أما دراسة (دافيد وباتريك وويندي) معرفة العلاقة بين الإقدام على المخاطر الطوعية وارتكاب الحوادث عند السائقين في عمر الشباب وهدفت دراسة (براون)ربط مظاهر سواء التوافق المهني بالحوادث المهنية وكذا مواقف الإحباط وعلاقتها بحوادث العمل اما دراسة (ماكس فيبر)هدفت إلى الوقوف الى الدور الكبير الذي تلعب الظروف وعلاقتها بحوادث العمل وهدفت دراسة (الكاشف)الكشف عن السمات الشخصية المميزة للمستهدفين وتحديد فيما إذا كان المستهدفين سي التوافق على مختلف أبعاد التوافق أما دراسة (روسانغلا)هدفت الكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل العمر والجنس ومكان الإقامة وغيرها والحوادث المهنية في البرازيل أما دراسة (دقيش خندودة) هدفت إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة فعالة لتطوير الفكر الأمني ومن ثمة التقليل او الحد من تعرض العمال الحوادث العمل في ان الدراسة الحالية هدفت الى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية .

#### ١- منهج البحث :

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف بحثها . وهو احد مناهج البحث العلمي المستعملة في العلوم التربوية والنفسية . والمنهج الوصفي هو دراسة ظاهرة او قضية معينة وهي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها والكشف عن جوانبها . ولا يتوقف عند تحديد ملامح او جوانب الظاهرة ووصفها علميا بل يتعدى الى محاولة البحث عن أسبابها الحقيقية .

ويمكن للباحث من تصنيف المعلومات والبيانات . وتنظيمها وتحليلها والتعبير عنها كميا وكيفيا مما يؤدي الى فهم أوسع لعلاقات الظاهرة المدروسة مع غيرها من الظواهر .

#### ٢- إجراءات البحث :

#### أ- تحديد مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث الحالي من العمال في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي في محافظة ذي قار وعليه يتألف مجتمع البحث من :

## مجتمع العمال :

تضمنت عينة البحث لإجراء دراسته؛ حيث بلغ عدد العمال المشمولين بالبحث (٥٠) عاملاً في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي في محافظة ذي قار لعام الدراسي (٢٠١٦م-٢٠١٧)

## ب: اختيار العينة

عينة العمال :

## أ- العينة الاستطلاعية :

اختارت الباحثة العاملين في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي بطريقة الاختيار العمدى لتكون عينة استطلاعية .؛ ومثلت عينة العمال الاستطلاعية العمال في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي واعتمدت الباحثة الاستبانة المفتوحة؛ لتعرف على أهم حوادث العمال التي يواجهها العمال، مع مقترحات لتدليل هذه الحوادث، ثم اختيار العينة الاستطلاعية عشوائياً من العمال في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي أي بنسبة (٥٠%) من المجتمع الأصلي العمال ونتجه لذلك فقد تكونت من (٣٠) من العمال.

## ب- العينة الأساسية:

اختارت الباحثة نسبة من العمال في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي في محافظة ذي قار (عينة البحث (٥٠%) بالطريقة العشوائية؛ وبهذا بلغ عدد العينة الأساسية (٣٠) عاملاً من أصل (٥٠) عامل .

## ج: بناء أداة البحث :

تحدد الأداة بحسب طبيعة البحث، ومستلزماته لان استعمال الأداة المناسبة يؤدي إلى تحقيق نتائج سليمة. وبما ان الدراسة الحالية تهدف الى تعرف على (حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية) ترى الباحثة ان الاستبانة هي الأداة الرئيسة لتحقيق أهداف بحثها في الحصول على المعلومات؛ ومعرفة خبرات لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى؛ لأنها أكثر أدوات البحث التربوي شيوعاً وانتشاراً بين المربين

وإنها من الوسائل الشائعة في جمع البيانات في البحوث التربوية التي تتعلق بالاراء والاتجاهات للحصول على حقائق تتعلق بالظروف والأساليب القائمة فعلاً .

فضلا عما تتمتع به الاستبانة من مزايا، منها الاقتصاد بالجهد، والوقت، والتكاليف بما يمكن الباحثة من جمع بيانات من مجتمع كبير في مدة زمنية مناسبة، ولاسيما إذا كان المجتمع منتشراً على رقعة جغرافية واسعة زيادة على سهولة وضع أسئلتها وترتيب نتائجها وتفسير بياناتها.

ولإعداد هذه الأداة اتبعت الباحثة الخطوات الآتية :

١- توجيه استبانة مفتوحة، تضمنت سؤالا مفتوحا .(ماهم الحوادث التي يواجهه العمال في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي ) وكان هدف الباحثة من الاستبانة المفتوحة الوقوف على أهم الحوادث التي يواجهها العمال في شركة الإنشاء والتصميم الصناعي ،والتي تمكنت الباحثة من خلالها من صياغة فقرات الاستبانة المغلقة.

٢- زيادة على المعلومات التي حصل عليها الباحث من الاستبانة الاستطلاعية ،فقد اطلعت على قسم من الأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث.

٣- ونتجه للخطوات السابقة فقد تم التوصل الى (٣٠) فقرة (مشكلة) بصيغة أولية من الاستبانة الاستطلاعية ،بذلك الصيغة الأولية لاستبانته.

٤- وضعت الباحثة إزاء كل فقرة ثلاثة بدائل متدرجة للإجابة يختار منها المستجيب البديل المناسب للحوادث وهي (نعم )، و (لا)، و(أحيانا) .

رابعا: صدق الأداة:

يعرف الصدق بأنه قدرة الأداة على قياس ما وضعت لأجله.

ولغرض تحقيق صدق الأداة اعتمدت الباحثة على استخراج الصدق الظاهري لها ،وذلك بعرضها على مجموعة من الخبراء ،والمختصين ،وطرائق تدريسيها ، والمختصين في العلوم التربوية والنفسية ،والقياس والتقويم ،وبلغ عددهم (١٠) خبيرا ،من اجل أبداء آرائهم، ومقترحاتهم في الحكم على مدى صلاحية فقرات الاستبانة لقياس ماعدت لقياسه ،واعتمدت الباحثة الفقرات التي حصلت على موافقة (١٠) خبيرا أي بنسبة (٨٠%) في كون الفقرة صالحة او غير صالحة وأعاد الباحثة صياغة عدد من الفقرات ودمج عدد من الفقرات المتشابهة ،وحذف الفقرات التي لم تحصل على نسبة (٨٠%) من اتفاق الخبراء .

خامسا: ثبات الأداة :

يعد الثبات من صفات أدوات القياس التي يعتمد عليها في البحوث ،وثبات الأداة، يعني أنها تمثل استقرارا،وتقاربا عند إعادة تطبيقها .

سادسا: تطبيق الأداة

بعد التأكد من صدق الأداة،وثباتها تم تطبيقها على أفراد عينة البحث الأساسية المشمولة بالدراسة جميعا ،البالغ عددها (٣٠) عاملا ،من شركة الإنشاء والتصميم الصناعي المشمولين بالبحث .

وطريقة الإجابة عن الاستبانة، وضرورة التثبيت من الإجابة الكاملة عن الفقرة

سابعاً: الوسائل الإحصائية والحسابية:

لغرض معالجة البيانات التي حصلت عليها الباحثة ، تم استعمال الوسائل الإحصائية الآتية:

$$ت١ \times ٣ + ت٢ \times ٢ + ت٣ \times ١$$

$$١- \text{الوسط المرجح} = \frac{\quad}{\quad}$$

م ج ت

ت١=تكرار البديل الاول (نعم )

ت٢=تكرار البديل الثاني (لا)

ت٣=تكرار البديل الثالث (أحيانا)

وقد أعطي لكل بديل من البدائل الثلاثة قيمة افتراضية هي :

- ثلاث درجات للبعد الاول (نعم)
- درجتان للبعد الثاني (لا)
- درجة واحدة للبعد الثالث (أحيانا).

٢-الوزن المئوي :لبيان القيمة النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة ،وللإفادة منه في تفسير النتائج .

الوسط المرجح

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{\quad}{\quad} \times ١٠٠$$

الدرجة القصوى

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها :

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها على أهداف البحث وكالاتي :

الهدف البحث :

ماهي العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية وتمت الإجابة عنه من خلال أستعمال الوسط المرجح والوزن المئوي لكل الفقرات المعتمدة في الاستبانة، وبعد إيجاد الأوساط المرجحة والأوزان المئوية لجميع الفقرات المعتمدة في الاستبانة ظهرت لدينا نتائج متباينة فيما يخص البعد الاول قد حصلت أعلى فقرة ، في الوزن المئوي بنسبة (٢,٥٣) والوسط المرجح(٨٤%) وفيما يخص البعد الثاني فقد حصلت أعلى فقرة في الوزن المئوي على نسبة (٢,٧) والوسط المرجح (٩٠%) اما باقي فقرات البعد الاول والثاني قد رتبنا ترتيبا تنازليا حسب قيمة الوزن المئوي والوسط المرجح كما في الجدول رقم (١) والجدول رقم (٣).

جدول (١)

البعد الاول : الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال

الرتبة	ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	١٠	للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل	٢,٥٣	%٨٤
٢	١٥	الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية	٢,٤٦	%٨٢
٣	١	الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل	٢,٤٣	%٨١
٤	٢	عند دخولك المؤسسة أول ماتقوم به ارتداء البدلة الخاصة بالعمل	٢,٤	%٨٠
٥	١٤	رضاك عن عمالك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل	٢,٣٦	%٧٨

توصلت الباحثة من خلال عرض النتائج في الجدول الأعلى فيما يتضمنه البعد الاول هي مايلي :

تمثل خمس الفقرات الأولى الثلث الأعلى من الفقرات أكثر حدية حصلت على أعلى وسط مرجح لها (٢,٥٣) و وزن مئوي لها (٨٤%) نتائج الفقرات الآتية :

١.فقرة (١٠) للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل

تبين من خلال النتائج إن للضجيج القوي عامل موثر ومهم في حدوث حوادث العمل لدى العمال في المصانع لذا يجب تقليل من العوامل المسببة للضجيج منها أبعاد المصانع عن الدور السكنية وان الضجيج تأثير كبير على أداء العامل في عمله فهي تؤثر في تركيزه وتعمل على تشتيت انتباهه ما يجعله أكثر عرضه لحوادث العمل

### ٢.فقرة (١٥) الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية :

تبين من خلال النتائج إن كثرة التعرض لحوادث العمل يقلل من الروح المعنوية ويسبب له إحباط وتقلل من رغبته في العمل لذلك يؤثر التعرض المستمر للحوادث العمل على نفس العامل ويصاب بالتوتر المستمر خشية التعرض إلى الحوادث .

### ٣.فقرة ( ١)الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل :

تبين من خلال النتائج وجود نسبة مرتفعة جدا من العمال الذين أجابوا (بنعم)فإنما تدل على ان الوعي بإخطار حوادث العمل يفرض على الإدارة أن تقوم بصيانة الآلات ومراقبتها باستمرار لتجنب الوقوع في حوادث العمل ومن ثمة الحفاظ على سلامة العمال والعتاد على حد سواء .

### ٤.فقرة (١٢)عند دخولك المؤسسة أول ماتقوم به ارتداء البدلة الخاصة بالعمل .

يمكن القول إن من خلال النتائج يوجد وعي تام لدى العمال بإخطار حوادث العمل وهذا ما يجعلهم يهتمون بلباس الثياب الخاصة بما فيها وسائل الوقاية .

### ٥.فقرة (١٤)رضاك عن عملك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل .

نستطيع القول من خلال النتائج ان العامل الذي يكون في المكان المناسب ويعمل في المهنة التي يحبها وليس العمل مجرد مردود مادي فقط وان كثير من الحوادث نتجت عن عدم حب العامل لعمله ويجب ان تكون هناك علاقة جميلة بين الإدارة والعامل ويجب يحس العامل بقيمته بالنسبة للإدارة

بينما حصلت الفقرة رقم (٧) في البعد الاول على اقل وسط مرجح لها ( ١,٨٣ ) ووزن مؤوي (٦١ %) موضع في جدول (٢).

ت	الرتبة	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
٧	١٥	اغلب الحوادث التي تقع تكون راجعة الى العامل البشري	١,٨٣	%٦١

١٥. الفقرة (٧) اغلب الحوادث التي تقع تكون راجعة الى العامل البشري :

وقد حصلت هذه الفقرة على الرتبة (١٥) بين الفقرات وقد حصلت على اقل نتجه وتبين من آراء العمال ان الحوادث التي تقع ليست اغلبها راجعه الى العامل البشري وإنما توجد العديد من العوامل ومنها عوامل ترجع الى آلات وغيرها من العوامل .

جدول (٣)

البعد الثاني: عدم الوقوع في حوادث العمل يؤدي الى رفع الروح المعنوية لدى العمال

ت	الرتبة	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	١	يوجد داخل مؤسساتكم تعليمات لتفادي الوقوع في حوادث العمل	٢,٧	٩٠%
٦	٢	توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان	٢,٦٦	٨٨,٨%
٨	٣	تزداد دافعيتك للعمل بمجرد وجود وسائل للوقاية من حوادث العمل	٢,٦٦	٨٨,٨%
١٢	٤	تكفل المؤسسة بالمصابين يزداد من معنوياتك	٢,٦٦	٨٨,٨%
٧	٥	وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالارتياح والطمانيه ويقلل من حوادث العمل	٢,٦	٨٦,٦%

توصلت الباحثة من خلال عرض النتائج في الجدول الأعلى فيما يخص البعد الثاني موضحة في جدول رقم (٣) فيما يلي :

تمثل الفقرات الخمس الأولى الثلث الأعلى من الفقرات الأكثر حدية بحيث حصلت على اعلى وسط مرجح لها (٢,٧) و وزن مئوي (٩٠%) .

١. الفقرة (١) يوجد داخل مؤسساتكم تعليمات لتفادي الوقوع في حوادث العمل:

ترى الباحثة من خلال النتائج ان الفقرة (١) حصلت على أعلى وسط مرجح بنسبة (٢,٧) و وزن مئوي (٩٠) وتدل هذه النسبة على عناية الادارة بوضع التعليمات والتي تسهم بنسبة كبيرة بالتقليل من الحوادث لان وجود التعليمات تساعد العامل على تفادي الوقوع في الأخطاء والتي ينتج عنها حوادث في العمل

٢. الفقرة (٦) توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان :

إن هذه الفقرة قد حصلت على الرتبة الثانية في البعد الثاني ومن خلال النتائج تبين أن وجود الأمن الصناعي يساعد العامل ان يعمل بجد واجتهاد لتوفر رجال الأمن بجانبه ان توفر رجال الأمن من قبل المؤسسة يشعر العامل باهمية العامل للمؤسسة

٣. الفقرة (٨) تزداد دافعيته للعمل بمجرد وجود وسائل للوقاية من حوادث العمل:

عندما تتوفر وسائل الوقاية من المؤسسة وتبين من خلال النتائج ان وسائل الوقاية تزيد من رغبة العامل في العمل وتقلل من تعرض العامل للحوادث ويجب حرص العامل على ارتداها

٤. الفقرة (١٢) تكفل المؤسسة بالمصابين تزداد من معنوياتك:

عندما تتكفل الشركات الإنتاجية بالمصابين بالعمل يرفع من معنويات العمال ويزيد من كفاءتهم الإنتاجية وتبين من خلل النتائج ان الشركات تهتم بالمصابين وبعلاجهم وهذا يعطي حافز قوي لدى العامل بالرجوع الى العمل .

٥. الفقرة (٧) وجود لجان الامن بجانبك يشعرك بالارتياح والطمانية ويقلل من حوادث العمل:

عندما يشعر العامل بوجود لجان الأمن بجانبه يشعر بالارتياح والطمانية ويعمل بجد من دون التفكير في وقوع حادثه له لان لجان الأمن تحاسب كل من يخالف القوانين

بينما الفقرة (٢) حصلت على اقل نسبة بين الفقرات بالنسبة الوسط المرجح بحيث حصلت على اقل وسط مرجح لها (٢,٠٦) و وزن مئوي (٦٨,٨%) موضحة في جدول (٤)

ت	الرتبة	الفقرة	وسط مرجح	وزن مئوي
٢	١٥	تقوم في مشاركة الإدارة في وضع تعليمات الأمن الصناعي لمنع الوقوع في الحوادث	٢,٠٦	٦٨,٨%

١٥. الفقرة (٢) تقوم في مشاركة الادارة في وضع تعليمات الأمن الصناعي لمنع الوقوع في الحوادث:

تبين من خلال النتائج ان الفقرة (٢) ترى الباحثة ان من خلال النتائج لا يوجد مشاركة فعالة من العمال في وضع تعليمات الامن الصناعي الذي يسهم في التقليل من الحوادث.

#### ١-الاستنتاجات:

تفسر الباحثة نتيجة البحث الحالي إلى إن حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية أُنسبت بدرجة جيدة كما موضح في الملحق (١) و (٣) وخاصة فيما يتعلق إن الضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل والحوادث العمل تأثير فيما يخص الروح المعنوية ما يودي التأثير عليهم سلباً، وهذه النتيجة تتماشى مع كثير من الدراسات السابقة في المجتمع العربي والدراسات الأجنبية يوجد حوادث عمل ، تعرض الباحثة في ضوء النتائج الاستنتاجات ،وتقدم بعض التوصيات في مجال حوادث العمل التي تحدث في الشركات ،كما تقدم بعض المقترحات لتكون مشاريع بحوث مستقبلية تسهم في التقليل من الحوادث التي يتعرض أليها العمال في الشركات .

#### ٢-التوصيات:

استنادا على الاستنتاجات التي توصلت لها الباحثة فإنها توصي في ما يأتي:

من خلال تناولنا لموضوع حوادث العمل والروح المعنوية تطرقنا إلى الأسباب التي تؤدي إلى هذه الحوادث سواء تعلق الأمر بسوء الظروف الفيزيكية او رداءة التجهيزات المادية ومنها النتائج التي تخلفها على الصعيدين البدني والنفسي خاصة لأننا بصدد البحث عن الجوانب السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الروح المعنوية،ومنه كشفت الدراسة على أن لحوادث العمل دوراً كبيراً جداً في التأثير على الروح المعنوية وإذا ذهبنا إلى نتائج حوادث العمل فهي كثيرة ويمكن إن تؤدي إلى عواقب وخيمة على الفرد والمؤسسة.

#### ٣-المقترحات:

اردات الباحثة سرد مجموعة من الاقتراحات والتوجيهات على شكل يمكن إن تلعب دورا في التقليل من هذه الحوادث وهي كا لآتي:

١- إجراء المؤسسات دورات تدريبية لتجنب حوادث العمل والتقليل منها.

٢-الحرص على مراقبة الأجهزة ووسائل العمل من حين لآخر خاصة قبل البدء في العمل

٣-تحسين الظروف الفيزيكية في بيئة العمل كالإضاءة والتقليل من الضوضاء.

٤-القيام بحملات توعية تتطرق فيها المؤسسة الى خطورة حوادث العمل وكيفية تجنبها .

- ٥- اتخاذ الوسائل والخطوات الكفيلة بتوجيه اهتمام العمال الى أهمية الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها ، كاستخدام الأقنعة والنظارات والخوذات وغيرها ز
- ٦- العناية بإعمال الإسعاف والإنقاذ وتدريب العمال عليها
- ٧- الأسهم في وضع اللوائح والتعليمات الخاصة بالأمن المهني .
- ٨- فتح المجال أمام الباحثين داخل المؤسسات للخوض أكثر في ظاهرة حوادث العمل
- ٩- على المؤسسات ان تتكفل بالمصابين ماديا ومعنويا حتى تحافظ على المردود البشري وتحافظ على بقائها في المؤسسات .

#### هوامش البحث:

- ١- الخلف محمد طاهر - الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية- رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الاقتصاد - جامعة حلب ( ١٩٩٢ ) ص ٦٤ .
- ٢- Annie The baud -MoneyLes accidents au travail in Revueproblempolities et Sochoux N883AI December Francoise (٢٠٠٢) p ٢٣٢ .
- ٣- فرج طريف - محمود عبد المنعم شحاتة- عبد الحميد إبراهيم شوقي- علم النفس ومشكلات الصناعة - القاهرة / دار غريب للطباعة- (١٩٩٦) ص ٢١٧ .
- ٤- نبيل وطقة - المعايير الدولية في السلامة و الصحة المهنية- مجلة عامل العمل - منظومة العمل الدولية- المكتب الاقليمي للدول العربية www.pubilcia AVabic 2001بيروت ص ٢٢ .
- ٥- عصام احمد الخطيب وآخرون إصابات العمل في قطاع البناء والمعادن، بحث منشور على موقع منظمة الصحة العالمية، (٢٠٠٦).
- ٦- رائد عرجان- إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الأردني ،بحث مقدم لنقابة المحامين الاردنيين ،غير منشور عام ، (٢٠٠٢) .
- ٧- د. رمضان أبو السعود- الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية (١٩٨٢) ص ٧ .

- ٨- أبو النيل -محمود السيد -علم النفس الصناعي -بحوث عربية وعالمية -بيروت -دار النهضة العربية - (٢٠٠٥) p793
- ٩- دم البر يري/الوقاية الشخصية دليل الصحة والسلامة المهنية/ص ١٠ - ٢٠١٠/hh/gor:moe:www
- ١٠- د. أحمد عبد الخالق - علم النفس - الدار الجامعية للطبع والنشر - مصر (١٩٨٣) ص ٢٣٩ .
- ١١- د. محمد جمال الدين زكي- أساس المسؤولية في تعويض أساس العمل التجارة والاقتصاد- العدد الأول والثاني (١٩٥٥) ص ٣٣٥.
- ١٢- البرغوثي - بلال - صلاحات - رافع - واقع تأمينات وإصابات أمراض المهنة - فلسطين (٢٠١١) ص ٣٠.
- ١٣- www-lchr.e.g/archire100-32/htm
- ١٤- عبد الرحمن العيسوي- سيكولوجية العمل والعمال - دار الراتب الجامعية- لبنان (١٩٨٧).
- ١٥- عباس محمود عوض - حوادث العمل في ضوء علم النفس- منشورات دار المعارف - مصر (١٩٧١) .
- ١٦- Pierre Boulache: lesresponsibilities de l,entreprisemature- accident du travail .France (1967)
- ١٧- مجدي محمد عبد الله- علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق -دارالمعرفة الجامعية- مصر(١٩٩٦) .
- ١٨- psychology and industries today/MC Milam publish: New York Schultz/ScheetzS/(1990).
- ١٩- فرج عبد القادر طه- علم النفس بين النظرية والتطبيق- الطبعة الثانية- دار المعارف- مصر(١٩٩٢)
- ٢٠- عبد الرحمن العيسوي- سيكولوجية العمل والعمال- دار الراتب الجامعية لبنان (١٩٧٨) ص ١٩٦.
- ٢١- عبد الله بدر عبد الله - نفسية العامل ودوران الآلة - مؤسسة الكتاب - مصر(١٩٦٩) ص ٥١٨
- ٢٢- حمدي ياسين وآخرون- علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق - الطبعة الأولى - دار الكتاب الحديث - الكويت (١٩٩٠) ص ١٩٦ .
- ٢٣- احمد عزت راجح- علم النفس المواعمة المهنية /الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية- لدار القومية للطباعة والنشر -مصر(١٩٦٥) ص ٣٥٤ .

- ٢٤- عبد الفتاح محمد دويدار - أصول علم النفس المهني وتطبيقاته - دار النهضة العربية - القاهرة (٢٠٠٣) ص ٢٠٢ .
- ٢٥- محمود عباس عوض- حوادث العمل في ضوء علم النفس - دار المعارف العامة - مصر (١٩٧١) ص ٣٠-٣٢.
- ٢٦- سليم نعامه- مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية- عكرمة للطبع والنشر والتوزيع - سوريا (١٩٩١) ص ٢٧
- ٢٧- Bernard (Mottezlasociolo'giesindu serially/zieme edition Paris p 25 1976)
- ٢٨- عادل حسن- إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية- دار الجامعات المصرية -الإسكندرية (١٩٧٤) ص ٤٦٧ .
- ٢٩- عبد الرحمن العيسوي- سيكولوجية العمل والعمال - دار الراتب الجامعية- لبنان (١٩٨٧) ص ٩٩-١٠٠.
- ٣٠- لويس كامل مليكه - سيكولوجية الجماعات والقيادة - الطبعة الثالثة - مكتبة النهضة (١٩٧٠) ص ٤٩٠ .
- ٣١- محمد الجواهري- ميادين علم الاجتماع - الطبعة الخامسة- دار المعارف - القاهرة (١٩٨٠) ص ٢٢٢ - ٢٢١ .
- ٣٢- محمد الشكرجي -إدارة المشاريع الصناعية -الجزء الثاني -دار الكتاب -مصر - (١٩٦٨)ص ٢٧١
- ٣٣- Gauchard G.C., Murj. M., Tour onc, Benamghar. L, Determinana, accident Proneness : a case control study in rail Way Workers Occupational Medicine, Vol.56, no.3. (2006)p187-190
- ٣٤- David Dwarf, Patrick, Truman voluntary risk Clarke Taking and skill deficits in young driver, accidents in the U K, Accident analysis and prevention ,vole 37, no3 (2005)p529.
- ٣٥- براون- علم النفس الاجتماعي في الصناعة - ترجمة محمد خيرى- دار المعارف للنشر - مصر- ١٩٦٨- ص ٢٣
- ٣٦- Lima - Rosangela Associating between Individual and Socioeconomic Characteristics and Work-Related Accidents in Pelotas Rio Grande do Sulk "Brazil :Associacao entre- p569-58(1999)

- ٣٧- دقيش خندودة"الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل" (مذكرة ماجستير في علم النفس والتنظيم "إشراف الدكتور: شلبي محمد "جامعة قسنطينة/٢٠٠٦/ص٢٦ ).
- ٣٨- الكندري، عبد الله ،ومحمد احمد عبد الدايم ،المنهجية العلمية في البحوث التربوية والاجتماعية ،ط٢، ذات السلاسل ،الكويت ،١٩٨٨ص٩٥.
- ٣٩- فان دالين ،ديوبوليب،مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،ترجمة محمد نبيل ،ط٣ ،مكتبة الانجلو المصرية ،القاهرة ،مصر ،١٩٨٥.
- ٤٠- فان دالين ،ديوبوليب ،مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،ترجمة محمد نبيل ،ط٣،مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ، مصر ،١٩٨٥،ص٣٤.
- ٤١- داود ، عزيز حنا،وأثور حسين ،مناهج البحث التربوي ،وزارة التعليم العالي ،جامعة بغداد ،١٩٩٠، ص٦٤.
- ٤٢- المليجي،حلمي .علم النفس المعاصر ،ط٨،دار النهضة ،بيروت ،١٩٩٤،ص٧٥.
- ٤٣- فاروق عبد الفتاح موسى ،القياس النفسي والتربوي الأسوياء،المعوقين ،القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ،١٩٩٠، ص ١٥٢.
- ٤٤- الإمام ،مصطفى محمود وآخرون ،التقويم والقياس ،ط٢،بغداد ،دار للطباعة والنشر ،١٩٩٠،ص٣.
- ٤٥- عوده ،احمد سليمان .القياس والتقويم في العملية التدريسية ،ط٤،مطبعة عمان ،الأردن،٢٠٠٢،ص٨.

## المصادر

### أولاً: المصادر العربية:

١. أبو النيل محمود السيد-علم الصناعي  
-بحوث عربية وعالمية بيروت-دار النهضة العربية-(٢٠٠٥) .
٢. أبو النيل محمود السيد-علم النفس  
الصناعي والتنظيمي-ط١-القاهرة-دار الفكر العربي-(٢٠٠٥) .
٣. أحسان محمد الحسيني -علم الاجتماع  
الصناعي -ط١- دائر وائل للنشر-بيروت-(٢٠٠٥).
٤. احمد عبد الخالق-علم النفس -الدار  
الجامعية للطبع والنشر-مصر-(١٩٨٣) .
٥. احمد عزت راجح -علم النفس  
الموامة المهنية -الهندسية البشرية والعلاقات الإنسانية-الدار للطباعة والنشر -مصر-(١٩٦٥) .

٦. احمد عماره وآخرون-الإدارة العامة للصحة المهنية-مصر - (بدون سنة).
٧. دم البر يري/الوقاية الشخصية دليل الصحة والسلامة المهنية/ - ٢٠١٠/ www:moe:gor:hh/.
٨. براون -علم النفس الاجتماعي في الصناعة -ترجمة محمد خيري-دار المعارف للنشر -مصر - (١٩٦٨).
٩. ألبرغوثي-بلال -صلاحيات -رافع- واقع تأمينات وإصابات وأمراض المهنة -فلسطين (٢٠١٠).
١٠. الإمام ،مصطفى محمود وآخرون ،التقويم والقياس ، ط٢، بغداد ، دار للطباعة والنشر ، ١٩٩٠، ص٣
١١. تقرير مؤسسة التأمينات الاجتماعية - إصابات العمل -مؤسسة التأمينات الاجتماعية (٢٠٠٨).
١٢. جرجس - ملاك- سيكولوجية الإدارة والإنتاج - ط١- الدار العربية للكتاب- تونس (١٩٨٣).
١٣. حمدي ياسين وآخرون- علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ط١- دار الكتاب الحديث - الكويت (١٩٩٠).
١٤. الخلف محمد طاهر- الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية- رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الاقتصاد - جامعة حلب (١٩٩٢).
١٥. داود،عزيز حنا ،وأنور حسين ،مناهج البحث التربوي ،وزارة التعليم العالي ،جامعة بغداد ، ١٩٩٠،
١٦. د. محمد جمال الدين زكي- أساس المسؤولية في تعويض أساس العمل التجارية والاقتصاد- العدد الأول والثاني (١٩٥٥).
١٧. دقيش خندودة"الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل "مذكرة ماجستير في علم النفس والتنظيم "إشراف الدكتور :شليبي محمد "جامعة قسنطينة(٢٠٠٦).
١٨. راشد راشد- شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري - الجزائر - ديوان المطبوعات الجامعية (١٩٩١).

١٩. د. رمضان أبو السعود- الوسيط في شرح قوانين التامين الاجتماعي - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية (١٩٨٢) .
٢٠. رائد عرجان- إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الأردني ، بحث مقدم لنقابة المحامين الاردنيين ، غير منشور عام ، (٢٠٠٢) .
٢١. رمضان السيد- حوادث العمل في ضوء علم النفس- دار المعارف - مصر (١٩٧١) .
٢٢. ريجيو- رونالد- المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ترجمة فارس حلمي - الأردن - دار الشروق للنشر والتوزيع (١٩٩٩).
٢٣. الزوبعي ، عبد الجليل ، ومحمد احمد الغنام ،مناهج البحث في التربية ، مطبعة جامعة بغداد ،١٩٨١،).
٢٤. ستورا- جان بنجامان-الإجهاد- منشورات عويدات -بيروت- لبنان (١٩٩٧) .
٢٥. السخيني- سليمان- الأمن الصناعي والسلامة المهنية- حلب- جامعة حلب (١٩٩١) .
٢٦. سليم نعامة- مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية- عكرمة للطبع والنشر والتوزيع - سوريا (١٩٩١) .
٢٧. عادل حسن- إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية- دار الجامعات المصرية -الإسكندرية (١٩٧٤) .
٢٨. عباس محمود عوض - حوادث العمل في ضوء علم النفس- منشورات دار المعارف - مصر (١٩٧١) .
٢٩. عبد الرحمن العيسوي- سيكولوجية العمل والعمال - دار الراتب الجامعية- لبنان (١٩٨٧).
٣٠. عبد الرحمن العيسوي- علم النفس والإنتاج -مصر- مؤسسة تبيان الجامعية (١٩٦٥) .
٣١. عبد الرحمن العيسوي- سيكولوجية العمل والعمال- دار الراتب الجامعية لبنان (١٩٧٨) .
٣٢. عبد الفتاح محمد دويدار - أصول علم النفس المهني وتطبيقاته - دار النهضة العربية - القاهرة (٢٠٠٣).
٣٣. عبد الله بدر عبد الله - نفسية العامل ودوران الآلة - مؤسسة الكتاب - مصر(١٩٦٩).

٣٤. عبد الله محمد عبد الرحمن علم  
الاجتماع الصناعي- النشأة والتطورات الحديثة - الطبعة الأولى دار النهضة العربية للطباعة والنشر  
(١٩٩٨) .
٣٥. عبد الرحمن العيسوي- سيكولوجية  
العمل والعمال-لبنان- دار الراتب الجامعية (١٩٧٨) .
٣٦. عصام احمد الخطيب وآخرون  
إصابات العمل في قطاع البناء والمعادن، بحث منشور على موقع منظمة الصحة العالمية، (٢٠٠٦).
٣٧. عودة، أحمد سليمان .القياس والتقييم  
في العملية التدريسية ، ط٤، مطبعة عمان ،الأردن، (٢٠٠٢).
٣٨. فاروق عبد الفتاح موسى ،القياس  
النفسي والتربوي الأسوياء،المعوقين ،القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، ١٩٩٠، ١٥٢ص.
٣٩. فان دالين ،ديوبولدب ،مناهج البحث في التربية وعلم النفس ترجمة محمد نبيل ،ط٣،مكتبة  
الانجلو المصرية ،القاهرة ،مصر ،(١٩٨٥).
٤٠. فرج عبد القادر- علم النفس الصناعي والتنظيمي- الطبعة الثانية - مصر - دار المعارف  
(١٩٩٢) .
٤١. فرج عبد القادر طه- علم النفس بين النظرية والتطبيق- الطبعة الثانية- دار المعارف-  
مصر(١٩٩٢) .
٤٢. د. فهمي ، منصور- إدارة القوى البشرية - الطبعة الخامسة- دار النهضة العربية-  
مصر(١٩٨١) .
٤٣. الكاشف - حسن العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف في الصناعة - كلية الآداب -  
جامعة عين شمس(١٩٨٢).
٤٤. الكندري،عبد الله ،ومحمد احمد عبد الدايم ،المنهجية العلمية في البحوث التربوية  
والاجتماعية ،ط٢،ذات السلاسل ،الكويت ، (١٩٨٨).
٤٥. لويس كامل مليكه - سيكولوجية الجماعات والقيادة - الطبعة الثالثة - مكتبة النهضة  
(١٩٧٠) .
٤٦. مجدي محمد عبد الله- علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق -دارالمعرفة الجامعية-  
مصر(١٩٩٦) .
٤٧. محمد الجواهري- ميادين علم الاجتماع - الطبعة الخامسة- دار المعارف - القاهرة (١٩٨٠)

- ٤٨ . محمد الجوهري- ميادين علم الاجتماع  
- الطبعة الخامسة - دار المعارف- القاهرة (١٩٨٠) .
- ٤٩ . محمد الشكرجي- إدارة المشاريع الصناعية - الجزء الثاني - دار الكتاب -مصر(١٩٦٨)  
.
- محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازغة- العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات - مكتبة القاهرة الحديثة- مصر(١٩٩٦) .
- ٥٠ . محمود عباس عوض- حوادث العمل في ضوء علم النفس - دار المعارف العامة - مصر (١٩٧١).
- ٥١ . مريم - رجاء محمود- الاستهداف الحوادث العمل وانعكاساته على إنتاج العامل-دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الزجاجية والخزفية السورية - في مدينة دمشق - رسالة ماجستير في علم النفس (١٩٩٩).
- ٥٢ . المليجي ،حلمي .علم النفس المعاصر  
،ط٨،دار النهضة ،بيروت ،(١٩٩٤) .
- ٥٣ . د. مهدي حسن زوليف- إدارة الأفراد-  
الطبعة الأولى- مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع (٢٠١٠) .
- ٥٤ . نبيل وطفه، المعايير الدولية في  
أسلامه والصحة المهنية - مجلة عالم العمل - منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية - بيروت [www.ovg\publiclaAVabic\2001](http://www.ovg\publiclaAVabic\2001)
- ٥٥ . النيال- ماسيه احمد-وعبد الله- هشام  
إبراهيم -أساليب مواجهة ضغوط إحداث وعلاقتها بعض الاضطرابات الانفعالية لدى عينه من طلاب وطالبات جامعة قطر المؤتمر الدولي لمركز الإرشاد النفسي جامعة عين تمر (١٩٩٧).
- ٥٦ . هاشم- زكي محمود- الاتجاهات  
الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية - الطبعة الثانية- ذات السلاسل للطباعة والنشر -مصر (١٩٩٠) .
- ٥٧ . ورد التقرير الصادر عن منظمة العمل  
الدولية نقلا عن مقال تحت عنوان (الموت في العمل)يونيو (٢٠٠٣) . [www.mohdiploar.com](http://www.mohdiploar.com)
- ثانياً: المصادر الأجنبية :

1. Annie The baud –MoneyLes accidents au travail in Revueproblemspolitiques et Sochaux N883 December IA. 2002 (Francoise ).
2. Bernard Mottezasociologiesindustrially /zieme edition Paris (1976).
3. David Dwarf, Patrick, Truman voluntary risk 3–
4. Clarke Taking and skill deficits in young driver, accidents in the U K, Accident analysis and prevention ,vole 37, no3 (2005).
5. GauchardG.C.,Murj.M.,Tour onc,Benamghar.L,Determinana,accident Proneness : a case control study in rail Way Workers Occupational Medicine, Vol.56,no.3. (2006).
6. Heinrichin dustrielle/accident/prevention MC Grew/Hill book(1995) .
7. Lima – Rosangela Associating between Individual and Socioeconomic Characteristics and Work– Related Accidents in Pelotas Rio Grande do Sulk "Brazil :Associacao entre– (1999).
8. psychology and industries today/MC Milam publish: New York Schultz/Scheetz–S/(1990).
9. Pierre Boulache: lesresponsibilities de l,entreprisemature– accident du travail .France (1967) .
10. WWW–lChr\*e.g.\*org/ archire100–32/htm.

### الملاحق

### ملحق (١)

### أسماء المحكمين

الاختصاص	اسم الخبير	ت
----------	------------	---

علم النفس	أ.م. د.علي عبد الحسن بريسم	١
طرائق تدريس الرياضيات	أ.م.د.محمد مهدي الغراوي	٢
المناهج وطرائق تدريس العامة	أ. د نجم عبد الله الموسوي	٣
المناهج وطرائق تدريس العامة	أ. د.سلام ناجي باقر الغضبان	٤
طرائق تدريس الاجتماعيات	أ.م.سعد طعمه بليل	٥
علم النفس التربوي	م.م.عامر عبد الكريم	٦
أرشاد	م. علي محمود	٧
تربية بدنية	م.م.حيدر عبد الحسن كريم	٨
إرشاد تربوي	م.أشرف صالح جاسم	٩
مناهج طرائق تدريس اللغة العربية	م.سوسن هاشم	١٠

## جدول (٢)

### نتائج البعد الاول

البعد الاول : الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال:

ت	الرتبة	الفقرة	الوسط	الوزن
---	--------	--------	-------	-------

المرجع	المئوي			
٢,٥٣	%٨٤	للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل	١	١٠
٢,٤٦	%٨٢	الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحك المعنوية	٢	١٥
٢,٤٣	%٨١	الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل	٣	١
٢,٤	%٨٠	عند دخولك المؤسسة أول ماتقوم به ارتداء البدلة الخاصة بالعمل	٤	١٢
٢,٣٦	%٧٨	رضاك عن عملك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل	٥	١٤
٢,٣	%٧٦,٦	تجري مؤسستكم حملات تحسينية لمنع الإصابات بحوادث العمل	٦	٢
٢,٣	%٧٦,٦	تعرضت أثناء فترة عملك لحوادث متعددة جعلتك تفقد ثقافتك بقدراتك	٧	١١
٢,٢٦	%٧٥,٣	توالي حوادث العمل في مؤسستك يجعلك تخاف على مستقبلك	٨	٤
٢,٢	%٧٣,٣	تعمل مؤسستك على التقليل من حوادث العمل حتى تبقى في نظرك الأفضل من بين المؤسسات الأخرى	٩	١٣
٢,٢	%٧٣,٣	عند وقوعك في حوادث عمل متعاقبة ينتابك الفشل في أداء عملك	١٠	٥
٢,١٦٦	%٧٢,٢	عند مشاهدتك الحوادث العمل باستمرار تضعف روحك المعنوية	١١	٣
٢,١٦٦	%٧٢,٢	كثرة حوادث العمل يقلل من عطائك في الإنتاج	١٢	٦
٢,١٣	%٧١	عند مزاولتك لعملك تأخذ في الحسبان وقوع أحداث فجائية	١٣	٨
٢,١٣	%٧١	تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة والذهاب إلى مؤسسة أخرى	١٤	٩
١,٨٣	%٦١	اغلب الحوادث التي تقع تكون راجعة الى العامل البشري	١٥	١٠

جدول (٣)

نتائج البعد الثاني

البعد الثاني: عدم الوقوع في حوادث العمل يؤدي الى رفع الروح المعنوية لدى العمال

ت	الرتبة	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	١	يوجد داخل مؤسستكم تعليمات لتفادي الوقوع في حوادث العمل	٢,٧	%٩٠
٦	٢	توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وإتقان	٢,٦٦	%٨٨,٨
٨	٣	تزداد دافعيته للعمل بمجرد وجود وسائل للوقاية من حوادث العمل	٢,٦٦	%٨٨,٨
١٢	٤	تكفل المؤسسة بالمصابين بيزداد من معنوياتك	٢,٦٦	%٨٨,٨
٧	٥	وجود لجان الأمن بجانبك يشعرك بالارتياح والطمأنينة ويقلل من حوادث العمل	٢,٦	%٨٦,٦
١٥	٦	قليل من حوادث العمل يرفع من روحك المعنوية	٢,٦	%٨٦,٦
١٣	٧	المردديه الإنتاجية للعامل تتوقف على مدى ارتفاع الروح المعنوية	٢,٥٣	%٨٤,٤٤
١٤	٨	توجيه لجان الأمن لك توجيهها امنيا وسليما يحفزك على العمل	٢,٥٣	%٨٤,٤٤
٣	٩	تحرص على تطبيق الإجراءات الوقائية لمنع الحوادث	٢,٥	%٨٤,٤
٤	١٠	تتخذ الادارة ضوابط صارمة لكل من يخالف التعليمات	٢,٥	%٨٤,٤

٥	١١	تخضع لمراقبة مستمرة من طرف لجان الامن الصناعي ليقفل من حوادث العمل	٢,٤	%٨٢,٢
١٠	١٢	تلقنك المؤسسة تدريبا خاصا بالوقاية من حوادث العمل	٢,٤٣	%٨١,١١
٩	١٣	أشراكك في عملية وضع برنامج الأمن الصناعي يرفع من معنوياتك	٢,٣٣	%٧٧,٧
١١	١٤	تحسين الظروف الفيزيائية السيئة يرفع من معنوياتك ويقلل من حوادث العمل	٢,٢٦	%٧٥,٥٥
٢	١٥	تقوم في مشاركة الإدارة في وضع تعليمات الأمن الصناعي لمنع الوقوع في الحوادث	٢,٠٦	%٦٨,٨