

جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بحوادث العمل

دراسة ميدانية لدى الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب - ALFAPIPE - غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إشراف:

د/ معمري حمزة

إعداد الطالبة :

- لقرع عليسة

- لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	إسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	د/ باقدير عبد الرحمان
مشرفا مقرررا	جامعة غرداية	أ/ قشار محمد
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	د/ معمري حمزة

السنة الجامعية:

2018 م - 2019 م

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا إلى انجاز هذا العمل

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما وجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "معمري حمزة" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه

القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث

وأشكر السيد المؤطر رئيس الدائرة مصلحة الإنتاج وأشكر رئيس الورشة بمؤسسة ألفايب

ولا يفوتنا أن نشكر كل موظفي مؤسسة ألفايب الذين لم يبخلوا علينا بتقديم المعلومات و مساعدتنا طوال فترة

التربص

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى بحث موضوع العوامل الكبرى للشخصية وعلاقتها بالحوادث المهنية، لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الانابيب بغرداية، وذلك لمعرفة ذلك لمعرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحوادث المهنية، وكذا أي العوامل الخمسة الأكثر تأثيراً في الوقوع في الحوادث المهنية، إلى جانب الكشف عن الفروق باختلاف السن، الخبرة والمستوى التعليمي، وقد تم تطبيق مقياس العوامل الكبرى للشخصية واستبيان الحوادث المهنية وبعد التأكد من خصائصها السيكومترية تم تطبيقها على عينة مكونة من 133 عاملاً من عمال ورشات المؤسسة الوطنية لصناعة الانابيب بغرداية، وباستخدام الوسائل الاحصائية الملائمة تم التوصل الى النتائج التالية:

- تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية كان بمستوى مرتفع.
- هناك علاقة طردية بين عنصري الانبساطية والمقبولية وقلة الحوادث المهنية، فيما كانت العلاقة عكسية مع عنصر العصائية.
- عامل العصائية هو الأكثر تسببا في الحوادث المهنية لدى العمال
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين تعزى لمتغير السن، إلى جانب أنه لا توجد كذلك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، فيما يرى العمال ذوي الخبرة الأقل من 13 سنة أن إجراءات السلامة المهنية مناسبة جداً، على عكس العمال ذوي الخبرة الأكثر من 13 سنة.

الكلمات المفتاحية: العوامل الكبرى للشخصية (الانبساط، المقبولية، الانفتاح على الخبرة، العصائية، يقظة الضمير) الحوادث المهنية.

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between the five major factors of personality and occupational accidents, as well as the five factors that are more effective in the occurrence of occupational accident, as well as the detection of differences age, experience and educational level.

The measures of the large factors of personality and the quesof occupational , they were appliend to a sample of 133 workers from the werkers of the national pipe manufacturing hnuhiern gtherdy louverdcy

The evalution ghkuty of reding book liky to lote big - smourtphnfvb

The domination -

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	يوضح تاريخ مسميات العوامل الخمسة للشخصية
	يوضح الأوجه الستة لعامل العصابية
	يوضح الأوجه الستة لعامل الانبساط
	يوضح الأوجه الستة لعامل الطيبة
	يوضح الأوجه الستة لعامل يقظة الضمير
	يوضح الأوجه الستة لعامل الانفتاح على الخبرة
	يوضح خبرة العامل بوظيفته ومعدل الحوادث
	يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
	يوضح توزيع الفقرات على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
	يوضح صدق الاتساق الداخلي لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
	يوضح صدق الاتساق الداخلي لقائمة الحوادث المهنية
	يوضح مستوى تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية
	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والوقاية من الحوادث المهنية
	يوضح توزيع إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير السن
	يوضح نتائج اختبار الفروق حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن
	يوضح توزيع إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير الخبرة

	يوضح نتائج اختبار T حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث
	يوضح إجابات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير المستوى التعليمي
	يوضح نتائج اختبار T لاختبار الفروق حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
	يوضح تاريخ مسميات العوامل الخمسة للشخصية	01
	يوضح الأوجه الستة لعامل العصائية	02
	يوضح الأوجه الستة لعامل الانبساط	03
	يوضح الأوجه الستة لعامل الطيبة	04
	يوضح الأوجه الستة لعامل يقظة الضمير	05
	يوضح الواجهة الستة لعامل الانفتاح على الخبرة	06
	يوضح خبرة العامل بوظيفته ومعدل الحوادث	07
	يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات	08
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	09
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	10
	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	11
	يوضح توزيع الفقرات على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	12
	يوضح صدق الاتساق الداخلي لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	13
	يوضح صدق الاتساق الداخلي لقائمة الحوادث المهنية	14
	يوضح مستوى تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية	15
	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والوقاية من الحوادث المهنية	16
	يوضح توزيع إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير السن	17
	يوضح نتائج اختبار الفروق حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن	18
	يوضح توزيع إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير الخبرة	19

20	يوضح نتائج اختبار T حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث
21	يوضح إجابات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير المستوى التعليمي
22	يوضح نتائج اختبار T لاختبار الفروق حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

مقدمة:

لقد حظي موضوع الشخصية في مجال علم النفس باهتمام كبير من قبل العلماء والباحثين فمن المتعارف عليه ان لكل إنسان سمات فردية تميزه عن غيره من الناس، وهناك سمات عامة يتسم بها جمع من الناس ويتفقون نوعا ما فيها، والذين يعانون من اضطرابات نفسية معينة يتسمون بسمات تميزهم عن غيرهم من المصابين باضطرابات أخرى، إذ يرى (عبد الخالق، 1992:81) أن السمة إطار مرجعي ومبدا لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به وهي مستنتجة فيما نلاحظ في عمومية السلوك البشري.

والسمة ليست أبدا علة السلوك البشري، بل هي مجرد مفهوم يساعدنا على وصفه، وقد تناولت العديد من الدراسات سمات الشخصية على اختلاف منطلقاتها النظرية، حيث يرى هول وليندزي (1978:23)، أن الشخصية تتكون أحيانا من مجموعة من القيم أو الحدود الوصفية التي تستخدم في وصف الفرد موضوع الدراسة بحسب المتغيرات أولا أو الأبعاد التي تمثل مكان مركزيا داخل النظرية المعنية المستخدمة، كما يعتبر من أكثر النماذج اتساقا من تقييم الشخصية والتنبئي بها (أبوغزالة، 2009:214) ويفترض نموذج العوامل الخمسة الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف للشخصية على الرغم من أن تمت جدل قد ثار بصدد مسميات العوامل إلى انه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على هوية هذه العوامل، وهي (الانبساط، العصائية، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير)، (الوافي والراضي، 2006:02).

كما أن لعوامل الشخصية تأثيرات في العديد من جوانب الحياة فقد أشارت دراسة جبر (2012) إلى وجود علاقة طردية بين العوامل الخمسة الكبرى وقلق المستقبل، كما أظهرت نتائج دراسة عبادوا (2013) إلى وجود علاقة تلازمية بين العوامل الخمسة للشخصية والارتياح الشخصي فالعمل، فيما أظهرت دراسة بيكر وآخرون (2002) أن عوامل الشخصية لها مفعولها من الوقاية من مخاطر الاحتراق الوظيفي، في حين أشارت دراسة

جينيريز وآخرون (2005) إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الشخصية وبين الجوانب النفسية الايجابية منها والسلبية والاتزان الانفعالي.

وفي مجمل هذه العلاقات ونظرا لأهمية العنصر البشري في الإطار الصناعي، تعتبر حماية العنصر البشري من مخاطر العمل حمايتا للاقتصادي الوطني والمجتمع كنتيجة لذلك، و إذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوفرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماما.

فمنا الناحية الإنسانية البحتة تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العمال وتأدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة الخطورة حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور والجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية والذهان والاكتئاب والعاهاث، وقد ينتهي الامر بالوفاة أو العجز الكلي (الخلف، 1992: 46)، إضافة للعديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس سلبا على المجتمع بأسره.

تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادثة العمل في جميع البيئات والمجتمعات وربما أن الحوادث تعتبر من محاكات الانتاجية في المؤسسات والشركات، إذ نلاحظ أن تمت جوانب متنوعة يتم تقوية هذه المحكات في ضوءها وهي معدل الحوادث وحجمها، أسبابها، أضرارها على الأفراد والمعدات (فرج، عبد الحميد، محمود 217)، إلى جانب الإطار النفسي الذي قد يعود إليه الأمر، وهذا ما أدى إلى العديد من التأثيرات فقد أشارت دراسة الكاشف (1982) إلى أن المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصابية والانطوائية والعزلة، وأكثر ميلا للخضوع للغير، وأقل ثقة في النفس، كما أظهرت نتائج دراسة جندي (1967) إلى أن العامين الأكثر عصابيتا والأكثر ميلا لتقلبات الوجدانية هم الأكثر استهدافا للحوادث المهنية مقارنة بغيرهم، فيما أظهرت نتائج دراسة لوسي (1997)

إلى أن لمتغير السن تأثير على وقوع الحادث وهذا ما أكدته دراسة موري وبينامي (2006) في نتائجها على أن تركيز الحوادث كان مع مدة الخدمة القصيرة.

في حين أظهرت نتائج دراسة حديبي (2009) إلى أن توفر الأمن الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال، كما أشارت دراسة الخضراوي (2014) إلى وجود علاقة ترابطية بين السلامة المهنية والرضا المهني، في حين أشارت دراسة صلحواوي (2008) إلى وجود علاقة تلازمية بين الحوادث المهنية والتنافسية.

وطبقا لما سبق فقد جاءت هاته الدراسة لنتفتح المجال للبحث عن بعض العوامل التي تشخص الوضع الحالي وقدمت تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول، تطرقنا في الفصل الأول إلى إشكالية الدراسة، وأسئلتها، وفرضياتها، وأهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد مفاهيمها الإجرائية، والدراسات السابقة وتعقيب عليها.

فيما خصص الفصل الثاني، للعوامل الكبرى الخمسة للشخصية وتطرقنا فيه إلى مفهوم الشخصية، محدداتها، وتيار السمات والعوامل، ونظرية التحليل العاملي في تفسير الشخصية، ونودج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. يليه الفصل الثالث والذي خصص لحوادث العمل، تطرقنا فيه لأهمية دراسة سيكولوجيا الحوادث، مفهوما، والمفاهيم المرتبطة بها، وتصنيفها، وأسبابها، والمتغيرات المرتبطة بها، النظريات المفسرة لها، ونتائجها.

أما الفصل الرابع فقد خصص لمنهجية البحث وإجراءاته، تطرقنا فيه إلى منهج البحث المستخدم في الدراسة، وحدودها، مجتمع الدراسة والعينة وطريقة اختيارها، ووصف إجراءات الدراسة الميدانية، وعرض مختلف أدوات القياس المستعملة، وكيفية التحقق من مختلف خصائصها السيكمترية وذلك باختبار صلاحية أدوات القياس من حيث صدقها وثباتها، فضلا عن عرض مختلف المعالجات الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات. أما الفصل الخامس

والأخير، فقد خصص لعرض وتحليل ومناقشة النتائج، وتم ختم البحث باستنتاج عام واقتراحات، وتلا ذلك قائمة

المراجع و الملاحق.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- تحديد المفاهيم الإجرائية

6- الدراسات السابقة

7- التعليق على الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة:

تتعرض المنظمات باختلاف أنواعها سواء الصناعية منها أو الخدمائية، الصغيرة منها أو الكبيرة إلى مشكلات لا حصر لها نتاجا عن أسباب متنوعة كسوء النمط التسييري للبيئة الداخلية، أو بشخصية العمال أو المناخ التنظيمي العام.

ومن بين هاته المشكلات والجديرة بذكر مشكلة الحوادث المهنية، فحماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، وإذا قمنا بقراءة إحصائيات البيانات المتوفرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها وفاة أو عجز كلي أو جزئي أو أي آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الانسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً.

فمن الناحية الانسانية البحتة، تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العمال، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية أو الاكتئاب أو التشوهات والعاهات وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل إضافة إلى الخسائر المادية التي تؤثر على ارباح المنظمة والاقتصاد الوطني بصفة عامة.

إذ تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادث العمل، حيث يرجعها المديرون وأرباب العمل إلى إهمال العمال وقلة انتباههم وتركيزهم، فيما يرجعها العمال إلى نقص قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل التي يتواجدون بها، في حين أنه لا يمكننا أن ننكر أن لشخصية العامل دور في تحديد طريقة تعامله وتعايشه مع واقع عمله، إذ ذهب الكثير من المهتمين بدراسة الشخصية إلى استعمال المنهج التصنيفي حيث افترضوا وجود جملة من الخصائص والصفات النفسية والجسمية والعقلية المتشابهة والتي يمكن عن طريقها تصنيف البشر ضمن أنماط محددة و واضحة وهذا ما نجده في الأثر السيكولوجي في دراسة كل من شيلدون وكريشمر ومن بعدهم بعد ذلك.

فيما اتجه آخرون إلى دراسة الشخصية ومحاولة فهمها من خلال الأبعاد والعوامل والسمات التي تشكل مجملها الشخصية الانسانية وخير مثال على ذلك دراسة جيلفور وكاتل والبورت وغيرهم ممن يؤيدون هذا المنهج البعدي والعاملين في دراسة الشخصية.

ويعد نموج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، كما يعتبر من أكثر النماذج اتساقاً في تقسيم الشخصية والتنبؤ بها (جبر 2012: 4).

ويفترض نموذج العوامل الخمسة الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية وعلى الرغم من أنه ثمة جدلا قدثار بصدد صياغة مسميات العوامل الخمسة، إلا أنه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على مسميات هذه العوامل وهي: الانبساطية، العصائية، الصفاوة، الطيبة ويقظة الضمير (الموافي وراضي، 2006: 2).

كما أن لعوامل الشخصية تأثير على العديد من جوانب المتعلقة بحياة الفرد المهنية وحتى جوانب المتعلقة بحياة بصفة عامة وذلك من خلال الدراسات التي تناولت الموضوع كدراسة العنزي (2011) وجود علاقة بين العوامل الخمسة للشخصية وأساليب التفكير ودراسة جودة (2010) تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة، كما طرحت دراسة جيترز GUTIERRES وآخرو العلاقة بين أبعاد الشخصية الكبرى والسلامة النفسية، وكل هاته الدراسات تمس بشكل من الاشكال الوسط المهني والمجتمع التنظيمي ومدى فاعليته فيها.

وباعتبار أن نمط شخصية الفرد هي من بين المؤشرات على فاعليته فإن اتخاذ القرارات والسلوكيات يجعلنا نتنبأ بنجاح الفرد أو فشله في مهامه وكدى تفادي الوقوع في المخاطر ويجعلنا كذلك نحكم بأن نمط الشخصية عامل مهم يمكننا من توجيه الأشخاص إلى المهن التي ينجحون فيها أكثر، إذ أكد هولاند على أن الفرد يكون أفضل أداء وانسجاما في البيئة التي تتناسب مع ميوله، وهو ما أطلق عليه مبدأ التطابق، ويقل هذا الأداء والانسجام تدريجيا حسب البيئة المجاورة والبديلة ويكاد ينعدم في البيئة المضادة (مقداد و عبد الله، 2013: 215).

وسنحاول في هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى وارتكاب حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب الفاييب، وكذا التعرف على الفروق في ارتكاب حوادث العمل باختلاف السن والخبرة، إن التطرق لهذه العوامل يجسد بشكل أو آخر المشكلات الموجودة في الواقع المهني ومعرفة هذا يساهم في حل هاته المشكلات على المستوى النفسي والاجتماعي والتنظيمي إذ لا يمكن تحسين واقع المؤسسات الصناعية بالجزائر إلا بالمزيد من الدراسات التي تتكفل بالعنصر البشري لزيادة الفاعلية التنظيمية، وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

هل هناك علاقة تربط بين العوامل الكبرى للشخصية والحوادث المهنية لدى العاملين ؟

ولالإجابة على هذا السؤال الرئيسي قمنا بتجزئته إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

- كيف يقيم العمال إجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، العصائية، الانبساطية، المقبولية) والحوادث المهنية لدى المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية؟

- أي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الأكثر تسببا في الحوادث المهنية؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، الخبرة والمستوى التعليمي؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

هناك علاقة تربط بين العوامل الكبرى للشخصية وإمكانية وقوع الحوادث المهنية لدى العاملين.

الفرضيات الجزئية:

1- تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية كان بمستوى منخفض.

2- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الإنفتاح على الخبرة، العصائية، الانبساطية، المقبولية) والحوادث المهنية لدى عمال الشركة الوطنية لصناعة الأنايب.

3- يعتبر عامل العصائية الأكثر تسببا في الحوادث المهنية لدى العاملين.

4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، الخبرة والمستوى التعليمي لدى العاملين.

أهداف الدراسة:

- التعرف على أكثر أنواع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية انتشارا بين عمال الورشات داخل المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية.

- التعرف على أيها أنسب من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي يجب أن يتصف بها العامل داخل الورشة.

- محاولة إيجاد العلاقة الترابطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحوادث المهنية.

- معرفة ما إذا كان لعامل الخبرة والسن دور في التقليل أو رفع من حوادث العمل.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

- التعرف على أهم نقاط الربط بين العوامل الكبرى للشخصية والحوادث المهنية في الشركة الوطنية لصناعة الانابيب.

- إثراء الميدان العلمي والنظري.

- الكشف عن أبعاد مسببات الحوادث المهنية في الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب.

الأهمية العملية:

- الاسترشاد بنتائج الدراسة في المجال العلمي الموافق.

- الإفادة بما تفسره نتائج الدراسة في توجيه الباحثين في الميدان.

- كما تهدف الدراسة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتوصل إليها.

تحديد المفاهيم الاجرائية:

1- العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

تعرف إجرائياً على أنها تلك الدرجة التي يسجلها العامل في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية على كل عامل من العوامل الخمسة حسب قائمة (كوستا وماكري 1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ويتكون نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من خمسة مكونات فرعية هي: (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الوداعة والتفاني).

وفيما يلي التعاريف الإجرائية لهذه الأبعاد:

✓ العصابية **NEUROTICION** :

وتعرف العصابية إجرائياً في هذه الدراسة على أنها الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من عمال الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب ألقابب بغرداية على المقياس الفرعي الخاص بالعصابية.

✓ الانبساطية **EXTRAVERSION** :

وتعرف الانبساطية إجرائياً على أنها مجموعة الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من عمال الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب ألقابب بغرداية على المقياس الفرعي الخاص بالانبساطية.

✓ الانفتاح على الخبرة **OPENNESS TO EXPERIENCE** :

ويعرف الانفتاح على الغير إجرائياً على أنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من عمال الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب ألقابب بغرداية على المقياس الفرعي الخاص بالانفتاح على الغير.

✓ الوداعة **APREABLENESS** :

وتعرف الوداعة إجرائياً على أنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من عمال الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية على المقياس الفرعي الخاص بالوداعة.

✓ التفاني **CONSCIENTIONSNESS** :

ويعرف التفاني إجرائياً على أنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من عمال الشركة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية على المقياس الفرعي الخاص بالتفاني.

(2)- الحوادث المهنية:

تعرف إجرائياً على أنها أمر غير متوقع يحدث داخل الورشة أثناء العمل، ويكون العامل والمسبب فيه، إما عامل خارجي أو يرجع إلى الفرد نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكيف العامل مع منصبه أرغونومياً مما يؤدي إلى إصابات بشرية داخل الورشة والتي تتمثل في تشوهات، إعاقات، جروح أو الموت في بعض الحالات، إضافة إلى الخسائر المادية من تلف في الأجهزة وتعطل في الإنتاج.

(3) - الأمن الصناعي:

ويعرف هذا الأخير إجرائياً على أنه ذلك الإجراء أو الاستراتيجية التي تتخذها المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب ألفابايب بغرداية والمتمثلة في توفير السلامة المهنية وذلك من خلال تحسين ظروف العمل الفيزيائية، وإعادة النظر في نوعية الآلات وسلامتها، بالإضافة إلى توفير وسائل الأمن والوقاية للعمال حتى لا يكونوا عرضة للمخاطر أثناء مزاولتهم لمهامهم.

الدراسات السابقة:**الدراسات المتعلقة بحوادث العمل:****الدراسات المحلية:****(1) - دراسة بسمة الخضراوي 2014 ببسكرة بعنوان: إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني.**

هدف الدراسة: توضيح طبيعة العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا المهني لدى العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة.

أدوات الدراسة: إستبيان صمم من قبل الباحث من أجل قياس أبعاد البحث.

أهم نتائج الدراسة: أشارت نتائج دراستها إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يعتبرون ان المؤسسة تعمل دوما على تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

(2) - دراسة سمير صلحاوي 2008 ببسكرة بعنوان: الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة.

أهدف الدراسة: الكشف عن مدى تأثير حوادث العمل على قوة التنافسية بمؤسسة سونلغاز ببسكرة.

أدوات الدراسة: استبيان إلى جانب المقابلة وذلك لجمع قدر أكبر من المعلومات.

أهم نتائج الدراسة: أشار إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يرون أن المؤسسة تعمل على توفير كافة الأجهزة والوسائل اللازمة لحمايتهم من المخاطر المهنية المحدقة بهم.

(3) - دراسة سمير حديبي 2009 بقسنطينة بعنوان: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية.

أهداف الدراسة: الكشف عن نوع العلاقة التي تربط بين حوادث العمل والروح المعنوية بمركب المجارف والرافعات بعين أسماة قسنطينة.

أدوات الدراسة: استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع المعلومات على عينة من عمال المؤسسة.

أهم نتائج الدراسة: أفادت بأن توفر الأمن الصناعي في المؤسسة يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العاملين.

الدراسات العربية:**(1) - دراسة ساميا جندي 1976 بمصر بعنوان: العلاقة بين إصابة العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل.**

هدف الدراسة: التعرف على السمات المميزة للمستهدفين بالحوادث.

أدوات الدراسة : طبقة الباحثة اختبار كاتل لسمات الشخصية على عينة تعرضت لعدد من الحوادث وعينة لم تتعرض لأي حادث.

أهم نتائج الدراسة : إن العاملين الأكثر عصابية وأكثر ميلاً للتقلبات الوجدانية هم الأكثر استهدافاً للحوادث المهنية مقارنة بغيرهم. (مرهم، 1999، ص 16).

(2) - دراسة حسن الكاشف 1982 بمصر بعنوان: العوامل الشخصية المرتبطة بالمستهدفين للحوادث الصناعية.

هدف الدراسة: الكشف عن السمات الشخصية المميزة للمستهدفين وتحديد فيما إذا كان المستهدف سيء التوافق على مختلف أبعاد التوافق.

أدوات الدراسة: استخدم خلالها اختبار برنوزنر لقياس سمات الشخصية واختبار التوافق وطبقت جميعها على عينة تجريبية و عينة ضابطة.

أهم نتائج الدراسة: دلت نتائج الدراسة على أن المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصابية والانطوائية والعزلة، وأكثر ميلاً للخضوع للغير، وأقل ثقة في النفس (الكاشف، 1982).

الدراسات الأجنبية:

(1)- دراسة لوسي 1997lucie بالسويد بعنوان: العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والإصابة.

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين العمر والمستوى التعليمي والإصابة فيما يتعلق بصناعة السيارات في السويد.

أدوات الدراسة: الإستبيان حيث إشمطت عينة الدراسة على 6814 فرداً، والذين تراوحت أعمارهم بين الـ (16-65) عاماً.

أهم نتائج الدراسة: تركز الحوادث في الأعمار الصغيرة أكثر منها في الأعمار المتقدمة، كما أن نسبة الإصابة لكبار السن الجامعيين كانت قليلة جداً، بعكس التوقعات من الدراسة في مثل هذه الصناعات، في حين أن نسبة الإصابة كانت مرتفعة عند صغار السن، أكانوا من الجامعيين أم غير الجامعيين (la flamme, 1997-608)

(2)- دراسة موري وبينامي 2006 mury et benami بألمانيا بعنوان: العوامل المسببة لحوادث العمل.

هدف الدراسة: الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث.

أداة الدراسة: الاستبيان، وطبق على العينة بلغت 1305 عاملاً من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية، وتم تحليل النتائج، وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية.

أهم نتائج الدراسة: تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث مع الأعمار الأصغر.

الدراسات المتعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

الدراسات العربية

(1) - دراسة أحمد محمود جبر 2012 بغزة فلسطين بعنوان: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل.

أهداف الدراسة: الكشف عن نوع العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

أدوات الدراسة: قائمة العامل الكبرى لكوستا وماكري إلى جانب صياغة عبارات بناء على دراسات سابقة، طبقت الأداة على عينة من طلبة جامعات قطاع غزة.

أهم نتائج الدراسة: أعتبر عامل يقظة الضمير الأعلى بين العوامل الخمسة فيما أن عامل العصائية الأقل انتشارا فيما يخص الطلبة المرتاحين ماديا، بينما العكس فيما يخص الطلبة الأقل ارتياحا.

(2) - دراسة عبادو 2013 بمصر بعنوان: علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في العمل.

وقد جاءت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مرتبة على النحو التالي: يقظة الضمير - الانبساط -

العصائية - الطيبة - الانفتاح على الخبرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة في الانبساط -

الصفاءة - الطيبة - يقظة الضمير باختلاف الجنس باستثناء عامل العصائية.

الدراسات الأجنبية

(1) - دراسة بيكر وآخرون Bakker et al 2002 بالسويد بعنوان: العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

الهدف من الدراسة: التعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

تكونت عينة الدراسة 80 فرداً يعملون بشكل تطوعي في مجال الإرشاد الصحي للمرضى في السويد.

لجمع البيانات تم استخدام مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach Burnout inventory (1996).

ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد Henbriks (1997) وكشفت نتائج الدراسة أن

الإرهاك العاطفي يمكن توقعه من مستوى الاستقرار النفسي، كما أن انفصام الشخصية يمكن توقعه من خلال

مستوى كل من الاستقرار النفسي، الانبساطية، والاستقلالية، وأظهرت النتائج أن إنجاز الفرد يمكن توقعه من خلال

الانبساطية والاستقرار النفسي، كما أن بعض عوامل الشخصية الأساسية أثرت في العلاقة بين الخبرات السالبة

والاحتراق الوظيفي، وأجملت النتائج أن عوامل الشخصية لها مفعولها في الوقاية من مخاطر الاحتراق الوظيفي.

(2) - دراسة جينيريز وآخرون gutierrez et al 2005 بإسبانيا بعنوان: أبعاد الشخصية الخمسة

الكبرى والسلامة النفسية.

أهداف الدراسة التعرف على العلاقة بين ابعاد الشخصية الخمسة الكبرى والسلامة النفسية، تكونت الدراسة من

236 ممرض وممرضة يعملون في مستشفيات مختلفة في مدريد.

لجمع البيانات تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية neo-ffi (النسخة الاسبانية) من إعداد

costa y maccrae، كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الشخصية (الانبساطية -

العصائية - تحمل المسؤولية) وبين الجوانب النفسية (الإيجابية و السلبية) والاتزان الانفعالي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة نرى أنها تعددت واختلفت باختلاف أهدافها، والبيئات التي تمت فيها، وطبيعة المتغيرات التي تطرقت إليها، والأساليب المستخدمة في الدراسة، وذلك لاختلاف اهتمامات الباحثين واتجاهاتهم الفكرية، وعليه يمكن استخلاص ما يلي:

من حيث الأهداف فقد تباينت من حيث طبيعة المتغيرات التي تطرقت إليها، فقد تناولت الدراسات المتغيرين بشكل منفرد كدراسة (جندي، 1976) و(الكاشف، 1982) و(لوسي، 1997) و(موريوبينامي، 2006) و(صلحاي، 2008) و(حدبي، 2009) و(الخضراوي، 2014) هذا فيما يتعلق بالحوادث المهنية، أما عن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فقد تمثلت في دراسات (بيكر وآخرون، 2002) و(جينيريز وآخرون، 2005) و(جبر، 2012) و(عبادو، 2013)، في حين اتجهت الدراسة الحالية إلى بحث العلاقة التي لم تورد - حسب علمنا - دراسة رابطة بين متغيري العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحوادث المهنية.

من حيث المنهج المتبع فقد تبين أن كل الدراسات السابقة إتبعته المنهج الوصفي وهذا ما يتطابق والمنهج المتبع في الدراسة الحالية.

من حيث الأدوات فقد استخدمت أغلب الدراسات المتعلقة بحوادث العمل استبيانات تم تصميمها انطلاقاً من دراسات سابقة ومنها (لوسي، 1997) و(موري وبنامي، 2006) و(صلحاي، 2008) و(حدبي، 2009) و(الخضراوي، 2014)، في حين استخدم البعض مقاييس مقننة كدراسة (الجندي، 1976) التي طبقت اختبار كاتل لسعات الشخصية، ودراسة (الكاشف، 1982) الذي استخدم اختبار برنورنر لقياس سمات الشخصية واختبار التوافق، في حين أن الدراسات المتعلقة بالعوامل الكبرى للشخصية قد استخدمت مقياس كوستا و ماكري للعوامل إلى جانب صياغة عبارات استبيان انطلاقاً من دراسات سابقة، عدى دراسة (بيكر، 2002)

والتي استخدم فيها الباحث غلى جانب مقياس العوامل الكبرى للشخصي إعداد (1997 HENBRIKS)

.MASLACH BURNONT INVERTORY مقياس الاحتراق الوظيفي

من حيث العينة معظم الدراسات ركزت على عينات في المؤسسات الاقتصادية في تطبيقها، في حين البعض

طبق على عينات في المجال التربوي (جبر، 2012)، وهناك في المجال الاستشفائي (جينيريز وآخرون، 2005)

و(بيكر وآخرون، 2002).

من حيث النتائج توصلت معظم الدراسات إلى أن ارتفاع مستوى العصائية هو الأكثر تسببا في وقوع

الحوادث المهنية، فيما أن عنصر يقظة الضمير والانبساطية هما الأقل تسببا في الحوادث وهو ما ظهر في دراسة

(عبادة، 2013) و(بيكر، 2002) و(الكاشف، 1982) و(جندي، 1976) و(جبر، 2012) وهذه الأخيرة

اعتمادا على الحالة الاجتماعية، في حين توصلت بعض الدراسات إلى وجود فروق باختلاف السن والخبرة كدراسة

(موري وبينامي، 2006) و(لوسي، 1997)، ومن هذا يمكننا الاستفادة من هذه النتائج في تفسير ومناقشة نتائج

الدراسة الحالية.

يعد مفهوم الشخصيات من أكثر المفاهيم تعقيداً في علم النفس باعتباره تفاعل جميع الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية للعقل، ولذلك نرى تعدد الآراء في معالجتها ودراستها من حيث طبيعتها، خصائصها، مكوناتها وديناميكيته.

هذا في ظل نظريات متعددة كثيراً ما تكون متباينة ومتصارعة ولكن الهدف المشترك بينها هو التنبؤ بما سيكون عليه سلوك الفرد في موقف معين، مع ضبط السلوك والتحكم فيه.

يقول مورفي «Morvy» إذا رغب عالم النفس في أن يرى جميع العلاقات والروابط الداخلية داخل الكائن الحي دفعة واحدة، وكذلك يشكل القوانين التي تحكم هذه العلاقات فلا بد أن يهتم ويعنى بسيكولوجيا الشخصية لكي يدرس العلاقات (العبيدي، 20:2011).

وربما نلاحظ أن معظم الدراسات الحديثة في الشخصية تتجه إلى تيار السمات والعوامل باعتباره أكثر عملية، إلا أن الاختلاف بقي قائم حول عدد العوامل، فقد بلغ عند "كاتل" ستة عشر عاملاً وعند "أيزنك" ثلاثة ابعاد، بينما نموذج "جولديبرج" و "كوستا وماكري" خمسة عوامل فقط وهو الترميز المعمول به في هذه الدراسة (جبر، 10:2012).

وستتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الشخصية، محدداتها، تيار السمات والعوامل، نظرية التحليل العاملي في تغير الشخصية، و تُفصل في النموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية وبعض مقاييسه وسنقوم في الأخير بجملة الفصل إن شاء الله.

1- تعريف الشخصية:

كلمة الشخصية عموماً مفهوم شائع الاستخدام لدى العامة قبل المختصين وعادة ما تندرج تحت أقوى الانطباعات التي يؤثر بها الفرد على الآخرين كأن نقول شخصية عدوانية، شخصية قلقة، شخصية مستكينة، شخصية جذابة وهكذا.

1-1- التعريف اللغوي:

الأصل اللغوي لمصطلح الشخصية في اللغة العربية مشتقة من كلمة شخص (ش-خ-ص) والشخص كل جسم له ارتفاع وظهور، والمراد إثبات الذات، فأستعير لها لفظ الشخص (جبر, 2012:10).

أما الأصل اللاتيني لها فهي كلمة *personne* والتي اشتقت منها مصطلحي (*personality*) (*personnalité*) في اللغتين الإنجليزية والفرنسية وتعني القناع الذي يلبسه الممثل في العصور القديمة حين يقوم بتمثيل دور أو حين كان يريد الظهور بمظهر معين أمام الناس فيما يتعلق بما يريد ان يقوله أو يفعله (جبر, 2012:10).

1-2- تعريف الشخصية لدى علماء النفس :**تعريف واطسون 1930:**

الشخصية هي مجموع الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية لسلوك لفترة كافية بقدر الامكان، ذلك لكي تعطي معلومات موثوقاً بها، (جبر, 2012:11).

تعريف جوردن ألبورت 1937:

الشخصية هي التنظيم الدينامي الداخلي لتلك الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طابعه الخاص من توافق لبئته، وفي سنة 1961 استبدل ألبورت نصاً أحدث لتعريف الشخصية للفرد التي تحدد خصائصه سلوكه وفكره، (العبيدي, 2011:25).

تعريف مورتن برينس 1939:

الشخصية هي الكمية الكلية من الاستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة، وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة، (جير, 2012:11).

تعريف رايمند كاتل 1950:

الشخصية هي ما يمكن من التنبؤ "التوقع" بما سيفعله الشخص عندما يفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين ويضيف أن الشخصية تختص بكل سلوك يصدر عن الفرد سواء كان ظاهرياً أو خفياً (العبيدي, 2011:26).

تعريف جيلفورد 1959:

شخصية الفرد هي ذلك النموذج الفريد التي تتكون منه السمات ويذكر ان اسس تعريفه تعتمد على مسلمة او فرد يبدو ان الجميع يوافقون عليه وتصدق حتى على التوائم المتماثلة و تسود في كل شخصية فريدة و يركز هذا التعريف على مبدأ الفروق الفريدة و على مفهوم السمة (العبيدي, 2011:26).

تعريف ايزنك 1960:

الشخصية هي ذلك التنظيم الثابت المستمر نسبياً لأخلاق الشخص ومزاجه وعقله وجسده، وهذا التنظيم هو الذي يحدد تكيف الفرد من محيطه (جبر, 2012:11).

تعريف فيرنون 1975:

ذكر أن الشخصية هي أن كل ما يتضمن من العواطف في المواقف والقصد الآليات اللاواعية حيث ابعده عن الشخصية السمات الذهنية والبدنية كالذكاء المهارات الحركية و يستعمل أحياناً المصطلح العاطفي.

ويعيد هذا التمييز بين الشخصية والمتغيرات العقلية والبدنية بالرغم من أن هذه المتغيرات الثلاثة "الشخصية العقلية - البدنية" يتأثر الواحد بالآخر إلى حد يجعل الإنسان العادي يضمن أن هذا التمييز ينسجم مع وجهة نظر علماء النفس ولعل أفضل التعريفات والتي نراها ملائمة لما قاله كل من "أرنولد سيكلي - إيزنك" إن الشخصية هي تنظيم ثابت نسبياً للنزعات التحفيزية للشخص وتنشأ من التفاعل بين الحوافز البيولوجية والبيئة الاجتماعية ويشير المصطلح بصورة رئيسة إلى السمات والأحاسيس للمواقف والعقد الآلية واللاواعية "الشعور والاهتمامات وبذلك تخلصوا من إدخال القدرات العقلية والصفات الجسدية من تعريف الشخصية (العبيدي, 2011:27).

تعريف ريتشارد لازاروس 1984:

يرى أن الشخصية هي مجموعة التراكيب والعمليات السيكولوجية الثابتة التي تنظم الخبرة الإنسانية وتشكل أفعال الفرد واستجاباته للبيئة التي يعيش فيها (جبر, 2012:11).

تعريف محمد محمد عويضة :

الشخصية هي التنظيم الذي بدرجة من الثبات والاستمرار لخلق الفرد ومزاجه وعقله وجسمه، والذي يحدد توافقه المميز للبيئة التي يعيش فيها، (عويضة، 1996:8).

ونلاحظ من خلال التعاريف أن كل تعريف ركز على جانب معين من الشخصية فمنهم من ركز على الجانب الخارجي، ومنهم من ركز على التكوين الداخلي، والكل يجمع على أنها بناء فرضي ديناميكي متسق وثابت نسبياً، بمعنى أنها تجريد يشير الى الحالة الداخلية للفرد وتتضمن طفولته، خبراته، مكوناته البيولوجية والطرق التي انتظمت بها خبرته المعقدة وفق جهازه النفسي والذي يجعله يشبه كل الناس في جوانب ويشبه بعض الناس في جوانب ويختلف عن كل الناس في جوانب اخرى.

2- محددات الشخصية:

الشخصية هي نتاج لعدة عوامل لعل من أبرزها خبرات الفرد الشخصية المتعلقة بالعوامل البيولوجية الوراثية وغير الوراثية، وكذا الخبرات المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية كل هذا يساعد بشكل أو بآخر في تكوين شخصية الفرد وصبغها بطابع خاص بها.

وعلى هذا الاساس يجب أن ينظر للشخصية في ضوء أربعة محددات وما بينها من تفاعلات، وهذه المحددات الأربعة هي المحددات التكوينية، محددات عضوية الجماعة، ومحددات الدور الذي يقوم به الفرد ومحددات الموقف (جبر، 2012: 12).

2-1 العوامل أو المحددات البيولوجية (التكوينية): وهي تمثل مجموع القدرات والاستعدادات والصفات

العقلية والجسمية، التي يولد الفرد مزودا بها والتي يتشابه جميع أفراد النوع فيها، وتتمثل بعض تلك الصفات

والمكونات في استعداد الفرد الطبيعي للاستجابة للمثيرات الداخلية والخارجية التي تعتمد بدورها اعتمادا كبيرا على سلامة الجهاز العصبي وأجهزة الحس لديه، وعلى سماته المزاجية ودوافعه، وعلى قدرته على التوافق مع البيئة (جبر، 2012: 12).

هذا ما ينعكس على سلامة وسواء خبرات الفرد الشخصية وبالتالي على تكوين وتنمية شخصيته.

2-2 العوامل المتعلقة بعضوية الجماعة: الشخصية ليست شيئا ثابتا لا يقبل التغيير منذ الولادة فمن

الخصائص الأساسية للإنسان قدرته على التغيير نتيجة ما يمر به من خبرات وتعلم، وإذا كان سلوك الحيوان يتحدد إلى درجة كبيرة بغرائزه، حيث لا نحتاج إلى معرفة الشيء الكثير عن تاريخ حياة الحيوان من أجل التنبؤ بسلوكه فإن الأمر يختلف بالنسبة للإنسان، حيث نحتاج إلى معرفة تفصيلية عن خبرات الفرد الماضية وبيئته وثقافته التي نشأ فيها من أجل الحكم على سلوكه ونمو شخصيته (غنيم، 1972: 105).

فالشخصية الإنسانية هي تنظيم الفرد لأفكاره وأعماله واتجاهاته في العمل في ضوء المعايير الاجتماعية والإطار الثقافي الذي يعيش فيه.

3-2 محددات الدور: إن الدور الذي يؤديه الفرد في الحياة إنما يشير إلى كل من الفرد والمحيط الاجتماعي الذي

يوجد فيه، فالدور هو ما يتوقعه المجتمع من الفرد الذي يحتل مركزا معيناً داخل الجماعة، يحدد كل مجتمع الأدوار الاجتماعية التي يتوقع من أفرادها القيام بها في حياتهم العادية، و تختلف هذه الأدوار باختلاف الثقافات التي يحيون فيها، ويعطي بعض العلماء لمفهوم الدور مكان الصدارة في النظرية الشخصية فيرى البعض أن نظرية الشخصية تتألف من الأدوار الاجتماعية المختلفة المتتابعة أو المتأنية التي يؤديها من ميلاده حتى وفاته (جبر، 2012: 12).

فدور الفرد يتحدد وفق ما يتعرض له الفرد من خبرات في حياته كمركزه في الأسرة أو تعرضه لحادثة أو مرض شديد أو وفاة أحد الوالدين أو كلاهما، وجوده مع زوجة أب أو زوج أم، أو إقامة الأسرة في جو سيء أو نوع المدرسة التي يتردد عليها ... الخ (راجع، 2009: 408).

4-2 محددات الموقف: المحدد الرابع من محددات الشخصية على نحو ما وضعها كلا كيهون وموري وشنيدر ، هو محدد الموقف وما أكثر المواقف التي يمر بها الفرد في حياته، وما أكثرها تأثيرا في شخصيته، فالموقف الذي يوجد فيه الفرد يلعب دورا هاما في سلوكه، فقد يكون الفرد قائدا في موقف أو تابعا في موقف آخر رغم توفر الشروط القيادية لديه في كلتا الحالتين (جبر، 2012: 13).

وتلخيصا لمحددات الشخصية يمكن أن نوجزها في الاستعداد الفطري البيولوجي الذي يولد به الفرد لاسيما ذكائه بحيث يحدد له طريقة التعامل مع ما توفره له الحياة من خبرات سارة أو مؤلمة بحيث يحدث تفاعل خاص بين الجانب البيولوجي، الاجتماعي، الثقافي والطبيعي (الجغرافي) لينتج في الأخير الشخصية الخاصة بالفرد.

3- تيار السمات:

تعددت وجهات النظر التي تبحث في سيكولوجيا الشخصية، وذلك بتعدد المدارس والاتجاهات النفسية التي ينتمي إليها المنظرون، فقد اقترح جالينوس منذ القرن الثاني قبل الميلاد نظرية تنميطية للشخصية بناء على اختلاف توزيع أخلاط البدن وسوائله، تلك الأخلاط سبق أن ذكرها أبوقراط اليوناني في القرن الخامس قبل الميلاد (عويضة، 1996: 10).

ومن أهم النظريات الحديثة التي ساهمت بطريقة عملية في قياس الشخصية هي نظرية أو تيار السمات، بحيث تعد نظرية السمات من النظريات البسيطة والمفهومة لدى العامة بسبب اتصالتها المباشر بحياة الناس اليومية من خلال الأوصاف التي يطلقونها على بعضهم البعض من البخل، الشجاعة.

الثرثرة... الخ، إذ نقول أن لكل فرد مميزات (سمات) شخصية ثابتة فيه تميزه عن الآخرين لاختلافه عنهم بهذه السمات (غباري وأبوشعيرة، 2010: 119).

ويعرف كاتل السمة بأنها مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي تربطها نوع من الوحدة تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بنفس الطريقة في معظم الأحوال، والسمة عنده كذلك "جانب ثابت نسبياً من خصائص الشخصية، وهي بعد عاملي يستخرج بواسطة التحليل العاملي للاختبارات أي للفروق بين الأفراد، وهي عكس الحالة"، كما يعرف دريفير السمة بأنها خاصية فردية في الفكر والمشاعر أو العفل، وراثية أو مكتسبة (الميلادي، 2006: 35).

وتعتمد نظريات السمات على فكرة ثبات الشخصية، فالشخص الواحد يسلك سلوكاً متشابهاً في المواقف المتشابهة، وكذلك تعتمد النظرية على اختلاف الأفراد فيما يملكون من سمات، فنحن جميعان نغضب في المواقف التي تثير الغضب، ولكن كل منا يختلف عن الآخر في درجة الغضب وفي طريقة التعبير عنه (جبر، 2012: 13).

ويجمع علماء هذه النظرية على أن السمة هي الوحدة الرئيسية للشخصية، وهم يعرفونها بأنها استعداد مسبق أو ميل محدد للاستجابة، ومن هذا المنطلق راحوا يبحثون عن شبكة السمات التي تتكون منها الشخصية، فقد وضع ألبورت وأودبرت عام 1936 قائمة تتضمن 4541 كلمة تستعمل في اللغة الإنجليزية لوصف الشخصية، ورصد بيرت السمات الجسمية والنفسية والاجتماعية ووجد أن السمات الجسمية تصف حالة الجسم ونواحي القدرة أو العجز فيه وأن السمات النفسية تدل على الجوانب المعرفية والمزاجية، الموروثة والمكتسبة (غبار وأبوشعيرة: 119).

فالسمات المعرفية الموروثة تشمل الذكاء والاستعدادات الخاصة، والسمات المعرفية المكتسبة تتضمن المهارات الخاصة، والسمات المزاجية المكتسبة تجسد الاتجاهات والميول والعادات، أما السمات الاجتماعية فتتناول الوضع

الاقتصادي للأسرة، والظروف المنزلية الطبيعية، والعلاقات الأسرية، ونوع العمل وأساليب قضاء أوقات الفراغ (غباري وأبو شعيرة، 2010: 120).

وقد وضع ألبورت معايير ثمانية لتحديد السممة هي:

أ- السممة أكثر من وجود إسمي، أي أنها عادات على مستوى أكثر تعقيدا.

ب- السممة أكثر عمومية من عادة (عادتان أو أكثر منتظمتان وتتناسقان معاً لتكوين سممة).

ت- السممة ديناميكية بمعنى أنها تقوم بدور دافعي في كل سلوك.

ث- إن وجود السممة يمكن أن يتحدد تجريبياً أو إحصائياً (وهذا ما يتضح من الاستجابات المتكررة للفرد في المواقف المختلفة أو في المعالجة الإحصائية على نحو ما نجده في الدراسات المعملية عند إيزنك و كائل وغيرهما).

ج- السمات ليست مستقلة بعضها عن بعض ولكنها عادة ترتبط فيما بينها ارتباطاً موجباً.

ح- أن السممة الشخصية -إذا نظر إليها سيكولوجياً- قد لا تكون لها نفس الدلالة الخلقية للسممة (فهي قد تتفق أو لا تتفق والمفهوم الاجتماعي المتعارف عليه لهذه السممة).

خ- أن الأفعال والعادات غير المتسقة مع سممة ما، ليست دليلاً على عدم وجود السممة (فقد تظهر سمات متناقضة أحياناً لدى الفرد على نحو ما نجده في سمتي النظافة والإهمال).

د- أن السممة ما قد ينظر إليها إما في ضوء الشخصية التي تحتويها أو في ضوء توزيعها بالنسبة للمجموع العام من الناس (أي أن السمات إما أن تكون فريدة أو ما سماها ألبورت باسم الاستعدادات الشخصية أو قد تكون عامة ومشاركة بين الناس) (غنيم، 2008: 277).

4- نظرية التحليل العاملي في تفسير الشخصية: تستمد هذه الحركة جذورها من الاعتقاد بان ميولات

الإنسان السلوكية يمكن تصنيفها على أنها سماد أو عوامل يمكن قياسها باستخدام الاختبارات والحكم عليها

باستخدام التحليل العاملي (عويضة، 24:1996)

والتحليل العاملي منهج إحصائي نشأ في كنف علم النفس، حيث كانت البدايات الأولى على يد الرواد

الأوائل لعلم النفس من أمثال سيبيرمان Spearman، جالتون Galton، بيرسون Pearson، هوتنج

Hoting، وطومسون Tomson، وجيلفورد alexonder، وبيرت bart c، وثورنديك

...thornedike

ثم انتقل إلى التطبيقات العملية والعلمية في شتى فروع المعرفة، وينظر الباحثون إلى طريقة التحليل العاملي

على أنها وسيلة للتبسيط العلمي، فهو يحول عدد كبير من الأوصاف والسمات المعقدة المترابطة إلى عدد قليل من

العوامل (جبر، 2012: 14).

ويستهدف منهج التحليل العاملي معرفة انواع السلوك التي تترابط مع غيرها، بحيث يمكن تحديد العوامل

المسؤولة عن السلوك، فيذكر البهي السيد (2006: 492) أن التحليل العاملي يهدف إلى الكشف عن العوامل

المشتركة التي تؤثر في عدد من الظواهر المختلفة، وينتهي إلى تلخيص المظاهر المتعددة التي يحللها إلى عدد قليل من

العوامل، فهو بهذا المعنى ينحو نحو الإيجاز العلمي الدقيق (جبر، 2012: 14).

ومفهوم العامل هو كما عرفه المليجي (2001: 43) بأنه التعبير الإحصائي الكمي عن إحدى

السمات الأساسية أو المكونات الأساسية للشخصية (جبر، 2012: 14).

ومن أهم النظريات التي اعتمدت التحليل العاملي كأسلوب إحصائي في اختزال السمات المتعددة

هي نظرية ايزنك ونظرية كاتل ونموذج العوامل الخمسة الكبرى.

5- نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

مرت نظرية العوامل الخمسة بتاريخ طويل بدأت بطريقة تحليل السمات عن طريقة المعاجم اللغوية

على يد البورت وأودبرت في الثلاثينيات من القرن الماضي، بحيث قاما بجمع قائمتهم الأولية بما

يقارب (18000) مصطلح معجمي من قاموس وبستر الدولي غير المختصر (الطبعة الثانية) ثم قاما

بتقسيم هذه الصفات إلى أربع قوائم حيث اشتملت القائمة الأولى على (4504) سمات الشخصية

الأساسية، الثانية شملت (4541) مصطلح يختص بالحالات والامزجة المؤقتة، و تشتمل القائمة

الثالثة على (5226) مصطلح تختص بالتقييمات الاجتماعية، بينما يتكون القسم الرابع من (3682)

مصطلح من الأوصاف التي يصعب فرزها ضمن الاقسام الثلاثة الأولى و يعتقد البورت وأدوربرت أن

القائمة الأولى هي فقط التي تمثل السمات الشخصية الحقيقية، ثم قام كاتل (1943) باستخدام

قائمة البورت وأدوربرت كنقطة بداية لنموذجه المتعدد الأبعاد للشخصية، ورأى أن حجم كاتل قائمة البورت

أدوربرت كان كبيرا جدا لا يصلح لأغراض البحث، فبدأ بتركيبه من (4500) مصطلح، وباستخدام كل من

الإجراءات التجريبية و الدلالية "معاني الكلمات" إضافة إلى استعراضاته الخاصة لأدب الشخصية،

فاختصر كاتل (4500) مصطلح إلى (35) متغيرا وبهذا ألغى كاتل 99% من المصطلحات، وباستخدام التحليل

العاملي تمكن من تشخيص (12) عاملا في الشخصية التي أصبحت جزءا من (16) عاملا التي خلص إليها

(جبر، 2012: 17).

ثم قدم فيسكي (1949) اقتراحا مفاده أن العوامل التي تقيس خصال الشخصية هي خمسة عوامل (

وليست ستة عشر عاملا كما توصل إليها كاتل، وأن الأساس النظري في تطور العوامل الخمسة الكبرى يعود إلى

استعمال أسلوب إحصائي خاص يعرف بالتحليل العاملي استُخدم كأداة رئيسية في نظريات الشخصية، مع اختلاف النظريات بشكل فردي إلا أنها جميعاً تتجمع في عائلة واحدة (غباري وأبو شعيرة، 2010: 131).

وباستعمال التحليل العاملي يمكن أن يكون من المفيد التفكير بجمع العوامل معاً كمجموعة واحدة من النظريات، فتوبس وكريستال (1961) ونورمان (1963) وإيزنك (1967) وكوستا وماكري (1992) هم الذين طوروا مؤخراً أساساً صلباً لجمع العوامل الخمسة الكبرى، وكما أثبت الكثير من الدراسات أن العوامل الخمسة الكبرى قد انبثقت و بمنتهى الثبات في تجمعات سكانية مختلفة.

ومن خلال التقدير الذاتي وتقدير المحكمين والتحليل العاملي، استطاع "جولد برج" عزل ما يقارب من ثلاثة عشر عاملاً، بحيث كان تشكيل الأبعاد الخمسة الأولى وترتيبها مطابقاً لما توصل له نورمان، فكل من الأبعاد الخمسة الكبرى أشبه ما يكون بوعاء يحتوي على مجموعة من الخصال التي تميل للحدوث معاً، أما تعاريف العوامل الخمسة الكبرى، فتمثل محاولة لوصف الخصال العنصر المشترك بين الخصال أو العوامل الثانوية.

وقد طور كل من (كوستا وماكاري) الخصال الأكثر شيوعاً، ويرى (كوستا و ماكاري) أنه من المفيد تبني الفرضية التي مفادها: أن نموذج العوامل الخمسة بالضرورة صحيح في تمثيلها لبنية الخصال، فإن كانت هذه النظرية صحيحة، وإن كان حقاً ما اكتشفناه من أبعاد الشخصية الأساسية فإنها تشكل نقطة إنعطاف لعلم نفس الشخصية (غباري وأبو شعيرة، 2010: 132).

فنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية، الانبساط، المقبولية، الانفتاح على الخبرة وبقظة الضمير) أصبح منذ التسعينيات نموذجاً نموذجي (Jean-pierre Rolland).

وقد لخص عبد الخالق والأنصاري (1996: 6-19) أسماء العوامل الخمسة الكبرى منذ اكتشافها وحتى عام

1989 كما في الجدول رقم (1) الآتي:

الجدول رقم (1) يوضح تاريخ مسميات العوامل الخمسة للشخصية

الباحث	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
فيسك 1949	منبسط	المسايرة	الرغبة الإنجاز	الضبط الانفعالي	العقل الباحث
كاتل 1957	الانبساط	الطيبة	الإتكالية	الاتزان الانفعالي	الثقافة الأم
تيوبس و كريستال 1961	الانبساط	الطيبة	الاتكالية	الاتزان الانفعالي	الثقافة الأم
نورمان 1963	الاندماج التفاعلي	الطيبة	يقظة الضمير	الاتزان الانفعالي	الثقافة الرقيقة
برورجاتا 1964	الانبساط الاجتماعي	المحبة	الاهتمام بالعمل	الانفعالية	الذكاء
كوستا وماكري 1985	الانبساط	الطيبة	يقظة الضمير	العصائية	التفتح
كونلي 1985	التوكيدية	الطيبة	ضبط الدوافع	العصائية	الاهتمامات
لورا 1986	الاستبشار	مستوى التطبيع الاجتماعي	التحكم الذاتي	الاتزان الانفعالي	الاستقلال
هوجان 1986	الاجتماعية والطموح	الملائمة	الاندفاعية	التوافق	الذكاء
ديجان 1988	الانبساط	المطاوعة /الصدقاة	الرغبة الانتاج	العصائية	الذكاء الفطنة
ديراد 1988	الاستبشار	الطيبة	يقظة الضمير	عدم الاتزان الانفعالي	الثقافة الراقية

بيبودي، جولدينبرج	الانبساط	المحبة	العمل	الوجدان	الذكاء
بوتيون، باص 1989	التكيف الاجتماعي	طيب/متزن	ذو ضمير يقظ	مسيطر	ذكي و مثقف

(جبر، 2012: 19)

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أداة مفيدة في مجال تقييم الشخصية والتنبؤ بها ولا

يزال الباحثين بمجموعة من الصيغ المعينة على تقويم أهمية ودلالة الشخصية لأي متغير نفسي، كما يعد منبئا

بمخرجات شديدة التنوع ومن ثم فهو مفيد في فهم ظاهرة ما في ثقافة ما وبالتالي يمكن من خلاله توفير لغة مشتركة

حقيقية لتناول ظاهرة الشخصية (علوان، 2016: 484).

وقد اهتم هذا النموذج بوصف الشخصية وتعريفها وتحديد مصادر الفروق الفردية ولقد طبق وأعطى نتائج

عالية من الثبات في عدد من الثقافات كما تألف هذا النموذج الهرمي من 5 عوامل رئيسية هي:

العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، الطيبة، الانفتاح على الخبرة، وكل عامل يتضمن ستة عوامل فرعية وهذه

العوامل تفسر نسبة كبيرة من التباين في مجال الشخصية (علوان، 2016: 484).

وفيما يلي وصف تفصيلي لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى:

5-1- العصابية:

وهي بنية أولية وليست مجرد جملة من الأعراض مشتقة من استشارة الجهاز العصبي المستقل، وسلوك العصابي

ليس واضحا كالانبساطي كما أنها عامل ثنائي القطب يقابل بين مظاهر حسن التوافق والنضج أو الثبات الانفعالي

وبين اختلال هذا التوافق والعصابية ليست العصاب بل الاستعداد للإصابة به عند توفر شروط الإنعصاب، أي

عندما يتعرض الإنسان لضغوط ومواقف حياتية عصبية، فلأفراد الذين يقعون عند طرف بعد العصابية يميلون

للتعرض للقلق، ويسهل استثارتهم، ويحتمل أن يشكوا من، الصداع والارق وفقدان الشهية وبصفة عامة يكون لديهم ردود أفعال انفعالية مفرطة (علوان، 2016: 485).

ويعرف تير العصابية بأن صاحبها شخص يتصف بالقصور في سلوكه العام ولكن لا يكون معادي. للمجتمع حيث يتميز بالغيرة وحب الذات والتناقض الوجداني (مصطفى وبتو: 2005).

ولعامل العصابية ستة أوجه حددها كوستا وماكري 1992 موضحة في الجدول رقم (2) التالي:

جدول رقم (2) يوضح الأوجه الستة لعامل العصابية

الأوجه الستة لعامل العصابية	مرن (قابل للتكيف) (N-)	متوسط (معتدل) (N)	منفعل (H+)
القلق	مسترخ: هادئ	قلق / هادئ	قلق: غير مرتاح
الغضب والعدائية	متماسك: بطيء	شيء من الغضب	سريع الشعور بالغضب
الاكتئاب وتثبيط العزيمة	يفقد عزيمته ببطء	يحزن أحياناً	يفقد عزيمته بسرعة
لوم الذات	يصعب إحراجه	يخرج أحياناً	يسهل إحراجه
الاندفاع و التهور	يقاوم الإحراج والإثارة	يستسلم أحياناً	يسهل استثارته
الانعصاب والقابلية للانحراج	يعالج الضغوط بسهولة	بعض الضغوط	صعوبة التكيف وعدم القدرة على تحمل الضغوط

(علوان، 2016: 485).

5-2-الانبساط:

يعرف الجسماني (1995) الانبساطي بأنه شخص يقبل على حقائق الحياة من غير ضجر وتبرم وأن عقل منفتح وأنه يرمي إلى الابتكار وذو سلوك مبني على أساس أحاسيسه الداخلية ويعتمد في توجيه سلوكه على الأحاسيس النفسية أكثر من اعتماده على الفكر والمنطق (مصطفى وبتو 2005).

كما يشير هوارد 1995 إلى أن الانبساطي يميل إلى ممارسة المزيد من القيادة والتمتع بمزيد من النشاط البدني واللفظي والألفة والرغبة في المشاركة الاجتماعية، وهذه الصورة الانبساطية تمثل الأساس للأدوار الاجتماعية المتمثلة في المبيعات، السياسة، الفنون، والعلوم الاجتماعية (جبر، 2012: 21).

ومن الطرف الآخر من البعد يميل الشخص الانطوائي إلى الاستقلالية، التحفظ، ويشعر بالراحة مع الوحدة، وذلك مقارنة مع معظم الأشخاص الآخرين.

هذه الصورة الانطوائية تمثل الأساس لبعض الأدوار الاجتماعية مثل الكتاب وعلماء الطبيعة.

وبين هذين الطرفين (الانبساطي / الانطوائي) يوجد عدد كبير من متكافئ الانبساط والانطواء القادرين على التحرك بسهولة بين حالات الانفتاح الاجتماعي، والعمل في عزلة تامة (عطوان، 1992: 487).

وكذلك حدد كوستا وماكري 1992 لعامل الانبساط ستة اوجه سنوضحها في الجدول رقم (3) التالي:

جدول رقم (3) يوضح الأوجه الستة لعامل الانبساط.

الاجه الستة لعامل الانبساط	انطوائي (E-)	متكافئ (E)	انبساطي (E+)
الانبساط			
الدفء	متحفظ، رسمي	يقظ / منته	محبوب، ألوف، حميم

الزعة الاجتماعية	نادرا ما يبحث أصحاب	الوحدة/الاختلاط	اجتماعي، يجب وجود أصحاب
الحزم والتأكد	يظل في المؤخرة	في المقدمة	في القيادة، حازم، يتحدث بجرأة، يقدم أفكار
النشاط	متأن	بين التاني والنشاط	نشط
البحث عن الاثارة	قليل الحاجة إلى المثيرات	يحتاج أحيانا للمثيرات	يتوق للإثارة
الانفعالات الايجابية	أقل حيوية	متوسط الحيوية و الم	مرح، متفائل

(علوان، 2016: 487)

3-5- الطيبة:

بحسب هوجمان 1983 فإن الطيبة أو المقبولية تجعل الفرد قادرا على مواجهة مشاكل وضغوط الحياة

العامه، وتعكس هذه السمة الفروق الفردية في الاهتمام العام لتحقيق الوثام الاجتماعي (جير، 2012: 21).

وتركز الطيبة على سمات الدفاء والتسامح وترتبط بالأهداف الإيجابية في الحياة كما ترتبط بالإيثار والرضا

عن الحياة، وأهم سماتها أيضا كريم، ودود، متسامح، نافع أو مفيد.

ويعرف عامل الطيبة بأنه الثقة والمساعدة في مقابل الشك وعدم التعاون، وتقيس الطيبة توافق الناس مع

الآخرين أو قدرتهم على موافقة الآخرين (علوان، 2016: 488).

وبحسب هوارد 1995 فإن الطيبة تنقسم إلى المستويات التالية: يأتي في أحد طرفي البعد الوداعة،

الشخصية المتكيفة، التي تميل إلى إخضاع حاجاتها الشخصية إلى حاجات الجماعة وقبول النماذج المعيارية للجماعة

أكثر من الإصرار على نماذجها المعيارية الشخصية، ويصبح في المستويات العليا من هذا العامل شخص تابع وفاقدا للإحساس بالذات، وتعد صورة الشخص الأكثر وداعة الأساس لأدوار الاجتماعية مهمة مثل التدريس والخدمة الاجتماعية وعلم النفس، وعلى الطرف الآخر من البعد يوجد الشخص المتحدي، الذي يكون أكثر تركيزا على معايير واحتياجاته الخاصة، وعلى حساب معايير الجماعة، ويصبح في الحالات القصوى نرجسيا، أنانيا، وكثير الشك (جبر، 2012: 22).

وتوجد ستة أوجه للطيبة مستخلصة من نموذج كوستا وماكري 1992 نوجزها في الجدول رقم (4) التالي:

الجدول رقم (4) يوضح الأوجه الستة لعامل المقبولية أو الطيبة

الأوجه الستة لع الطيبة	المتحدي (A-)	المفاوض (A)	المتكيف (A+)
الثقة	متشائم، شكاك	حذر	يرى أن الآخرين أمناء وذوي أهداف
الإيثار	تردد في المشاركة	يرغب في مسا الآخرين	مستعد على الدوام ل مساعدة الآخرين
الإذعان والخضوع	منافس، عدواني	يمكن التقرب إليه	يدعن للصراع
التواضع	يشعر بالتميز على الآخرين، متعالي	متكافئ	متواضع، يبعد نفسه عن الاضواء
معتدل الرأي	عنيد، عقلائي	مستجيب	مرن، متعاطف، يدافع عن حقوق الآخرين،

سهل الانقياد			
مستقيم، صريح	لبق	حذر، يجنح للحقير	الاستقامة

(علوان، 2016: 488)

4-5- يقظة الضمير:

هي قدرة الفرد على القيام بوظائف عقلية، ويتميز أصحابها بأنهم يدركون حالتهم النفسية في أثناء معاشتهم وهم شخصيات استقلالية واثقة من إمكانياتها وينظرون للحياة نظرة إيجابية (مصطفى وبتو: 2005).

ويتضمن عامل يقظة الضمير الفروق الفردية في التخطيط والتنظيم وتنفيذ المهام وتبات الأداء، وهي عبارة عن ملامح مشتركة تشمل مستويات عالية من التفكير، مع التحكم في الانفعالات، و تشير هذه السمة إلى تميز الفرد بقوة الإرادة والكفاح والسعي نحو الإنجاز وضبط الذات، والالتزام بالواجبات والإحساس بالمسؤولية، كما يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق الاهداف.

وفي المقابل يشير التفاني المنخفض إلى الشخص الذي يتابع عدد كبيراً من الأهداف، ويظهر قدراً من التلقائية و السهو و عدم التركيز، والتدني من الإنتاج إلى البحث (جبر، 2012: 22).

ويمثل عامل يقظة الضمير المورد الرئيسي في المواقف التي يشكل فيها الإنجاز قيمة هامة، كمواقف التعلم والتعليم والعمل، كما يمثل الدافع لإنجاز عمل ما، وأن لعامل يقظة الضمير ستة أوجه حددها كوستا وماكري 1992 كما يوضحها الجدول رقم (5) التالي:

جدول رقم(5) يوضح الأوجه الستة لعامل يقظة الضمير.

الأوجه الستة لعامل	مرن (C-)	متوازن (C)	اهتمام مركز (C+)
--------------------	----------	------------	------------------

			يقظة الضمير
يشعر بأنه قادر وفعال وكفاء	مستعد	غالبا ما يشعر بعدم الاستعداد	الاقتدار والكفاءة
منظم، أنيق، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة	شبه منظم	غير منظم، غير منهجي	النظام
محموم بضميره، موثوق	يغطي الأولويات	غير مكترث بالالتزامات والواجبات	الالتزام بالواجب
يسعى لتحقيق النجاح، مكافح طموح	جاد لتحقيق النجاح	حاجته قليلة للتحصيل والإنجاز	الاهتمام بالتحصيل والإنجاز
يركز على إنجاز المهام واستكمالها	مزيج من العمل واللعب	غير مكترث	انضباط الذات
التفكير المتأني قبل البدء بالعمل	تفكير جاد	سهو، عدم تركيز، تسرع	الاحتراس والتبصر

(علوان، 2016: 90)

5-5- الانفتاح على الخبرة:

يرى البعض أن الانفتاح على الخبرة مرتبط بالحاجة للفهم خاصتنا عند موراي، وبمراجعة التراث السيكلوجي

يلاحظ أن مفهوم الانفتاح على الخبرة يرتبط بمفهوم الدافع المعرفي بينما رأى آخرون أن الانفتاح على الخبرة مرتبط

بمفهوم الحاجة إلى المعرفة في العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة عوامل الشخصية الكبرى يجد ان الانفتاح على الخبرة يتضح في الخيال والحساسية الجمالية، والمرونة السلوكية والاتجاهات الحديثة غير التقليدية والأفكار الجديدة و الحدس، التحدي والاصالة والإتقان والبراعة وتوقد الذهن وسرعة البديهة والتلهف على التغيير والتسامح مع الغموض (علوان، 2016: 419).

وسمة الانفتاح على الخبرة تشير إلى الفضول وحب الاستطلاع على العالم الداخلي والخارجي على حد سواء، ويكون صاحبها غني بالخبرات وله رغبة بالتفكير في أشياء غير مألوفة وقيم خارجة عن المؤلف، كما أنها سمة تشير إلى كيفية رغبة الناس في خلق حالة من التوافق بين أفكارهم وفعاليتهم مع الافكار والمواقف الجديدة (مصطفى وبتو: 2005).

كما يشمل عامل الانفتاح على الخبرة انفتاح الفرد للتعليم، ونتيجة لذلك يرى البعض أن هذا المصطلح يجب أن يطلق عليه الذكاء (علوان، 2016: 491).

وحدد كوسا وماكري 1992 ستة أوجه لعامل الانفتاح على الخبرة موضح في الجدول رقم (6) التالي:

جدول رقم (6) يوضح الالوجه الستة لعامل الانفتاح على الخبرة.

الرائد /المستكشف (+O)	معتدل (O)	متحفظ (-O)	الالوجه الستة لعامل الانفتاح الخبرة
أحلام اليقظة، طموحات غريبة، بدافع توفير بيئة مناسبة لخيالاته، تصورات كثيرة يعتقد تساعده على	خيالي أحياناً	يركز على الزمان والمكان الحاليين	الخيال

البقاء والاستمتاع بالحياة			
يجب للفنون والأدب، محب للجمال	متوسط الاهتمام بالفنون	لا يهتم بالفنون	جمالي
يهتم ويقيم كافة المشاعر والأحاسيس، متطرف في الانفعالات	يتقبل المشاعر	يتجاهل الأحاسيس	الشعور والأحاسيس
يجب التنوع والتجدد	يجمع بين المؤلف والتنوع	يجب المؤلف	الأفعال والتصرفات
اهتمام فكري واسع، الابتكار في الأفكار	متوسط الاهتمام	اهتمام فكري ضيق	الأفكار
إعادة النظر في القيم، والمناضلة من أجل ما يعتقد صحيحاً	معتدل	حازم/متحفظ، مساير	القيم

(علوان، 2016: 91)

6- مقاييس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

بدءً بـ Costa & Mccrae (1989) بقائمة الشخصية NEO PI-R تشمل عوامل العصائية،

الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، ثم أضافا عليها كلاً من عامل الطيبة وبقظة الضمير لتتطابق قائمة العوامل الخمسة

.The-neo-ffi

كما قاما أيضا بتطوير القائمة والتي اشتقت أساساً من قائمة "جولد برج" للصفات ثنائية القطب لتتشر القائمة باسم NEO-FFI-S في أصلها الانجليزي كوستا وماكري 1989، ثم صدرت الصياغة الثانية لنفس القائمة سنة 1992 (علوان، 2016: 492).

وأخذت هاته القائمة رواجاً عالمياً حيث حققت معدلات صدق وثبات عالية في مجتمعات مختلفة، كما أن العوامل الخمسة أثبتت وجودها ليس فقط عند الراشدين، وإنما أيضا عند الأطفال والمراهقين (Le et al., 2011: 263-264).

وهناك عدة مقاييس لقياس العوامل الخمسة الكبرى نذكر منها:

- مقياس العوامل الخمسة الكبرى (ABOC) من إعداد Hendriks ;Hofstee & De Raad.
- مقياس العوامل الخمسة الكبرى ل Barbara Nelli & Capara.
- قائمة الشخصية الهرمي للأطفال ل Mervielde & Fruity.
- مقياس مقابلة الهيكلية لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد Trull & widiger.
- التقويم غير الحرفي للشخصية للشخصية باستخدام Bounonen & Ashotn.
- القائمة العالمية للشخصية ل Schmit, kihm & Rbie.
- نموذج نورمان للعوامل الخمسة الكبرى (Norman, Big Five, 1963).
- مقياس بيجمان 1990، PACL Bigman.
- مقياس جون 1990، John.
- بيان العوامل الخمسة الكبرى BFI وضع المقياس كل من (John, Cattell & Donahoo) 1990.
- مقياس جولدبرج 1999 Interpersonal Adjective Scale, Big Five, IAS-BO.

• قائمة بيوشان (Buchanan,2001).

• استبيان سمات الشخصية لـ Tsaousis (علوان، 2016: 493).

بعد أن تناولنا من خلال الفصل بعض تعاريف الشخصية و محدداتها وكذا عرجنا حول تيار السمات والعوامل و نظرية التحليل العملي في تفسير الشخصية، مفصلين في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وبعض مقاييسها سنحاول أن نحوصل فصلنا هذا بأن الشخصية تبقى بنية افتراضية، لها من مميزات الكائن الحي من النمو، والتغذية ما يجعلها إن نبتت في بيئة صالحة تصل إلى أسمى وأرقى ميزاتها، ولها مما لأجهزة جسم الانسان من الحفاظ والصيانة والرياضة ما يجعلها أكثر صلابتا وفعالية، فقد قسم فرود الجهاز النفسي إلى "أنا" و "هو" و "أنا أعلى" وقسمه ربي العالمين إلى " نفس مطمئنة " و " نفس أمارة بسوء " و "نفس لوامة " وكلا التقسيمين أو كلا الجهازين هما جهازين افتراضيين نموهم قائم أساسا على الوجود (المحددات البيولوجية) ومن ثمة على البيئة وما توفره من خبرات.

وتبقى الملامح الأساسية للشخصية عالمية، ويختلف الافراد في طغيان ملمح عن آخر من الناحية الكمية عند الفرد، مما يجعلهم يتمايزون فيما بينهم، فمثلاً كل فرد لديه قدر من الانبساط إن كان مرتفع (منبسط) أو منخفض (انطوائي)، ولاكن من المستحيل أن تجد فردا لا يحمل هذا الملمح (corff ,2011M 263).

أما فيما يتعلق بقياس لشخصية و برغم مما توفره الاستخبارات الشخصية من دقة و موضوعية واختصار في الجهد والوقت وبرغم من الاختبارات الاسقاطية وغيرها من وسائل قياس الشخصية، إلا أننا نعتقد بأن المقابلة تبقى أفضل مقاييس الشخصية بما تقدمه من استشعار بين الجهازين النفسيين للفاحص والمفحوص وبما تقدمه من ملاحظة مباشرة للاستجابات المفحوص وردود أفعاله.

تعتبر ظاهرة الحوادث من أهم مشكلات الصناعة و أفدحها ثمنا، نظرا للتكاليف الباهظة والخسائر الكبيرة التي خلفتها على أكثر من صعيد، فضلا عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى أهمية موضوع حوادث العمل، كما سنعرض أهم التعاريف التي وضعها الباحثون والمشتغلون بميدان الأمن الصناعي لحوادث العمل، كما نوضح بعض المفاهيم المرتبطة بها، إضافة إلى تصنيف حوادث العمل و تحديد أسبابها وأهم التغيرات المرتبطة بحوادث العمل والنظريات المفسرة لها، ثم نعرض على آثار و نتائج حوادث العمل وتداعياتها الفردية والجماعية والتنظيمية.

1- أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث:

تكمن أهمية سيكولوجية حوادث العمل و الإصابات المهنية في الاعتبارات التالية:

➤ إن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة، و تزداد خطورتها تبعا لتطور وتعقد ظروف المجتمع.

➤ يشير المنظرون في هذا المجال إلى أن الحوادث من خصائص المجتمع الصناعي، ومن ثم فالحوادث واردة لا محالة. (schultz, 1990, p.301).

➤ إن هذه المسألة الصناعية الاجتماعية - في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة - بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كبلدان أفريقيا وآسيا وهذا تؤكد الإحصائيات الدولية.

➤ يضاف إلى ما تقدم أنه ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن حوادث العمل، وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل، إلى جانب النفقات المالية التي تضيع نتيجة تدريب عامل بديل أو نتيجتا كذلك لتعطل الآلات أو شراء أخرى بديلة عنها، ناهيك عن السمعة السيئة التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتيجة لوقوع هذه الحوادث.

إن هذه الاعتبارات وغيرها كثيرة يمكن أن تبرز أهمية دراسة الحوادث و تبين أسباب اهتمام الباحثين وعلماء النفس العمل والتنظيم بها. (فرج عبد القادر طه، 1992: 195).

2- مفهوم حوادث العمل:

إن استراتيجية علاج هذه المشكلة و دراستها يتطلب أولا توضيح معنى ودلالة "حادث عمل"، ويجمع المؤلفون عن تعريف الحادث مفاده:

(حادثة العمل هي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطل النشاط المبدول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعمال و المؤسسة على حد سواء).

ويعرفها "جيزلي وبراون **Jizy & Brown**" بأنها: "كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنه ضرر للناس والأشياء"

كما يعرف "عباس محمود عوض" الحادثة: "بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون ان يكون هناك توقع حدوثها، قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء" (عباس محمود عوض، 1985: 299).

ويعرفها "ويسلي" **Wisly**: "بأنها الفشل الذي يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل" (عبد الرحمن العيسوي، 1978: 195).

ويشير "طه" إلى أن الحادثة: "حدث غير متوقع يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة، وتنتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الأشخاص أو المعدات". (فرج عبد القادر طه، [دون سنة]: 299).

أما "عبد الرحمن العيسوي" فيوضح أن: " حادث العمل أمر غير مرغوب فيه وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط واستكمالها، لكن ليس بالضرورة يسبب الأضرار والخسائر والإصابات" (العيسوي: 1965، ص: 255) أما تعريف حادث العمل في ضوء القانون الجزائري فقد تطرق المشروع إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة، أهمها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/06/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي يهدف إلى تأسيس نظام موحد لها تسري أحكامه في كل القطاعات التي ينتمي إليها العامل.

وقد ورد مفهوم الحادثة في هذا القانون بمعنى الإصابة التي يتعرض لها العامل في المهنة، فحسب المادة

السادسة منه: >> يعتبر حادثُ عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً

في إطار علاقات العمل، كما يعتبر حادث عمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة – بمهمة ذات طابع

استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل.

(المادتان 6 و 7 من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، 1983).

والتأمل لهذه التعاريف يلاحظ بوضوح كلي أن حادث العمل يرتبط بما يلي:

- أ- الفجائية: فكتيرا ما تكون حوادث العمل طارئة وغير متوقعة، التنبؤ بوقوعها
- ب- الكف: إن الحادثة تحدث كفا وتوقفا للإنتاج وكل الأنشطة المبدولة من طرف العامل.
- ت- الإصابة: قد تؤدي حوادث العمل إلى خسائر مادية ومعنوية وإصابات بشرية.

3- المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

كثيرة هي المفاهيم التي لها صلة بالمفهوم العلمي لحوادث العمل نذكر منها:

3-1 الإصابة: يعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة بأنها تكون بسبب العمل بشرط أن لا يكون قد حدث عمدا أو نتيجة خطأ متعمد يفضى إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة، وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه، (صبحي محمود متولي، 1970: 27).

وقد جاء في نظام التأمينات الاجتماعية للمملكة العربية السعودية: تعتبر إصابة عمل كل إصابة عمل

تحدث للعامل بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان نوعها وسببها، كما ذهب الإفتاء في مجلس الدولة بمصر إلى القول: أن إصابة العمل هي كل واقعة تسبب مساسا 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 محمد فاروق، 1996: 308-309).

3-2- التخريب الانتقامي: يرى أحمد عزت راجح "ان التخريب الانتقامي لا يعلمه إلا من قام به، ومع ذلك فهو

يعتبر حادث عمل " (أحمد عز راجح، 1971: 518).

4- تصنيف حوادث العمل:

إن تصنيف الظاهرة أيا كان نوعها يكون بغرض المقارنة وإجراء البحوث والدراسات وتسهيل التعامل معها وإدارتها، فلا يمكن مثلا - 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 طرق:

4-1 التصنيف من حيث النوع: حيث تقسم إلى حوادث برية، جوية، بحرية...**4-2 التصنيف من حوادث النتائج:** فيمكن أن تنقسم إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات، وأخرى تصيب

الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات وقد تؤدي إلى الوفاة.

4-3 التصنيف من حيث الخطورة: فثمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة ورضوض أو خدوش سطحية،

وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت، وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.

4-4 التصنيف من حيث الأسباب: فهناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشرود

ذهنه ولا مبالته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80% من أسباب حوادث العمل،

وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات، تتراوح نسبتها بين 10% و 20%، وبما

أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري والإنساني ورجحانه في

وقوع حوادث العمل والإصابات المهنية.

4-5 التصنيف حيث التجنب: فثمة 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.

(عبد الرحمن العيسوي، 1990: 196).

ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وأضرار وأخرى لا ينجم عنها شيء، فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء ترتب عنه أدى أو لم يترتب. (عبد الله بدر عبد الله، 1969: 518).

5- أسباب حوادث العمل:

لكل سلوك سبب، والسلوك المؤدي إلى الحوادث ليس استثناء لأنه لا سلوك بدون دافع، والاستقصاء الدقيق لأسباب الحوادث، وجمع المعلومات والملاحظات بطريقة منظمة ودقيقة في عدد كبير من المواقف السلوكية أو المجالات الصناعية يساعد الدارسين على معرفة أسباب الحوادث، ومن خلال التحليل العام لأسباب الحوادث تبين لنا أن هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

أ- الظروف الخطيرة في بيئة العمل Unsafe condition.

ب-الأفعال الخطيرة (السلوكات غير الآمنة) Unsafe Acts. (حمدي ياسين، 1990: 196)

فالظروف الخطيرة تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية التي تهيء لحدوث حادثة أو تجعل وقوعها محتملا، ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات على نحو غير منتظم والإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجو أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه والشحوم مما يسهل الانزلاقات والسقوط الحر.

أما الأفعال الخطيرة أو السلوكات غير الآمنة فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى 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 فصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها، (أحمد عزت راجح، 1965: 354).

وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما بحيث تقع الحادثة نتيجة لها، ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو عدد من السلوكات غير الآمنة.

(عبد الفتاح محمد دويدار، 2003: 202).

وباستطاعتنا أن نتنقل في تحليلنا للأسباب الخطرة خطوة أبعد فنتساءل عن أسباب أو الفعل الخطر، وتعتبر هذه أسبابا غير مباشرة للحوادث طالما أن الظروف أو الأفعال الخطرة هي الأسباب المباشرة، فما الذي يجعل العامل يقوم بفعل غير مأمون العاقبة؟ هناك أسباب عديدة ممكنة مثل الرؤية الخاطئة والمرض والقلق، إضافة إلى ضعف التأزر العضلي والنقص في معرفة طرق أداء العمل وما شابه ذلك وكل هذه العوامل إنسانية.

6- المتغيرات المرتبطة بالحوادث:

إن أسباب الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية عديدة ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها للتحليل والتصنيف العلمي، ويمكن أن نوضح ذلك فيما يلي:

6-1- المتغيرات المرتبطة بالحوادث:

هناك العديد من المتغيرات الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وعموما فإن المتغيرات الشخصية المرتبطة بالحوادث يمكن إجمالها فيما يلي:

6-1-1- الذكاء: يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي، لكن

الدراسات العلمية لا تجد في نتائجها ما يبرر هذا التعميم، وقد قاما " Farmer & Chambers " بدراسة هذه المشكلة ولم يجدوا أي ارتباط بين تقديرات الذكاء وبين تكرار الحوادث بين عمال ترسانة بحرية، وقد اقترحا أن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم، ولا يرتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية، وقد يفسر هذا الاقتراح عدم وجود ارتباط في دراسة "فارمر وتشامبرز" إلا أنه ما يزال في حاجة إلى دراسة تدعمه.
(عبد الرحمن العيسوي:117).

وفي دراسات أخرى أن نسبة الحوادث ترتفع عند العمال الذين يقل ذكاؤهم عن المتوسط أكثر من العمال متوسطي الذكاء، إن الذكاء قد يكون هاما في بعض الوظائف وغير هام في كل المهن، وعليه ينبغي لمنظري برامج الأمن الصناعي أن يحددوا الحد الأدنى المطلوب من الذكاء لكل مهنة، (محمد دويدار:303).

6-1-2- الدافعية: لا عمل أو إنتاج دون أن تسبقه دافعية، فالدافعية بالنسبة للسلوك الإنساني بمثابة الطاقة التي تحرك وتدفع الآلة، فأداء الفرد وإنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقص الدافعية عند العامل أثناء قيامه بعمله يمكن أن يورطه في الحوادث، وتشير نتائج دراسة "keer" عن زيادة حوادث العمل في الأقسام ذات المركبات وفرص الترقية الأقل، كما أن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استئثارها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث. (حمدي ياسين، ص: 202).

6-1-3- حدة البصر: إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يساهم في التعرض للحوادث، ففي دراسة أجراها " J. Tiffin & N. Kephart " عن الإبصار والحوادث، حيث قيست القدرة على الإبصار في 12 وظيفة، ثم قيست القدرة على الإبصار لدى العمال المشغولين بهذه الوظائف لمعرفة الاتفاق بين القدرة الموجودة لدى العامل مع القدرة المطلوبة للعمل.

وكشفت النتائج أن نسبة الحوادث تقل عند العمال الذين يملكون قوة إبصار مناسبة للوظائف الإحدى عشر الأولى، أما الوظيفة الأخيرة (الثانية عشر) فلم يوجد بها أي فرق دال في الحوادث كان عمالها من العمال غير المهرة.

6-4-1- 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 بتكرار الحوادث في الصناعة، ولكن تبدو الاستجابات الأكثر تعقيدا هامة.

وقد استخدم " farmer & Chambers " بطارية من الاختبارات تتكون من اختبار تنقيط وأداة لقياس سرعة الاستجابة للإشارة، واختبار آخر يتطلب أن يعبر المفحوص أداءه العضلي بما يتفق للإشارات مع المتغيرة، وحين قسم 500 عامل إلى مجموعتين وجد ان المجموعة الأخيرة تعرضت إلى 48% من الحوادث أكثر من المجموعة

المتفوقة، بل قد وجد أن نسبة الحوادث في الأرباعي الأدنى كانت تزيد بمقدار 51% عنها في الأربعات الثلاثة الأخرى، مما يدل على أننا استبعدنا 25% من العمال لنقص حوادث العمل إلى حد كبير، ومعنى هذا أن هنالك ارتباط بين نقص المهارة وبطء الاستجابة وما تتعرض له أعضاء الحس من عيوب في وقوع الحوادث، وبناء على ذلك يصعب على الأشخاص الضعاف في النواحي الحسية الحركية تجنب المواقف والوظائف التي تعرضهم للإصابة بالحوادث، وقد لا يكون هؤلاء مهملين أو مندفعين ومع ذلك يتعرضون للحوادث. (عبد الرحمن العيسوي: 99).

6-1-5- الحالة الانفعالية الوجدانية: الكثير من الأبحاث تؤكد على وجود علاقة بين سمات الشخصية والقابلية

للوقوع في الحوادث، وتؤكد هذه الأبحاث على وجود علاقة بين الحالة الانفعالية والوقوع في الحوادث. وتؤكد بحوث Hersy وغيرها أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من الوقوع في الحوادث، فالخزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد (Elation) يؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين تسهل إثارتهم، (حمدي ياسين 202).

6-1-6- الخبرة: مما لا شك فيه أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في

الحوادث، وتؤيد هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم والكثير من الأبحاث الإمبريقية، ففي إنجلترا أجرى كل من "chambers & farmer"، دراسة سيكولوجية عن الفروق في معدل الحوادث، ووجدوا أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة وارتكاب الحوادث، والجدول التالي يوضح العلاقة بين مدة الخبرة ومعدل ارتكاب الحوادث:

الجدول رقم(7): يوضح خبرة العامل بوظيفته ومعدل الحوادث.

معدل الحوادث	مدة الخدمة (الخبرة)
181	أقل من شهر واحد
127	من شهر إلى 3 أشهر
87	من 3 أشهر إلى 8 أشهر
62	من 8 أشهر إلى 12 شهر
57	من سنة إلى 05 سنوات
42	من خمس سنوات فما فوق

(source: E. Farmer & E, chambers).

من خلال الجدول تبين أن معدل الحوادث يقل كلما زادت الخبرة الوظيفية، والحقيقة فإن مسألة ارتباط الحوادث بالخبرة يجب أن توجه الانتباه إلى برامج الأمن الصناعي بالنسبة للعمال الجدد، وبالرغم من أن معرفة أداء العمل من الممكن أن تأتي عن طريق ممارسة العمل وحدها، لكن في هذه الحالة تترك العامل لممارسة نوع من المحاولة والخطأ لكن لا بد من ارشاد العامل وتدريبه، وليس معنى ذلك زيادة الكفاية الانتاجية للعامل فقط، وإنما معناه أيضا انخفاض معدل حوادث العمل، فالتدريب السليم يساعد على زيادة الإنتاج وانخفاض معدل الحوادث ، ففي إحدى الدراسات التي أجريت على عمال مصانع الصلب وجد أن مجموعة من العمال الجدد الذين حضروا برنامجا للأمن الصناعي ومنع الحوادث ارتكبوا عدد أقل من الحوادث في الأيام الأولى من العمل مقارنة مع العمال الذين لم يتلقوا مثل هذا التدريب، (الرحمن العيسوي: 102).

6-1-7- السن: هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة

كخبرة ام انه ينخفض نتيجة للتقدم في السن، ما هو سبب انخفاض نسبة 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 يمكن أيضا 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 عددا الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم، ونتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم .
(أحمد عزت راجح: 362)

6-1-8 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 نحددها تحديدا مطلقا، لكن من المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة احتمال الوقوع في الحوادث.

وقد درس " Vernoon " في بحث نشر عام 1940 بإنجلترا تأثير عامل التعب على الحوادث، فتبين أن للتعب أثر كبير على معدل الحوادث، وكان هذا الاتجاه على قدر من الوضوح بحيث أنه خلال يوم العمل المقدر بـ 12 ساعة حدثت للعمليات في مصنع قنابل في إنجلترا مثلان ونصف لمعدل الحوادث التي حدثت له خلال هذا اليوم بعد أن خفض من 12 إلى 10 ساعات فقط.

6-1-9 القابلية للحوادث: هناك بحوث حديثة تؤكد الوصول إلى نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من أسباب وقوع حوادث العمل، ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقدم فيه العامل نفسه رغم وجود احتمال فشل هذا العمل .

وقد أجرى H . ROCKWELL دراسة عن قبول المخاطر في مكان توجد به الآلات الصناعية وفي هذه الدراسة صمم جهاز الإثارة روح الخطر مع وجود فرصة تسمح بالوقوع في هذا الخطر أو تجنبه، وقد كشفت النتائج

الأولية عن وجود فروق فردية في رد الفعل اللازم للخطر وقد نقل هذا الجهاز إلى بيئة صناعية و طبق على 37 عاملا و تبين أن المجموعة التي قبلت مواقف من الحوادث الخطر ارتكبت كثيرا من الحوادث الصناعية وكانت توجد فروق فردية واسعة في أداء العمل بين أفرادها وذلك مقارنة بالمجموعة التي لم تقبل مواقف الخطر.

6-1-10- السرعة الحركية الإدراكية: هناك ما يدل على أن النسبة بين سرعة استجابة الإدراكية لها علاقة

بالسلوك الذي يستهدف الحوادث، فلقد قام " GA Drake " بدراسة على عمال اتضح له منها أن العمال

الذين تزيد سرعة استجابتهم الحركية على سرعة إدراكهم يستهدفون لحوادث أكثر من أولئك الذين تزيد سرعة

إدراكهم على سرعة استجابتهم الحركية، فالأفراد الذين كانوا أسرع نسبيا في إدراك الفروق بين الأشكال البصرية كانوا

في أدائهم الحركي أكثر أمانا من حيث التعرض للحوادث.

6 - 2 - المتغيرات البيئية في محيط العمل:

عرفنا أن ارتكاب الحوادث قد يرجع إلى عوامل شخصية، أي ظروف ذاتية تكمن داخل الفرد نفسه كالخبرة

والشعور بالتعب وإدمان التدخين والكحول وتعاطي المخدرات أو الذكاء والتأزر العضلي، لكن إلى جانب ذلك

هناك عوامل ترجع إلى الظروف البيئية المحيطة بالعمل كالحرارة والرطوبة والتهوية والضوضاء وما إلى ذلك.

7- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إن خطورة حوادث العمل و ما تسببه من خسائر مادية و بشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر

أسباب هذه الحوادث، ومن أهم هذه الرؤى العلمية نذكر:

7-1- نظرية الميل لاستهداف الحوادث The accident proneness theory:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية ومن أكثرها

شيوعا، فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث"، والسبب

في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون انفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه، (عبد الرحمن العيسوي:276).

إن هذه المسألة أثارت جدلا و خلاف بين الباحثين، إذ يتساءلون هل هناك ما يبرر التسليم بوجود خصائص الاستهداف للحوادث؟.

يرى البعض أن هذه الفكرة معقولة لأن بعض الناس تتكرر إصابتهم بالحوادث، وأن نسبة عالية من هذه

الأخيرة تصيب نسبة ضئيلة من الأفراد، لكن هل هذا الدليل معقول؟ لابد أن نتأكد أن الناس جميعا يتعرضون

لنفس القدر من المزالق والأخطار، فبعض العاملين يرتكبون حوادث كثيرة لأنهم وجدوا في مواقع بها أخطار كثيرة، أو

لأنهم تعرضوا لأخطار أكثر من زملائهم، وقد استعرض "A.E Errick & Arbons" الأبحاث التي أجريت

في هذا الصدد والإحصائيات المختلفة عن الحوادث، وخلصت إلى نتيجة مفادها "أن هذا لا يعني أن الاستهداف

للحوادث لا يوجد، لكننا حتى الآن لم ننجح في تعريفه ولا في تقدير أبعاده والعناصر التي تكونه، ولم نتوصل إلى

أسلوب يضعه موضع الاستخدام العلمي"، (عبد الفتاح محمد دويدار:259).

ونلاحظ من خلال تعرضنا لهذه النظرية أنها ركزت في تفسيرها للحوادث على أن هناك أشخاص لهم

سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، لكن هذا غير كاف لأنه كثيرا ما تكون الحوادث ليس سببها العامل

البشري، وإنما المناخ الصناعي بصفة عامة ، أي قد ترجع الحوادث إلى عدم ملائمة المحيط العملي بكل ما يحتويه

للفرد الذي يعمل في إطاره.

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة العملية على صحتها متعارضة، وفي الحقيقية هناك

أشخاص يرتكبون الكثير من الحوادث، وأن اغلب الحوادث ترتكب من طرف فئة قليلة من الأفراد، فإن هذا بذاته

لا يعد دليلا على صحة هذه النظرية، ثم إن الكثير من الدراسات الإحصائية لتوزيع الحوادث بين العمال توضح أن

تركيز غالبية الحوادث في يد من الناس ليس إلا قلة ضرورة رياضية، وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة.

ويشير العيسوي إلى لن التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاعتبار عامل الصدفة دل على وجود حوالي 15% فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة استهداف الحوادث، وعلاوة على ذلك فإن العوامل الأخرى غير استهداف الحوادث لم تكن مضبوطة، وإذا أمكن ضبطها والإبقاء فيها على عامل استهداف الحوادث فإن هذا الرقم سوف ينخفض، ومعظم الدراسات كانت تفشل في أن تأخذ بعين الاعتبار مقدار ما يتعرض له العامل من عنصر المخاطرة فيما يقوم به من أعمال، والمفروض أن يكون هذا القدر من المخاطرة الذي يتضمنه العمل متساويا، فقد يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره.

2-7 نظرية الحرية والأهداف واليقظة The Goals Freedom Alertness Theory:

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة له والبعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة Alertness وجودة الإنتاج High Quality Production، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم أن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية وأثره في الوقاية من حوادث العمل والإصابات المهنية،(عبد الرحمن العيسوي: 107).

ومن خلال قراءتنا لهذه النظرية يتبين لنا بالرغم من أنها ركزت على الجانب السيكولوجي أو البيئة السيكولوجية غير الملائمة التي تؤدي إلى السلوكيات العملية الرديئة من طرف الإنسان، إلا أنها أهملت إحدى الجوانب الأساسية التي قد يكون لها يد في وقوع حوادث العمل والمتمثلة في الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل أو التصميم السيئ والمعقد للآلات وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية تشغيلها.

3-7- نظرية الضغط والتكيف The Adjustment stress Theory :

هذه النظرية كسابقتها تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل working climate كعامل أساسي محدد للحوادث والإصابات المهنية، وتبعا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت الضغط والتوتر stress يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث أكثر من عوامل المتحرر من العامل الضغوط والتوترات، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه النظرية الأولى (نظرية الميل لاستهداف الحوادث)، لكن الحقيقة غير ذلك فإن نظرية الاستهداف تشير إلى وجود خلل طبيعي دائم في البيئة التكوينية للإنسان، أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية كارتفاع درجة الحرارة ومرض العامل أو الضغط الناتج عن الإفراط في تعاطي الخمر، (W. A. Keer, 1976: 07).

وقد أشار "keer, 1946" أن نظرية استهداف الحوادث ونظرية الضغط والتكيف تكمل بعضها البعض، فهي ليست بمتعارضة وإنما هي متكاملة، وفي نظره يحدد معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو التالي:

جدول رقم(8): يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات

النسبة المئوية	النظرية
1-15%	-نظرية الاستهداف للحوادث
30-40%	-نظرية اليقظة
45-60%	-نظرية الضغط والتكيف

ومن خلال مقارنة النسب المئوية يتضح أن نظرية الضغط والتكيف تعد عواملها أكثر مسؤولية عن وقوع أغلب الحوادث والإصابات، (عبد الرحمن العيسوي: 278).

والملاحظ أن هذه النظرية قد ركزت في تفسيرها للحوادث على المناخ الصناعي المشحون بمصادر الضغوط والتوترات والمواقف المجهدة، لكنها إلى جانب هذا أهملت دور بقية العوامل الأخرى (النفسية والاجتماعية خاصة)، إذ تشير الدراسات السيكولوجية إلى أهمية المتغيرات الاجتماعية في بيئة العمل وضرورة تنشيط هذه العلاقات بما يعود بالفائدة على العمال والإدارة وبما يضمن أيضا تقليص مشكلاتهم وعدم تورطهم في الحوادث. (عوض، 1987، ص: 103).

فلا يكفي أن تكون بيئة العمل مكتملة من حيث توافر الأجهزة والأدوات، بل من المهم وجود العلاقات الاجتماعية القوية وكذا التجانس بين أفراد جماعة العمل، وأن تضائل وضعف هذا التجانس يمكن أن يؤدي إلى تدني الإنتاج ويؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

كما تؤكد نتائج دراسات علم النفس الصناعي أن الكثير من الحوادث تعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، فضلا عما تقدم فإن شعور العامل بنقص التواصل وضعف المشاركة من شأنه أن يولد الضغط والتوتر الذي يجعل العامل عرضة للحوادث والإصابات المهنية.

7-4- الطبية The medical theory:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات. لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها (الأمراض) المسؤولة عن التورط في الحوادث، فلقد أوضح "Graf" أن 75.9%

من الحالات ليس لها أسباب مرضية، وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري، (سليم نعامة، 1991: 27).

8- نتائج حوادث العمل:

كثيرة ومختلفة هي النتائج التي تخلفها حوادث العمل والإصابات المهنية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:

1. توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
2. توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.
3. ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
4. الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
5. تأثر الإنتاج بالحوادث.
6. تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.
7. تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموالية للإنتاج. وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي:
 - 1) تكاليف الوقت الضائع الناتج عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
 - 2) تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.
 - 3) تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة ل:
 - أ- مساعدة العمال المصابين.
 - ب- لإجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.

ت- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.

ث- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.

4) تكاليف العلاج التي لا يعطيها التأمين.

5) تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.

6) الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.

7) الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.

8) تأثير سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج (محليا، إقليميا ودوليا).

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقا من مفهومها ووصولاً إلى النتائج التي تخلفها على أكثر من صعيد يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل، فما على الجهات المعنية بالأمن الصناعي إلا أن تدرس هذه الظاهرة وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي، تؤدي إليها ومن ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفره المنظمة لعمالها من أساليب وقائية وإرشادات توعوية بغية الحفاظ على الطاقة البشرية وعلى العتاد وبصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة والحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

- منهج البحث المستخدم في الدراسة
- حدود الدراسة
- مجتمع البحث وعينة الدراسة
- الدراسة الاستطلاعية
- أدوات الدراسة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تطرقنا فيما سبق إلى تقديم موضوع الدراسة وإبراز أهميتها وأهدافها، كما تعرضنا للخلفية النظرية لكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحوادث المهنية، وما توصل إليه الباحثون من دراسات ونظريات ترتبط بهما، وانطلاقاً من هذا فإن هدف كل دراسة هو اكتشاف حقائق و قواعد علمية يمكن التحقق منها مستقبلاً، وذلك عن طريق التقصي الشامل و الدقيق لجميع الشواهد والأدلة التي تتصل بهذه المشكلة، ومن هذا فتحتاج كل دراسة إلى إطار منهجي يتفق وطبيعة الموضوع الذي يتناوله الباحث و الاهداف التي يسعى للوصول إليها، وفي هذا الفصل الخاص بالإجراءات المنهجية للدراسة سيتم التطرق إلى منهج البحث المستخدم، وحدود الدراسة والتعريف بمجتمع الدراسة ووصف العينة وطريقة اختيارها، وخصائص افرادها، بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية والأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات، كما سيتم عرض مفصل لكيفية اختيار أدوات الدراسة (مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، واستبيان حوادث العمل)، والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدق هذين الأداةين وثباتهما، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل و معالجة بيانات الدراسة.

1- منهج البحث المستخدم في الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحوادث المهنية لدى المؤسسة الوطنية لصناعة الانابيب بغرداية، ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها، فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميًا وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فبعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى

كما أنه لا يقف عند جميع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل يقوم بتحليلها، وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات تساهم في تحسن الواقع وتطويره. (عبيدات و أخرون، 1999) .

وطبقاً لإتباع المنهج الوصفي تم اعتماد الخطوات التالية:

- تحديد مشكلة البحث.
- الاطلاع على ما كتب من دراسات وآراء ذات علاقة بموضوع البحث.
- إعداد الاستبيان وانطلاقاً من الدراسات السابقة والإطار النظري.
- توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها 30 عاملاً في ورشات المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب ألقايب غرداية.
- تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة لجمع البيانات والمعلومات، ثم الوصول إلى النتائج بتطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة، ثم تفسير ومناقشة النتائج.

2- حدود الدراسة:

1-2- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة قوامها 133 عاملاً في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب ألقايب بغرداية.

2-2- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2018/2017، وذلك من بداية شهر ماي 2018 إلى أواخر شهر جوان 2018.

3-2- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب ألقايب بغرداية.

3-1- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع عمال الورشات في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب أفايب، والبالغ عددهم 282 عاملا.

وتم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية، وذلك لصعوبة إجراء مسح شامل لجميع مجتمع الدراسة، حيث اشتملت هذه العينة على 133 عاملا موزعون على ورشتين.

3-2- خصائص عينة الدراسة:

3-2-1- تحديد أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم (9) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

المجموع	من 36 سنة فأكثر	أقل من 36 سنة	الفئة العمرية
133	60	73	التكرار
100 %	45.1	54.9	النسبة المئوية

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss الإصدار 19.

من خلال هذا الجدول تبين أن عدد العمال في الفئة العمرية الأقل من 36 سنة بلغ 73 عاملا أي ما يعادل نسبة 54.9%، في حين قدر عدد العاملين في الفئة العمرية من 36 فأكثر ب 60 عاملا أي ما يعادل نسبة 45.1%، وهذا يشير إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة في المؤسسة محل الدراسة من الشباب الأقل من 36 سنة.

3-2-2- تحديد أفراد العينة حسب الخبرة:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

الخبرة	أقل من 13 سنة	من 13 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	112	21	133
النسبة المئوية	84.2	15.8	100 %

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss الإصدار 19.

من خلال هذا الجدول تبين أن عدد العمال ذوي الخبرة الأقل من 13 سنة بلغ عددهم 112 عاملاً أي ما يعادل نسبة 84.2%، في حين قدر عدد العمال ذوو الخبرة من 13 سنة فأكثر بـ 21 عاملاً أي ما يعادل نسبة 15.8%، وهذا يشير إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة ليس لديهم خبرة كبيرة.

3-2-3- تحديد أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	الجامعي	معهد	وضعية أخرى	المجموع
التكرار	108	25	00	133
النسبة المئوية	81.2	18.8	00	100 %

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss الإصدار 19.

من خلال هذا الجدول تبين أن عدد العمال الجامعيين بلغ عددهم 108 عاملا أي ما يعادل نسبة 81.2%، في حين قدر عدد العمال التقنيين 25 عاملا أي ما يعادل نسبة 18.8%، فيما لم يكن هنالك أي نسبة تخص الوضعية الأخرى وهذا يشير إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة في المؤسسة محل الدراسة من الشباب ذوي التعليم الجامعي.

4- الدراسة الاستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية كونها تمثل مهمة من إنجاز البحث وصحة بياناته بحيث تتيح للباحث أخذ صورة مسبقة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية، وعادة ما تأتي ظروف الدراسة الاستطلاعية انطلاقاً من الأهداف التي يحددها - مسبقاً - الباحث وعليه يمكن تلخيص الأهداف المتوخاة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- الاطلاع على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع العراقيل التي يمكن مواجهتها.
- معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات و ذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها، ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه من متغيرات.
- جمع المعطيات الخاصة بمجتمع الدراسة.

ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع الأداة على عينة أولية بلغ حجمها 30 عاملا، تتراوح أعمارهم ما بين (25 سنة و46 سنة)، وبخبرة تتراوح هي الأخرى بين (2 سنة و23 سنة)، وذلك لمعرفة مدى وضوح وفهم العمال لعبارات الاستبيان، حيث تم عرض الاستبيان على بعض الأساتذة للتأكد من مدى ملائمة العبارات للعمال بشكل عام، إضافة إلى التأكد من صدق وثبات الاستبيان، وذلك قصد تفادي بعض الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا أثناء التطبيق الأساسي للدراسة.

5-أدوات الدراسة:

بغية الوصول إلى قياس وحساب دقيق لفرضيات البحث، قامت الباحثة بالاطلاع على عديد من الدراسات التي تبنت عوامل الشخصية وكدى الحوادث المهنية، كما اضطلعت على بعض الدراسات السابقة والمقاييس ذات العلاقة، ومن ثمة قامت بتبني أدوات دراستها آخذتاً بقول معمرية (2007) أن إعداد الاختبار النفسي ليس هدفاً في حد ذاته، فالباحث لا يلجأ عادةً لهذا العمل إلا إذا دعت إليه الحاجة ملحة، عندما يجد أن الاختبارات المتوفرة لا تفي بغرضه، ودون وجود دواعي ضرورية لتصميم اختبار جديد، يظل استعمال الاختبارات المتوفرة في المجال أو تطويرها أفضل كثيراً (معمرية، 2007: 108).

5-1-استبيان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

أعدتها كوستا وماكري 1992 costa et macrea وتعتبر من أهم الأدوات الموضوعية في ضبط قياس الأبعاد الأساسية للشخصية من خلال مجموعة من البنود التي تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لعدد كبير من البنود المشتقة من الاختبارات الشخصية، وتشتمل خمس مقاييس فرعية هي: العصائية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية ويقظة الضمير وقام الأنصاري 1997 بترجمة بنودها من الإنجليزية إلى العربية الفصحى السهلة، ثم خضعت الترجمة لدورات عديدة من المراجعة من قبل المتخصصين في علم النفس و في اللغة الإنجليزية ممن يتقنون اللغة العربية أيضاً. (جبر، 2012: 79).

و تتكون قائمة العوامل الخمسة في صورتها الأولية من (60) فقرة موزعة على خمسة أبعاد في كل بعد (12)

فقرة سلبية وإيجابية وقد وزعت درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت likert.

حيث يحصل المفحوص على:

5- درجات عندما يجيب بموافق بشدة.

4- درجات عندما يجيب بموافق.

3- درجات عندما يجيب بمحايد.

2- درجتين عندما يجيب بغير موفق.

1- درجة عندما يجيب بغير موافق إطلاقاً.

وذلك في الفقرات الإيجابية في حين يتم احتساب الدرجات بطريق عكسية في الفقرات السلبية، وقد تم تحديد

الحدود الفاصلة للفئات الثلاثة وفقاً للخطوات الإحصائية التالية:

- حساب المدى: المدى = أعلى درجة على المقياس - أدنى درجة على المقياس أي (5-1=4)
- حساب طول الفئة: المدى على عدد الفئات أي (3/4=3.33=1).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على الفقرات تتراوح ما بين 1 إلى أقل من 2.33 فإن هذا يدل على مستوى موافقة منخفضة.
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على الفقرات تتراوح ما بين 2.33 إلى 3.66 فإن هذا يدل على مستوى موافقة متوسطة.
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على الفقرات تتراوح ما بين 3.66 إلى غاية 5 فإن هذا يدل على الموافقة.

والجدول التالي يبين توزيع فقرات المقياس على العوامل الخمسة:

الجدول (12) يوضح توزيع الفقرات على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

العامل	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
العصابية	6-11-21-26-36-41-51-	1-16-31-46-
الانبساط	2-7-17-22-32-37-47-	12-27-42-57-
الانفتاح على الخبرة	13-28-43-53-58-	3-8-18-23-33-38-
المقبولية	4-19-34-49-	9-14-24-29-39-
يقظة الضمير	5-10-20-25-35-40-50-	15-30-45-55-
	56	48
	52	44
	60	

المصدر: إعداد الطالبة.

5-1-1 الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

5-1-1-1 الصدق الذاتي والثبات:

قد تم التأكد من الصدق الذاتي وثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد توزيع قوائم الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها 30 عاملا من عمال ورشات المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية، وبعدها تم حساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات الاستبانة، حيث بلغت نسبته 77.7% وهي قيمة مرتفعة ودالة عند مستوى المعنوية 0.01، ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، أما عن الصدق الذاتي فيعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ المقدر بـ 0.777 والذي يساوي ناتجه 0.881؛ كما هو مبين في الملحق رقم 01.

الملحق رقم 01

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,777	60

ANOVA

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Entre les personnes	109,469	29	3,775		
Intra-population					
Entre éléments	387,353	59	6,565	7,787	,000
Résidu	1442,497	1711	,843		
Total	1829,850	1770	1,034		
Total	1939,319	1799	1,078		

Moyenne générale = 3,52

5-1-1-2 صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان وذلك بحساب معاملات

الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية للاستبيان، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح صدق الاتساق الداخلي لقائمة العوامل الكبرى.

يقظة الضمير		المقبولية		الانفتاح على الغير		الانبساطية		العصابية	
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الارتباط	الفقرة	ارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
**0.49	05	**0.38	04	**0.26	03	**0.50	02	**0.43	01
**0.54	10	**0.40	09	**0.35	08	**0.56	07	**0.43	06
**0.76	15	**0.54	14	**0.40	13	**0.38	12	**0.68	11
**0.54	20	**0.24	19	**0.27	18	**0.55	17	**0.31	16
**0.75	25	**0.46	24	**0.57	23	**0.41	22	**0.87	21
**0.52	30	**0.56	29	**0.30	28	**0.45	27	**0.50	26

**0.55	35	**0.25	34	**0.28	33	**0.48	32	**0.40	31
**0.83	40	**0.43	39	**0.45	38	**0.50	37	**0.37	36
**0.39	45	**0.37	44	**0.85	43	**0.50	42	**0.85	41
**0.57	50	**0.32	49	**0.46	48	**0.30	47	**0.43	46
**0.58	55	**0.42	54	**0.50	53	**0.53	52	**0.54	51
**0.57	60	**0.55	59	**0.28	58	*0.19	57	**0.51	56

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت بين 0.19 و 0.85 وكل قيم بنود

الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05.

5-2- استبيان الحوادث المهنية:

لقد استعانت الطالبة في تصميمها لهذا الاستبيان بالدراسات التالية: دراسة الخضراوي (2014)، ودراسة المحمد وآخرون (2010)، وبعد القيام بالدراسة الاستطلاعية والمقابلات المتكررة للباحث مع بعض الأساتذة و المدراء بورقلة، بتوجيهات الاستاذ المشرف، وعليه يتكون الاستبيان من (20) بنداً 17 بندا موجبا و3 بنود سالبة تقيس البعد المخصص له.

ويطلب من المجيب أن يحدد درجة موافقة على ما جاء فيها، وذلك على سلم (ليكرت الخماسي) فأقصى

درجة يمكن أن يحصل عليها العامل في كل بند هي 5 وأدنى درجة هي 1، وهي كالتالي:

5- درجات عندما يجيب بموافق بشدة.

4- درجات عندما يجيب بموافق.

3- درجات عندما يجيب بمحايد.

2- درجة عندما يجيب بغير موفق.

1- درجة عندما يجيب بغير موافق إطلاقاً.

وذلك في الفقرات الإيجابية، في حين يتم احتساب الدرجات بطريق عكسية في الفقرات السلبية، وقد تم تحديد

الحدود الفاصلة للفئات الثلاثة وفقاً للخطوات الاحصائية التالية:

- حساب المدى: المدى = أعلى درجة على المقياس - أدنى درجة على المقياس أي (5-1=4)
- حساب طول الفئة: المدى على عدد الفئات أي (3/4=33.1).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على الفقرات تتراوح ما بين 1 إلى أقل من 2.33 فإن هذا يدل على مستوى موافقة منخفضة.
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على الفقرات تتراوح ما بين 2.33 إلى 3.66 فإن هذا يدل على مستوى موافقة متوسطة.
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على الفقرات تتراوح ما بين 3.66 إلى غاية 5 فإن هذا يدل على مستوى عالي من الموافقة.

5-2-1 الخصائص السيكمترية لاستبيان الحوادث المهنية:

5-2-1-1 الصدق الظاهري:

للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول مدى وضوح كل عبارة من عباراته، ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، فضلا على إدخال أي تعديلات أو إضافات على العبارات التي تحتاج إلى ذلك، أو حذف غير المناسب منها.

5-2-1-2 الصدق الذاتي والثبات:

قد تم التأكد من الصدق الذاتي وثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد توزيع قوائم الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها 30 عاملا من عمال ورشات المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب، وبعدها تم حساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات الاستبانة، حيث بلغت نسبته 90.3% وهي قيمة مرتفعة جدا ودالة عند مستوى المعنوية 0.01، ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات، أما عن الصدق الذاتي فيعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ المقدر بـ 0.903 والذي يساوي ناتجه 0.950؛ كما هو مبين في الملحق رقم 02.

الملحق رقم 02

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,903	20

ANOVA

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Entre les personnes		139,193	29	4,800		
Intra-population	Entre éléments	18,793	19	,989	2,129	,004
	Résidu	256,007	551	,465		
	Total	274,800	570	,482		
Total		413,993	599	,691		

Moyenne générale = 3,84

3-1-2-5 صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان، وذلك بحساب معاملات

الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح صدق الاتساق الداخلي لقائمة حوادث المهنة.

الحوادث المهنية							
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
ارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
**0.72	76	**0.68	71	**0.50	66	**0.43	61
**0.50	77	**0.83	72	**0.78	67	**0.66	62
**0.54	78	**0.40	73	**0.67	68	**0.68	63
**0.84	79	**0.77	74	**0.55	69	**0.85	64
**0.46	80	*0.57	75	**0.53	70	**0.72	65

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت بين 0.43 و 0.85 وكل قيم بنود الاستبيان

دالة إحصائية عند مستوى 0.01 و 0.05.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع استبيانات الدراسة تم تفريغ نتائجها في الحاسب الآلي (spss, 19) وذلك لإيجاد التحليلات

الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية:

وذلك بغرض وصف البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (السن، الخبرة، المستوى التعليمي).

2- المتوسط الحسابي (mean):

وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات الدراسة عن الفقرات والمجالات الرئيسية للدراسة.

3- الانحراف المعياري:

وذلك لمعرفة مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة عن وسطها الحسابي، وأستخدم في قياس الفرضية الاولى والتي تنص على: (تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية كان بمستوى منخفض).

4- معامل ألفا كرونباخ cronbach's Alpha:

لقياس الثبات في الأدوات.

5- معامل ارتباط بيرسون pearson correlation coefficient:

وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الدراسة وعوامل الثبات، وتم استخدامه لتحليل الفرضية الثانية والتي تنص على: (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية "يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، العصائية، الانبساطية، المقبولية" والوقاية من الحوادث المهنية لدى المؤسسة الوطنية لصناعة الانايب بغرداية)، وكدى الفرضية الثالثة والتي تنص على: (يعتبر عامل العصائية الأكثر تسببا في الحوادث المهنية لدى العاملين).

6- اختبار T لعينتين مستقلتين:

وذلك لتحقق من وجود فروق جوهرية في استجابات العينة، وأستخدم لقياس الفرضية الرابعة والتي نصت على: (هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، الخبرة والمستوى التعليمي لدى العاملين).

خلاصة الفصل:

تم الاستعانة في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لأهداف الدراسة، و بعينة

قوامها 133 عاملا من عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب آلفايب بغرداية، حيث طبق عليهم استبيان

(العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، الحوادث المهنية) وتم التأكد من صلاحيتها سيكومتريا (الصدق والثبات)،

والنتائج التي تسفر عنها التحليل الإحصائية سوف يتم عرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة الميدانية، وعرض وتحليل ومناقشة الفرضيات كل على حداً، مع محاولة إبراز أوجه التشابه أو الاختلاف بين نتائج هذه الدراسة و الدراسات السابقة بنفس المتغيرات.

فبعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة، إذ تم تطبيق كل من قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستاو ماكري 1992، و استبيان حوادث العمل، على عينة العمال بالمؤسسة محل الدراسة، قمنا بتفريغ و حساب الفرضيات و توصلنا إلى النتائج التالية:

1- عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى للدراسة على أن: "تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية كان بمستوى منخفض"، وبعد التأكد من صحة الفرضية كانت النتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يبين مستوى تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01 يوجد تقييم لمخاطر من قبل الإدارة في محيط العمل.	3.68	0.87	14	عالي
02 يوجد تعاون بيني وبين الإدارة لتحقيق وتطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية.	3.56	0.83	19	متوسط
03 يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية.	3.69	0.70	12	عالي
04 توجد خطط واضحة للسلامة المهنية.	3.77	0.67	10	عالي
05 يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية.	3.68	0.66	16	عالي
06 يتم التدريب على التعامل مع أجهزة السلامة المهنية.	3.92	0.66	05	عالي
07 السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات هو إهمال العمل.	3.79	0.79	09	عالي

عالي	08	0.84	3.84	08 السبب الأكثر شيوعا في الإصابات والحوادث هو قلة المعرفة بإجراءات السلامة المهنية.
عالي	04	0.85	3.92	09 السبب الأكثر شيوعا في الإصابة و الحوادث هو عدم التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات.
عالي	06	0.75	3.88	10 تجهيزات محيط العمل من حيث (الإدارة، التهوية، الحرارة) تعتبر مناسبة.
عالي	07	0.69	3.84	11 يهتم المختصون بالفحص الدوري للمعدات والآلات.
عالي	11	1.00	3.73	12 أنظمة الإنذار مناسبة لنوعية العمل بأماكن مناسبة.
عالي	03	0.75	4.09	13 يوجد نظام يقوم بفحص الطبي للعاملين الجدد.
متوسط	18	1.04	3.62	14 يوجد نظام يقوم بفحص الطبي للعاملين الجدد.
عالي	17	0.96	3.67	15 يوجد مخارج لطوارئ بمحيط العمل بأعداد كافية.
عالي	15	0.80	3.68	16 توجد خزانات للإسعافات الأولية جاهزة للاستخدام في محيط العمل.
عالي	13	0.84	3.69	17 تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير المتزمين باستخدام وسائل الوقاية.
عالي	01	0.64	4.12	18 يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة.
عالي	02	0.60	4.10	19 معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية...) متوفرة في كل وقت.
متوسط	20	0.85	3.44	20 تعتمد المؤسسة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
عالي	/	0.46	3.79	المتوسط العام

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 19.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالحوادث المهنية بلغ 3.79

و بانحراف معياري بلغ 0.46، وقد احتلت الفقرة رقم 18 (يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل

المؤسسة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.12 وانحراف معياري قدره 0.64 لتحتل المرتبة الثانية الفقرة رقم

19) معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية....) متوفرة في كل وقت، بمتوسط حسابي قدره 4.10 وانحراف معياري قدره 0.60، بينما احتلت المرتبة 19 أي ما قبل الأخيرة الفقرة رقم 2 (يوجد تعاون بيني وبين الإدارة لتحقيق وتطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية.)، بمتوسط حسابي قدره 3.56، وانحراف معياري قدره 0.83، فيما جاءت الفقرة رقم 20 (تعتمد المؤسسة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب) في المرتبة الأخيرة لفقرات هذا المجال بمتوسط حسابي قدره 3.44، وانحراف معياري قدره 0.85، كما يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاء بدرجة عالية مما يعكس وجود موافقة عالية للمبحوثين حول إجراءات الوقاية من الحوادث المهنية المتخذة من طرف المؤسسة محل الدراسة؛ وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى للدراسة.

1-2- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية للدراسة على أن: "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، العصائية، الانبساطية، المقبولية) والوقاية من الحوادث المهنية لدى المؤسسة الوطنية لصناعة الانابيب بغرداية"، وبعد التأكد من صحة الفرضية كانت النتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى لشخصية والوقاية من الحوادث المهنية.

الوقاية من الحوادث المهنية	المقبولية	الانبساطية	العصائية	الانفتاح على الخبرة	يقظة الضمير
-0,061	,374**	,421**	,403**	,309**	1
,487	,000	,000	,000	,000	
133	133	133	133	133	
,077	,038	,514**	,208*	1	,309**
,380	,668	,000	,016		,000
133	133	133	133		133
-,544**	,408**	,005	1	,208*	,403**

	,000	,016		,953	,000	,000
	133	133	133	133	133	133
الانبساطية	,421**	,514**	,005	1	,140	,183*
	,000	,000	,953		,108	,035
	133	133	133	133	133	133
المقبولية	,374**	,038	,408**	,140	1	-,273**
	,000	,668	,000	,108		,001
	133	133	133	133	133	133
الوقاية من الحوادث المهنية	-,061	,077	-,544**	,183*	-,273**	1
	,487	,380	,000	,035	,001	
	133	133	133	133	133	133

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 19.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع الوقاية من الحوادث المهنية والمتغيرات المستقلة (المقبولية، الانبساطية والعصابية) حيث كانت أقوىها بين العصابية والوقاية من الحوادث المهنية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون -0.54 عند مستوى المعنوية 0.000 وهي علاقة عكسية متوسطة، وهذا يدل على أن كلما زادت العصابية كلما قلت الوقاية وبالتالي زادت الحوادث المهنية، تليها علاقة الوقاية من الحوادث المهنية والمقبولية بقيمة -0.27 عند مستوى المعنوية 0.001 وهي علاقة عكسية ضعيفة وهذا يدل على أن كلما زادت المقبولية كلما قلت الوقاية من الحوادث المهنية، وهذا لا يتماشى مع المنطق وربما يعود إلى عشوائية إجابات الباحثين حول هذا العنصر؛ بينما سجلت أقل قيمة ارتباطية بين الوقاية من الحوادث المهنية وعنصر الانبساطية وذلك بقيمة 0.18 عند مستوى المعنوية 0.035 وعموماً تعد علاقة موجبة وضعيفة، وتدل على أن كلما زادت الانبساطية كلما زادت الوقاية وبالتالي قلت الحوادث المهنية، بينما كانت العلاقة بين كل من الوقاية من الحوادث المهنية وعنصري يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة غير دالة إحصائياً؛ وهذا ما يدل على تحقق الفرضية الثانية بشكل جزئي.

1-3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة للدراسة على أن: "يعتبر عامل العصائية الأكثر تسببا في الحوادث المهنية لدى العاملين"، وبعد التأكد من صحة الفرضية من خلال النتائج الملخصة في الجدول رقم (16) أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بيرسون بين الوقاية من الحوادث المهنية وبين عامل العصائية كان الأقوى مقارنة ببقية العوامل الأخرى، وهذا يدل على صحة الفرضية الثالثة.

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة للدراسة على أن: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، الخبرة والمستوى التعليمي لدى العاملين"، ولاختبار صحة هاته الفرضية سنقوم بتجزئتها إلى فرضيات فرعية على النحو التالي:

- الفرضية الرابعة¹: هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن.
- الفرضية الرابعة²: هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير الخبرة.
- الفرضية الرابعة³: هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

1-4-1- اختبار صحة الفرضية الرابعة 1: التي نصت على أنه: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية

حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن"، ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن.

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (17): يوضح توزيع إجابات المبحوثين حول الوقاية من الحوادث المهنية حسب متغير السن.

العمر	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
+36	60	3,74	,410	,053
-36	73	3,83	,508	,060

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 19.

الجدول رقم (18): يوضح نتائج اختبار T لاختبار الفروق حسب اتجاهات المبحوثين حول

الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن.

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
	F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)
Hypothèse de variances égales	5,652	,019	-1,109	131	,270
Hypothèse de variances inégales			-1,132	130,962	,260

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 19.

يظهر من خلال الجدول رقم (18) أن قيمة F تساوي 05.652 ومستوى المعنوي المقابل لها أقل من المستوى المعنوي المعتمد 0.05 مما يدل على عدم وجود تجانس بين الفئتين أكبر من 36 سنة وأقل من 36 سنة في إجاباتهم حول الوقاية من الحوادث المهنية، وبالتالي سوف نختار اختبار T في حالة عدم تساوي التباينات، حيث بلغت قيمة T المحسوبة (-1.132) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونعتمد الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، ويظهر من خلال الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين الأكبر من 36 سنة حول الوقاية من حوادث العمل قد بلغ 3.74 وهي درجة موافقة عالية، في حين بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين الأصغر من 36 سنة حول الوقاية من حوادث العمل 3.83 وهي درجة موافقة عالية كذلك، ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب تعزى لمتغير السن.

1-4-2- اختبار صحة الفرضية الرابعة 2: التي نصت على أنه: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير الخبرة"، ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير الخبرة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير الخبرة.

الجدول رقم (19): يوضح توزيع إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية

حسب متغير الخبرة.

الخبرة	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الوقاية من الحوادث المهنية +13	21	3,63	,157	,034
-13	112	3,81	,500	,047

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 19.

الجدول رقم (20): يوضح نتائج اختبار T لاختبار الفروق حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير الخبرة.

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
	F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)
	Hypothèse de variances égales	25,242	,000	-1,687	131
Hypothèse de variances inégales			-3,192	101,883	,002

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 19.

يظهر من خلال الجدول رقم (20) أن قيمة F تساوي 25.242 ومستوى المعنوية المقابل لها أقل من المستوى المعتمد 0.05 مما يدل على وجود تجانس بين الفئتين أكثر من 13 سنة خبرة وأقل من 13 سنة خبرة في إجاباتهم حول الوقاية من الحوادث المهنية، وبالتالي سوف نختار اختبار T في حالة عدم تساوي التباينات، حيث بلغت قيمة T المحسوبة (-3.192) وهي ذات دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير الخبرة؛ ويظهر من خلال الجدول (19) أن المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين ذوي الخبرة الأكثر من 13 سنة حول الوقاية من حوادث العمل قد بلغ 3.63 وهي درجة موافقة متوسطة، في حين بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين ذوي الخبرة الأقل من 13 سنة حول الوقاية من حوادث العمل قد بلغ 3.81 وهي درجة موافقة عالية، ومنه نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب تعزى لمتغير الخبرة؛ ومنه العمال ذوي الخبرة الأقل من 13 سنة يرون أن إجراءات السلامة المهنية مناسبة جدا على عكس العمال ذوي الخبرة الأكثر من 13 سنة يرون أن هذه الإجراءات الوقائية ينقصها الكثير ويوافقون عليها بشكل متوسط.

يظهر من خلال الجدول رقم (22) أن قيمة F تساوي 01.103 ومستوى المعنوي المقابل لها أكبر من المستوى المعتمد 0.05 مما يدل على وجود تجانس بين الفئتين الجامعيين وخريجي المعهد في إجاباتهم حول الوقاية من الحوادث المهنية، وبالتالي سوف نختار اختبار T في حالة تساوي التباينات، حيث بلغت قيمة T المحسوبة (-0.576) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونعتمد الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي؛ ويظهر من خلال الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين الجامعيين حول الوقاية من حوادث العمل قد بلغ 3.77 وهي درجة موافقة عالية، في حين بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين من خريجي المعهد حول الوقاية من حوادث العمل قد بلغ 3.83 وهي درجة موافقة عالية كذلك، ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي في إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب.

2- تفسير ومناقشة النتائج:

2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن "تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية كان بمستوى منخفض"، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول رقم (15) يظهر أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة عالية، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى للدراسة، مما يعكس وجود موافقة عالية للباحثين حول إجراءات الوقاية من الحوادث المهنية المتخذة من طرف المؤسسة محل الدراسة وهذا إن دل إنما يدل على اهتمام المؤسسة بسلامة عمالها، إذ يتضح أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن المؤسسة تعمل دوماً على تطبيق إجراءات السلامة المهنية، كما توصلت النتائج أيضاً إلى أن هناك اهتمام بآراء العمال فيما يخص السلامة المهنية، وبالتالي فتح المجال للعمال لوضع برنامج وقائي وهذا ما ينتج عنه إعطاء

حافظ للعمال لتطبيق هذا البرنامج من طرف إدارة المؤسسة، وهذا الرأي يتوافق مع اتجاه (خضراوي، 2014) حيث أشارت نتائج دراستها إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يعتبرون ان المؤسسة تعمل دوماً على تطبيق إجراءات السلامة المهنية، كما تتفق نتائج هذه الدراسة ودراسة (صلحاوي، 2008)، حيث أشار إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يرون أن المؤسسة تعمل على توفير كافة الأجهزة والوسائل اللازمة لحمايتهم من المخاطر المهنية المحدقة بهم، حيث أنفقت المؤسسة سنة 2007 مبلغ 2.125.65.60 دج على معدات السلامة المهنية، كما تتوافق هذه النتائج ونتائج دراسة (حديبي، 2009)، والتي أفادت بأن توفر الأمن الصناعي في المؤسسة يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العاملين.

2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، العصائية، الانبساطية، والمقبولية) والوقاية من الحوادث المهنية لدى المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية"، ومن خلال الجدول رقم (16) تبين أن لكل من عنصري الانبساطية والمقبولية علاقة طردية ذات دلالة إحصائية مع متغير الوقاية من الحوادث المهنية، إذ تبين أنه كلما زادت الانبساطية والمقبولية كلما زادت الوقاية وبالتالي قلت الحوادث المهنية.

فيما كانت العلاقة عكسية مع عنصر العصائية، إذ كلما زادت العصائية قلت الوقاية وبالتالي زادت الحوادث المهنية، أما فيما يخص عنصري يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة غير دالين إحصائياً.

وهذا الرأي يتوافق نسبياً مع اتجاه دراسة (جينير وآخرون، 2005) حيث كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الشخصية (الانبساطية، العصائية، تحمل المسؤولية) وبين الجوانب النفسية (الإيجابية والسلبية) والاتزان الانفعالي، وفي السياق ذاته يؤكد (بيكر وآخرون، 2002) أن الإنهاك العاطفي يمكن توقعه من مستوى الاستقرار النفسي، كما أن انقسام الشخصية يمكن توقعه من خلال مستوى كل من الاستقرار النفسي، الانبساطية، والاستقلالية، وظهرت النتائج أن إنجاز الفرد يمكن توقعه من خلال الانبساطية والاستقرار النفسي، كما أن بعض عوامل الشخصية الأساسية

أثرت في العلاقة بين الخبرات السالبة والاحتراق الوظيفي، وأجملت النتائج أن عوامل الشخصية لها مفعولها في الوقاية من مخاطر الاحتراق الوظيفي.

2-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أن "عامل العصائية هو الأكثر تسببا في الحوادث المهنية لدى العاملين"، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (16) تبين صحة هذه الفرضية، إذ أظهرت النتائج أن عامل العصائية كان الأقوى مقارنة ببقية العوامل الأخرى، وهذا ما يدل على صحة الفرضية الثالثة، وهذا الرأي يتوافق مع اتجاه (جندي، 1976)، حيث أظهرت النتائج أن العاملين الأكثر عصائية و الأكثر ميلا للتقلبات الوجدانية هم الأكثر إستهدافا للحوادث المهنية مقارنة بغيرهم، و في السياق ذاته يؤكد (الكاشف، 1982) أن نتائج الدراسة دلت أن المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصائية والانطوائية والعزلة، وأكثر ميلا للخضوع للغير، وأقل ثقة في النفس.

2-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على أن " هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، الخبرة والمستوى التعليمي لدى العاملين"، و من خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجداول (17)، (18)، (19)، (20)، (21)، (22) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية تعزى لمتغير السن، فيما أن العمال ذوي الخبرة الأقل من 13 سنة يرون أن إجراءات السلامة المهنية مناسبة جدا على عكس العمال ذوي الخبرة الأكثر من 13 سنة يرون أن هذه الإجراءات الوقائية ينقصها الكثير ويوافقون عليها بشكل متوسط، إلى جانب أنه لا توجد كذلك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي في إجابات الباحثين حول الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب، ومنه يمكننا القول أن الفرضية محققة بشكل جزئي فقط فيما يتعلق بمتغير الخبرة، و غير محققة فيما يخص متغيري السن و المستوى التعليمي.

3- الاستنتاج العام:

استهدفت هذه الدراسة بحث موضوع العوامل الكبرى للشخصية وعلاقتها بالحوادث المهنية، واتخذت من المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية ميدانا للدراسة، حيث جاءت هذه الدراسة في خمسة فصول، ثلاثة منها نظرية وفصلين تطبيقيين للإجابة على إشكالية الدراسة و المتمثلة في السؤال التالي: هل هناك علاقة ترابطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحوادث المهنية؟، وكدى أي العوامل الخمسة أكثر تأثيرا في الحوادث المهنية، إلى جانب الكشف عن الفروق باختلاف السن، الخبرة والمستوى التعليمي، وبتطبيق استبيان تم التأكد من خصائصه السيكومترية على عينة مكونة من 133 عاملا من عمال ورشات المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية، وباستخدام الوسائل الاحصائية وبعد التفسير والمناقشة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تقييم العمال لإجراءات الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية لصناعة الأنايب بغرداية كان بمستوى مرتفع.
- هناك علاقة طردية بين عنصري الانبساطية والمقبولية وقلة الحوادث المهنية، فيما كنت العلاقة عكسية مع عنصر العصابية.
- عامل العصابية هو الأكثر تسببا في الحوادث المهنية لدى العاملين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب اتجاهات الباحثين تعزى لمتغير السن، إلى جانب أنه لا توجد كذلك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، فيما يرى العمال ذوي الخبرة الأقل من 13 سنة أن إجراءات السلامة المهنية مناسبة جداً، على عكس العمال ذوي الخبرة الأكثر من 13 سنة.

4-إقتراحات:

- العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية، وإشراك كافة العمال في هذه المهمة.
- التكتيف من البرامج التي تستهدف نوعية العمال من المخاطر المهنية والاهتمام أكثر بالعمال وانشغالاتهم والعمل على تنمية مهاراتهم، إلى جانب تخصيص المكافآت التشجيعية، وصولاً إلى الاهتمام بالصيانة الدورية للمعدات والآلات.
- استثمار السمات الشخصية التي يتحلى بها العمال في تحسين واقع الشغل في المؤسسة.
- إعداد دورات تدريبية للعمال، وتعريفهم بالخصائص ذات العلاقة بالانبساطية والمقبولية.