

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس والأرطوفونيا  
عنوان المذكرة

## الحوادث المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الكهرباء والغاز (سونلغاز) بولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

د/ عبد الرحمان خطارة

إعداد الطالب:

- عادل سلت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د/ سليمان خويلدي	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
د/ عبد الرحمان خطارة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د/ ربيع الواهج	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023 / 2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس والأرطفونيا  
عنوان المذكرة

## الحوادث المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الكهرباء والغاز (سونلغاز) بولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

د/ عبد الرحمان خطارة

إعداد الطالب:

- عادل سلت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د/ سليمان خويدي	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
د/ عبد الرحمان خطارة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د/ ربيع الواهج	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023 / 2024

# شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا ونبينا وشفيعنا محمد رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين.

وبعد... يسرنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع العمال بجامعة غرداية وخاصة عمال كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

وإلى عمال قسم علم النفس خاصة لما بذلوه من جهد لإنجاز هذا العمل المتواضع .

جزيل الشكر لطلبة الجامعة وعمال مؤسسة سونلغاز وكل من ساعدنا في توزيع الإستهيبان والحصول على النتائج .

كما أتقدم بالشكر إلى الأستاذ المشرف دا عبد الرحمان خطارة

الذي لم يدخر جهدا في مساعدتنا... لجميع هؤلاء كل الشكر والتحية والمحبة والإمتنان وأدعو الله العلي القدير أن يوفقنا جميعا لما فيه الخير ديننا ودينانا وجزاهم الله كل خير.

# إهداء

الى ابي الفاضل وامي الحنونة وإخوتي الأعزاء.....

الى روح شهدائنا الابرار الذين ضحوا بارواحهم الطاهرة لرفعة الوطن....

الى حاملي مشاعل العلم الذين ينرون لنا طريق الرفعة والحرية....

الى من حملوا هموم الوطن ورسموا الطريق للسمو بمؤسساتنا التعليمية في

الجزائر .

الى زملائي واصدقائي الذين غمروني دائما بمشاعر الحب الفياضة .

اليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا .

عادل

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة موضوع الحوادث المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية، هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الحوادث والأداء الوظيفي، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الحوادث المهنية تعزى لمتغير الجنس والأقدمية، ومعرفة أيضا الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال تعزى الى متغير الجنس والأقدمية، ولتحقيق ذلك اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي وطبقنا فيها مقياس الحوادث المهنية من إعداد الطالبتين توابية إيمان وقواجلية لبنى (2019)، ومقياس مقياس الأداء الوظيفي من إعداد ناصر ابراهيم السكران (2004) على عينة قصدية قدرها (66) عامل وعاملة، وبعد معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الاحصائية spss26 توصلت الدراسة الى نتائج التالية:

-لا توجد علاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية.

-لا توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الجنس.

- توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الجنس لصالح الاناث.

- لا توجد فروق في مستوى الحوادث لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الاقدمية.

- توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الاقدمية.

**الكلمات المفتاحية:** الحوادث المهنية، الأداء الوظيفي.

**Abstract:**

This study dealt with the subject of occupational accidents and their relationship to job performance among workers of the National Electricity and Gas Corporation (Sonelgaz) in the state of Ghardaia. This study aimed to know the relationship between accidents and job performance, and to know the statistically significant differences in occupational accidents due to the variable of gender and seniority, and to also know the significant differences. Statistics on job performance among workers are due to the variables of gender and seniority. To achieve this, we followed the descriptive approach in our study and applied the occupational accidents scale prepared by the two students, Tawamiyah Iman and Qawajliyya Lubna (2019), and the job performance scale prepared by Nasser Ibrahim Al-Sakran (2004) on a purposive sample. An amount of (66) male and female workers, and after processing the data with the statistical package program SPSS 26, the study reached the following results:

- There is no relationship between occupational accidents and job performance among workers of the National Electricity and Gas Corporation in the state of Ghardaia.
- There are no differences in occupational accidents among workers of the National Electricity and Gas Corporation in the state of Ghardaia according to gender.
- There are differences in job performance among workers of the National Electricity and Gas Corporation in the state of Ghardaia, according to gender, for females.
- There are no differences in the level of accidents among workers of the National Electricity and Gas Corporation in the state of Ghardaia according to seniority.
- There are differences in job performance among workers of the National Electricity and Gas Corporation in the state of Ghardaia, depending on seniority.

**Keywords:** occupational accidents, job performance.

## فهرس المحتويات



الصفحة	فهرس المحتويات
أ	شكر وعرفان
ب	إهداء
ج	ملخص الدراسة:
د	فهرس الجداول
هـ	فهرس الملاحق.
1	مقدمة:
<b>الفصل الأول: مدخل عام للدراسة</b>	
4	1-الإشكالية:
7	1-التساؤلات:
7	2-الفرضيات:
8	3-أهمية الدراسة:
8	4-أهداف الدراسة:
8	5-التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة:
8	6-الدراسات السابقة:
12	7-التعليق على الدراسات السابقة:
<b>الفصل الثاني: الحوادث المهنية</b>	
17	تمهيد:
17	1-تعريف الحوادث المهنية:
18	2-الفرق بين حوادث العمل والأمراض المهنية:
18	3-النظريات المفسرة للحوادث المهنية:
20	4-أسباب حوادث العمل:
21	5-خصائص حوادث العمل:
21	6-شروط حوادث العمل:
23	7-الوقاية من الحوادث المهنية:
23	8-مراحل برامج الوقاية من الحوادث المهنية :
24	خلاصة الفصل:

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
26	تمهيد:
26	1-تعريف الأداء الوظيفي:
27	2-تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:
28	3- النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:
31	4-أهمية الأداء الوظيفي:
32	5-عناصر الأداء الوظيفي:
32	6-محددات الأداء الوظيفي:
34	7-معايير الأداء الوظيفي:
35	8-مظاهر وأسباب ضعف الأداء الوظيفي:
الفصل الرابع: الإجراءات المهنية	
38	تمهيد:
38	1-منهج الدراسة :
38	2-حدود الدراسة:
39	3-مجتمع الدراسة:
39	4-الدراسة استطلاعية:
39	5-عينة الدراسة:
40	6-أداة الدراسة:
42	7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:
45	8-الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة:
45	خلاصة الفصل.
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
47	تمهيد:
47	1-إختبار التوزيع الطبيعي :
47	2-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
48	3-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
49	4-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

51	5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.
52	6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.
53	7- الاستنتاج العام:
54	6- المقترحات:
55	قائمة المراجع
60	الملاحق

### فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
40	الجدول رقم (01) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس
40	الجدول رقم (02) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية
41	الجدول رقم (03) يوضح توزيع الأبعاد والبنود على مقياس الحوادث المهنية
41	الجدول رقم (04) يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الحوادث المهنية
41	الجدول رقم (05) يوضح توزيع الأبعاد والبنود على مقياس الأداء الوظيفي
41	الجدول رقم (06) يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الأداء الوظيفي
42	جدول رقم : (07) يبين صدق التمييزي للبند لمقياس الحوادث المهنية
43	الجدول رقم (08) بين قيمة معامل الفاكرونباخ للمقياس الحوادث المهنية.
44	جدول رقم : (09) يبين صدق التمييزي للبند لأداة الدراسة بحسب عينة الدراسة الحالية
45	الجدول رقم (10) بين قيمة معامل الفاكرونباخ للمقياس الأداء الوظيفي.
47	الجدول رقم ( 11 ) : اختبار التوزيع الطبيعي
47	الجدول رقم (12) علاقة الارتباط بين الاداء الوظيفي والحوادث المهنية لدى العمال
48	الجدول رقم (13) يوضح نتائج الفرق في الحوادث المهنية لدى العمال تعزى لمتغير للجنس
49	الجدول رقم (15) يوضح نتائج الفرق في الأداء الوظيفي لدى باختلاف الجنس
51	الجدول رقم (15) يوضح نتائج الفرق في الحوادث المهنية لدى العمال باختلاف الاقدمية
52	الجدول رقم (17) يوضح نتائج الفرق في الاداء الوظيفي لدى عمال باختلاف الاقدمية

## فهرس الملاحق.

الصفحة	عنوان الملحق
61	الملحق رقم (01): مقياس الحوادث المهنية.
63	الملحق رقم (02): مقياس الأداء الوظيفي.
64	الملحق رقم (03) مخرجات SPSS.

مقدمة

## مقدمة:

أصبحت بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات حاليا أكثر تغيرا و تعقيدا مما كانت عليه من قبل ، الأمر الذي يحتم عليها التكيف مع المتغيرات والتطورات التكنولوجية، المنافسة الشديدة ومختلف الأزمات الاقتصادية ، و ذلك من خلال تحديد مختلف الأنشطة والأهداف التي تسعى لتحقيقها والعمل على ترجمتها على أرض الواقع والاستثمار الأمثل في مواردها وتحقيق الميزة التنافسية، فكان الاستثمار في رأس المال البشري هو سبيل الوصول إلى هذه الغايات باعتباره محور العملية الإنتاجية، ونتيجة لهذه التطورات وما أفرزته من آلات ومعدات جديدة وتعقد بيئة العمل بمختلف متغيراتها، توجب على العامل التأقلم الجيد بها وتفادي كل الأخطار والاصابات أثناء العمل، وتعد الحوادث المهنية واحدة من المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والدارسين في مختلف المجالات ، خاصة وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر، وتقع هذه الحوادث كنتيجة لجملة من الاسباب سواء كانت مرتبطة بالعامل نفسه أو بطبيعة العمل الذي يؤديه، وتختلف هذه الاخيرة خسائر وتحمل المؤسسة جملة من التكاليف الزائدة التي تكون في غنى عنها سواء كانت تكاليف اقتصادية، اجتماعية بالإضافة إلى الخسائر البشرية.

فالعنصر البشري اليوم يعتبر من أهم العناصر المشكلة للتنظيم والقوة الذاتية لنجاحه، بحيث أصبحت الموارد البشرية تلعب دورا فعالا في المؤسسات وذلك بالاهتمام بالعمال وخاصة الذين يسهرون على رفع الكفاءة وإنجاز الأعمال الموكلة إليهم. لكن مع استيراد التكنولوجيا المعقدة أصبح العديد من العمال لا يستطيعون التحطم فيها وتسيير الآلات مما جعل العمال يتعرضون إلى مخاطر مهنية والتي من أبرزها حوادث العمل التي أصبحت هذه الأخيرة تواجه عالم الشغل حيث إن هذه الحوادث الصناعية تؤدي إلى آثار نفسية وجسمية على العامل قد تصل إلى تعطيل العملية الإنتاجية وتدهور أداء العمال نتيجة توقف العمل أو تعطيل الآلة إضافة إلى التكاليف التي تنفقها المؤسسة على العمال من مصاريف طبية وتعويضات مالية.

وفي هذا السياق قمنا بهذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الحوادث المهنية والأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز لولاية غرداية، ومن هنا قسمنا هذه الدراسة الى قسمين:

**الجانِب النظري** وتضمن ثلاث فصول، فصل أول يتناول مشكلة الدراسة والفرضيات وأهمية وأهداف الدراسة ثم تطرقنا الى التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة وفي الأخير عرجنا على الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

اما الفصل الثاني فتطرقنا فيه الى الحوادث المهنية والمتمثلة في تعريفها والفرق بينها وبين الأمراض المهنية ثم عرجنا الى النظريات المفسرة للحوادث المهنية وأسبابها ثم خصائص حوادث العمل وشروطها وفي الأخير الوقاية من الحوادث وبرامج الوقاية منها، أما الفصل الثالث فتناولنا متغير الأداء الوظيفي وذلك بالتطرق الى تعريفه وتحديد بعض المفاهيم المرتبطة به ثم تناولنا النظريات المفسرة لها واهميتها وعناصره ومحدداته ثم تطرقنا الى معايير الاداء الوظيفي وفي الأخير عرجنا على مظاهر وأسباب ضعف الأداء.

**أما الجانب التطبيقي:** تضمن فصلين: فصل خاص بإجراءات الدراسة الميدانية والتي تمثلت في معرفة منهج وحدود ومجتمع الدراسة، ثم تطرقنا الى الدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة ثم اداة الدراسة وأحيرا الأساليب الاحصائية المستعملة في هذه الدراسة، وفصل أخير تضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة واستنتاج عام ومقترحات وخاتمة وقائمة المصادر والمراجع والملاحق.

## الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

1-الإشكالية

2-التساؤلات.

3-الفرضيات.

4-أهداف الدراسة.

5-أهمية الدراسة.

6-التحديد الاجرائي لمصطلحات الدراسة.

7-الدراسات السابقة.

8-التعقيب على الدراسات السابقة.



## 1-الإشكالية:

إن المؤسسة الجزائرية اليوم وما عرفته من خلال النهوض في المجال الاقتصادي والتحول نحو اقتصاد السوق باتت في حاجة ملحة إلى وضع ميكانيزمات تنافسية قوية من شأنها ضمان مكانتها في السوق وهذا ما يفرض اهتماما متزايدا على توفير الظروف المناسبة لأداء العاملين والعناية به للزيادة في الإنتاجية كما وكيفا، هذا الأخير يعتبر أهم أهداف المؤسسة والشريك الإنمائي في العمل وفقا لمعايير ومواصفات ومبادئ توجيهية معينة، فهو المقياس الرئيسي الذي يتم التنبؤ به في هذا الإطار ونستخدمه كوسيلة للحكم على فعالية الأفراد، ومن هنا تبرز الضرورة الملحة له لهذه المؤسسات من أجل التقليل من حوادث العمل التي أصبحت تقف كهاجس كبير أمام تحقيق أهدافها المسطرة، ولهذا فإن نجاح أي مؤسسة مرتبط بمدى نجاحها وقدرتها على التقليل من هذه الحوادث وذلك من خلال وضع برامج وقائية لحماية العنصر البشري من تعرضه لمختلف الحوادث والإصابات المهنية وأصبح يفترض على المؤسسات خلق جو مهني ملائم يساعد على أداء وظيفي جيد وأفضل للعاملين، ولهذا فإن أداء العامل مرتبط ارتباطا وثيقا بالظروف التي تعيشها المؤسسة. (سكينة وأخرون، 2016، ص05)

ولهذا يعتبر موضوع حوادث العمل من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل وصناع القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن الـ20م نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم، والتوجه نحو القطاع الصناعي من جهة وتحسين أداء العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم والوقاية من شبح حوادث العمل من جهة أخرى، وتعرف الجمعية الملكية البريطانية حوادث العمل بأنه حدث غير مخطط ولا يمكن التحكم فيه يؤدي أو يتسبب في إصابة أشخاص أو إلحاق ضرر بحياتهم أو بالتجهيزات أو يترتب عنه خسائر أخرى (الطائي وآخرون، 2006، ص459)، ويمكن أيضا أن نعرفه على أنه هو كل حادث مفاجئ يقع دون توقع أداء الفرد لعمله أو خلال الذهاب إليه أو العودة منه إثر عوامل فيزيقية أو شخصية والذي ينتج عنه أضرار متتالية الخطورة قد تصيب العامل أو المؤسسة أو كلاهما معا، وفي تعريف محمد عبد الرحمان العيسوي: "الحادثة غير متوقعة وخاطئة ولكن ليس بالضرورة بسبب الإصابات أو الخسائر ويؤدي هذا الحادث إلى عرقلة أداء النشاط واستكمالها. (العيسوي، 2003، ص251)

حيث بينت إحصائيات منظمة العمل الدولية أن ما يفوق 2.2 مليون عامل يفقدون حياتهم سنويا على المستوى العالمي، وأن 860000 عامل يموت يوميا، بسبب الحوادث والأمراض المهنية، وتقدر التكلفة المباشرة وغير

المباشرة لهذه الأخيرة في العالم بـ 2.8 تريليون دولار في العالم 4% من الناتج القومي الاجمالي في العالم يضيع بسبب الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل. (المؤتمر العالمي للسلامية والصحة في العمل، 2014)

خلال عدة سنوات، اتخذ مسئولي المؤسسات الصناعية عدة مواقف تجاه حوادث العمل و الأمراض المهنية، التي تقع في مختلف الورشات الصناعية؟ واعتبروا أن العامل هو المتسبب الأول و الرئيسي في وقوعها، و هو في نفس الوقت الضحية، و يقال عند وقوع الحوادث، أن العامل كان متهاون و على انه رفض احترام القوانين والتعليمات و استعمال قفازات الأجهزة الأمنية، هذه الملاحظات حول أسباب الحوادث شجعت بعض الباحثين الذين حاولوا قياس و بدقة نسبة حوادث العمل المتسبب فيها الإنسان، و الأرقام المسجلة تتراوح ما بين 80% و 95، هذا العامل الإنساني يمكن تحديده على انه مجموع الخصائص اللازمة و الدخيلة على الإنسان و التي قد تقوده إلى ارتكاب الأخطاء أو تبني موقف غير أممي و غير وقائي، بعض هذه العوامل غريزي أو فطري و طبيعي، كالرؤية : اللمس، رد الفعل، درجة الذكاء، القامة، الجنس، وأخرى مكتسبة كالشخصية، المعرفة، و القيم.....الخ. (ضبع مريم، 2014، ص79)، و لقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث أي إن معظم الحوادث ترجع إلى أمور المسئول عنها بالدرجة الأولى الإنسان تعتبر المبادئ السيكولوجية للسلوك الإنساني في العمل من الأمور الهامة التي تساعد على الوقاية من الحوادث و على سبيل المثال فقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن سلامة العامل ما هي إلا عملية تعليمية وتوضح هذه الحقيقة دراسة أجريت على سائقي الحافلات بإحدى المدن حيث حضروا برنامج للتدريب على الوقاية من الحوادث لمدة 2-4 أسابيع و بعدها اجرؤا امتحانا ثبتت فيه صلاحيتهم للقيام بأعمالهم، و لقد سجلت معدل ارتكابهم للحوادث خلال 17 شهرا ووجد أن هذا المعدل استمر في الهبوط طوال هذه المدة و تعدها إلى ما بعدها و معنى ذلك أن للتدريب فائدة كبيرة للوقاية من الحوادث. (ضبع مريم، 2014، ص77)

ومن هنا فإن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من مخاطر حوادث العمل ورفع مستوى وكفاءة وسائل وسبل الوقاية سيؤدي بلا شك من التخفيف من حوادث العمل و حماية العاملين منها، وتحسين أدائهم سيؤدي إلى دفع القوى الاقتصادية للبلاد نحو الأفضل، وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات والأبحاث من خلال العديد من الباحثين والدارسين في هذا المجال كل حسب نظرتة أو منطلقاته الفكرية، ويعتبر الأداء على أنه أحد المعايير المستخدمة لتحديد

ما إذا كان العمل يتم بشكل جيد أم لا، وأداء الموظف هو نتيجة العمل المتعلق بالنجاح والفشل في منظمة ما".  
(Christian Wiradendi Wolor , 2020 ,p144)

كما يشير الأداء الوظيفي إلى جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت وأقل تكلفة. (صليحة، 2010، ص 01). ويعرف أيضا بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء "المدرّب" (الصرايرة، 2011، ص27)، ويعرف كذلك بأنه حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معين، ولكنه لن يكون قادراً على إنجازه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه، والعكس صحيح. (Wagner, 1992, p50)

وللأداء الوظيفي أهمية كبيرة في المنظمات والمؤسسات الصناعية، فحسب دراسة حنفي محمد (2000) فقد بين أن الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المنظمات والمنشآت صناعية كانت أو تجارية، خدمية، وفي أي مجال كانت، لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج أو تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية. وأيضاً للأداء الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للفرد ففي دراسة العكش (2007) وضح أن الأداء الوظيفي يمد الأفراد العاملين بالثابرة والاجتهاد ليحوز على المهارة ويكتسب الخبرة والاستفادة منها لتقديم عمل أو أداء ذو قيمة، أي أنه يعطي الشخص أو يمكنه من الحصول على الكفاءة المهنية. وللأداء الوظيفي عدة معوقات تؤثر عليه سيره الجيد نذكر منها ضغوط العمل فحسب دراسة حريم (2004) بين بأن استمرار الضغط المتزايد على الفرد يؤدي إلى تدني أدائه في العمل، ويصاحبه أنماط سلوكية سلبية ضارة كاليأس، والإحباط، وتلحق هذه الجوانب السلوكية. (أضراراً بالمنظمات من حيث تدني الأداء والإنتاج، وأضاف سيزلاقي و ولاس (Szilagy & Wallase) (1978) أن استمرار الضغوط على مستوى عالٍ يؤدي إلى الانسحاب والغضب والتخريب والغياب وترك العمل والتدني في عطاء العامل، وللأداء الوظيفي أهمية كبيرة، وتظهر أهمية أداء العاملين على أنها أحد الأبعاد الرئيسية للمنظمة والتي تعود بالفائدة العظيمة عليها حيث يمكن فيما يلي: دعم أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه، ويساعد على الترجمة العملية لكل القرارات التي يتم اتخاذها على جميع المستويات في المؤسسة، وحتى يتحقق الأداء الفعال ينبغي أن يتصف الأداء بالجدية والنزاهة عند اتخاذ القرارات والإبتعاد عن القرارات المزاجية، ومن أهمية الاداء نجد الاسهام في القدرة الدائمة

على تقديم نتائج إيجابية ومرضية على فترات، ويدعم الأداء قائمة المهام الرئيسية الموكلة للإدارة بل يأتي في مقدمتها وأولها الاهتمام والعناية لتحقيق أهدافها. (الشميلي، 2017، ص11)

ومن هذا كله نطرح التساؤلات التالية:

### 1-التساؤلات:

-هل توجد علاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية ؟

-هل توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الجنس؟-هل توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الجنس ؟

- هل توجد فروق في الحوادث لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الاقدمية؟  
-هل توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الاقدمية؟

### 2-الفرضيات:

- توجد علاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية.

- توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الجنس.

- توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الجنس.

- توجد فروق في الحوادث لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الاقدمية.

- توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية غرداية باختلاف الاقدمية.

### 3- أهمية الدراسة:

- القيمة العلمية والاجتماعية التي يحتويها موضوع حوادث العمل والأداء الوظيفي.
- تعدد حوادث العمل أحد العناصر الأساسية التي تهدد الإستراتيجية العامة لبنية المنظمة.
- يعد الأداء لب المؤسسة وقلبها النابض فيجعلها أكثر ديناميكية وفعالية لبنية المنظمة.

### 4- أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين الحوادث المهنية والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية غرداية.
- معرفة الفروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند عمال مؤسسة سونلغاز بولاية غرداية.
- معرفة الفروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية عند عمال مؤسسة سونلغاز بولاية غرداية.

### 5- التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة:

- 5-1- الحوادث المهنية:** هو كل حادث مفاجئ يقع دون توقع أداء الفرد لعمله أو خلال الذهاب إليه أو العودة منه إثر عوامل فيزيقية أو شخصية والذي ينتج عنه أضرار متتالية الخطورة قد تصيب العامل أو المؤسسة أو كلاهما معا، وهو الدرجة المعبر عنها على مقياس الحوادث المهنية.

- 5-2- الأداء الوظيفي:** أنه مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد العامل داخل مؤسسة سونلغاز، وهي الدرجة التي يحصل عليها العامل داخل هذه المؤسسة من خلال العبارات التي تضمنها أداة البحث في مقياس الأداء الوظيفي.

### 6- الدراسات السابقة:

#### 6-1- الدراسات السابقة الخاصة بالحوادث المهنية.

الدراسة الاولى: دراسة دفيش خندودة (2006) بعنوان الوعي الوقائي لدى اعمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ، دراسة مكتملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة هدفت هذه الدراسة إلى ابراز أهمية الوعي الوقائي والاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل، اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي لاعتباره المنهج الانسب لدراسة الموضوع ، أما عينة الدراسة

فقد شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها ، والتي يبلغ عدد عمالها 54 عاملا يتوزعون على مناصب عمل مختلفة كما اعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات . وتوصلت إلى النتائج التالية: كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت الحوادث المهنية. ، تقع الحوادث مهنية لأسباب شخصية و تنظيمية غير مرتبطة بعامل الصدفة (خندودة، 2006، ص01)

**الدراسة الثانية :** دراسة سميرة صلحاي (2007) تحت عنوان الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة رسالة ماجستير وكانت دراسة حالة مؤسسة "سونلغاز"-وحدة بسكرة، وقد هدفت هذه الدراسة بالاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها أهم أساس يبنى عليها حاضر المؤسسة ومستقبلها والمكانة التي تحتلها المعارف والمهارات ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح المؤسسة بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية والإنسانية والاجتماعية البالغة الأهمية، فحوادث العمل وما ينتج عنها من تبعات تترك آثار سلبية متعددة تمس أكثر من جانب، اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بمختلف جوانب البحث والإجابة عن التساؤلات، أما بالنسبة للعيينة فقد اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية نسبتها 25% أي ما يعادل 32 شخص من المجتمع الكلي، وهذه النسبة توفر الإمكانية والقدرة على تعميم النتائج المتوصل إليها على المجتمع ككل، أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فقد اعتمدت على المقابلة والاستبيان، وخلصت الباحثة إلى النتائج التالية: احتكار المؤسسة التام للسوق الوطنية التي تعتبر فيها شعار الوطني التاريخي في مجال الكهرباء والغاز، الأداء الجيد للمؤسسة خصوصا على المستوى المالي من حيث أرقام الأعمال المحققة طيلة السنوات الماضية، غياب هامش الحرية يتيح للعمال اتخاذ بعض القرارات التي تتعلق مباشرة بمهامهم ومناصبهم. (صلحاي سميرة، 2008، ص85)

**الدراسة الثالثة:** دراسة سمير حديبي (2008) تحت عنوان حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية دراسة ميدانية بمركب الجرافات و الرافعات CPG-على العمال المنفذين (بعين السمارة قسنطينة )، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس ، العمل و السلوك التنظيمي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، وهدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل، و لقد اعتمد الباحث عن المنهج الوصفي التحليلي ، اما عينة الدراسة فشملت جميع عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات و الرافعات الذي يبلغ عددهم (140) عاملا ، قام بإجراء الدراسة على عينة من مجتمع البحث قدرت ب (60) عامل، و اعتمد في جميع البيانات على استمارة الاستبيان، و توصل الباحث إلى النتائج التالية: هناك تأثير للحوادث المهنية

على معنويات الافراد العاملين بنوعية ايجابية عند توفر الامن و غياب حوادث العمل و سلمي عند وقعهم في احباطات الفشل المهني وترك العمل، الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل الروح المعنوية. (حديبي، 2008، ص01)

الدراسة الرابعة: دراسة سلامة أمينة (2017) بعنوان الثقافة الأمنية ودوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع الإدارة و العمل، جامعة بسكرة، و هدفت الدراسة إلى العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الامنية التي بدورها تساعد على البقاء في ظل متغيرات اقتصادية اجتماعية و سياسية متسارعة، اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي ، امل مجتمع الدراسة فتمثل في (553) عامل، واعتمدت على استمارة استبيان و المقابلة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد: توفير الأمن ولو بدرجة نسبية لعمال داخل المؤسسة الصناعية، الثقافة الأمنية لها دور ايجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي الذي يؤدي بدوره إلى تفادي الاخطار المهنية في المؤسسة. (سلامة أمينة، 2017، ص05)

#### 6-1- الدراسات السابقة الخاصة بالأداء الوظيفي:

الدراسة الاولى: دراسة بوعيط جلال الدين (2009) تحت عنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية عن العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي معرفة العلاقة القائمة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي. ومعرفة هل الإتصال الرسمي النازل له علاقة ارتباطية قوية بأداء العاملين الوظيفي داخل مؤسسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، عينة البحث تتكون من 49 عاملا من مجتمع إحصائي يقدر 197 عاملا ثم اختيرهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: فيما يتعلق بالفرضيات الجزئية استنتج الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة في جدول الدلالة لمعاملات الارتباط بعد الاتصال النازل والأداء الوظيفي، وجود علاقة ارتباطية موجبة ليست قوية ولكنها متوسطة في جدول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بعد الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي، وجود علاقة ارتباطية موجبة ليست قوية ولكنها متوسطة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العمال المنفذين تعكس إلى حد ما وجود هذه العلاقة الواجبة. (بوعيط، 2009، ص 79)

الدراسة الثانية: دراسة كيرد عمار (2015) تحت عنوان تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية حالة المؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع الأغواط، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، هدفت الدراسة الى التعرف على القيادة الإدارية من حيث المفهوم والخصائص وتحديد أهميتها بالنسبة للعمل الإداري في المؤسسة محل الدراسة، تبسيط محتوى نظريات القيادة الإدارية المختلفة وتحديد التباين مما قد يساعد مدراء المؤسسات الجزائرية في تطور وتنمية مهاراتهم القيادية وذلك بالإستفادة من الأفكار والنتائج التي توصلت إليها مختلف هذه النظريات، لقد اعتمد الباحث على إستخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية وطبقت على عينة طبقية عشوائية بنسبة 17% من مجتمع الدراسة المكونة من 64 موظفا وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات الدراسة ووضع الاستنتاجات، وقد خلص الباحث لمجموعة من النتائج وتتمثل أبرزها كالآتي: أكدت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي، تبين وجود علاقة طردية بين نمط الإشراف السائد (النمط الديمقراطي) وبناء فروع العمل وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، ارتفاع المستوى العام للأداء الوظيفي. (كبير، 2015، ص01)

الدراسة الثالثة: دراسة زرطال لطيفة (2016) تحت عنوان "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين"، (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية منتوري البشير، الميلية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق يحيى، جيجل، هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، وإشباع الفضول العلمي من خلال التحقق من صدق الفرضيات والإجابة عن التساؤلات المطرحة حول الموضوع، وقد قامت الباحثة بإستخدام الإستمارة كأداة أولية لجمع البيانات الرئيسية وقد تم الاعتماد على عينة العشوائية الطبقية حيث بلغ عدد أفرادها 70 موظف وذلك بنسبة 13% من حجم مجتمع الدراسة وقد تم إستخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة حيث يتكون مجتمع الدراسة من 597 موظف، وقد خلصت الباحثة كمجموعة من النتائج أهمها: توجد علاقة طردية بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، توجد علاقة طردية بين الاتصال ببعديه الرسمي (نازل صاعد - أفقي) والغير الرسمي وزيادة أداء الموظفين بأبعاده المختلفة (الكفاءة - الفعالية - الدافعية - نوعية الجهد المبذول). (زرطال لطيفة، 2016، ص01)

الدراسة الرابعة: دراسة محمد معمري (2019) تحت عنوان دور القيادة التشاركية في تحسين أداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية مستشفى الصداقة لطب العيون كوبا بولاية الجلفة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر ، بسكرة، هدفت هذه الدراسة: معرفة دور القيادة التشاركية في أبعادها



(تفويض السلطة وإتخاذ القرار والعلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين)، يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة التوصل إلى نتائج تساعد القائمين على تسيير المؤسسة الصحية في معرفة دوافع العاملين ومواقفهم المستقبلية إزاء القيادة التشاركية، وقد اعتمد الباحث على المقابلة والاستبانة والملاحظة كأدوات رئيسية لتحليل البيانات الأولية، وقد طبقت على عينة مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع العاملين في مستشفى طب العيون جلفة والبالغ عددهم ، كما تم الإستعانة بالأسلوب الاحصائي في تحليل البيانات (المنهج الوصفي)، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: العلاقة الإيجابية بين ممارسة قادة مستشفى الصداقة للقيادة التشاركية وممارسة تفويض السلطة تحسين أداء العاملين، العلاقة الإيجابية بين ممارسة قادة مستشفى الصداقة للقيادة التشاركية وممارسة إتخاذ القرار في تحسين أداء العاملين. (معمرى محمد، 2019، ص05)

#### 7-التعقيب على الدراسات السابقة:

#### 7-1-من حيث الموضوع:

انقسمت الدراسات السابقة الى قسمين فكان القسم الأول يصب في معرفة الحوادث المهنية مثل دراسة دفيش خندودة (2006) بعنوان الوعي الوقائي لدى اعمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، ودراسة سميرة صلحايوي (2007) تحت عنوان الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة"، ودراسة سمير حديبي (2008) تحت عنوان حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية دراسة ميدانية بمركب الجرافات و الرافعات CPG-على العمال المنفذين (بعين السمارة قسنطينة )، ودراسة سلامة أمينة (2017) بعنوان الثقافة الأمنية ودوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل، أما القسم الثاني فكان يصب في معرفة الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات مثل دراسة بوعطيط جلال الدين (2009) تحت عنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية عن العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة"، و دراسة كيرد عمار (2015) تحت عنوان تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية حالة المؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع الأغواط و: دراسة زرطال لطيفة (2016) تحت عنوان "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين"، (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية منتوري البشير، الميلية)، و دراسة محمد معمرى (2019) تحت عنوان دور القيادة التشاركية في تحسين أداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية مستشفى الصداقة لطب العيون كوبا بولاية الجلفة).

أما موضوع دراستنا فيجمع المتغيرين مع بعض وتمثل في الحوادث المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة غرداية.

### 7-2- من حيث الهدف:

انقسمت الدراسات من حيث الهدف الى قسمين فكان القسم الأول يصب في معرفة الحوادث المهنية مثل دراسة دراسة دفيش خندودة (2006) هدفت هذه الدراسة إلى ابراز أهمية الوعي الوقائي والاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل ودراسة سميرة صلحاي (2007) هدفت هذه الدراسة بالاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها أهم أساس يبني عليها حاضر المؤسسة ومستقبلها والمكانة التي تحتلها المعارف والمهارات ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح المؤسسة، ودراسة دراسة سمير حديبي (2008) هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل، و لقد اعتمد الباحث عن المنهج الوصفي التحليلي، و دراسة سلامة أمينة (2017) هدفت الدراسة إلى العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الامنية التي بدورها تساعد على البقاء في ظل متغيرات اقتصادية اجتماعية و سياسية متسارعة، أما القسم الثاني فصبت أهدافها في معرفة الأداء الوظيفي لدى العاملين مثل دراسة بوعطي جلال الدين (2009) و هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي معرفة العلاقة القائمة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، ودراسة كيرد عمار (2015) وهدفت الى معرفة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، و دراسة زرتال لطيفة (2016) هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية منتوري البشير، الميلية، ودراسة محمد معمري (2019) وهدفت الدراسة الى معرفة دور القيادة التشاركية في تحسين الأداء الويفي للعاملين في مستشفى طب العيون بالجلفة.

أما الهدف من دراستنا الحالية هو معرفة العلاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة غرداية.

### 7-3- من حيث العينة:

تشابهت جل الدراسات من حيث العينة فكانت تدرس عينة من العمال في شركة سونلغاز مثل دراسة كيرد عمار (2015) و دراسة بوعطي جلال الدين (2009) دراسة سميرة صلحاي (2007)، وبالنسبة للدراسات

الأخرى فاختلقت في عينتها بين العمال بالمؤسسات الصناعية مثل دراسة دفيش خندودة (2006) ودراسة سمير حديبي (2008) و دراسة سلامة أمينة (2017) و دراسة زرتال لطيفة (2016)، و دراسة محمد معمري (2019).

أما عينة دراستنا الحالية فكانت عينة من عمال مؤسسة الكهرباء والغاز (سونلغاز) بمدينة غرداية.

#### 7-4- من حيث أدوات الدراسة ومنهج الدراسة:

تشابهت كل الدراسات في اتباع نفس المنهج وهو منهج الوصفي، واتبعت أيضا في دراستها على نفس الأداة وهي الاستبانة، وهذا ما يتوافق مع دراستنا الحالية والتي استخدمنا فيها المنهج الوصفي، واستعملنا أيضا الاستبيان للبحث عن العلاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة غرداية.

#### 7-4- من حيث نتائج الدراسة:

انقسمت جل الدراسات السابقة من حيث النتائج، فكان القسم الأول من النتائج تسعى لمعرفة الحوادث المهنية مثل دراسة دفيش خندودة (2006) فتوصلت إلى النتائج التالية: كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت الحوادث المهنية. ، ةتقع الحوادث مهنية لأسباب شخصية و تنظيمية غير مرتبطة بعامل الصدفة، ودراسة سميرة صلحاي (2007) وخلصت الباحثة إلى النتائج التالية: احتكار المؤسسة التام للسوق الوطنية التي تعتبر فيها شعار الوطني التاريخي في مجال الكهرباء والغاز، الأداء الجيد للمؤسسة خصوصا على المستوى المالي من حيث أرقام الأعمال المحققة طيلة السنوات الماضية، و دراسة سمير حديبي (2008) توصل الباحث إلى النتائج التالية: هناك تأثير للحوادث المهنية على معنويات الافراد العاملين بنوعية ايجابية عند توفر الامن و غياب حوادث العمل و سلبي عند وقوعهم في احباطات الفشل المهني وترك العمل، الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل الروح المعنوية، و دراسة سلامة أمينة (2017) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد: توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية، الثقافة الأمنية لها دور ايجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي الذي يؤدي بدوره إلى تفادي الاخطار المهنية في المؤسسة، أما القسم الثاني من النتائج فكانت نتائجه تسعى لمعرفة الأداء الوظيفي للعمال مثل دراسة بوعيط جلال الدين (2009) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: فيما يتعلق بالفرضيات الجزئية استنتج الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة في جدول الدلالة لمعاملات الارتباط بعد الاتصال النازل والأداء الوظيفي، و دراسة كيرد عمار (2015) وقد خلص الباحث لمجموعة من النتائج وتتمثل أبرزها كالآتي: أكدت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية

بين القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي، و دراسة زرتال لطيفة (2016) وقد خلصت الباحثة كمجموعة من النتائج أهمها: توجد علاقة طردية بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، دراسة محمد معمري (2019) وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: العلاقة الإيجابية بين ممارسة قادة مستشفى الصداقة للقيادة التشاركية وممارسة تفويض السلطة تحسین أداء العاملين.

وفي الدراسة الحالية يتم التطرق لمعرفة الحوادث المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة غرداية.

# الفصل الثاني: الحوادث المهنية

تمهيد

- 1-تعريف الحوادث المهنية:
  - 2-الفرق بين حوادث العمل والأمراض المهنية:
  - 3-النظريات المفسرة للحوادث المهنية:
  - 4-أسباب حوادث العمل:
  - 5-خصائص حوادث العمل:
  - 6- شروط حوادث العمل:
  - 7-الوقاية من الحوادث المهنية:
  - 8-مراحل برامج الوقاية من الحوادث المهنية :
- خلاصة الفصل.

## تمهيد:

لقد أدى التطور التكنولوجي وما صاحبه من انتشار للآلات الميكانيكية والتقنية إلى ظهور ما يسمى بحوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية نظرا لما تسببه هذه الأخيرة من تأثير على معنويات العاملين وانخفاض مردودية المؤسسة من جهة وبالتالي التأثير على اقتصاد الدولة ككل من جهة أخرى، ولهذا قامت العديد من الدراسات والنظريات بتحليل وتفسير هذه الظاهرة بغية الحد من آثارها السلبية على الإنسان، وفي هذا الفصل سوف نتطرق الى مفهوم الحوادث المهنية وإلى تحديد الأسباب التي تقف خلف هذه الظاهرة وشروطها والآثار المترتبة عنها والإجراءات المتخذة عند وقوعها وأهم النظريات المفسرة لها.

**1-تعريف الحوادث المهنية:****1-1-تعريف الحوادث:**

تعريف السيد رمضان : الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ، مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء فلو ترتب عنها إصابة أحد من الناس سميت إصابة. (السيد رمضان، ب.س ، ص 77)

**1-2-تعريف حوادث العمل:**

تعريف التشريع الاجتماعي الجزائري: يعرف الحادثة في مادته الثانية من الأمر الصادر بتاريخ 21 جوان 1966 كما يلي: يعتبر حادث عمل كل حادث ينجز عنه ضرر جسماني راجع إلى أسباب خارجية وغير متوقعة الحوادث للعامل أثناء أدائه لعمله . (صحراوي ولونيس، 2010، ص457)

كما و أن المشرع الفرنسي عرف الحادثة المهنية في قانون الحماية الاجتماعية بكونه "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم ، مهما كان منصبه أثناء ، أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب بغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه". (برقاوي برهان، 2013، ص407)

حوادث العمل هي كل واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق غير آمنة، قد تؤدي إلى ضرر أو خسائر اقتصادية ، أو حدوث إصابة للعامل ، أو العاملين تلحق ضرر جسدياً أو نفسياً ، أو تلف الآلة أو ضياع وقت ، أو كل هذه الأمور مجتمعة ، ولكل حادث سبب و نتيجة. (شميري محمد، 2009، ص15)

كما عرفت حادثة العمل على أنها تلك التي تنشأ في موقع العمل ، إما بسبب العمل نفسه ، أو الأجهزة و المكائن المستخدمة ، أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده. (حرشوش واخرون، 2005، ص 252)

## 2- الفرق بين حوادث العمل والأمراض المهنية:

أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
<p>- كل من المرض المهني و حادث العمل يجمعهما عامل مشترك ألا وهو كل منهما ناتج عن العمل وظروفه.</p> <p>- يشتركان في حاجة المصاب إلى العلاج و المساعدة تظهر آثار كلاهما على جسم العامل.</p>	<p>- الحادث يكون فجائي أما المرض المهني يتكون ببطأ و يتطور تدريجياً.</p> <p>- التعويض يشمل جميع الحوادث المهنية على حين يشمل التعويض الامراض المهنية تلك الامراض المنصوص عليها في اللوائح التشريعية.</p> <p>- التصريح بالأمراض المهنية يقع على عاتق العامل المصاب على عكس الحادث المهني الذي يصرح به المستخدم.</p>

(زناتي نورة، 2015، ص55)

## 3- النظريات المفسرة للحوادث المهنية:

هناك عدة نظريات تفسر ظاهرة حوادث العمل و سيقصر الحديث على أهم هذه النظريات التي تطرقت إلى هذا الموضوع:

**3-1- النظرية الطبية:** و تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة و هو يعاني من خلل جسدي أو عصبي، و إن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ، و نحن لا ننكر هذا ، ولكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي و الفعال و الوحيد في هذه الحوادث المتكررة.

**3-2- نظرية التحليل النفسي:** تعتبر هذه النظرية أن الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعوريا و هي تشبه الهفوات ، و يعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات و يعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية ، أن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث و هي الدافعية اللاشعورية.

**3-3- نظرية علم النفس التجريبي:** هذه النظرية تشترك مع تصورات خبراء عالم الشغل و الذين يرون أن للحوادث أسباب كثيرة ومتعددة ، فالسائق مثلا يكون تحت تأثيرات متغيرة وعديدة فالسيارات و قواعد المرور كلها مؤشرات لها أثرها على الوظائف النفسية للسائق، و الإدراك الحسي و الذاكرة، و التفكير .... الخ و يمكن أن نقول أن هناك أسباب شخصية و أسباب خارجية للحوادث.

**3-4- نظرية الميل لاستهداف الحوادث:** تعتبر هذه النظرية من النظريات القديمة التي تطرقت لعنصر حوادث العمل سيكولوجيا، و تنطلق من فرض مؤداه أن العمال الذين يتعرضون إلى الحوادث لمرات عديدة يطلق عليهم اسم مستهدف للحوادث، والسبب في ذلك هو وجود بعض السمات الوراثية الخاصة ، تدفعهم إلى ارتكاب الحوادث لإشباع دوافع نفسية.

**3-5- نظرية الحرية و الأهداف واليقظة:** حسب هذه النظرية في الحادث عبارة عن سلوك عملي رديء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة ، فيما يخص حصول العامل على مكافآت وما يشبه ذلك ، و إن المناخ السيكولوجي الصحي الذي سيوفر له فرصة الجودة في الإنتاج ، و الدراسات التي أجريت في هذا الميدان أعطتنا أدلة على صحة هذه النظرية وأثرها على الوقاية من حوادث العمل. (ضبع مريم، 2014، ص78)

**3-6- نظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية أن العامل الذي يوضع تحت ضغوطات و توترات غالبا ما يكون هذا العامل معرضا للحوادث ، كما نشير إلى التكيف العادي للضغوطات المنبثقة. الظروف الخارجية مثل الإضاءة درجة الحرارة الفوضى التهوية الدخان و البخار .... الخ، والعنصر الموالي يوضح لنا بصورة منفصلة أسباب حوادث العمل. 37

**3-7- نظرية الاستهداف للحوادث :** هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعا، ترى أن الأفراد اللذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليها اسم " مستهدفي الحوادث " وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية التكوينية لم يقحمون أنفسهم في



السلوك الخطير أي أن هناك قابلية للتعرض للحوادث ويكون هذا نتيجة لرغبة في إشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني الفرد نفسه، غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط، فلا يمكن أن يكون جميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة. و ما يسجل على هذه النظرية هو إهمالها لأهمية الجوانب الخارجية التي يمكن أن تكون عاملا مهما و أساسيا في وقوع الحوادث . (عباس محمود عوض، 1971، ص30)

#### 4-أسباب حوادث العمل:

**4-1-العامل الإنساني:** خلال عدة سنوات، اتخذ مسئولي المؤسسات الصناعية عدة مواقف تجاه حوادث العمل و الأمراض المهنية ، التي تقع في مختلف الورشات الصناعية ؟ ، واعتبروا أن العامل هو المتسبب الأول و الرئيسي في وقوعها ، و هو في نفس الوقت الضحية ، و يقال عند وقوع الحوادث ، أن العامل كان متهاون و على انه رفض احترام القوانين والتعليمات و استعمال ففترات الأجهزة الأمنية ، و لهذا فلا يمكن تجاهل العامل الإنساني كسبب في وقوع الحوادث ، كما يمكننا ربط حوادث العمل بحالات أخرى كتوجيه العامل ووضعه في جانب خطير أمام الآلة ،قد يكون العامل معرضا لحوادث مهنية بسبب المشاكل التي يتخبط فيها سواء كانت سيكولوجية نفسية أو اجتماعية ،أو نتيجة حب العامل نفسه للمغامرات الخطيرة، و هذا العامل غير ملزم بها من اجل ربح الوقت والتخفيض من التعب و الجهد المبذول. (ضبع مريم، 2014، ص79)

**4-2-عامل المحيط:** إذا ما نظرنا إلى المحيط كسبب في وقوع الحوادث ، والأمراض المهنية ، فإن أولى الصور التي تتبادر إلى أذهاننا، و المتعلقة دائما بالمحيط الفيزيقي ، و التقني هي (التلوث الهواء، الضجيج، الغبار، البخار، الدخان، الإضاءة، عدم ملائمة وسائل العمل) و هنا يتطلب المر تطوير الفكرة حول المحيط أكثر مما يتصوره العامل الصناعي ، و التفكير في مسألة المحيط و فلسفة تسيير مواقف الإدارة و هيئتها و إدارة المستخدمين و المتعلقة بالنظافة و الانتقاء و الإعلام و التكوين، و الترقية التنظيم و مراقبة العمل، و تعتبر عمليات تحسين المحيط من العمليات الأساسية بهدف الوقاية و الأمن ، فالهدف الأمثل هو تحقيق محيط امني تتوفر فيه الشروط اللازمة التي تساعد العمال على تفادي الحوادث و الزيادة في الإنتاج و في أداء العامل الذي تنعدم فيه احتمال إصابة العامل رغم كل ما يشوب شخصية العامل نفسه . و قد تحققت في بعض البلدان الصناعية الوقاية و الأمن الشبه التام في أوساط العمل حيث قامت هذه البلدان بتصميم في ورشاتها الصناعية آلات جد متطورة و التي تتوقف عن العمل بمجرد التقاء الحقل المغناطيسي بالعمال، و هذه الإجراءات

و التصميمات في حد ذاتها وقائية، و السؤال المطروح هو: هل باستطاعة معظم الدول النامية للحصول على مثل هذه التكنولوجيا و استعمالها في الحد من ظاهرة الوقوع في حوادث مهنية.

**4-3- عامل الوسائل:** العجز الذي تعرفه المؤسسات الصناعية في الوسائل الأمنية و الوقائية الناتجة عن الاستعمال اللاعقلاني لهذه الأخيرة، و كذلك لعدم صيانتها بشكل دوري و الحفاظ عليها هذا ما قد ينعكس على العامل و يكون سبب في وقوع حوادث عمل خطيرة ، هذا العجز سببه إتلاف بعض الوسائل، و في بعض الأحيان عدم ملائمة هذه الوسائل مع المهمة الخاصة فقد يستعمل العامل أدوات وقائية و التي تتسبب هي نفسها في وقوع الحوادث، إذن يجب اختيار الوسائل على حسب المهام و مدى خطورتها. (ضبع مريم، 2014، ص80)

### 5- خصائص حوادث العمل:

حوادث العمل هي وقائع يمكن أن تحدث في أي مكان يجتمع فيه العمال لأداء عمل معين، لذلك فإن لها خصائص تميزها وتبين أنها حوادث عمل ومن بين أهم الخصائص:

**5-1- صفة المفاجأة:** حادث العمل يجب أن يتضمن صفة المفاجأة إذ يؤدي عدم توفر هذه الصفة إلى فهمه على أنه مرض مهني وبالتالي تجدر تعويضات على هذا الأساس ولا تعتبر حادث عمل في نظر القانون.

**5-2- صفة العنف:** إن أي إصابة عمل يجب أن تترتب عنها جروح تصيب جسم العامل من جراء وقوع الحادث الذي تسبب فيه أدوات العمل، إضافة إلى أن الظروف التي تؤدي إلى وقوع الحادث تختلف عن الظروف العادية التي يتطلبها أداء العمل.

**5-3- الأصل الخارجي:** أي أن سبب الإصابة يجب أن يكون خارجي ولا يرجع لأسباب داخلية لجسم المصاب. (الشرقاوي، 1989، ص125)

### 6- شروط حوادث العمل:

لاعتبار حادث ما حادثة يجب توفر مجموعة من الشروط أهمها:

**6-1- وقوع الحادثة أثناء العمل:**

إن الحادث الذي يقع للعامل خلال أدائه لعمله يعتبر واقع أثناء العمل ولم يكن وقوعه بسبب العمل كالمشادات التي تقع بين عامل وآخر لأسباب شخصية هذا في حال ما إذا كان مكان العمل مستقر كالنجار، عمال البريد المتنقلين، حيث يقوم العامل هنا بالتنقل بين أكثر من مكان في هذه الحالة إذا أصيب أحدهم أثناء تنقله وتحواله بحادثة فإنها تعتبر واقعة أثناء العمل أي كان المكان الذي وقعت فيه. (بدوي زكي، 1975، ص 29)

**6-2- وقوع الحادث بسبب العمل:**

يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل أن تقع بسبب العمل، والمقصود بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سبب ولو أنها وقعت في غير مكان العمل ومن هذا القبيل أن يعتدي أحد العمال على عامل آخر بسبب رفضه الاشتراك في احتجاج أو أن وقع الحادث بسبب خلافات نقابية بين العمال وبعضهم، أم الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانا وزمانا دون أن تربطه بالعمل أي علاقة فإنه يعد حادثا عاديا كالإصابة في حادث سيارة أثناء انقضاء إجازة أسبوعية.

**6-3- وقوع الإصابة أثناء الذهاب المباشر أو العودة المباشرة من العمل:**

يكفي أن يغادر العامل الذي يوجد فيه للذهاب إلى العمل أو العودة منه حيث تعتبر إصابة للطريق الإصابة تقع له في أول خطوة يخطوها في الطريق، حيث يبدأ طريق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه متوجها إلى العمل أو عندما يغادر مكان العمل متوجها إلى المكان الذي يقصده ويبدأ الطريق، ويميل أغلب علماء النفس أو التحليل النفسي وكثير غيرهم إلى اعتبار المستهدفين للحوادث طائفة من مضطري الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية من خاص، وهي أزمات تجعلهم في حاجة موصولة إلى إبداء أنفسهم وليس التورط المتكرر في الحوادث والإصابات إلا وسيلة هؤلاء في أعقاب أنفسهم، ومما يؤدي هذا الغرض هو نقص معدلات الحوادث لدى هؤلاء بدرجة ملحوظة بعد علاجهم نفسيا. (أشرف عبد الغني، 2001، ص 226)

## 7- الوقاية من الحوادث المهنية:

ويتمثل ذلك من خلال تحسين ظروف العمل الفيزيائية بصورة تجعل العامل يعمل بدون أية مشاكل من شأنها أن توقعه في حوادث متفاوتة الخطورة أو تسبب له أمراض مهنية. ويتمثل ذلك في أن تكون الإضاءة موزعة توزيعاً متساوياً وكافياً وثابتاً في جميع أماكن التي يحتوي عليها مكان العمل وما تحتويه من آلات ، وأدوات عمل وغيرها . إضافة إلى ضرورة وضع قطع مطاطية قاعدة الآلات التي تحدث الضوضاء المرتفعة والمستمرة. وذلك لامتصاص أكبر قدر منها مع تزويد العمال بسدادات في حالة الارتفاع في درجة هذه الضوضاء فيكونون بالتالي محافظين على حاسة السمع التي تعتبر بالنسبة لهم إحدى الوسائل الوقائية كما يجب كذلك ، أن تكون درجة حرارة مكان العمل ملائمة بحيث لا تتعدى المتوسط المطلوب وتتماشى مع درجة الفصول ( الصيف ، الشتاء ... ) مع ضرورة وجود مكيفات الهواء التي تقوم بتغيير الهواء وتنقيته ، بشكل مستمر خاصة إذا كان جو مكان العمل يحتوي على أتربة أو غازات محرقة في العينين . وهذا طبعا بعد إصلاح أرضية مكان العمل حيث لا تكون من النوع اللزج ولا تكون تحتوي على الحفر والانشقاقات الشيء الذي بالتنقل السليم والسهل للعمال. (صحرأوي ولونيس، 2010، ص462)

## 8-مراحل برامج الوقاية من الحوادث المهنية :

يتم إعداد برنامج الوقاية من الحوادث المهنية عبر مجموعة من المراحل كالتالي :

## 8-1-مرحلة الاعداد : يتم خلال هذه المرحلة:

- **تحديد أهداف البرنامج :** حيث تعد هذه الخطوة مهمة جدا حيث يتوقف عليها إلى حد كبير نجاح أو فشل هذا البرنامج ، ويتم تحديد هذه الاهداف بناء على تحليل معمق لحوادث العمل السابقة ، فيسمح إلى حد ما بتقدير قيمة الاجراءات المتخذة سابقا ، إضافة إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الاهداف الواجب تحقيقها و الوسائل المطلوب استعمالها.

-**تنظيم العمل والتوقيت والوسائل :** بعد تحديد الاهداف المراد تحقيقها ، من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطة الثانية والمتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الاهداف ، إضافة إلى اتخاذ جميع الاجراءات التنظيمية المناسبة بمساهمة مختلف الاطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة.

**8-2- مرحلة التنفيذ:** يتم الشروع في تنفيذ برنامج الوقاية حسب الخطة المسطرة ، حيث تستمر مصلحة الوقاية من خلال مشرفها أو تقن الوقاية بالمؤسسة الترجمة العملية للبرنامج الذي يتوقف التنفيذ الجيد له على مدى واقعية أهدافه و مدى توفر الوسائل اللازمة لنجاحه.

**8-3- مرحلة تقييم البرنامج:** بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له ، وبصفة خاصة تقييم آثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة ، كما يجب إعطاء فترة زمنية كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية. (سلامة أمينة، 2018، ص83)

### خلاصة الفصل:

إن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي.

-تمهيد.

1-تعريف الأداء الوظيفي:

2-تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

3-النظريات المفسرة للأداء الوظيفي.

4-أهمية الأداء الوظيفي:

5-عناصر الأداء الوظيفي:

6-محددات الأداء الوظيفي:

7-معايير الأداء الوظيفي:

8-تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

9-مظاهر وأسباب ضعف الأداء الوظيفي:

-خلاصة

## تمهيد:

يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث من قبل المفكرين والباحثين، وذلك نظرا لأهمية هذا الموضوع على المستوى الفردي خاصة، والمنظمي عامة. لأن هذا الأخير ما هو إلا حصيلة أو نتيجة للأداء الوظيفي، الذي يتطلب من الفرد مجموعة من المسؤوليات والواجبات النشطة لتشكل ما يسمى بأداء الفرد وللقيام به على الوجه المطلوب في ضوء مقدرة هذا الشخص واستطاعته لتحقيق أهداف الوظيفة أولا، ثم الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة ككل.

**1-تعريف الأداء الوظيفي:**

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي نذكر منها:

تعريف حسن " الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (حسن راوية محمد، 1999، ص 216).

يعرفه عاشور على أنه: " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء ". تعبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة، أما نوعية الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة، أما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله. (عاشور أحمد صقر، 2005، ص 25).

**تعريف Fred:** عرف الأداء حسب ناتج السلوك الذي رافق ذلك الأداء، فيرى الأداء هو نتيجة السلوك، والسلوك هو نشاط وفعالية فردية، بينما نتائج السلوك، هي التغيرات التي تحصل في البيئة المحيطة بالفرد. (محمد، 2001، ص 45).

يعرفه زياد: " جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت وأقل تكلفة. الخليفة زياد سعيد، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء. (الخليفة زياد، 2007، ص34) و يعرفه آخرون على أنه: " قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة". (العميرة محمد، 2003، ص 51).

## 2-تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

نظرا لتداخل مفهوم الأداء مع بعض المفاهيم الأخرى، سوف نحاول رسم حدود هذه المفاهيم حتى يتسنى لنا التمييز بينها. من بين أهم المفاهيم المرتبطة بالأداء نجد مفهوم الكفاءة، الفعالية والإنتاجية.

**2-1-الفعالية:** تُعرف فعالية المنظمة بأنها العلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المسطرة من قبل نظام ما، فكلما اقتربت النتائج المحققة بالأهداف المسطرة كان هذا النظام فعالا والعكس صحيح. (Boislandelle, 1998, p39)

كما تُعرف بأنها درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. الفعالية تعني درجة تحقيق الأهداف مهما كانت الوسائل المستعملة في ذلك. (martory Bernard, 2005, p 164)

ترتبط الفعالية بتحقيق الأهداف المحددة من قبل المنظمة، بغض النظر عن التكاليف المترتبة عن هذه الأهداف. ويمكن تحديد مفهوم الفعالية في الصيغة التالية:

الفعالية = النتيجة المحققة / النتيجة المتوقعة أو الأهداف. (فرانيسيس ديف، 1995، ص 91)

**2-2-الكفاءة:** تعرف الكفاءة على أنها العلاقة بين الجهد، الموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان المنظمة، والكفاءة هي العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك. (barraux, 2000, p33)

تشير الكفاءة إلى نسبة المدخلات المستهلكة إلى المخرجات المتحصلة، فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى.

الكفاءة = المخرجات أو النتيجة المحققة / المدخلات.



وتعني الكفاءة عمل الأشياء بطريقة صحيحة. بمعنى أن الكفاءة هي الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل تكلفة وهي النسبة بين المخرجات والمدخلات. (فرانسيس ديف، 1995، ص 109).

**2-3- الإنتاجية:** تُعبر الإنتاجية عن المقدرة على خلق الناتج (القيمة المضافة) باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة، وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع وخدمات) وقيمة الإنتاج وفقاً لمقياس نقدي أو مادي محدد. يتضمن مفهوم الإنتاجية كلا من الكفاءة والفعالية، أي أن الإنتاجية تقاس بمعياري الكفاءة والفعالية.

الإنتاجية = الفعالية / الكفاءة.

وأيضاً هناك من لا يفرق بين كل من السلوك، الإنجاز والأداء.

**2-4- تعريف السلوك:** هو ما يقوم به الأفراد من تصرفات وأعمال في المنظمة التي يعملون بها.

**2-5- تعريف الإنجاز:** هو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج.

**2-6- تعريف الأداء:** أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، هو ما تسعى المنظمة الوصول إليها. (فيصل عبد الرؤوف، 2001، ص 96).

### 3- النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

**3-1- نظرية الإدارة العلمية:** يعتبر فريدريك تايلور Taylor من أبرز مثلي نظرية الإدارة العلمية وقد لاحظ أن العمال ينتجون انتاجاً يقل عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج القومي المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج. وقد ركزت هذه النظرية على وسائل الإنتاجية، وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل وهذا المعيار العلمي مبني على دراسة الوقت والحركة، كما أوصت النظرية بضرورة الاختيار العلمي وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة للأداء العمل وقد قدمت وسائل التخطيط وجدولت الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل الموارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال وموارد خام وأكدت على ضرورة التحكم في العنصر من أجل رفع الإنتاجية وتحسين الأداء. (الكردي أحمد، 2010، ص 04)

**3-2- نظرية التقسيم الإداري لهنري فايول (1841-1925):** وهو فرنسي الجنسية من عائلة بورجوازية، قدم تفسيراً جيداً لظاهرة التنظيم اعتمد فيه على مبادئ تفرض الرشد والعقلانية في العلاقات التنظيمية وتمت الاستفادة من هذه النظرية من خلال ما يلي:

- **مبادئ الإدارة:** تتمثل في: وحدة الأمر - وحدة التوجيه التدرج والتدريب - النظام المكافأة - الأفراد المساواة - الخضوع - السلطة والمسؤولية المركزية - الاستقرار في العمل الانضباط - تقسيم العمل المبادرة والابتكار روح التعاون. (أرفيس مريم، 2018، ص 492)

- **وظائف الإدارة:** لخص فايول وظائف الإدارة في خمسة عناصر وهي: التخطيط التنظيم التوجيه - التنسيق - الرقابة. - **التخطيط:** أي تحديد وتصنيف وترتيب الأنشطة والمهام داخل المنظمة بما يخدم أهداف المنظمة. التوجيه وهو الاتصال بالعاملين وإرشادهم نحو أهداف المنظمة.

- **التنسيق:** وهو الربط والتوفيق بين مهام العاملين بما يخدم أهداف المنظمة.

- **المراقبة:** أي متابعة أداء العاملين من فترة لأخرى ومقارنة أدائهم بالوجه المطلوب من أجل تدارك النقص وتقييم الأخطاء. (أرفيس مريم، 2018، ص 493)

**3-3- النظرية البيروقراطية:** تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني " ماكس فيبر " viber max حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها، فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة وأقل تلك التنظيمات وكانت دراسته تجور حول نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يسمع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقاً للتعليمات التي تنساب إليهم. وقام فيبر بإيضاح الفرق بين النفوذ والمواصفات التي تمكن القائد من أن يدفع الأراد العاملين الذين يعملوا معه إلى طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها، وهنا نجد أن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون الاعتبار للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء. (بوشريط أسماء، 2023، ص 81)

**3-4- نظرية العلاقات الإنسانية:** تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة على حد سواء، وهي بذلك تستهدف الوصول الى العاملين الى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره انسان وجدانيا وانفعاليا أكثر من رشدا ومنطقيا، وقد أثبتت النتائج التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملائه التي أجريت في تجارب الهاوثورن بشركة جنرال إلكتريك، أن نقص الإنتاج يؤدي الى عدم الاهتمام بهذه المشكلات والتحرر من وطأة الضغوط الرئاسية، وعند تخفيض قيود العمل زالت المشكلة لنقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية، أما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل قوة الدافع الوحيدة التي يستجيب اليها المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجية بعلاقته مع زملائه في العمل وبمشاكله الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيزر، ليون، والتي توصل من خلالها الى أن أسلوب القيادة الديمقراطية هو الأسلوب الأفضل، كما كشفت دراسته عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد. (الكردي أحمد، 2010، ص05)

**3-5- نظرية العدالة:** تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز Adams على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة وقياس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله الى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف، وتوضح هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حيث يشعر العاملون بالتساوي بينهم وفقا لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم بشكل عادل فيما بينهم. (بوشريط أسماء، 2023، ص82)

**3-6- النظرية اليابانية :** قام وليام أوشي بإجراء عدة دراسات وأبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل الى سر نجاح الإدارة اليابانية، وتوصل في نهاية الأمر الى ما أسماه نظرية (Z) والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي. ويؤكد ولام أوشي على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان لأنه بالإنسان تستطيع لمنظمات أن تتغلب على معظم مشكلاتها، وأن العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوفهم تساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء.

وتقوم نظرية Z على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

- الثقة بين العاملين بعضهم ببعض وبين العاملين والإدارة.

- المهارة في التعامل وينتج عن ذلك من الخبرة والتجربة وطول ممارسة العمل.

- الألفة والمودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وتعاون واهتمام ودعم للآخرين. وفي حال توفر الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي الى الالتزام الوظيفي والانتماء للمنظمة وهو ما يؤدي بالتالي الى رفع مستوى أداء الفرد ونتاجية المنظمة. (سرور الحريري، 2016، ص287)

#### 4-أهمية الأداء الوظيفي:

يمكن تلخيص أهمية الأداء الوظيفي في النقاط التالية:

-الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المنظمات والمنشآت صناعية كانت أو تجارية، خدمية، وفي أي مجال كانت، لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج أو تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية.

-الأداء الوظيفي يمد الأفراد العاملين بالثابرة والاجتهاد ليحوز على المهارة ويكتسب الخبرة والاستفادة منها لتقديم عمل أو أداء ذو قيمة، أي أنه يعطي الشخص أو يمكنه من حصوله على الكفاءة المهنية.

-الوصول إلى الإبداع لا يأتي من فراغ بل بالعمل الجاد الذي يؤديه الموظف في زيادة الإنتاجية، وبالتالي فهذا الأداء يسهم في عملية تطوير الذات، واكتساب الفرد لأساليب جديدة تمكنه من بناء مهمات تؤدي إلى الإنتاج.

-استغلال القدرات وإمكانيات الفرد الظاهرة والكامنة واستغلالها أحسن استغلال، وأيضا تجاوز كل العراقيل المصادفة لعمله، وذلك باستثمار الفرص السامحة له، فيعمل ويتفاعل مع كل نتاج يكون في صالح العمل.

-استثمار الوقت ذلك بانضباط الموظف والالتزام بساعات العم، أين يدرك العامل جميع واجباته ومسؤولياته اتجاه عمله، ويتفاني في عطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل.

- إن الأداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.

- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا دائما مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه. (حنفي محمد، 2000، ص55).

### 5-عناصر الأداء الوظيفي:

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء الوظيفي يمكن حصرها فيما يلي:

**5-1-المعرفة بمتطلبات العمل:** ويشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية البراعة والقدرة على التنظيم وتنفيذ

العمل دون الوقوع في الأخطاء؛ وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.

**5-2-كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة

هذا الإنجاز.

**5-3-المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال

في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله. (فيصل بن فهد،

2008، ص40)

**5-4-نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس

الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا

بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في

إجراء بحث أو دراسة. (محمد سعيد، 2003، ص220).

### 6-محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، يميز بعض الباحثين بين ثلاثة

محددات للأداء الوظيفي هي:

**6-1-الجهد:** حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

**6-2-القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة.

**6-3- إدراك الدور أو المهمة:** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء.

ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

$$\text{محددات الأداء الوظيفي} = \text{إدراك الدور} + \text{القدرات} + \text{الجهد}$$

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين. (راوية محمد، 1999، ص216).

وفي نفس المنحى يميز بعض الباحثين محددات الأداء الوظيفي في ما يلي:

**6-4 الدافعية:** إن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء، فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكتنف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل.

**6-5- قدرات الفرد وخبراته السابقة:** التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

**6-6- إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. (عاشور أحمد، 2005، ص38).

ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

$$\text{محددات الأداء الوظيفي} = \text{الإدراك} + \text{القدرات} + \text{الدافعية}$$

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد، قدرات الفرد وخبراته السابقة (التعليم، التدريب، الخبرة ...) وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، فهذه العوامل الثلاثة تتفاعل فيما بينها لتحديد الأداء. (حنفي محمد، 2000، ص45).

## 7- معايير الأداء الوظيفي:

يهدف وضع معايير للأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء، بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور، تستخدم هذه المعايير للفرقة بين فعالية الأداء وكفاءة الأداء، ففعالية الأداء تشير إلى قيام الأفراد بتحقيق أهداف المنظمات وتنفيذ الأعمال والمهام المطلوبة منهم، أما كفاءة الأداء فتشير إلى استخدامهم الموارد المتاحة بشكل اقتصادي ودون إسراف في تنفيذ مهام العمل وتحقيق أهداف المنظمة، وتنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي:

**7-1- الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج، لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة، فضلاً عن الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج، الأهداف والتوقعات. . (الخليفة زياد سعيد، 2007، ص33).

**7-2- الكمية:** هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا يتعداها، وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي واللامبالاة، لذلك يفضل الإتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات، تدريب تسهيلات.

**7-3- الوقت:** ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل، مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن، ويعد أحد خمسة موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال وهي:

المواد، المعلومات، الأفراد، الموارد المادية والوقت الذي يعد من أهم المؤشرات التي يستند عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل، لذلك يراعى الإتفاق على الوقت المناسب لإنجاز العمل على أن يراعى:

أ - كمية العمل المطلوب القيام به.

ب - عدد العمال اللازمين لإنجاز العمل.

**7-4-الإجراءات:** الإجراءات عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها. لذلك يجب الإتفاق على الطرق و الأساليب المسموح بها و المصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات و الخطوات المتبعة في إنجاز العمل متوقعة و مدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد و قوانين و نظم و تعليمات ، إلا أنه يفضل الإتفاق بين الرؤساء و المرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل ، سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسلمها أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف و حتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين ، و هذا لا يعني قتل عمليات الإبتكار و الإبداع لدى العاملين و لكن الإتفاق و التفاهم على ما يريد المرؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل ، و لضمان اتفائه و عدم مخالفته للنظام و التعليمات و اللوائح و القوانين. (الخليفة زياد سعيد، 2007، ص34).

### 8-مظاهر وأسباب ضعف الأداء الوظيفي:

نلخصها في ما يلي:

#### 8-1-ضعف الأداء الوظيفي:

الإنتاجية الضعيفة وغير الجيدة في مواصفاتها.

عدم إنهاء الأعمال في الوقت المحدد

الصدام المستمر بين الإدارة والموظفين خاصة الجدد منهم.

عدم الانسجام بثقافة المؤسسة السائدة.

فقدان الحافزية وازدياد حالة اللامبالاة لدى العاملين.

تجنب وفقدان روح المخاطرة والتأخير في اتخاذ القرارات

عدم وجود رغبة في النمو والتطوير الوظيفي.

#### 8-2-أسباب ضعف الأداء الوظيفي:

قلة التغذية الراجعة عن الأداء



ضعف في التحفيز

ضعف في المهارات والمعرفة الأدائية.

معدات واحتياجات غير كافية أو غير ملائمة للعمل.

ضعف في التركيز على الزبائن والمجتمع والمحيط. (حنفي محمد، 2000، ص55).

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي وباعتباره كنظام يعد أهم ركائز إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، لأنه يمثل الترجمة العملية والفعالية لكافة مراحل التخطيط في المؤسسة. وهو بذلك يحتل الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة، حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم من خلال تطبيق الخطط والسياسات التي رسمتها الإدارة، ثم تحقيق النتائج، والمؤسسة لا تستطيع القيام بذلك، إلا بضمان وجود أداء من قبل موظفي المؤسسة لتحقيق النتائج الإيجابية طبعاً وتقليل أو الابتعاد عن النتائج السلبية بضمان حسن الأداء الذي ينتج عن تراكم مجموعة المحددات التي تساهم في زيادته والرفع من مستواه، وضمان وجود نظام للأداء تتكفل به إدارة الموارد البشرية الذي يوفر المعلومات الكافية لمتخذي القرار، لإتخاذ قرارات صائبة وصحيحة، وتوحيد أهداف الفرد مع أهداف الجماعة، وأيضاً الوصول بهذا الأداء إلى الارتقاء والتميز.

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

1- منهج الدراسة.

2- حدود الدراسة.

3- مجتمع الدراسة.

4- الدراسة استطلاعية.

5- عينة الدراسة.

6- أداة الدراسة.

8- الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة.

خلاصة الفصل.

## تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة إجراء لا بد من المرور به، فلا يمكن إجراء دراسة دون إسقاطها في الواقع، وهو امتداد للفصول النظرية، فمن خلال هذه الدراسة المتمثلة في معرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال كان من الضروري التطرق إلى مجموعة من الأسس المنهجية والتي تتجلى في تحديد مجالات الدراسة، المنهج المناسب للدراسة، العينة المستخدمة ثم أدوات جمع البيانات والمعلومات وذلك من أجل التوصل إلى نتائج ملموسة.

## 1-منهج الدراسة :

حتى تكون الدراسة علمية لا بد أن نستخدم منهج علمي معين تبنى عليه وتسير وفقه هذه الدراسة أو البحث، ونوع المنهج يتحدد وفقاً لنوع الدراسة أو المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها، فالمنهج "هو الأسلوب أو الطريقة التي يعتمدها الباحث قصد الوصول إلى المعلومات والحصول عليها وذلك بطريقة علمية موضوعية مناسبة". (عطية الفائدي، ص 23)

من خلال موضوعنا والذي هو حوادث العمل والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بغرداية، ووفقاً ما تقضيه دراستنا وقد استعملنا المنهج الوصفي التحليلي لأن مثل هذه المواضيع تحتاج إلى الوصف والتحليل قصد التحقق من إثبات أو نفي مشكلة، يعد المنهج الوصفي أكثر المناهج ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره، واستخلاص سماته ويأتي على مرحلتين، مرحلة أولى تتمثل في الاكتشاف والصياغة والثانية في التشخيص والوصف، لذلك يعتبر المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لدراسة ووصف الظاهرة التي نحن بصدد دراستها وهي حوادث العمل والأداء الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية من خلال وصف ظروف العمل وأهم الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمل، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل البحث. (شحاتة سليمان، 2005، ص 337)

## 2-حدود الدراسة:

2-1-الحدود المكانية: لقد تم إجراء هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية غرداية.

**2-2-الحدود الزمانية:** تمت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2024/2023 وذلك ابتداء من شهر أفريل 2024 الى غاية شهر ماي 2024.

### 3-مجتمع الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة تكونت من (66) عامل وعاملة بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز بولاية غرداية.

### 4-الدراسة استطلاعية:

تعد العينة الاستطلاعية أحد أنواع العينات التي يستضيء بها الباحث العلمي أثناء رحلته البحثية، يدرك بها حيثيات موضوع البحث العلمي وتضعه على بداية الطريق النظري والعملي في بحثه، تُطمئن العينة الاستطلاعية الباحث وتقلل من الأخطاء المترتبة على الاختيار الخاطيء لأدوات البحث العلمي أو الأخطاء الناتجة عن تحيزات عينة البحث العلمي، وتقدم العينة الاستطلاعية معرفة بدائية لباحث العلمي الجديد من حيث تحديد حدود ونطاق البحث العلمي وتحجيم المشكلة وتفصيلها والتعمق بتفاصيل كافية حول كل جوانب الموضوع. (خضر أحمد، 2013، ص01) وفي دراستنا الحالية قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز لولاية غرداية قدرها (30) عامل وعاملة، طبقنا فيها مقياس الحوادث المهنية والاداء الوظيفي، تم اختيارهم بشكل قصدي وذلك لحساب صدق وثبات أدوات الدراسة.

### 5-عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بطريقة بطريقة قصدية فكان عدد عينة الدراسة (66) عامل وعاملة بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز لمدينة غرداية، حيث تُعرف العينة القصدية أو العينة غير الاحتمالية هي نوع من عينات البحث العلمي، وهي عكس العينة العشوائية، فيختار الباحث عينته بناءً على حكمه الذاتي بدلاً من الاختيار العشوائي، ولا يتمتع أفراد المجتمع هنا بفرص متساوية للظهور في العينة، وتعتمد هذه الطريقة في أخذ العينات على خبرة الباحث واطلاعه، ويجب أن تستند إلى الملاحظة، وتستخدم عمومًا في الأبحاث النوعية والدراسات الاستكشافية التي تستهدف الحصول على بيانات غير إحصائية، لها علاقة بسمات أو خصائص مجتمع ما.

## 5-1- وصف عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجنس	ذكور	اناث	المجموع
التكرار	29	37	66
النسبة المئوية	%28	%72	%100

الجدول رقم (01) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) أن عدد العمال الذكور بلغ عددهم (29) عامل بنسبة قدرها (28%) وبلغ عدد العاملات الاناث (37) عاملة بنسبة (72%)

## 5-1- وصف عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:

الجنس	أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات فأكثر	المجموع
التكرار	50	37	66
النسبة المئوية	%75	%25	%100

الجدول رقم (02) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (02) أن عدد العمال التي سنوات عملهم اقل من 10 سنوات (50) عامل وعاملة بنسبة (76%)، في حين بلغ عدد العمال التي سنوات عملهم اكثر من 10 سنوات بلغ عددهم (16) عامل وعاملة بنسبة (35%).

## 6- أداة الدراسة:

6-1- مقياس الحوادث المهنية: تم الإعتماد في الدراسة الحالية على مقياس الحوادث المهنية من إعداد توابية إيمان وقواجلية لبني (2019) في دراستهما المعنونة ب: الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل (دراسة حالة مصبرات عمر بن عمر بوعاتي، قالملة)، تحتوي أو تضم الأداة (24) بندا تقيس الوقاية الحوادث المهنية ، وهذه البنود موزعة على أربعة أبعاد رئيسية على التوالي:

الرقم	البعد	عدد البنود
01	تحسين بيئة العمل	08
02	اعتماد برامج وقائية من الحوادث المهنية	06
03	الوعي الوقائي	05
04	اعتماد المعايير الدولية	05

#### الجدول رقم (03) يوضح توزيع الأبعاد والبنود على مقياس الحوادث المهنية

ويجاب على جميع بنود هذه الأبعاد بأحد الاستجابات التالية الخمس.

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
01	02	03	04	05

#### الجدول رقم (04) يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الحوادث المهنية

(توايمة إيمان وقواجلية لبنى، 2019، ص79)

**6-2- مقياس الأداء الوظيفي:** تم الاعتماد في الدراسة الحالية على مقياس الأداء الوظيفي من إعداد: ناصر إبراهيم السكران (2004) وقد قام الباحث ناصر إبراهيم السكران بتعريبه واستخدامه في دراسته المعنونة ب: المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، كما تحتوي أو تضم الأداة (21) بنودا تقيس الأداء الوظيفي في العمل، وهذه البنود موزعة على ثلاث أبعاد رئيسية على التوالي يتكون كل بعد من: "(07) بنود والأبعاد هي:

الرقم	البعد	عدد البنود
01	أداء واجبات الوظيف	07
02	القدرات والخصائص الفردية للوظيف.	07
03	إدراك الموظف لدوره الوظيفي.	07

#### الجدول رقم (05) يوضح توزيع الأبعاد والبنود على مقياس الأداء الوظيفي

ويجاب على جميع بنود هذه الأبعاد بأحد الاستجابات التالية الخمس:

منخفض جدا	منخفض	محايد	مرتفع	مرتفع جدا
01	02	03	04	05

#### الجدول رقم (06) يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الأداء الوظيفي

(توايمة إيمان وقواجلية لبنى، 2019، ص79)

## 7- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

**7-1-تعريف الصدق:** يقصد بالصدق "صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى آخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما توصل إليه الباحث من نتائج بحيث يمكن الانتقال منها إلى التعميم. (المشهداني، 2019، ص167)

## 7-1-1- حساب الصدق لمقياس الحوادث المهنية:

صدق التمييزي للبند لمقياس الحوادث المهنية

جدول رقم : (07) يبين صدق التمييزي للبند لمقياس الحوادث المهنية

الفقرة	قيمة ت	مستوى الدلالة	الفقرة	قيمة ت	مستوى الدلالة
1	8,449	0.01	13	36,737	0.01
2	10,140	0.01	14	6,810	0.01
3	9,143	0.01	15	7,346	0.01
4	16,128	0.01	16	8,068	0.01
5	13,228	0.01	17	15,056	0.01
6	12,463	0.01	18	7,761	0.01
7	14,366	0.01	19	11,636	0.01
8	16,656	0.01	20	13,228	0.01
9	8,657	0.01	21	10,770	0.01
10	3,294	0.01	22	17,381	0.01
11	12,042	0.01	23	13,443	0.01
12	13,328	0.01	24	14,748	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (07) ان درجات التناسق الداخلي للمقياس تراوحت ما بين (16,656) كحد اعلى و(3,294) كحد أدنى ، وجميعها دالة احصائيا عند مستوى (0.01).

## 7-1-2- حساب الثبات لمقياس الحوادث المهنية:

يقصد بالثبات الاختبار الذي يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة. أيضاً يعني الثبات أنه إذا ما طبق اختبار ما على المجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها يتم الحصول على الدرجات نفسها. ويكون الاختبار ثابتاً . وفي هذه الدراسة تم اختيار معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات اداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرد وقد تم استبعادها من العينة الكلية والجدول رقم ( ) يوضح معاملات ثبات هذه الدراسة .

الابعاد	عدد العبارات	الفا كرونباخ
الكلية	24	0.873

الجدول رقم (08) بين قيمة معامل الفا كرونباخ للمقياس الحوادث المهنية.

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان قيمة الفا كرونباخ بلغت (0.873) وهي قيمة مرتفعة تعبر على ان اداة الدراسة

الحالية تتميز بثبات عال يجعلها صالحة للاستعمال بكل اطمئنان لتحقيق اهداف الدراسة الحالية.



## 7-1-1- حساب الصديق لمقياس الأداء الوظيفي:

## صديق التمييزي للبند لمقياس الأداء الوظيفي

جدول رقم : (09) يبين صديق التمييزي للبند لأداة الدراسة بحسب عينة الدراسة الحالية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة ت	الفقرة
0.01	10.189	14	0.01	8,382	1
0.01	8.839	15	0.01	13,730	2
0.01	7.059	16	0.01	7,999	3
0.01	10.785	17	0.01	7,443	4
0.01	7.918	18	0.01	5,430	5
0.01	8.610	19	0.01	9,327	6
0.01	8.260	20	0.01	10,033	7
0.01	8.729	21	0.01	13,904	8
			0.01	10,770	9
			0.01	9.893	10
			0.01	10.933	11
			0.01	7.833	12
			0.01	8.729	13

يتضح من خلال الجدول رقم (09) ان درجات التناسق الداخلي للمقياس تراوحت ما بين (10.933) كحد اعلى و(5.430) كحد أدنى ، وجميعها دالة احصائيا عند مستوى (0.01).

## 7-2-2- حساب الثبات لمقياس الأداء الوظيفي:

استخدم الباحث معامل الفا كرونباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود المقياس ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الابعاد	عدد العبارات	الفاكرونباخ
الكلية	21	0.629

الجدول رقم (10) بين قيمة معامل الفاكرونباخ للمقياس الأداء الوظيفي.

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان قيمة الفاكرونباخ بلغت (0.624) وهي قيمة متوسطة تعبر على ان اداة الدراسة الحالية تتميز بثبات مقبول يجعلها صالحة للاستعمال بكل اطمئنان لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

### 8- الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة:

قصد الوصول لأهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة هذه البيانات، و ذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" النسخة رقم 26 بالاستعانة ببرنامج المجدول Excel في التحليل واستخراج الرسوم البيانية، و في محاولة منا للوصول لنتائج دقيقة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- لتحديد الاتساق الداخلي لاداة الدراسة معامل ارتباط بيرسون.

2- لتحديد معامل الثبات لاداة الدراسة معامل الفاكرونباخ

3- لتحديد التوزيع الطبيعي اختبار كولمنجروف\_سمرنوف.

4-معامل الارتباط سبيرمان لاختبار الفرضية الأولى.

5- اختبار مان ويتني لاختبار الفرضية الثانية والثالثة.

### خلاصة الفصل.

لقد تم في هذا الفصل التطرق إلى تحديد مجالات الدراسة الميدانية والتي تمثلت في تحديد المجال الجغرافي والبشري والزمني بهذه الدراسة بالإضافة إلى تحديد الإجراءات المنهجية والتي تمثلت في فروض الدراسة والمنهج المناسب للدراسة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الكمي والكيفي والتي تساعدنا هذه الأخيرة بالنزول إلى الميدان عن طريق تحويلها إلى نتائج واستنتاجات تساعدنا في الوصول إلى نتائج عامة للدراسة.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- إختبار التوزيع الطبيعي :

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.

6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.

6- الاستنتاج العام.

7- المقترحات والتوصيات.

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الحالية، سيتم في هذا الفصل بعرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية بعد المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة.

### 1- إختبار التوزيع الطبيعي :

لغرض التحقق من التوزيع الطبيعي لنتائج الدراسة الحالية تم إجراء اختبار (Kolmogorov- Smirnov) حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي اذا كانت مستوى المعنوية لأبعاد الدراسة أكبر من 0.05.

#### الجدول رقم ( 11 ) : اختبار التوزيع الطبيعي

الدلالة الاحصائية	Kolmogorov- Smirnov	البعد
0.003	0.138	الأداء الوظيفي
0.001	0.154	حوادث العمل

نلاحظ من خلال الجدول ( 11 ) ان البيانات غير موزعة طبيعيا بالنسبة لكلا المتغيرين حيث بلغت قيمة سميروف للاداة الوظيفي (0,138) وهي غير دالة عند (0,003) اما بالنسبة لقيمة الحوادث المهنية بلغت (0,154) وهي غير دالة عند (0,001) ومنه نستخدم الاحصاء اللا معلمي.

### 2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.

تنص الفرضية الأولى على أنه توجد علاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمل مؤسسة سونلغاز لولاية غرداية.

#### الجدول رقم (12) علاقة الارتباط بين الاداء الوظيفي والحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز

الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	متغيرات الدراسة
0,788 غير دال	0.034	حوادث العمل
		الاداء الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل الارتباط بين حوادث العمل و الاداء الوظيفي بلغ (0,034) وهي قيمة غير دالة عند (0,788) مما يدل على انه لا توجد علاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمل مؤسسة سونلغاز لولاية غرداية.

## 2-2- تفسير ومناقشة الفرضية الاولى:

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الحوادث والاداء الوظيفي للعمال وذلك من خلال اجابات الباحثين وهذا له عدة اسباب منها ان المؤسسة تحرص على سلامة العمال من خلال توعية العمال بالمخاطر المترتبة عن الحوادث ووضع برامج وقائية و استعمالها ، وبتقيدون بتوجيهات وارشادات المشرفين وهذا لكي يضمنو سلامتهم. وهذا كله يزيد من فاعلية العمال ، فالعامل يصبح اكثر دراية بالمخاطر التي قد يتعرض لها، ويمكن أن تكون هناك عدة أسباب لعدم وجود علاقة مباشرة بين الحوادث المهنية والأداء الوظيفي للعمال، فقد يكون العامل متفانيًا في أداء مهامه بشكل جيد، ولكن يمكن أن يتعرض لحادث مهني بسبب ظروف خارجة عن سيطرته، ويمكن ان نرجع أيضا هذه النتيجة على أن الضغط النفسي قد يؤثر ، أو البيئة العملية، أو ظروف العمل السيئة على حدوث الحوادث المهنية دون أن يكون لها تأثير مباشر على أداء العامل وقد تكون هناك عوامل خارجية تؤثر على حوادث العمل مثل الأجواء الجوية، أو مشاكل في المعدات، والتي لا تتعلق بأداء العامل بشكل مباشر وقد يكون هناك ارتباط بين كيفية إدارة الشركة للسلامة وكيفية تفاعل العمال مع بيئة العمل، وهذا قد يؤثر على حوادث العمل دون أن يكون له تأثير مباشر على أدائهم.

## 3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.

تنص الفرضية الثانية على وجود فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز لولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (13) يوضح نتائج الفرق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز لولاية غرداية تعزى لمتغير

## للجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة z	الدلالة الاحصائية
ذكر	29	32,22	934,50	499,50	-0,479	0.63 غير دالة
أنثى	37	34,50	1276,50			

من خلال الجدول يتضح لنا ان قيمة مان ويتني بلغت (499,50) وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح (-0,479) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (0.01) وقيمة معنوية مقدرة عند (0,63) مما يدل على أنه لا توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس.

## 3-2- تفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

يتضح من خلال الجداول رقم (14) أنه لا توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس ، وهذه النتيجة تعني لا يوجد فروق في معدلات الحوادث المهنية بين العمال من جنسين مختلفين، ونجد سبب ذلك أن العوامل التي تؤثر على الحوادث المهنية، مثل البيئة العملية والتدريب والإشراف، لا تختلف بشكل كبير بين الجنسين، وبالتالي لا توجد فروق ملحوظة في معدلات الحوادث بين الذكور والإناث، وتوجد عدة أسباب يمكن أن تدعم هذه الفرضية مثل العوامل البيئية والتدريبية المتساوية حيث إذا كانت البيئة العملية وشروط العمل والتدريب متساوية بين الرجال والنساء، فمن الممكن أن يكون لديهم معدلات متشابهة من الحوادث المهنية، ومن بين الأسباب الإشراف وإدارة السلامة فإذا كان هناك نهج متساوي لإدارة السلامة والإشراف على العمال بغض النظر عن الجنس، فمن الممكن أن يكون لذلك تأثير إيجابي على تقليل حوادث العمل، ومن بين الأسباب أيضا التوعية والتدريب فإذا كان هناك تركيز على التوعية والتدريب بشكل متساوي لجميع العمال بغض النظر عن الجنس، فقد يؤدي ذلك إلى تقليل معدلات الحوادث، ومن بين الأسباب أيضا نجد الممارسات الثقافية في بعض الحالات، قد تكون هناك ممارسات ثقافية تشجع على السلامة في المجتمع بشكل عام، مما يؤدي إلى تقليل حوادث العمل بين جميع العمال بغض النظر عن الجنس. مع ذلك، يجب أن يتم اعتبار العديد من العوامل الإضافية والثقافية التي قد تؤثر على هذه الفرضية وتحديد ما إذا كانت صحيحة أم لا في سياق معين.

## 4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق في الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس

الجدول رقم (15) يوضح نتائج الفرق في الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة z	الدلالة الاحصائية
ذكر	29	28,10	815,00	380,00	-2,025	0.043 دالة
أنثى	37	37,73	1396,00			

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيمة مان ويتني بلغت (380,00) وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح (-2,025) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01) وقيمة معنوية مقدرة عند (0.043) في انه توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث وذلك بنسبة متوسط الرتب الذي بلغ (37,73).

## 4-2- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

يتضح من خلال الجداول رقم (15) أنه توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس لصالح الاناث، وهذه النتيجة تعني عدم تحقق الفرضية، هناك عدة عوامل يمكن أن تؤدي إلى تفوق النساء على الرجال في الأداء الوظيفي في بعض المؤسسات والشركات ويمكن أن نرجع هذه النتيجة لعدة أسباب منها المهارات الاجتماعية فقد تمتلك النساء مهارات اجتماعية قوية تساعدن على بناء علاقات فعالة مع الزملاء والعملاء، وهذا يمكن أن يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الفرق، وقد تظهر النساء تفانياً والتزاماً أكبر في العمل، وقد تكون ملتزمة بتحقيق النجاح وتطوير مهاراتها بشكل مستمر، ومن بين الاسباب أيضا التنوع والإبداع فقد يجلب وجود تنوع جنسي في فرق العمل وآراء مختلفة وأساليب تفكير متنوعة، مما يمكن أن يحفز الإبداع والابتكار ويؤدي إلى أداء أفضل، ونذكر كم بين الأسباب أيضا القيادة الشخصية فقد تمتلك النساء قدرات قيادية طبيعية تساعدن على تحفيز الفريق وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية، وقد يكون لدى النساء توجه أكبر نحو تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يمكن أن يزيد من رضاهن الوظيفي ويعزز أدائهن. بالطبع، لا يمكن تعميم هذه العوامل على جميع المؤسسات والشركات، وقد تختلف الديناميات والعوامل التي تؤثر على أداء الفرق من مؤسسة لأخرى ومن سياق لآخر.

واتفقت كذلك امع دراسة (حسن محمود (2010) بعنوان الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي وأظهرت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة بين استجابة الباحثين حول الأنماط القيادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ويسود مؤسسة سونلغاز والذي يتسم بالمساواة والإخوة بين العمال والعاملات ، وذلك من خلال تبادل الخبرات ولاستفادة من بعضهم البعض.(قرادي حدة، 2022، ص86)

واتفقت ايضا مع دراسة رمزي فوزي (2017) والتي اسفرت نتيجة دراستها انه توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال تعزى لمتغير الجنس، واختلفت نتائج دراستنا مع دراسة المرازيق (2015) والتي اسفرت نتيجة دراستها على انه لا توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال تعزى لمتغير الجنس. (شربي بشير، 2021، ص734)

## 5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.

تنص الفرضية الرابعة على أنه توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الاقدمية.

الجدول رقم (15) يوضح نتائج الفرق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الاقدمية

الاقدمية	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة z	الدلالة الاحصائية
اقل من 10 سنوات	50	33,87	1693,50	381,50	-0,277	0.782 غير دالة
من 10 سنوات فأكثر	16	32,34	517,50			

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة مان ويتني قد بلغت (381,50) وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح (-0.277) وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى (0.05) وقيمة معنوية مقدرة (0.782) مما يدل على انه لا توجد فروق في مستوى الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الاقدمية.

## 5-2- تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

يتضح من خلال الجداول رقم (16) انه لا توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز تعزى الأقدمية، ففي الواقع يمكن أن تظهر فروق في الحوادث المهنية بين العمال باختلاف الاقدمية عادةً ما يكون للعمال ذوي الاقدمية المزيد من الوعي بالمخاطر وكيفية تجنبها، ولذلك قد يكونون أكثر توجهاً للحذر والامتثال للإجراءات الأمنية. ومع ذلك يمكن أن تظهر فروق في معدلات الحوادث المهنية بين العمال باختلاف الأقدمية، ولكن قد تكون هذه الفروق غير ملحوظة لذا، يُعتبر توجيه الاهتمام إلى جميع العمال، بغض النظر عن أقدميتهم، مهماً للحفاظ على سلامتهم في مكان العمل، هذا ان دلت على شيء فانما تدل على ان الاقدمية في العمل لا تشكل فارق بين الفئات العمرية القديمة والحديثة في نسبة التعرض للخطر وهذا مرده الى ان العمال يمرون بنفس الظروف الفيزيائية. ويمكن أن نفسر أيضا هذه النتيجة بناء على بعض المعطيات مثل التوجيه والتدريب فقد يتلقى العمال الجدد توجيهًا وتدريبًا إضافيًا لمساعدتهم في تجنب الحوادث، مما يقلل من الفروق في معدلات الحوادث ومن الأسباب نجد الثقافة السلوكية في مكان العمل فإذا كان هناك ثقافة في المؤسسة تشجع على السلامة والالتزام بالقواعد، فقد يكون تأثير الأقدمية على معدلات الحوادث أقل بشكل عام، باختصار قد تكون هناك فروق في معدلات الحوادث بين العمال بناءً على الأقدمية، ولكنها قد تقلل أو تختفي تمامًا في ظل بعض الظروف المحددة.



ويمكن أن نستند في تفسيرنا هذا الى دراسة ديفيش خنودة (2006) والتي فسرت نتيجة دراستها على أنه كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث المهنية، ودراسة سلامة أمينة (2018) والتي فسرت نتيجة دراستها على أن الثقافة الأمنية لدى العمال باختلاف أقدميتهم لها دور ايجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي الذي يؤدي بدوره إلى تفادي الاخطار المهنية في المؤسسة. (توايمية ايمان، 2019، ص10)

وتختلف نتيجة دراستنا مع دراسة مروج ونيامي (ب، س) والتي اسفرت نتائج دراستها على أن ركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما ان الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر. (مولاي حديجة، 2018، ص06)

## 6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.

تنص الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الاقدمية

الجدول رقم (17) يوضح نتائج الفرق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الاقدمية

الاقدمية	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة z	الدلالة الاحصائية
اقل من 10 سنوات	50	30,93	1546,50	271,50	-1,926	0.054 دالة
من 10 سنوات فأكثر	16	41,53	664,50			

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة مان ويتني قد بلغت (271,50) وبعد تحويلها الى قيمة معيارية Z تصبح (-1,926) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى (0.05) وقيمة معنوية موقدرة ب (0.054) مما يدل على انه توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية لصالح الاكثر اقدمية وذلك بمتوسط رتب بلغ (41,53).

## 6-2- تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة:

يتضح من خلال الجداول رقم (18) أنه توجد فروق الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الاقدمية الفروق في الأداء الوظيفي بين العمال تعكس عادة مستوى الأقدمية. على سبيل المثال، العمال ذوو الاقدمية العالية غالبًا ما يظهرون مستوى أفضل من الكفاءة والفعالية في أداء مهامهم بسبب المعرفة العملية التي اكتسبوها مع الزمن بالمقابل، العمال الجدد قد يحتاجون إلى وقت أطول لتطوير المهارات اللازمة وتحقيق الأداء المطلوب، ف الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته من حيث كونه يملك أقدمية في المهنة، وهذا يظهر جليا من خلال فاعليته في إنجاز عمله، ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة. فالسلوك الذي تُقيّم به المؤسسة الفرد

الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، مع مراعاة مدى فاعليته وكفاءته في أداء مهامه. يجد ان الذين لهم اداء جيد هم قدماء، وبطريقة أخرى يمكن أن نفسر هذه النتيجة بناء على عدة أسباب أخرى منها أن العمال ذوو الأقدمية يمتلكون معرفة ومهارات أكثر تطوراً في مجالات عملهم، مما يسمح لهم باتخاذ القرارات بشكل أفضل وتنفيذ المهام بكفاءة أكبر ونلاحظ أيضاً أن الخبرة تمنح العمال القدرة على التعامل مع المشكلات والتحديات بفعالية، حيث يكونون قادرين على التنبؤ بالمشكلات المحتملة وحلها بسرعة والعمال الذين لديهم خبرة مهنية يكونون عادة أكثر فاعلية في إدارة وقتهم، مما يسمح لهم بإنجاز المهام في المواعيد المحددة بشكل أكثر دقة، ومن الأسباب نجد الثقة بالنفس فالأقدمية تعزز الثقة بالنفس لدى العمال، مما يساعدهم على التعامل مع المهام الصعبة واتخاذ القرارات الصائبة بثقة والعمال ذوو الأقدمية يمكن أن يكونوا أكثر ميلاً لاقتراح حلول جديدة وإبداعية للتحديات، نتيجة لفهمهم العميق للصناعة والعمليات، بشكل عام، يمكن أن تؤدي الأقدمية إلى تحسين الأداء الوظيفي عن طريق تطوير المهارات والمعرفة والثقة بالنفس والقدرة على التعامل مع التحديات بفعالية.

اتفقت نتيجة دراستنا مع دراسة صالح خليفات (2010) ودراسة علي حسن (2003) والتي كانت نتيجة دراستهم أنه يوجد فروق في الاداء الوظيفي لدى العمال باختلاف الأقدمية.

اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة شربي بشير (2021) ودراسة احمد الصيايرة (2011) والتي كانت من بين نتائجهم أنه لا يوجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي باختلاف الأقدمية. (شربي بشير، 2021، ص731)

## 7- الاستنتاج العام:

من خلال ماسبق تبين لنا أن حوادث العمل ناتجة عن إجمال عوامل بيئية وشخصية تؤثر على مردودية وفعالية المورد البشري في الإنتاجية، لهذا تضع مختلف المنظمات اهتمامها الكبير للحد من هذه الحوادث، وهذا بتوفير إجراءات الوقاية والأمن وإتاحة الظروف والبيئة المناسبة ورغم ما توصلنا إليه من نتائج إلا أن بحثنا حول حوادث العمل وأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة سونلغاز يمكن أن تكون من المبادرات التي تحتوي على عدة نقائص لهذا فإننا نضع نتائج هذه الدراسة كمنطلق لدراسات أخرى نظراً لأهمية الموضوع المركز على المورد البشري داخل المؤسسة باعتباره لب العملية الإنتاجية، وعليه فقد حاولنا في دراستنا الكشف عن العلاقة بين الحوادث المهنية والأداء الوظيفي لديهم فكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- لا توجد علاقة بين الحوادث المهنية والاداء الوظيفي لدى عمل مؤسسة سونلغاز لولاية غرداية.
- لا توجد فروق في الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس.
- توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الجنس لصالح الاناث
- لا توجد فروق في مستوى الحوادث المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الأقدمية.
- توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الأقدمية.

## 6-المقترحات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، نقترح ما يلي:

- ضرورة توعية العمال حول حوادث العمل داخل المؤسسة ومسبباتها.
- ضرورة تحسين ظروف العمل وخاصة الفيزيائية وتوفير مناخ ملائم للعمال.
- مراقبة وصيانة الآلات بصفة دورية لتجنب الوقوع في الحوادث.
- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره لب العملية الإنتاجية، وهذا ما يجعله يقوم بأدائه على أحسن وجه.
- ضرورة القيام بالحملات التحسيسية والتوعوية لتوعية العمال من وقت لآخر حول حوادث العمل وأهم المخاطر والآثار السلبية التي تسببها ضمانا لصحة وسلامة العامل من جهة والمحافظة على الإمكانيات المادية للمؤسسة من جهة أخرى.

## قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. أشرف محمد عبد الغني (2001) علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، مصر.
2. براقوي برهان (2013) ادارة الموارد البشرية المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، ط1، دار اليازوري، عمان.
3. حسن راوية محمد (1999) إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
4. حنفي محمد سليمان (2000) السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعة العربية، القاهرة، مصر.
5. خضر، أحمد إبراهيم. (2013). إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة وحتى الخاتمة. كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة.
6. رمضان السيد (ب.س) حوادث العمل و الأمن الصناعي ،المكتب الجامعي الحديث، مصر.
7. زكي بدوي (1975) دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات، القاهرة، مصر.
8. شحاتة سليمان (2005) مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
9. عادل حرحوش و صالح مؤيد سعيد السالم (2006) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، الأردن.
10. عاشور أحمد صقر (2005) السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
11. عائشة يوسف الشميلي (2017) برنامج تحسين الأداء، ط1، دار للنشر والتوزيع، مصر.
12. عباس محمود عوض (1971) حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر.
13. عقلة محمد المبيضين (2001) التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
14. علي الشرقاوي (1989) إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار الجامعة، الإسكندرية، مصر.
15. العيساوي عبد الرحمان (2003) علم النفس والانتاج، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر.
16. فرانسيس ديف (1995) مايك وودكوك: القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية.
17. فيصل عبد الرؤوف الدحلة (2001) تكنولوجيا الأداء البشري، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، الأردن.

18. محبوب عطية الفائدي (1994) طرق البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة عمر المختار، ليبيا.
19. محمد سرور الحريري (2016) علم النفس الإداري، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
20. محمد عبد الرضا الشميري (2009) السلامة المهنية و الامن الصناعي ، ط 1، دار الصف النشر و التوزيع، عمان.

### الرسائل العلمية:

1. بوعطيط جلال (2009) الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، مؤسسة سونلغاز، عنابة، الجزائر.
2. توإيمية إيمان، قواجلية لبنى (2019) الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل، دراسة حالة في مصنع مصبرات عمر بن عمر بقالمة، جامعة 08 ماي قالمة، الجزائر.
3. الخليفة زياد سعيد (2007) الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، السعودية.
4. خندودة، دفيش (2006) الوعي الوقائي لدى اعمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر.
5. دراسة زرطال لطيفة (2016) "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين"، (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية منتوري البشير، الميلية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق يحي، جيجل، الجزائر.
6. زناقي نورة (2015) التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.
7. سلامة أمينة (2017) الثقافة الأمنية ودوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع الإدارة و العمل، جامعة بسكرة، الجزائر.

8. سلامة أمينة (2018) الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
9. سمير حديبي (2008) حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية دراسة ميدانية بمركب الجرافات و الرافعات CPG-على العمال المنفذين (بعين السمارة قسنطينة )، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس ، العمل و السلوك التنظيمي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
10. سميرة صلحاي (2008) الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة، دراسة مكتملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر، بسكرة، الجزائر.
11. شامي، صليحة (2010) المناخ التنظيمي وتأثيره عمى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة، أحمد بوقرة بومرداس، بومرداس، الجزائر.
12. كيرد عمار (2015) تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية حالة المؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع الأغواط، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر.
13. لعميرة محمد بن عبد العزيز (2003) علاقة الجودة الشاملة بالأداء الوظيفي في القطاع الصحي من وجهة نظر العاملين في مركز الأمير سلطان لمعالجة أمراض وجراحة القلب للقوات المسلحة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
14. لونيسي علي، صحراوي عبد الله (2010) علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر.
15. محمد معمري (2019) عنوان دور القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية مستشفى الصداقة لطب العيون كوبا بولاية الجلفة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.

#### المجلات والدوريات العلمية:

1. أحمد الكردي (2010) إدارة الأداء الفعال بمنظمات الأعمال، مجلة إدارة الأداء، العدد 18 سبتمبر.

2. ان عالما دون حوادث مهنية مميتة أمر ممكن (2014) المؤتمر العالمي العشرين للسلامة والصحة في العمل، جنيف، سويسرا.
3. الصرايرة خالد (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء البيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، سوريا.
4. ضبع مريم (2014) حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة علمية محكمة، العدد الثالث، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
5. مريم أرفيس (2018) الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد 02، جامعة بسكرة، الجزائر.

ثانيا: قائمة المراجع بالأجنبية:

1. Boislandelle m (1998) gestion de ressources humaines dans la petite et moyenne entreprise. economica, paris,.
2. Christian Wiradendi WOLOR, S. S. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. Journal of Asian Finance, Economics and Business.
3. J. barraux، entreprise et performance globale (2000) outils، évaluation et pilotage، édition economica.
4. martory Bernard, daniel crozet (2005) gestion des ressources humaines, pilotage sociale et performances, 6ème édition dunod, paris.
5. Wagner, J. A. (1992). Management of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.



الملاحق

الملحق رقم (01): مقياس الحوادث المهنية.

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا

ثانية ماستر علم النفس عمل وتنظيم

أخي العامل/ أختي العاملة:

نعرض عليك الآن مجموعة من العبارات التي تعبر عن وجهة نظرك في الحواث المهنية والمطلوب منك إبداء رأيك بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة من عبارات المقياس، وذلك ، تحت الاستجابة المختارة والتي تعبر بدقة عن رأيكم لها علما بأن كل عبارة يوجد أمامها خمسة استجابات ( لا أوافق بشدة ، لا أوافق ، محايد ، أوافق ، أوافق بشدة)، لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، والمطلوب منك الصدق في الإجابة، ونحن نضمن لك السرية علما أننا لا نستخدم إلا لأغراض الدراسة والبحث العلمي. شكرا لحسن تعاونكم.

الجنس:..... عدد سنوات العمل:.....

الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
01	تخضع الآلات لصيانة دورية في مؤسستكم					
02	يسمح تصميم المصنع للتنقل والعمل بأريحية					
03	تتلائم الآلات والمعدات مع طبيعة					
04	تهتم إدارة المؤسسة بتحسين بيئة العمل المادية					
05	يتوفر مكان العمل على إضاءة كافية ومناسبة لطبيعة العمل					
06	يتوفر مكان العمل على تهوية مناسبة لأداء المهام					
07	توفر مؤسستكم درجة حرار تتوافق مع كل الفصول					
08	تعتمد مؤسستكم على أنظمة ومعدات لتخفيف الضجيج					
09	تعمل مؤسستكم على تحليل اخطار العمل.					
10	تحقق المؤسسة في أسباب الحوادث في حال وقوعها					

					11	تمنحك المؤسسة دوريا تدريبات لتفادي الحوادث
					12	تخضع لتدريبات دورية حول استعمال وسائل الوقاية.
					13	تمنحك المؤسسة مكافآت إراء عدم الوقوع في حوادث
					14	تتخذ المؤسسة اجراءات ردعية في حال عدم الالتزام بأساليب الوقاية
					15	تلتزمون باحترام المعايير الدولية المعمول بها في مجال الوقاية
					16	تستخدم مؤسستكم دوريا إعلانات و ملصقات لتحسيس و التقيد بإجراءات الوقاية
					17	يتم تغيير هذه الملصقات باستمرار
					18	تشجع مؤسستكم على استخدام معدات الامان بشكل دوري
					19	تنظم المؤسسة محاضرات دورية حول مختلف الاخطار
					20	توفر مؤسستكم الرعاية الصحية الكاملة للعمال
					21	تحتزم مؤسستكم القوانين الخاصة بالأمن و السلامة
					22	تلتزم مؤسستكم بتقديم الرعاية الاجتماعية للعاملين
					23	تحتزم مؤسستكم ظروف المرأة و محيطها الاجتماعي
					24	تتخلص مؤسستكم من النفايات بطريقة لا تضر البيئة

الملحق رقم(02): مقياس الأداء الوظيفي.

الرقم	العبارات	منخفض جدا	منخفض	محايد	مرتفع	مرتفع جدا
01	حرصك على تحقيق الأهداف العامة					
02	تخطط للعمل قبل أدائه					
03	التنظيم في المهام وواجبات العمل					
04	الرقابة التي تقوم بها لضمان نوعية وجودة العمل					
05	التنسيق مع الآخرين في ادائك لعملك					
06	حجم العمل الذي تنجزه					
07	نسبة ما يتم تنفيذه في العمل مقارنة بالخطط والبرامج والمرسومة					
08	مستوى مساهمتك في التجديد والتطوير					
09	انجاز العمل في الوقت المحدد					
10	قدرتك على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل					
11	قدرتك على تصحيح الأعباء الناتجة في أدائك لعملك					
12	رغبتك في انجاز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد					
13	تقيدك والتزامك بأنظمة العمل					
14	مشاركتك في اتخاذ القرارات الهامة					
15	تنفيذك للأوامر والتعليمات الصادرة من رؤسائك فيما يخص العمل					
16	عنبتك بشؤون العاملين تحت ادارتك فيما يخص العمل					
17	ترتيبك للأعمال اليومية حسب أهميتها					
18	قدرتك على التكيف عند حدوث حالات الطوارئ					
19	تعاونك مع فريق العمل لانجاز المهام المطلوبة					
20	قدرتك على الاتصال برؤسائك ومرؤسيك في سبيل تنفيذ الواجبات العمل					
21	التعاون مع الآخرين لتحقيق المصلحة العامة					

T-Test

Notes

<b>Output Created</b>		23-MAY-2024 09:17:03
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Active Dataset</b>	<b>DataSet0</b>
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	66
<b>Missing Handling</b>	<b>ValueDefinition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
<b>Syntax</b>		<b>T-TEST</b> /TESTVAL=1 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=VAR00006 VAR00007            VAR00008 VAR00009            VAR00010 VAR00011            VAR00012 VAR00013            VAR00014 VAR00015            VAR00016 VAR00017            VAR00018 VAR00019            VAR00020 VAR00021            VAR00022 VAR00023            VAR00024 VAR00025 VAR00026 /CRITERIA=CI(.95).
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00,03
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00,02

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00006	30	2,2667	,82768	,15111
VAR00007	30	1,8667	,34575	,06312
VAR00008	30	2,1333	,77608	,14169
VAR00009	30	2,0667	,78492	,14331
VAR00010	30	1,7333	,73968	,13505
VAR00011	30	2,0000	,58722	,10721
VAR00012	30	2,2667	,69149	,12625
VAR00013	30	3,0000	,78784	,14384
VAR00014	30	2,2000	,61026	,11142
VAR00015	30	2,2000	,66436	,12130
VAR00016	30	2,3000	,65126	,11890
VAR00017	30	2,0000	,69481	,12685
VAR00018	30	2,2333	,77385	,14129
VAR00019	30	2,8333	,98553	,17993
VAR00020	30	2,2667	,78492	,14331
VAR00021	30	2,0667	,82768	,15111
VAR00022	30	2,4333	,72793	,13290
VAR00023	30	2,4000	,96847	,17682
VAR00024	30	1,9667	,61495	,11227
VAR00025	30	2,3333	,88409	,16141
VAR00026	30	2,2333	,77385	,14129

## One-Sample Test

	Test Value = 1					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00006	8,382	29	,000	1,26667	,9576	1,5757
VAR00007	13,730	29	,000	,86667	,7376	,9958
VAR00008	7,999	29	,000	1,13333	,8435	1,4231
VAR00009	7,443	29	,000	1,06667	,7736	1,3598
VAR00010	5,430	29	,000	,73333	,4571	1,0095
VAR00011	9,327	29	,000	1,00000	,7807	1,2193
VAR00012	10,033	29	,000	1,26667	1,0085	1,5249
VAR00013	13,904	29	,000	2,00000	1,7058	2,2942
VAR00014	10,770	29	,000	1,20000	,9721	1,4279
VAR00015	9,893	29	,000	1,20000	,9519	1,4481
VAR00016	10,933	29	,000	1,30000	1,0568	1,5432
VAR00017	7,883	29	,000	1,00000	,7406	1,2594
VAR00018	8,729	29	,000	1,23333	,9444	1,5223
VAR00019	10,189	29	,000	1,83333	1,4653	2,2013
VAR00020	8,839	29	,000	1,26667	,9736	1,5598
VAR00021	7,059	29	,000	1,06667	,7576	1,3757
VAR00022	10,785	29	,000	1,43333	1,1615	1,7051
VAR00023	7,918	29	,000	1,40000	1,0384	1,7616
VAR00024	8,610	29	,000	,96667	,7370	1,1963
VAR00025	8,260	29	,000	1,33333	1,0032	1,6635
VAR00026	8,729	29	,000	1,23333	,9444	1,5223

## Reliability

## Notes

<b>Output Created</b>		23-MAY-2024 09:17:26
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Active Dataset</b>	<b>DataSet0</b>
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	66
	<b>Matrix Input</b>	
<b>Missing Handling</b>	<b>ValueDefinition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
<b>Syntax</b>		<b>RELIABILITY</b> <b>/VARIABLES=VAR00006</b> <b>VAR00007            VAR00008</b> <b>VAR00009            VAR00010</b> <b>VAR00011            VAR00012</b> <b>VAR00013            VAR00014</b> <b>VAR00015            VAR00016</b> <b>VAR00017            VAR00018</b> <b>VAR00019            VAR00020</b> <b>VAR00021            VAR00022</b> <b>VAR00023            VAR00024</b> <b>VAR00025 VAR00026</b>  <b>/SCALE('ALL VARIABLES')</b> <b>ALL</b>  <b>/MODEL=ALPHA.</b>
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00,02
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00,01



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	45,5
Excluded <sup>a</sup>	36	54,5
Total	66	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,629	21

## T-Test

## Notes

<b>Output Created</b>		23-MAY-2024 09:18:10
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Active Dataset</b>	<b>DataSet1</b>
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	30
<b>Missing Handling</b>	<b>ValueDefinition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
<b>Syntax</b>		<b>T-TEST</b> /TESTVAL=1 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002            VAR00003 VAR00004            VAR00005 VAR00006            VAR00007 VAR00008            VAR00009 VAR00010            VAR00011 VAR00012            VAR00013 VAR00014            VAR00015 VAR00016            VAR00017 VAR00018            VAR00019 VAR00020            VAR00021 VAR00022            VAR00023 VAR00024 /CRITERIA=CI(.95).
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00,03
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00,03

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	30	2,0667	,69149	,12625
VAR00002	30	2,3000	,70221	,12821
VAR00003	30	2,1667	,69893	,12761
VAR00004	30	3,5333	,86037	,15708
VAR00005	30	3,3000	,95231	,17387
VAR00006	30	3,1000	,92289	,16850
VAR00007	30	3,3000	,87691	,16010
VAR00008	30	3,6000	,85501	,15610
VAR00009	30	2,6333	1,03335	,18866
VAR00010	30	1,4667	,77608	,14169
VAR00011	30	3,0000	,90972	,16609
VAR00012	30	3,3333	,95893	,17508
VAR00013	30	4,6667	,54667	,09981
VAR00014	30	2,1000	,88474	,16153
VAR00015	30	2,2667	,94443	,17243
VAR00016	30	2,3667	,92786	,16940
VAR00017	30	3,1333	,77608	,14169
VAR00018	30	2,2000	,84690	,15462
VAR00019	30	3,1667	1,01992	,18621
VAR00020	30	3,3000	,95231	,17387
VAR00021	30	2,2000	,61026	,11142
VAR00022	30	3,1000	,66176	,12082
VAR00023	30	3,3667	,96431	,17606
VAR00024	30	3,0000	,74278	,13561

## One-Sample Test

	Test Value = 1					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	8,449	29	,000	1,06667	,8085	1,3249
VAR00002	10,140	29	,000	1,30000	1,0378	1,5622
VAR00003	9,143	29	,000	1,16667	,9057	1,4277
VAR00004	16,128	29	,000	2,53333	2,2121	2,8546
VAR00005	13,228	29	,000	2,30000	1,9444	2,6556
VAR00006	12,463	29	,000	2,10000	1,7554	2,4446
VAR00007	14,366	29	,000	2,30000	1,9726	2,6274
VAR00008	16,656	29	,000	2,60000	2,2807	2,9193
VAR00009	8,657	29	,000	1,63333	1,2475	2,0192
VAR00010	3,294	29	,003	,46667	,1769	,7565
VAR00011	12,042	29	,000	2,00000	1,6603	2,3397
VAR00012	13,328	29	,000	2,33333	1,9753	2,6914
VAR00013	36,737	29	,000	3,66667	3,4625	3,8708
VAR00014	6,810	29	,000	1,10000	,7696	1,4304
VAR00015	7,346	29	,000	1,26667	,9140	1,6193
VAR00016	8,068	29	,000	1,36667	1,0202	1,7131
VAR00017	15,056	29	,000	2,13333	1,8435	2,4231
VAR00018	7,761	29	,000	1,20000	,8838	1,5162
VAR00019	11,636	29	,000	2,16667	1,7858	2,5475
VAR00020	13,228	29	,000	2,30000	1,9444	2,6556
VAR00021	10,770	29	,000	1,20000	,9721	1,4279
VAR00022	17,381	29	,000	2,10000	1,8529	2,3471
VAR00023	13,443	29	,000	2,36667	2,0066	2,7267
VAR00024	14,748	29	,000	2,00000	1,7226	2,2774

## Reliability

## Notes

<b>Output Created</b>		<b>23-MAY-2024 09:18:19</b>
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Active Dataset</b>	<b>DataSet1</b>
	<b>Filter</b>	<b>&lt;none&gt;</b>
	<b>Weight</b>	<b>&lt;none&gt;</b>
	<b>Split File</b>	<b>&lt;none&gt;</b>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	<b>30</b>
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	<b>User-defined missing values are treated as missing.</b>
	<b>Cases Used</b>	<b>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</b>
<b>Syntax</b>		<b>RELIABILITY</b> <b>/VARIABLES=VAR00001</b> <b>VAR00002 VAR00003</b> <b>VAR00004 VAR00005</b> <b>VAR00006 VAR00007</b> <b>VAR00008 VAR00009</b> <b>VAR00010 VAR00011</b> <b>VAR00012 VAR00013</b> <b>VAR00014 VAR00015</b> <b>VAR00016 VAR00017</b> <b>VAR00018 VAR00019</b> <b>VAR00020 VAR00021</b> <b>VAR00022 VAR00023</b> <b>VAR00024</b> <b>/SCALE('ALL VARIABLES')</b> <b>ALL</b> <b>/MODEL=ALPHA.</b>
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	<b>00:00:00,02</b>
	<b>Elapsed Time</b>	<b>00:00:00,01</b>

---

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	24