

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

ميدان العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم النفس و علم التربية و الارطوفونيا



الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

دراسة ميدانية : مؤسسة سونلغاز الاغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية : تخصص علم

النفس عمل و تنظيم

إشراف الأستاذ(الدكتور):

- د. بوقرين عبد الباقي

إعداد الطالبين:

- حاجي أمينة

- شفار ثامر

الموسم الجامعي: 2021-2022



كلمة الشكر و التقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

(من لا يشكر الناس لا يشكر الله ومن أهدي إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له)

وعملا بهذا الحديث واعترافا بالجميل، نحمد الله عز وجل ونشكره على ان وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

ونتقدم بالشكر الجزيل الي الأستاذ المشرف الدكتور (بوقرين عبد الباقي) الذي رافقنا طيلة هذا البحث و امدانا بالمعلومات القيمة وحتى حيرته معنا لم يبخل علينا بالنصائح و التسهيلات راجين من الله عز وجل أن يسدد خطاه ويحقق مناه فجزاه الله عنا كل خير.

الشكر الموصول أيضا الى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقراءة هذه المذكرة.

إلى كل من ساهم في مساعدتنا ولو بالدعاء جزاكم الله عنا كل خير.

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أهدي عملي

أهديه الي كل من احبهم في الله ،يتوق القلب ليخاطب من شذى بذكرهما اللسان وقال فيهما الرحمان :

"وقضَا رَبِّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا "

إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري، إلى الرجل الأبرز في حياتي

(والدي العزيز)

إلى من بها أعلو، وعليها أرتكز، إلى القلب المعطاء

(والدتي الحبيبة)

إلى من بذلوا جهدًا في مساعدتي وكانوا خيرَ سندٍ

(أخواتي)

إلى أسرتي إلى أصدقائي

إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسية

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصًا .

ثامر

إهداء

اهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال فيهم الله عز وجل :
" . واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربّي ارحمهما كما ربياني ضيقاً
"

إلى الذي شقى لأجل راحتنا و سعادتنا إلى من كان يهب حياته من
أجل أن يرانا سعداء، إلى من حرق نفسه من أجل أن ينير طريقنا
إلى الذي لو قدمت له كنوز الدنيا فلن اوفيه حقه.

ابي الغالي أطل الله عمره وحفظه

إلى من وضع المولى عز وجل، سبحانه الجنة تحت قدميها وقرها
في كتابه العزيز إلى من كان دعائها سر نجاحي حبيب قلبي
فقيدتي امي

تمنيت لو أنها حضرت ولكنها رحمها الله واسكنها فسيح جناته.

إلى ملاذي وقوتي وسندي بعد الله أخي حفزه الله

كما أهدي هذه الثمرة الي جميع أفراد عائلتي الكريمة.

إلى جميع الاحباء والاصدقاء.

امينة



فہرس

محتویات



فهرس محتويات

فهرس محتويات:

الشكر و إهداء

فهرس محتويات

- مقدمة

01

الفصل الأول : الاشكالية و اعتباراتها

04 - تمهيد

04 1. الإشكالية

08 2. فرضيات الدراسة

08 3. أهمية الدراسة

09 4. أسباب اختيار الموضوع

10 5. أهداف الدراسة

11 6. مفاهيم الدراسة

15 7. الدراسات السابقة

الفصل الثاني: ضغوط المهنية

24 - تمهيد

24 1. طبيعة ضغوط المهنية و مراحلها

26 2. عناصر ضغوط المهنية

27 3. أنواع ضغوط المهنية

29 4. مصادر ضغوط المهنية

30 5. نماذج النظرية لضغوط المهنية

35 - خلاصة

فهرس محتويات

الفصل الثالث : حوادث العمل

36	- تمهيد
36	1. أسباب حوادث العمل
39	2. خصائص و أنواع حوادث العمل
41	3. عناصر حوادث العمل
42	4. مصادر و أبعاد حوادث العمل
45	5. النظريات المفسرة لحوادث العمل
48	- خلاصة

الفصل الرابع : الإطار المنهجي

50	- تمهيد
50	1. المنهج المستخدم في الدراسة
51	2. مجتمع و عينة الدراسة
51	1.2 التعريف بمجتمع البحث
52	2.2 عينة الدراسة
52	3. أدوات جمع البيانات الميدانية
55	4. الأساليب الإحصائية المستعملة
60	5. مجالات الدراسة
62	6. صعوبات الدراسات
63	- خلاصة

فهرس محتويات

الفصل الخامس : عرض و تفسير النتائج

64	- تمهيد
64	1. تبويب وتحليل الجداول
93	2. مناقشة و تفسير النتائج حسب الفرضيات
97	3. النتائج العامة للدراسة و توصيات
98	- خلاصة الفصل
99	- خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الأشكال :

صفحة	العنوان	رقم
26	يوضح الاعراض العامة للتكيف	01
27	يوضح المكونات لضغوط العمل الرئيسية	02
31	يوضح نموذج مارشال للضغوط	03
32	يوضح نموذج جيسون و آخرون لضغوط العمل	04
33	يوضح نموذج كوبر للضغوط	05
34	يوضح نموذج هب للضغوط	06
64	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية في المؤسسة	07
65	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الاقدمية في المؤسسة	08

إن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات، وتعتبر ضغوط المهنة جزءاً مهماً من هذه المتغيرات. وتعد ضغوط المهنة هي أحد الموضوعات الأساسية التي يركز الباحثون في مجال الإدارة على دراستها من حيث المسببات والآثار بإعتبار أن ضغط العمل أحد التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها الخاصة مع إزدياد حدة المنافسة التي تواجهها ، حيث إن وجود مستويات مرتفعة من الضغط الوظيفي قد تؤثر سلباً على الأداء الفردي ، وبالتالي على أداء المنظمة ككل . هو ومن هنا لقي موضوع ضغوط العمل اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجالات عدة لما له من انعكاسات سلبية على سلوك الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل نتيجة التأثير بالمشورات والمنبهات البيئية المختلفة ، وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال ، مما يؤثر على صحته وتفاعلاته الجسدية ، وبالتالي انعكس على مهام وظيفته وعلاقته مع العاملين في المنظمات و تجعله أكثر تعرضاً للحوادث، وتختلف مصادر ضغط العمل التي يواجهها العاملون بحسب الخصوصية المهنية لكل عمل، كما تتباين درجة الشعور بضغط العمل تبعاً لعوامل عديدة تتعلق بالفرد ذاته من حيث شخصيته وحالته الاجتماعية وأقدميته في العمل (جمعة، 2004، ص3).

يعد موضوع حوادث العمل من أهم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المورد البشري في مختلف بيئات عمله، فإن معظم العمال الذين يعرضون لهذه حوادث بغية تلبية حاجياتهم باعتبارهم يتأثرون بعدة ظروف سواء داخلية أو خارجية، بحيث قد تتسبب في هذه الظاهرة التي ينجر عنها عدة عواقب وأضرار وخيمة تلحق المورد البشري إما من ناحية نفسية كالوفاة أو الخوف أو إحباط معنويات أو اليأس إما من ناحية الجسدية قد يترتب عنها كسور في الذراع أو العمود الفقري أو حروق أو جروح بحيث تكون متفاوتة في درجة خطورتها، وهذا ما ينعكس سلباً على العمال . فيعتبر موضوع حوادث العمل من مواضيع التي تلقيت اهتمام من طرف الكثير من الباحثين في مختلف مجالات باعتبارها ظاهرة من الظواهر التي يعيشها

مقدمة

المورد البشري (العمال) وهذا نظرا لما لها تخلفه من تأثيرات سلبية تلحق بحياة العامل عند قيامه بوظيفته، فلهذا ركزوا في دراستهم على محاولة معرفة أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع هذه الحوادث داخل المؤسسة ، فلهذا لجأت معظم الدول إلى وضع عدة استراتيجيات وأساليب لحماية المورد البشري من هذه المخاطر في وسط عمله.

فإن أهمية معالجة لهذا الموضوع تأثير ضغوط المهنية على حوادث العمل لدى عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز وخاصة العمال الذين يتعرضون لهذه المشاكل بهدف إعطاء تحليل لهذا الظاهرة التي تؤثر سلبا على العامل مع اقتراح حلول مناسبة لهذه الظاهرة. و ذلك من خلال ما تطرقنا له في هذا الموضوع اعتمدنا على خطة بحث متضمنة على مقدمة و خمسة فصول مقسما كالتالي:

الفصل الأول: الذي يتمثل في إشكالية وفرضيات و فرضيات مع تحديد المفاهيم، وكذا أسباب اختيار الموضوع، ثم أهمية وأهداف الدراسة بالإضافة الى تطرق إلى أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع .

الفصل الثاني: تعرضنا في هذا الفصل إلى طبيعة ضغوط المهنية و مراحلها و عناصره، وخصائصه، وأنواعه، بالإضافة إلى مصادر ضغوط المهنية وذكر نماذج النظرية لضغوط المهنية وفي الأخير نستنتج خلاصة

الفصل الثالث: فتناولنا فيه أسباب حوادث العمل وخصائص الحوادث، أنواع، عناصره ومصادره، أبعاده ونظريات المفسرة له وفي الأخير نجد خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: فتضمن الاطار المنهجي للدراسة حيث تطرقنا فيه للمنهج المستخدم في الدراسة مع ذكر مجتمع وعينته و أدوات جمع البيانات الميدانية و الأساليب الاحصائية المستعملة مع ذكرنا لمجالات و صعوبات التي تعرضنا لها في الدراسة وخلاصة الفصل.

مقدمة

الفصل الخامس : وصولاً إلى تحليل وتفسير الجداول ثم مناقشتها حسب فرضيات الدراسة وفي الأخير خاتمة وأهم التوصيات والاقتراحات.



الفصل الأول

الإشكالية و اعتباراتها

- تمهيد

1. الإشكالية

2. فرضيات الدراسة

3. أهمية الدراسة

4. أسباب إختيار الموضوع

5. أهداف الدراسة

6. مفاهيم الدراسة

7. الدراسات السابقة



الفصل الأول: الإشكالية و اعتباراتها

- تمهيد:

نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد نبرز فيه إشكالية الدراسة والفرضيات التي وضعت كأجوبة مؤقتة للتساؤلات المطروحة قيد الدراسة التي تعد بمثابة القاعدة التي ننطلق منها في معالجة الموضوع الذي اخترناه و المندرج تحت عنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل لدى عمال المؤسسة سونغاز " . بالإضافة إلى عرض بعض الدراسات التي تطرقت لنفس الموضوع في أحد المتغيرات أو كليهما . من أجل الاستئناس بها ، وكذلك توظيفها في بعض العناصر من خلال ما ورد فيها .

1. الإشكالية:

يعرف العالم بأسره منذ التسعينيات ضغوطات يعاني منها أفراد من مختلف الأعمار والمجتمعات، حيث أدت بهم إلى التعرض للعديد من الأمراض النفسية والجسدية والمهنية، حيث أصبحت بعض المهن تسارع في تعرض العمال الذين يقومون بها إلى الضغوط، وبالتالي الوقوع في حوادث في أماكن عملهم، وخاصة مهنة التدريس والشرطة والبنوك، والمصانع الكبرى. حيث تنعكس كل الصعوبات المرتبطة بمثل هذه الأعمال على نفسية العامل، وبالتالي تحدث تأثيرا على أدائه من حيث الكم والكيف، والأمن.

اختلفت الآراء المفسرة للحوادث التي تصدر عن العامل، وأصبحت المنظمة تلوم الموظف وتسند له الأسباب، وتحمله مسؤولية الوقوع في هذه الأخطاء المهنية، ومن جهة أخرى يرجع العامل الدواعي إلى الظروف التي يعمل فيها، أو طريقة الإدارة في تعاملها مع العمال، حيث تصل الحوادث في بعض الحالات إلى نتائج كبيرة وخطيرة على كل من العامل والمنظمة.(زايد، 2003، ص06)

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

يرى بعض الباحثين، ومن بينهم كل من هوبس Hoppos و تولمان Talamann أن سبب وقوع حوادث العمل يكون في كثير من الحالات بسبب تصرف خاطئ من طرف العامل نفسه، بينما ترجع فئة أخرى من الباحثين السبب إلى عامل تكنولوجي يتمثل في تعقد الآلات، وتقنيات التعامل معها، والتي تفوق قدرات ومستوى تكوين العامل، وترجع بحوث أخرى الأسباب الرئيسية لارتكاب العامل للحوادث إلى عوامل شخصية تعود إلى إهمال العامل لعمله أو إلى ضعف دافعيته للبقاء في مكان عمله، ثم تأتي بحوث أخرى لتفسير وقوع الموظف في الحوادث إلى الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل. هذا، كما تأتي آراء أخرى لتفسر بأن الأفراد نوعين، أحدهما سعيد الحظ، والآخر تعيس الحظ، فهناك الذين لديهم حصانة ضد الحوادث أثناء تواجدهم في مكان عملهم أو محيط آخر، كما يوجد من لا يحظى بهذه الميزة، ولهذا تجد هذه الآراء أنه تكثر قابلية الوقوع في الحوادث، حيث يتبين من بعض الدراسات كتلك التي قام بها عبد الفتاح خليفات أن العمال الذين يشتغلون بقطاعات ذات طابع خدماتي هم أكثر عرضة للضغط.

كما يؤكد باحثون آخرون بأن هناك بعض العوامل المرتبطة بمنصب العمل هي التي تولد الضغط، وبالتالي الوقوع في الحوادث ويكون هذا من خلال شعور العامل بالتعب الزائد، وعبئ العمل أو انعدام التواصل، وسوء اتخاذ القرارات، وكلها عوامل تعمل على شعور العامل بالاحترق النفسي، والذي يكفي لأن يكون مصدر للحوادث المهنية من خلال عدة طرق. ومن بين نتائج هذه الضغوط ما يقع في اليابان كأثار على العمال، حيث تصرح وزارة الصحة اليابانية بوجود مرض اسمه كاروش وهو يعتبر من أكبر الأمراض القاتلة، حيث تظهر أعراض من التوتر والارتفاع في ضغط الدم والجلطة، كما توضح الدراسات أن سبب هذا المرض الرئيسي هو الإفراط في العمل، حيث يقدر المرض بعشرات الآلاف من العمال، وأغلبهم من المديرين والمشرفين في الأربعينيات والخمسينيات من العمر، حيث أدلت وزارة الصحة اليابانية في 2004 أن المرض يصل إلى 300 ألف ضحية سنويا.

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

إهتم كاهان Kahan ، وآخرون بعامل منصب العمل كمسبب للحادث 1969 فتوصل إلى أن الضغط يؤثر على أداء العامل فيؤدي به إلى ارتكاب الأخطاء. نفس النتائج توصل إليها أمير 1995 ، وفي نفس الصدد توصل باريك Pareek 1976 إلى أن الدور الذي يتقلده العامل في محيط عمله قد يؤدي به إلى الضغط، وبالتالي إلى ارتكاب الأخطاء والحوادث، وقد يرجع هذا إلى إما عملية اتخاذ القرارات والمسؤولية التي يتطلبها هذا الدور، كما يرجع السبب إلى الصراع بين الدور الذي يحتله العامل وعوامل أخرى كالشخصية أو القيم والمعايير الجديدة التي يتطلبها هذا الدور، والتي قد تتنافى مع نظرة واتجاهات هذا الفرد – العامل – وهذا ما يؤدي إلى ما يسمى وهي تكون على شكل تعب وإرهاق وضغوطات تنتاب Burnout بالأعياء المهني هذا العمل، وتمنعه من التركيز، وبالتالي الوقوع في ارتكاب الأخطاء مهما كان نوعها معنوية أم جسدية. (زايد، 2003، ص: 478)

تختلف الآراء حول أثر الضغوطات التي يتعرض لها العامل، وعلى الحوادث التي يرتكبها في محيطه المهني، فمنها من ترجعها إلى المنظمة ومنها من ترى بأنها مرتبطة بالعامل نفسه، ويأتي البحث الحالي للوقوف أمام هذا الموضوع محاولا الإجابة على بعض التساؤلات المرتبطة بالموضوع، حيث يبحث إذا ما كانت هناك علاقة وطيدة بين الضغط الذي يتلقاه العامل من محيطه المهني وقيامه بالأخطاء والحوادث؟ وهل نفس الضغوط تؤدي إلى نفس الأخطاء لدى عمال مختلفين؟.

وبالأخص المؤسسات الاقتصادية بمختلف أنواعها منها الصناعية الخدمية من مشكلة حوادث العمل التي تعد من أهم العوامل المؤثرة على المسار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة وهذا ما ينعكس سلبا على حياته المهنية ، فنظرا للتطور الحاصل في الآلات والأجهزة التي يستخدمها الإنسان في وسط العمل بسبب قلة وعيه بخطورتها، فقد يكون المورد البشري عنصرا مستهدفا لهذه الحوادث باختلافها من حيث درجة خطورتها وتأثيراتها مثل تعرض

الفصل الأول: الإشكالية و اعتباراتها

لصدمة كهربائية أو صعقة كهربائية، فإن معظم القطاعات الصناعية تعطي أولوية للإنتاج وإهمال العامل في بيئة عمله، مما يترتب عنها عواقب وأضرار وخيمة تلحق بالموارد البشري من الناحية الجسدية والنفسية والمهنية وهذا ما يؤثر على مساره المهني والتقني في مجال عمله مما يحدث خلل وإعاقة في مساره، بحيث تعتبر مشكلة حوادث من أكثر المشاكل التي تخلف خسائر مادية وبشرية فادحة لكل من العمال وأصحاب العمل، لكننا لو نظرنا إلى قيمة الحياة والأطراف التي يفقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف مشكلة فحسب لكنه يمثل مأساة كبرى.

وهذا ما جعل الكثير من الباحثين يهتمون بالظاهرة سعياً للوصول إلى الحلول المقترحة لتقليل منها، مما جعل المؤسسات تلجأ لوضع استراتيجية الوقاية من الحوادث.

فمن خلال ما سبق ذكره جاءت الحاجة للبحث والتعرف عن هذه الظاهرة من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية و حوادث العمل لدى عمال سونلغاز؟

وينبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

1. هل يعاني عمال سونلغاز من ضغوط العمل؟
2. هل مستوى حوادث العمل بالمؤسسة مرتفع؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط العمل بحسب متغير الأقدمية؟
4. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط بحسب متغير الحالة الاجتماعية؟

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

2. فرضيات الدراسة:

إستنادا من مشكلة الدراسة تم استخلاص الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة بين الضغوط المهنية و حوادث العمل لدى عمال سونلغاز.
2. عمال سونلغاز يعانون من ضغوط في العمل.
3. توجد فروق في الضغوط العمل بحسب متغير الاقدمية.
4. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط بحسب متغير الحالة الاجتماعية.

3. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال الاعتبارات التالية :

- كون الموضوع يتعلق بالعمل ، باعتبار هذا الأخير أداة للإنتاج و التقدم ، و نحن لا سبيل لنا سوى الزيادة في مردوده للحاق بالركب ، في عصر العولمة ، و التكنولوجيا .
- كونه يمس أهم قطاع و هي فئة العمال وبالأخص قطاع الكهرباء والغاز، و بالتالي فأي تجاهل لواقعهم و إمكانياتهم و قدراتهم و حاجاتهم و انشغالاتهم لا يعود إلا بالخسائر في مختلف الأصعدة، و بمزيد من التشنجات في المؤسسات التي يعملون بها على أقل تقدير
- كون ضغوط العمل من آفة هذا العصر إن على المستوى الفردي أو التنظيمي أو المجتمعي و حتى العالمي ، و لهذا فمازال هذا الموضوع الحيوي يستقطب اهتمام الكثير من الباحثين في مجالات شتى ...

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

- كون الحوادث العمل من القضايا المعترض لها في الوسط المهني ، إذ يعتبر مستواها مقياسا لدى استقرار العامل و مدى فعاليته داخل المؤسسة والأجدر أن يكون متواجدا بقوة في المؤسسات الحساسة كهذا القطاع الحيوي.

و لهذا فالموضوع يستمد أهميته البالغة - إضافة لما سبق - من خلال محاولة معرفة علاقة الحوادث العمل للعامل في المؤسسة سونلغاز الجزائرية - كمتغير تابع ، بعد قياس مستوى ضغوط العمل كمتغير مستقل مؤثر عليه .

4. أسباب إختيار الموضوع :

إن لكل دراسة أسباب تدفع بالباحث للخوض في موضوعه ، وتختلف هذه الأسباب من باحث لآخر ، وفي هذه الدراسة ارتأت مجموعة البحث أن تقسمها إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية .

أسباب ذاتية : و تتمثل في

- الموضوع المختار يمس جانب من جوانب التنظيم ، وهو ما يوافق تخصصنا
- يندرج الموضوع ضمن اهتماماتنا بقطاع التربية لانتمائنا إليه
- شعورنا بقيمة و أهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن و على عدة مستويات

أسباب موضوعية : ومن الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع ما يلي :

- قلة الدراسات في هذا الموضوع و ربط المتغيرين المختارين في حدود معرفة الباحثين
- قلة الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية على مستوى المؤسسات الاقتصادية
- طبيعة التخصص التي تفرض ضرورة العمل الميداني ، وذلك بربط المعارف النظرية وتطبيقها ميدانيا

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

5. أهداف الدراسة :

لكل بحث علمي أهداف مسطرة يسعى جاهدا إلى تحقيقها ، و يرجى من ورائها الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي تثيره الدراسة .

و يمكن تحديد أهداف هذه الدراسة في نمطين هما :

(1) أهداف نظرية: تتمثل فيما يلي :

أ- الوقوف على عوامل ضغوط الوظيفية للعامل، و الواجب معرفتها و حصرها، للرفع من معنويات العمال و فعاليتهم .

ب- ترتيب مصادر ضغوط العمل حسب درجة وحدة تأثيرها على مستوى الاداء المهني للعامل في المؤسسة سونلغاز الجزائرية مجال الدراسة- مؤسسة سونلغاز بالاغواط

ج- إضافة إلى توسيع معلومات الدارس في مجال تخصصه ، فهي تفيد في اكتساب الخبرات المنهجية في البحث العلمي الاجتماعي ...

د- إضافة إلى تعميق الاهتمام البحثي .

(2) أهداف عملية:

و التي ستظهر عند اكتمال هذا البحث بأجزائه النظرية و الميدانية ، و بما ستحققه من نتائج و توصيات يمكن استغلالها عمليا من طرف المهتمين ، لتكون كاستراتيجيات و أساليب للحد من ضغوط العمل ، و الرفع من مستوى أداء العمال عن عملهم ، تحقيقا للاستقرار و الفاعلية و الإنتاجية على أكمل وجه لها.

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

6. مفاهيم الدراسة :

لكل بحث مفاهيم أساسية ترافقه من بدايته إلى نهايته ، و تتطلب من الباحث تحديدها بدقة و وضوح حتى لا يختلف أي قارئ معه على معناها. و نظرا للكلم الهائل من المعاني المجردة التي يتضمنها كل مفهوم ، و يجب على الباحث أن يستعين بالتعاريف الإجرائية المرتبطة بموضوع دراسته ، حتى يواجه مسار بحثه تماشيا و أهدافه.

و لعل أهم المفاهيم التي تتطلب منا الضرورة المنهجية تحديدها في هذه الدراسة ما يلي :

أولاً: تعريف ضغوط العمل:

- قبل البدء في ذكر مفاهيم ضغوط العمل ينبغي أن نحدد مصطلح الضغط في الفرنسية ، و التي تعني في أصل (stress) حد ذاته ، و الذي هو تعريب لكلمة وضعها : " استجابة جسم ما لعوامل عدائية فيزيولوجية و نفسية، و انفعالات (سارة و كريمة) تفرض تكيفا".(راشد، 2007، ص:07)

و يقابلها في العربية أيضا كلمة : إجهاد، كرب، ضائقة، إرهاق و أول من في الخمسينات في مجال الهندسة بمعنى " والف Wolf" استخدم هذا المصطلح هو القوة المجهدة.(توفيق،1994، ص:57)

و يؤكد (سمير شيخاني) أن الضغط " هو بالفعل رد فعل الجسم ، و الاستجابة التلقائية له ، لمختلف التأثيرات و الأحداث

و بعبارة بيولوجية :حالة ازدياد .الإثارة (الحث) الضرورية للجسم لكي يدافع عن نفسه عندما يواجه بالخطر " (شحاتة ، 2010، ص:11)

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

و الضغوط (stress) مصطلح يستخدم للدلالة على : " نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة". (عثمان، 2001، ص:16)

و تعني الضغوط: " تلك الظروف المرتبطة بالضبط و التوتر و الشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة توافق عند الفرد و ما ينتج عن ذلك من آثار جسمية و نفسية ". (المرجع نفسه ، ص16)

- أما عن ضغوط العمل ، فلقد تعددت التعاريف باختلاف الباحثين و الدارسين لها . نورد منها ما يلي :

- تعريف (زهير الصباغ) بقوله : " ضغط العمل يشير إلى الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل و شخصية العامل التي تؤثر على حالته النفسية و البدنية . و التي تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي ". (الصباغ، 1981 ، ص:26)

و يعرف سمير احمد عسكر ضغط العمل على أنه : " مجموعة التغييرات الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد ، في ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة به ، و التي تمثل تهديدا له "

و عرفه "ليتانس" على أنه : " استجابة تكيفية لموقف خارجي ينتج عن انحرافات جسمية و نفسية لأعضاء المنظمة "

أما الدكتورة ماجدة العطية فتري أن ضغوط العمل تعتبر: " حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة و محددات أو متطلبات مرتبطة بما يرغب به، ولكن النتائج المرتبطة بها تدرك على أنها غير مؤكدة ، ومهمة "

و نلاحظ أن التعريف الأخير بين شرطين أساسيين لأن يصبح الضغط فعليا و هما: أن تكون النتائج مهمة ، و الثاني : أن يكون هناك عدم تأكد فيما يتعلق بالنتائج

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

و إذا أوردنا تعريف : عبد الحكم أحمد الخزامي لضغوط العمل ، و الذي جاء بتعريفين يتعلق الأول بالعامل الواحد ، فيرى بأنها : " حالة يشعر فيها الفرد العامل باختلال بين الإدراك و الرغبات "

و الثاني يأخذ الجماعة التنظيمية في الاعتبار و تعرضها ككل للضغوط، فيقول عن ضغوط العمل حينذاك بأنها :

" تحول في غير صالح توازن قوى البناء أو الفاعلية التنظيمية لجماعة العمل "

فنجد أن مصطلح الضغوط يشير إلى المثير الخارجي (stimulus) بأي حدث كان، يدركه الفرد على أنه تهديد ، و المثيرات كثيرة: طبيعية، تنظيمية، اجتماعية ..فالمثيرات الطبيعية تتضمن الظروف المادية للعمل: الحرارة، الضوضاء، الرطوبة ...

أما المثيرات التنظيمية فتتضمن الإجراءات و السياسات التنظيمية المتعلقة بالأدوار ...

وتشير المثيرات الاجتماعية إلى أحداث الحياة المختلفة (أسرية كانت أو غيرها...) و يشير أيضا مصطلح الضغوط إلى الاستجابة من خلال ردود فعل جسم الإنسان (العامل)، بل و يمكن أن يشير إلى كليهما (مثير خارجي ، و استجابة معا) .

و لكن تعريف صلاح الدين محمد الباقي التالي جاء ملما و شاملا لكل التعاريف المتعلقة بضغط العمل ، و الذي عرفها بأنها : " مجموعة المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ، و التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد (العمال) في العمل أو في حالتهم النفسية و الجسمانية ، أو في أدائهم لأعمالهم ، نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط "

و نتفق في هذا الإطار مع هذا التعريف الشامل و الذي يخدم دراستنا .

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

و على أية حال و من خلال كل ما سبق نستطيع صياغة تعاريف إجرائي لضغوط العمل بأنها :

مجموعة ردود فعل العامل الناتجة عن التفاعلات المتغيرة بينه و بيئته تتطلب منه التكيف معها، و إلا عاش القلق و الإحباط و تعرض للحوادث، و من ثم فضغوط العمل هي: الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس ضغوط العمل، لدى العمال في المؤسسة الاقتصادية".

و هذا ما تسعى هذه الدراسة لتحديد مستواه.

ثانيا: تعريف حوادث العمل

تعريف الحادث: Accident هي واقعة غير متوقعة مقدما تحدث بسبب فعل غير إرادي أو غير مقصودة. و لا تدخل في معني الكلمة الحوادث التي تقع بسبب الإهمال أو عدم بذل أي مقدار من الحذر والحيطه.

تعريف العمل: Travail. هو نشاط عضلي أو فكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة، لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو جماعي.

تعريف حوادث العمل: Accident de travail هي الحالات العارضة أو المؤقتة التي تشكل إصابات في أجسام العاملين أو خطرا على حياتهم أو الآلات أو الأجهزة. وترتبط حوادث العمل

خاصة بالأمن الصناعي بحيث كلما تعرض العمال لمزيد من الحوادث و الأضرار.

-فالتعريف الإجرائي لحوادث العمل هو:

الفصل الأول: الإشكالية و اعتباراتها

كل أمر غير متوقع الحدوث يقع فيه العامل بشكل مفاجئ بسبب قلة وعيه مما ينتج عنه أضرار تلحق بالعامل من الناحية الجسدية أو النفسية وهذا ما يؤدي إلى إعاقة نشاطه المهني والتقني هذا من جهة، ومن جهة أخرى يؤثر سلبا على إنتاجية المؤسسة.

7. الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة منطلقا هاما في البحوث الاجتماعية ميدانية كانت أم نظرية، لأنها بمثابة الحجر الأساس الذي ترتكز عليه أي دراسة في بدايتها وأساس التحليل الذي تنتهي به الدراسة في خاتمة المطاف.

ولعل بوادر دراسة موضوع الحوادث العمل بدأت بظهور حركة الإدارة العلمية وباهتمامها بالحوافز المادية للعمل، وبعدها بظهور حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل على الأولى، والتي اهتمت بالحوافز المعنوية.

أما عن الدراسات المتعلقة بضغط العمل، فهي ما زالت في مهدها، وأغلبها دراسة غربية، والقليل من الدراسات العربية نفسية تربوية بحتة، تركز على مصادر الإجهاد، والاحتراق النفسي، وارتباطها بالأمراض السيكوسوماتية، اعتمادا على مقياس واختبارات نفسية. وسنقوم فيما يلي بعرض مبسط للدراسات الأكثر خدمة ومشابهة إلى حد ما لموضوعنا هذا:

1.7. الدراسات الخاصة بالضغط المهنية :

الدراسة الأولى:

-الدراسة التي قام بها " سمير عسكر " (1988) بعنوان " متغيرات ضغوط العمل " وهي دراسة نظرية تطبيقية بقطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة حيث سعت إلى التعرف على إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الجنسية وبين إدراك

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

الأفراد لمستويات ضغوط العمل الناتجة عن كمية العمل و نوعية العمل صراع الدور غموض الدور النمو و التقدم المهني.

وهل هناك علاقة بين متغيرات طبيعة الوظيفة (إدارية، فنية، كتابية) وبين إدراك الأفراد لمستويات الضغوط الناتجة عن متغيرات الضغط السابقة و كذلك مع متغير السن . وتوصلت إلى عدة نتائج : الأفراد من فئات السن الأصغر يشعرون بمستوى ضغط أعلى من فئات السن الأخرى و ذلك بالنسبة لمستوى الضغط الكلي .

و جاءت نوعية العمل و غموض الدور في المرتبة الرابعة من بين مصادر الضغوط السائدة بين أفراد عينة الدراسة

الدراسة الثانية:

الدراسة التي قام بها " العتيبي آدم غازي " (1997) بعنوان " علاقة ضغوط العمل بالإضطرابات السيكوسوماتية و الغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي في الكويت."

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل و الإضطرابات السيكوسوماتية و الغياب الوظيفي لدى عينة من العمالة الكويتية و العمالة العربية الوافدة وقد بلغ عددها 658 موظفا تم إختيارهم من دواوين خمس وزارات حكومية .و أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

- كلما زاد ضغط العمل زاد معدل الإصابة بالإضطرابات السيكوسوماتية.
 - كلما زادت الإصابة بالإضطرابات السيكوسوماتية زاد معدل التغيب عن العمل .
- وتوصل إلى عدم وجود أي علاقة بين ضغط العمل و الغياب الوظيفي.

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

الدراسة الثالثة:

التي قام بها " سعود محمد النمر " (1994) بعنوان دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام و الخاص في المملكة العربية السعودية .

و هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد و أهم المصادر المسببة له و أهم الآثار الناجمة عنها سواء في منظمات الدول المتقدمة أو في عالمنا العربي .
- التعرف على مدى التباين بين أفراد الدراسة حول مصادر الضغط المختلفة بناء على إختلافات القطاعات التي يعملون به.

وقد إشتملت عينة الدراسة على مجموعة من العاملين السعوديين و غير السعوديين العاملين في القطاعين العام و الخاص بمدينة الرياض وقد تم إختيارهم بطريقة عشوائية و تمثلت تلك العينة في 500 عامل و قد استخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات.

و توصلت إلى وجود فروق معنوية بين أفراد العينة في كلا القطاعين العام و الخاص في مستويات ضغوط العمل. كما توصلت الدراسة كذلك إلى أن الفئات الأقل في العمر أكثر شعورا بالضغوط و خاصة فيما يتعلق بنوع العمل و كمية العمل و الظروف المادية للعمل.

الدراسة الرابعة:

أما الدراسة التي قامت بها "حنان الأحمدى" (2002) فقد بينت وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض أفراد عينة الدراسة بلغت 41 % أحيانا و بدرجة عالية لدى نسبة منهم تصل إلى 31 % كما تبين وجود أعراضا نفسية بدرجة أقل تصل أحيانا إلى

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

25 % من إجمالي العينة بينما تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لدى 25 % من أفراد العينة مما يعد مؤشرا على ارتفاع مستوى الضغوط

الدراسة الخامسة :

أُتخذت دراسة (COOPER 1987) من الصحة العقلية مؤشرا لمستوى الضغوط حيث بينت أن هناك أعراضا للصحة العقلية تمثلت في التوتر و الإكتئاب و الهوس كما وجدت الدراسة أن هناك معاناة لدى أفراد عينة الدراسة من أشكال مختلفة من التوتر النفسي و يعاني الرجال أكثر من النساء بدرجة عالية من التوتر الجسدي يمثله الشعور بالدوار و التعب و الإرهاق و الأرق

الدراسة السادسة:

الدراسة التي قام بها الدكتور لوكيا الهاشمي و آخرون 2002-2003 بعنوان " الضغط النفسي لدى المكتبيين الجامعيين " جاء من خلال دراسة نفسية إجتماعية تنظيمية بمكتبات جامعة منتوري قسنطينة وقد تم استعمال الاستمارة لتحديد أغراض البحث ، وقد توصلت الدراسة الى نتائج مفادها بأن العاملين المكتبيين

يولون بشكل عام إهتماما خاصا بالعوامل و التي تكون أهم المصادر التي تسهل في نشوء توتر نفسي لديهم و هي :

الحوافز ، ظروف العمل ، الادارة و النظرة الاجتماعية لمهنة المكتبي

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

7-2. الدراسات الخاصة بالحوادث العمل:

الدراسة الأولى

عنوان الدراسة: "الثقافة الأمنية ودورها في تقليل الحوادث داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة).

التساؤلات:

السؤال الرئيسي: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية لتقليل الحوادث داخل المؤسسة الصناعية؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في تقليل من حوادث العمل؟
- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

الهدف الدراسة:

الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو الوقوف على الأبعاد والمؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها أو تواجدها بمسميات آخري وما ضيفتها؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟

توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية.

الفصل الأول: الإشكالية و اعتباراتها

تسليط ضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية، جراء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية.

العينة البحث: العينة الطبقية المنتظمة.

نتائج الدراسة:

- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعوية، و إرساؤها في ذهن العامل، حتى يكون سليم في حياته المهنية.

- الصفات الشخصية ودور في وقوع حوادث العمل.

- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

- تساهم الآليات التكفل الصحي التي تعتمد عليها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة).

التساؤلات:

- السؤال الرئيسي: ما مدى تأثير حوادث العمل على تنافسية المؤسسة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي التنافسية؟ وهل من طرق لقياسها؟

- كيف يمكن للمؤسسة أن تحسن من تنافسياتها؟

الفصل الأول: الاشكالية و اعتباراتها

- ما هو الحادث المهني؟ وما هي آثاره؟

الفرضيات:

تؤثر الحوادث المهنية بشكل على أداء المؤسسات وقدراتها.

- يمكن للمؤسسات الحد من الحوادث المهنية إذا ما نجحت في تحديد مسبباتها و معالجتها.

- تولي المؤسسة الجزائرية أهمية كبيرة للحوادث المهنية والوقاية منها.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: عينة عشوائية

نتائج الدراسة:

- احتكار المؤسسة التام للسوق الوطنية التي تعتبر فيها المتعامل الوطني التاريخي في مجال الكهرياء و الغاز.

- الأداء الجيد للمؤسسة خصوصا على مستوى المالي من حيث أرقام الأعمال المحققة طيلة السنوات الماضية.

- الروتين الذي يطبع أغلبية الأعمال في المؤسسة نتيجة للقيام بنفس الوظائف بشكل متكرر، حتى و إن كان البعض منها متنوع المهام.

الفصل الأول: الإشكالية و اعتباراتها

- التعقيب على الدراسات السابقة :

بالنسبة للدراسات التي تناولت ضغوط العمل وآثار و نتائج تلك الضغوط على كل من الأفراد و المنظمات أو علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي و تم إغفال دورها في الحوادث التي تحصل للفرد و هل له علاقة بضغط العمل أم لا.

ولهذا سوف تتناول هذه الدراسة الحوادث العمل و علاقته بضغط العمل ممثلة في الأعراض الجسدية و النفسية و السلوكية ، وكذا علاقة بعض المتغيرات الوسيطة بكل من الحوادث المهنية و ضغوط العمل. وقد أستفاد الباحث من اطلاعه على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية كما أستفاد من نتائج الدراسات السابقة للتوصل إلى بناء أداة

فان الباحث يأمل أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية تسهم في تقديم بعض المقترحات و الحلول لتجنب حوادث العمل وتقليل من زيادة معدلاته لدى العاملين الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات و أعباء كثيرة مما يساعدهم في حسن مواجهة الضغوط و إدارتها بالوجه الصحيح.



الفصل الثاني

ضغوط المهنة

- تمهيد

1. طبيعة ضغوط المهنة و مراحلها

2. عناصر ضغوط المهنة

3. أنواع ضغوط المهنة

4. مصادر ضغوط المهنة

5. نماذج النظرية لضغوط المهنة

- خلاصة



الفصل الثاني: ضغوط المهنة

• تمهيد :

مما لا شك فيه أننا نعيش بيئة تسودها المثيرات و المنبهات المتنوعة بغض النظر عن مصدرها سواء كانت مادية او سيكولوجية، ولم يقتصر تأثيرها على الفرد في البيت أو المحيط و إنما تجاوز ذلك إلى بيئة العمل، و من هنا برزت الضغوط المهنية و هي التي جعلت الفرد يعيش في حالة قلق و توتر و انفعال مما يؤثر على أدائه و على علاقته في العاملين في المنظمة و كذلك على صحته الجسمية و النفسية، و نظرا لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال الفكر و الإداري و التنظيمي، و في ما يلي نتعرض لأهم المفاهيم الواردة في الموضوع.

1. طبيعة ضغوط المهنة و مراحلها:

1.1 طبيعة ضغوط المهنة:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط المهنة و انتشار هذا المصطلح بشكل واسع ، إلا أن مفهومه يتباين من شخص لآخر، حيث يعرف بير نيومان: ضغط العمل بأنه حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس و أعمالهم، اللهم وتتسم بإحداث تغييرات في داخلهم و تدفعهم إلى الإنحراف عن أدائهم الطبيعي.

ان الضغوط المهنية تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي او الجسمي، و تحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا او ازعاجا، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا او نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل كما أن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغط العمل على النحو التالي:(seley, 1976, 33)

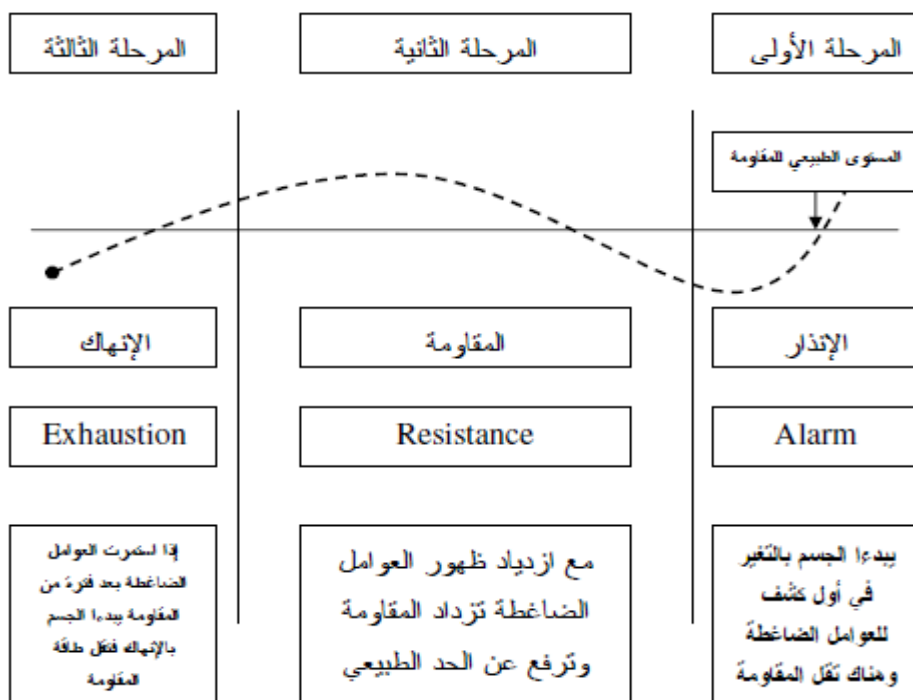
- الاتجاه الأول : يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة و يحدث تأثيره على الفرد.
- الاتجاه الثاني : و يرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط)

الفصل الثاني: ضغوط المهنة

- اما الاتجاه الثالث: فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصرين، مسببات الضغط والاستجابات نحوها
- (1.2) مراحل الضغط المهنية:
- و يمكن دراسة هذه التعاريف أكثر بالتحول إلى أعمال الطبيب النفسي هانز سيلبي (Hans seley) الذي حدد ردود فعل الإنساني النفسية و الجسدية اتجاه الضغط ثلاثة مراحل مميزة (Seley, 1976,35)

- المرحلة الأولى (الإذار او التنبيه للخطر) :يجهز فيها الجسم نفسه لمواجهة التهديد لو تحدي الذي يربكه بإفراز هرمونات من الغدد الصماء و يترتب عليها سرعة ضربات القلب و زيادات معدل التنفس و زيادة نسبة السكر الدم .
- المرحلة الثانية (المقومة) : وبعد الصدمة الأولى ينتقل الفرد إلى المرحلة المقاومة وفيها يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أذى نتج من الصدمة الأولى و يشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب و القلق و التوتر و يحاول مقاومة مسببات الضغط فإذا استطاع النجاح و التغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.
- المرحلة الثالث (الإنهاك) : وتظهر هذه المرحلة إذا لم يستطيع الفرد التغلب على مسببات الضغط و استمر يعاني منها فترة طويلة، فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة و مجهدة، و تضعف وسائل التواصل الدفاع و المقاومة و يتعرض الفرد للأمراض الضغط و ارتفاع ضغط الدم و القرحة و الأزمات القلبية و تعتبر هذه المرحلة حادة و خطيرة و تشكل تهديدا لكل من الفرد و المنظمة، فعقل و جسم الإنسان له حدود التحمل و المقاومة، وكلما زاد معدل تكرر الإنذارات و المقاومة أصبح الفرد أكثر أرهقا في عمله و حياته. و ازدادت قابليته لأمراض البدانة و الأمراض النفسية و يوضح الشكل رقم (01) هذه المفاهيم بشكل مبسط:

الفصل الثاني: ضغوط المهنة



Seley, Hans, (1978) the stress of life (2nd Ed) New York, McGraw Hill, p36

الشكل رقم (01): يوضح الاعراض العامة للتكيف

2. عناصر ضغوط المهنة:

يرى سيزلاغي و وآلاس (szilagy and Wallace) أنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمة هي (szilagy and Wallace, 1991,180)

1.2 عنصر المثير : يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط التي تؤدي إلى

الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر هو:

- البيئة
- المنظمة
- الفرد نفسه

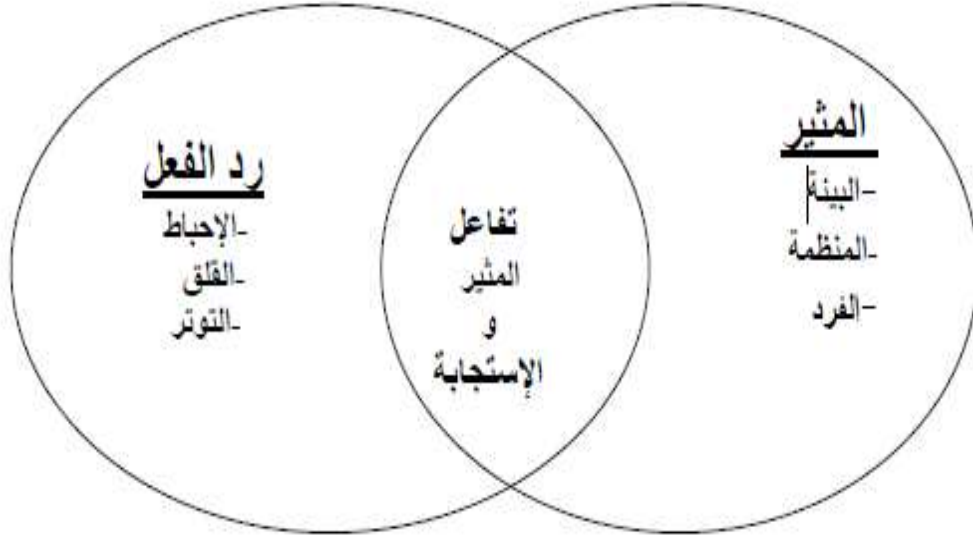
2.2 عنصر الإستجابة : يمثل هذا المصدر ردود الفعل الجسمية النفسية و السلوكية

التي يبديها الفرد اتجاه الضغط مثل القلق، التوتر، والإحباط

الفصل الثاني: ضغوط المهنة

3.2 عنصر التفاعل : وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط و الإستجابة له.

ويمكن توضيح المكونات الرئيسية الثلاث لضغوط العمل من خلال التالي الشكل التالي:



Seley, Hans, (1978) the stress of life (2nd Ed) New York, McGraw Hill, p37

الشكل رقم (02): المكونات ضغوط العمل الرئيسية

3 أنواع ضغوط المهنة:

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة و معيار المصدر.

1.3 أنواع ضغوط وفق معيار الأثر : وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية و الضغوط السلبية.

1.1.3 الضغوط الإيجابية : هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة و ضرورية للمورد البشري و المؤسسة، فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته و تحسين أدائه و من ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية و أداة المورد البشري، و كذا كسر الكسل و

الفصل الثاني: ضغوط المهنة

الملل الناتج عن الروتين في العمل، وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية وجودة الإنتاج.

2.1.3) أنواع الضغوط السلبية : هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على ردود البشري و المؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضا في الدافعية و شعور بالإرهاق و القلق و التشاؤم من المستقبل، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية، و كذا حوادث العمل و التسرب الوظيفي..... الخ.

2.3) أنواع ضغوط وفق معيار الشدة: وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من ضغوط هي البسيطة، الضغوط المتوسطة و الضغوط الشديدة.

1.2.3) الضغوط البسيطة: هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق او ساعات، أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه.

2.2.3) الضغوط المتوسطة: هي عبارة عن الضغوط التي تستمر من ساعات إلى الأيام مثل فترة العمل الإضافية، زيارة شخص غير مرغوب فيه.... الخ

3.2.3) الضغوط الشديدة. : هي عبارة عن الضغوط التي تستمر لوقت طويل ،فقد تصل إلى أشهر او سنوات ،مثال ذلك الفصل من العمل، غياب شخص عزيز عن العائلة.... الخ.

3.3) أنواع ضغوط وفق معيار المصدر: هنا نجد اختلاف كبير بين الباحثين و الكتاب نظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل، و من بين هذه التصنيفات نجد الضغوط الناتجة عن

الفصل الثاني: ضغوط المهنة

البيئة المادية، الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية، و الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري.

1.3.3) الضغوط الناتجة عن البيئة المادية : هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري توفر ظروف مادية غير الملائمة، مثل ضعف الإضاءة الضوضاء.... الخ

2.3.3) الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية : هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد أو الجماعات، خلاف مع الرئيس المباشر.... الخ.(شاطر، 2010، ص 79)

4. مصادر ضغوط المهنة:

تعرض الفرد في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل او تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد.

و تشير الكثير من الدراسات و البحوث على الوجود مصادر عامة الضغوط يختلف مستواها و تأثيرها من البيئة عمل إلى أخرى، و هي تتباين أيضا في تأثيرها على العامل بتباين سماته الشخصية، و هي :

1. تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل و يطلق عليه أحيانا 'صراع الدور'
2. مدى وضوح الدور المنوط به العمل، و يطلق عليه 'غموض الدور'
3. العبء الوظيفي، و يعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.
4. عدم مشاركة العامل في سياسات العمل و قراراته.
5. غياب الدعم الاجتماعية للعامل و إنجازاته.
6. صعوبات في البيئة المادية للعمل (الإضاءة _ التهوية _ درجة الحرارة.. إلى غير ذلك من الصعوبات).

الفصل الثاني: ضغوط المهنة

و على علم الرغم و اختلاف أسباب و مصادر التي يشعر بها المعلمون و المعلمات إلا أن الظروف المتعلقة بمهنة و بيئة التدريس بما تتضمنه و مهام ومسؤوليات وواجبات و أعباء مهنية... الخ.

ترتبط بأنشطة محددة يجب انا تقوم بها كل من المعلم و المعلمة لأداء عملها أو وظيفتهما تعتبر احد أهم تلك الأسباب المصادر التي تشكل عاملا ضاغطا عليهم. (عبد العظيم المصدر و بإسم علي أبو كويك، 2007، دص)

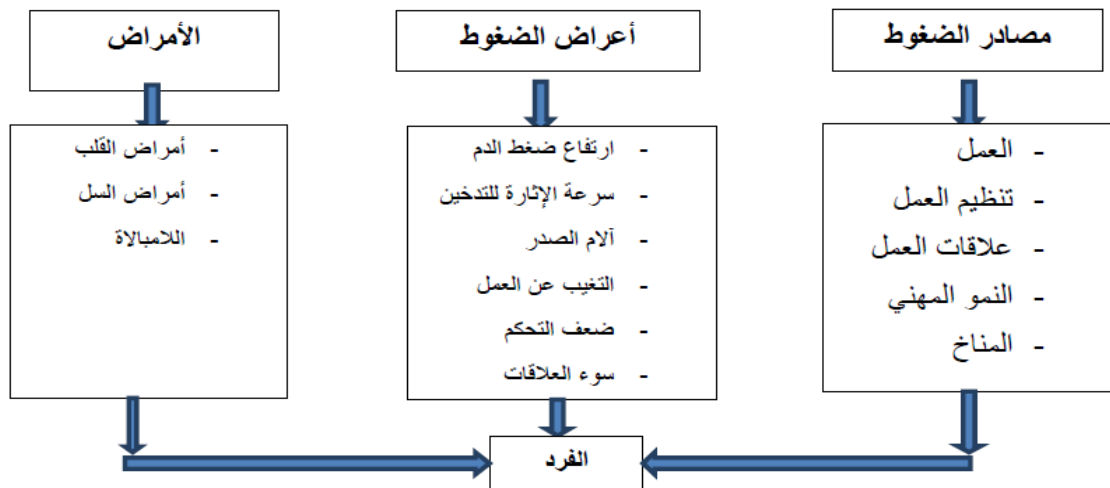
5. نماذج النظرية لضغوط المهنة:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد قصد إيجاد أساليب التعامل معها و فيها يلي تقوم بعرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في إدارة الضغوط المهنية و هكذا تتفق التعارف السابقة أن ضغوط مهنة التدريس تترجم على شكل حالة من الإنهاك النفسي الجسمي و المهني للمدارس التي تتعكس سلبا على أداء عمله و إلى اتقانه له نتيجة مواجهته لأنواع مختلفة من الضغوط

1.5 نموذج مارشال :

يحدد مارشال في هذا النماذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل كما يبين الأعراض الناتجة عن تلك و هناك أعراض خاصة والفرد و التي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب كما انا هناك أعراض بالفرد والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب كما انا أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية و تكرار الحوادث و نموذج مارشال يوضحه الشكل الأتي:

الفصل الثاني: ضغوط المهنة



الشكل رقم (03): نموذج مارشال للضغوط

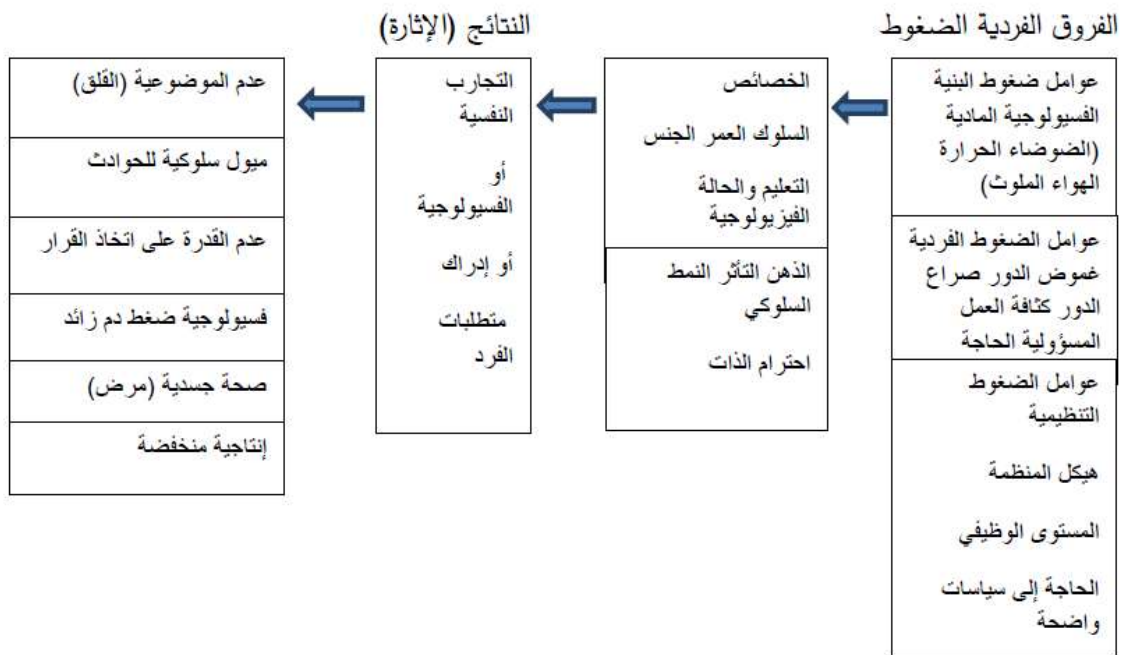
المرجع: شارف خوجة، مليكة، (2011)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين-دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث الإبتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير جامعة تيزي وزو الجزائر 2011

ركز هذا النظري على تبيان أهم المصادر الضغوط المهنية و كيفية تأثيرها على الفرد و ذلك بالتطرق لأهم أعراضها الذي تؤثر على الفرد و المنظمة معا

2.5 نموذج جيسون و آخرون

يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه جيسون و آخرون العلاقة بين المؤثرات عديدة مختلفة للضغوط و الآثار المترتبة عنها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة و انخفاض في الإنتاج و الشكل يوضح أهم مصادر الضغوط و الآثار المترتبة عنه.

الفصل الثاني: ضغوط المهنة



الشكل رقم (04): نموذج جيسون و آخرون لضغوط العمل

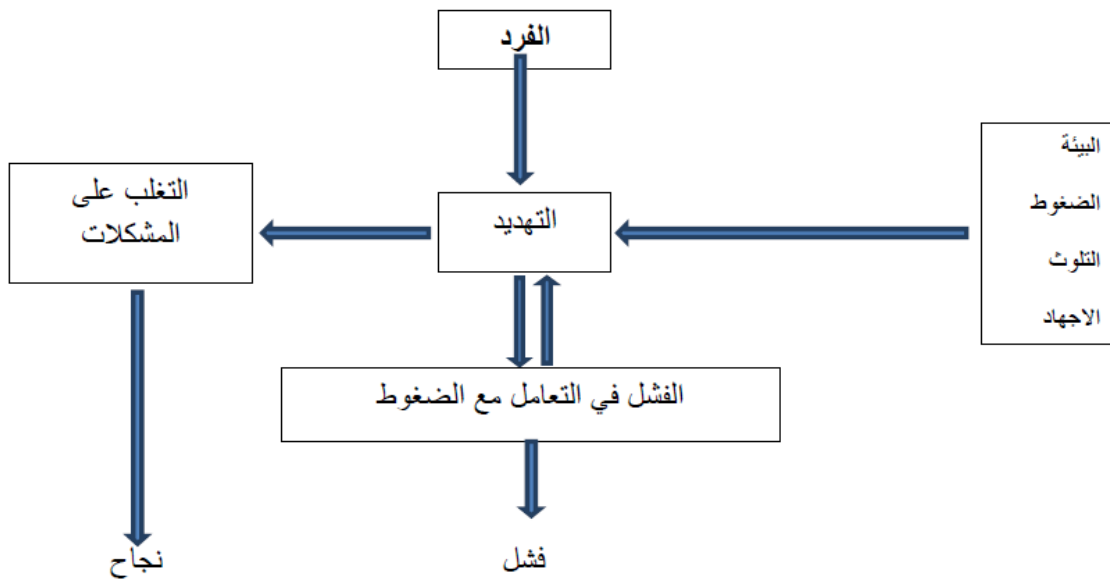
المرجع: شارف خوجة، مليكة، (2011)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين_دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث الإبتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير جامعة تيزي وزو الجزائر، 2011

وضح هذا الشكل نموذج جيسون و آخرون مختلف المصادر المسببة لضغوط العمل في أربع محاور رئيسية و هي عوامل ضغوط البيئة عوامل الضغوط الفردية عوامل ضغوط الجماعة و عوامل الضغوط التنظيمية. (خوجة ، 2011 ، ص 72)

3.5 نموذج كوبر:

يذكر كوبر انا بيئة الفرد مصدرا للضغوط و التي تشكل خطرا يهدد في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة و فشل لاستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق الضاغط فأن ذلك يؤدي إلى بعض الأمراض كما يؤدي إلى زيادة القلق و الاكتئاب و انخفاض تقدير الذات و الشكل التالي يوضح هذا النموذج :

الفصل الثاني: ضغوط المهنة



الشكل رقم (05): نموذج كوبر للضغوط

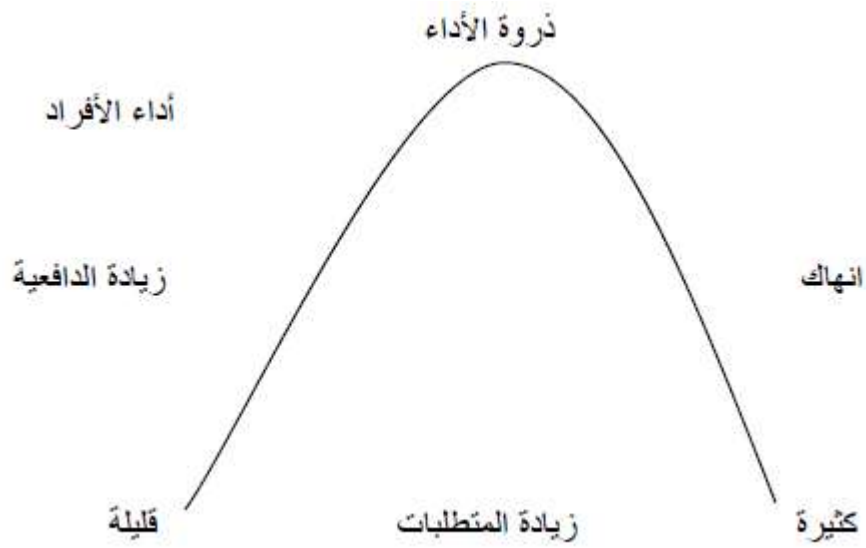
المرجع: شارف خوجة، مليكة، (2011)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث الابتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير جامعة تيزي وزو الجزائر، 2011

نلاحظ أن البيئة تبقى دائما مصدرا للضغوط و يحدث الضغط عندما يفشل الفرد في التعامل مع البيئة الضاغطة. (خوجة ، 2011 ، ص 73)

4.5 نموذج هب :

وضع هب هذا النموذج انطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير و المتطلبات الملقة على عاتقه و بذلك أكد هب أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل و الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعا ما من الحوافز لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها و التوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق و بالتالي نقل قدرة الفرد على التركيز و على الأداء بوجه عام والزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد تؤدي إلى التعب و فقدان الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء و الإثارة لأتفه الأسباب و يمكن رصد نموذج هب في الشكل التالي :

الفصل الثاني: ضغوط المهنة



الشكل رقم (06): نموذج هب للضغوط

المرجع: شارف خوجة، مليكة، (2011)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين_دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث الابتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير جامعة تيزي وزو الجزائر، 2011

يوضح هذا النموذج النظري وجود مصدرين للضغوط المهنية و هما زيادة و هما زيادة الحمل الوظيفي و قلته:

- 1) زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها و الإستجابة لها
- 2) قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل و الفراغ.

الفصل الثاني: ضغوط المهنة

• خلاصة :

يتضح مما سبق انا موضوع الضغوط المهنية و التحديد لدى العمال مؤسسات الاقتصادية (سونلغاز) مسألة جديرة بالدراسة و البحث نظرا لارتباطها بالمستقبل و هو الطاقة و التكوين. فالضغوط المهنية التي تواجهها العامل تعتبر بمثابة حاجزا و عائقا يحول دون تبليغ رسالته على أكمل وجه. فمعاناة العامل مؤشر عن مؤشرات اختلال النظام الاقتصادي باعتباره منفذ برامجه على أرض الواقع.

و انطلاقا من استعراضنا و استنادا إلى مختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول انا هذه المصادر تتنوع و تختلف و تتشابك في كل المراحل و من بينها :

- مصادر ضغوط بيئة العمل و عبء العمل.
- مصادر العلاقات المهنية (الإدارة، المدير، المهندس، التقني.....).
- مصادر ضغوط تتعلق بتطبيق الاستراتيجيات الجديدة في العمل إضافة

وهكذا فإن عمل في جو مليء بالمشاكل و الصراعات يؤدي حتما إلى آثار نفسية تتعكس سلبا على آدائه ورضائه عن وظيفته و حبه لمهنته و ضعف مردوده المهني.



الفصل الثالث

حوادث العمل

- تمهيد

1. أسباب حوادث العمل
2. خصائص و أنواع حوادث العمل
3. عناصر حوادث العمل
4. مصادر و أبعاد حوادث العمل
5. النظريات المفسرة لحوادث العمل

- خلاصة



الفصل الثالث: حوادث العمل

- تمهيد:

يعد موضوع حوادث العمل من أكثر مواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين باعتبارها مشكلة من مشاكل اجتماعية واقتصادية التي تعاني منها المؤسسة الصناعية بصفة عامة، نظرا لما لها من انعكاسات سلبية على المورد البشري من جهة والمؤسسة من جهة أخرى. لذا سنحاول من خلال هذا الفصل إلقاء الضوء على حوادث العمل وأسبابها وخصائصها وأنواعها وعناصر و النظريات المفسرة لها.

1. أسباب حوادث العمل:

تنقسم إلى قسمين هما:

1.1. أسباب الحوادث العنصر غير البشري:

أغلب الظن أن العنصر البشري فاعل في تسبب الحوادث ويتمثل في الحالة الانفعالية للعامل أو اتجاهه نحو العمل، لكن هناك عوامل أخرى ترتبط بالظروف الفيزيكية للعمل، ونتحدث عن هذه الأسباب من خلال النقاط الآتية: (تلجي، 2015-2016، ص: 54)

1.1.1. البيئة الفيزيكية: أدت التكنولوجيا الحديثة وما تضمنته بالغة التعقيد واستخدام الإنسان الآلي، إلى أن تطوير قدرات العامل على التعامل مع هذه الآلات حتى تتج عن ذلك عدم قدرة العامل على التكيف مع الآلة يعرضه إلى سوء استخدامها ومن ثم تتلف الآلة أو يتعرض هو لحوادث عمل.

2.1.1. ساعات العمل: إن الدراسات تشير إلى علاقة محددة بالذات أن كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث ولكن إنقاص ساعات العمل لم يؤدي إلى تخفيض الحوادث بحيث يرى شولتز " أن العلاقة بين الساعات العمل والحوادث علاقة غير محسومة". رغم استخدام التكنولوجيا في نظام الإضاءة على مدار (24) ساعة يوميا في المصانع الأمريكية

الفصل الثالث: حوادث العمل

ومع ذلك فإن العلاقة بين سوء الإضاءة مرتبط بزيادة معدلات وقوع الحوادث وهذا تشير الدراسات التي يوردها شولتز أن سوء الإضاءة تسبب في حوالي 25 من الحوادث.

3.1.1. نوع الصناعة: كما سبق الإشارة أن الحوادث العمل ترتبط بصناعات دون غيرها فمثلا الإصابات عالية جدا في صناعة المناجم من حيث شدة ومعدل وقوع الحوادث، بينما تقل معدلات الحوادث في صناعة الأخرى مثل صناعة السيارات.

4.1.1. درجة الحرارة: تكون الحوادث في أدنى معدلاتها عندما تكون درجة الحرارة معتدلة وتزيد هذه المعدلات عندما تكون الحرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا وربما أن زيادة درجات الحرارة أو تدنيها يؤدي إلى شعور بالضيق والتعب مما يسبب الحوادث.

5.1.1. تصميم الآلات: هناك أنواع مختلفة من الآلات يعمل عليها عمال المصانع ورغم أن المهندسين الذين يقومون بتصميم هذه الآلات يراعون حد كبير شروط السلامة الصناعية والأمن الصناعي إلا أن بعض الآلات تبقي خطرة بسبب سرعاتها الزائدة أو وجود أجزاء مكشوفة منها.

2.1. أسباب الحوادث المتعلقة بالعنصر البشري:

إن العنصر البشري فاعل في الحوادث ذات فاعلية في الحوادث ما يلي:

1.2.1. تعاطي الخمر والمخدرات: إن تعاطي الخمر والمخدرات عواقب وخيمة عن سلوك العامل بحيث يتعرض لارتكاب الحوادث بحيث تؤدي المخدرات إلى ضعف التأزر الحركي والرغبة في النوم والخمول، كما أن الخمر يؤدي إلى اضطراب وظائف الجهاز العصبي.

الفصل الثالث: حوادث العمل

فكلها أسباب مؤدية لحوادث ، بحيث يجتمع أهل الاختصاص في علم النفس الصناعي على تناول الخمر والمخدرات يمثل كارثة حقيقية بالنسبة للمجتمع الأمريكي خاصة حوادث السيارات وحوادث العمل.(ثلجي، 2015-2016،ص:66-67)

2.2.1. الذكاء: تضارب بعض الباحثين حول العلاقة بين الذكاء والحوادث، فمنهم من يرى أن بينهما ارتباطا سلبيا، كلما ارتفع مستوى الذكاء قل عدد الحوادث، ومنهم من لا يرى أن ليس بينهم ارتباط ما. فكان اختلاف الباحثين على مفهوم الذكاء بحيث يرجع من ناحية أخرى إلى إغفالهم عن العوامل المؤدية إلى الحوادث.

3.2.1. الصحة العامة: هناك ارتباط وثيقا بين الصحة العامة للعامل وحوادث العمل ويظهر ذلك من خلال سائقي السيارات المصابين بضغط دم مرتفع ممن تجاوزوا الخمسين يرتكبون حوادث ضعف ما يرتكبه غيرهم من نفس السن وغير مصابين به.(شريت، 2001،ص: 256-257)

4.2.1. التعب: درس فيرنون تأثير عامل التعب على الحوادث، تبين أن له تأثير كبير علي معدل الحوادث، بحيث درس وضع خلال 12 ساعة في مصنع انجليزا ثم خفضها 10 ساعة لاحظ تزايد في الحوادث بالتالي التعرض للأخطار في يوم العمل وزيادة نسبة الحوادث تفوق بدرجة كبيرة نسبة زيادة ساعات العمل اليومي في الدراسة. فيمكن إرجاع تأثيرات التعب إلى نقص عوامل التي يفسرها بدرجة الحرارة والشعور بانفكاك في العضلات يؤدي عدم الضبط والدقة في العمل مما يسبب الوقوع في حادث. (طه،2006،ص269)

ويوجد أسباب أخرى هي كما يلي:

- 1- أسباب شخصية: قد تكون جسدية ونفسية واجتماعية و عقلية.
- 2- ظروف عمل غير آمنة:(كالتهووية السيئة و ضعف الإضاءة و ارتفاع نسبة الرطوبة).
- 3- خلل في أسلوب العمل:

الفصل الثالث: حوادث العمل

- ✓ كإعطاء معلومات خاطئة أو ناقصة لتنفيذ عمل ما.
- ✓ ضعف المسؤولية والمشرف الفني.
- ✓ عدم استخدام الإشارات التحذيرية للأماكن والمواد الخطرة. (الروسان، 2010، ص:97)
- 4- الأسباب ناتجة عن التجهيزات:
 - ✓ قلة التجهيزات اللازمة.
 - ✓ التجهيزات غير مناسبة.
 - ✓ قلة وسائل وضوابط السلامة. (الخطيب، 2009، ص 153)
- 5- أسباب لها علاقة بالعاملين:
 - ✓ عدم الانتباه والتركيز في العمل.
 - ✓ عدم إتباع قواعد وتعليمات السلامة.
 - ✓ عدم ارتداء معدات الوقاية الشخصية. (عموم، معمري، بدون تاريخ، ص:557)

2. خصائص و أنواع حوادث العمل

1.2. خصائص حوادث العمل

- من المفيد معرفة خصائص المستهدفين للحوادث يهدف استبعادهم أثناء عمليات الاختبار التي تجرى في منظمة، ومن أهم خصائصهم ما يلي:
- ✓ عدم الانتباه: إن المستهدفون ضعيفوا الانتباه للعمل وشارد والذهن.
 - ✓ ضعف الإدراك للخطر الذي ينطوي عليه التصرف: فالمستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.
 - ✓ الانفرادية ومخالفة الجماعة: فالفرد المستهدف للحوادث لا يمثل لرأي الجماعة، ويميل إلى تكوين رأي مستقبل عن رأي الجماعة. (أبو شيخة، 2009، ص:493)

الفصل الثالث: حوادث العمل

- ✓ مخالفة التقاليد الاجتماعية: فالفرد المستهدف لا يحترم التقاليد السائد كما أنه لا يقيم وزنا للشعور والإحساس الجماعي.
 - ✓ الميل إلى إيذاء وعقاب النفس: فالفرد المستهدف لا يكثر بالحوادث وما يترتب عليها من نتائج وينسى ما وقع له في الماضي من حوادث. .
 - ✓ الغطرسة والاعتزاز بالنفس: فالفرد المستهدف للحوادث يعتز بنفسه كثيرا، ولا يكثر بالإجراءات الوقائية، واعتقادا منه أنها تؤدي إلى تعطيل العمل ولا منفعة منها.
 - ✓ ضعف دافع الانتماء الجماعية: فهو يميل إلى معاداة الآخرين ودافعيته ضعيفة إلى الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين، ولا يتعاون مع الآخرين.
- (الموسوي، 2004، ص: 265-266)

1.2. أنواع حوادث العمل:

من بين أهم الإصابات التي تحدث أثناء وسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية:

- ✓ الجروح القطعية: تنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة، السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة، إلى حد البتر التام للعضو المصاب.
- ✓ الجروح الوخزية: تحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير، والآلات الحادة، قطع الزجاج المتناثرة، أهم ما يميز هذه المجموعة، صغر منطقة المصاب وتعرض لمضاعفات، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح، قد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل: البطن، الجمجمة، الأوعية الدموية، مما يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابة.

الفصل الثالث: حوادث العمل

- ✓ الجروح الداخلية والعميقة: تنتج عن الانفجارات والسقوط من أماكن مرتفعة، أو السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي.
- ✓ الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس: تنتج عن سقوط من ارتفاع أو حوادث الطرق، وقد تؤدي إلى البتر أو الإصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته.
- ✓ الحروق: التي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل. (سلامة، 2018/2017، ص: 53)

3. عناصر حوادث العمل:

فإن حوادث مجموعة من عناصر تتمثل فيما يلي:

1.3 الإصابة البدنية: فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه واسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا و يستوي أن يكون عضويا أو نفسيا، فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب جسم الإنسان، فإن العامل يصاب بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما، إما بتكليف الحادث إلى حوادث مرور، من خلال ما سبق يمكن استخلاص بأن حادث عمل هو ما يلحق الضرر بجسم العامل، مهما كان درجة خطورته، فقد يترتب عنه جروح وكسور...الخ.

2.3 يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية: أي أن جسم العامل بعد وفاته أثر استغلاله في جو شديد الحرارة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي. فلا يشترط أن يكون ماديا فقط، بل قد يكون معنويا، أو الوفاة نتيجة للخوف، أو رؤية الحريق، فإن تسبب حادث بقوة خارجية بحيث يكون ضرر ماديا أو معنويا.

3.3 توفير صفة المفاجأة في الحادث: أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة في المكان، وحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث

الفصل الثالث: حوادث العمل

العمل، و الفعل المفاجئ يمكن أن يكون ايجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع أو اصطدامه بآلة حادة، قد يكون له تأثير سلبي، فيحقق بالامتناع أو الترك مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء مما يؤدي إلى وقوع الحادث، يجب أن يكون الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه.

4.3 صفة العنف: يرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن يصيب الآلة عضوا بالجسم العامل مما يؤدي لانقطاع ذراعه، بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب بأضرار نتيجة سقوطه، إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف، ويقصد بصفة العنف أن يكون السبب للحادث متسببا بالعنف، كالسقوط والاصطدام مما يؤدي إلى فقدان عضو جسمي نتيجة اصطدام بآلة حادة.

5.3 العلاقة السببية: هو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور وقوع الحادث، أو الوفاة فلا صعوبة في الإثبات، لكن الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث يظل سببها غير معروف، وانطلاقا من هذا يجب مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل وزمانه. (سلامة، 2018/2017، ص 51)

4. مصادر و أبعاد حوادث العمل:

1.4. مصادر حوادث العمل:

لاشك أن تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول علي المعلومات عن الحوادث والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على أمور الآتي:

✚ تاريخ وقوع الحادث: الشهر ويوم والساعة والدورية مكان وقوع الحادث، إن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر بل من ساعة إلى أخرى.

الفصل الثالث: حوادث العمل

✚ تصنيف العمل وإعداده ووحداته: إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة إن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر، مثل سقوط من فوق السلم عند نزول عليه. (العيسوي، 2003، ص 220)

✚ أنماط الحوادث: تتضمن المعلومات المطلوبة هنا طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفصلة.

✚ السبب المباشر للحادثة: هذا البند يذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادثة سواء كانت الأفعال أم من ظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا.

✚ نتائج الحادثة: يشتمل هذا البند على مواضع الإصابة في جسم العامل أو العمال ووصف للصلابة أو الجروح كذلك وصف للخسائر في الآلات أو تدميرها ولكن غالبا ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشرة الإصابات والخسائر بدقة كاملة، ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة. (عويضة، دس، ص: 129-130)

✚ الخبرة: يجب أن يوضح التقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع في الحادثة، وتفيد هذه الخبرة في العمل في وضع برامج الأمن الصناعي. (عيسوي، 2003، ص 263)

✚ المعطيات السيكولوجية: يجب أن يحتوي تقرير وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث. فقد تكشف اختبارات الشخصية بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهستيريا أو الصراع، كذلك تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل.

الفصل الثالث: حوادث العمل

2.4. أبعاد حوادث العمل:

إن حوادث العمل لا تتعلق فقط بالموارد البشري فقط بل هي مسألة ذات أبعاد خطيرة تؤثر بشكل سلبي على المنظمة، المورد البشري، المجتمع والدولة وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- البعد الاقتصادي: يتضح أثر البعد الاقتصادي على كل من المنظمة والاقتصاد الوطني كما يلي :

✚ المنظمة: يتجسد هذا الأثر فيما يلي:

✓ علاج حوادث وإصابات العمل.

✓ رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم.

✓ خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب حوادث العمل.

✚ الاقتصاد الوطني: يتمثل هذا الأثر في الآتي:

✓ انخفاض الناتج الوطني نتيجة المبالغ الطائلة التي تدفعها مختلف المنظمات

ممثلة في تكاليف علاج حوادث العمل.

✓ إن ارتفاع معدل حوادث العمل في بلد ما، سيؤدي مع مرور الزمن إلى انخفاض

قوة العمل، مما ينعكس سلباً على طاقتها الإنتاجية الكلية وبالتالي انخفاض قوة

العمل، مما ينعكس سلباً على طاقتها الإنتاجية الكلية وبالتالي عدم قدرة مختلف

منظماتها على دخول أسواق جديدة أو المحافظة على أسواقها الحالية. (بوحنيك

،2018/05/22، ص:200)

- البعد الهندسي: بإيجاد التصميم الملائم للمباني، وتوفير الظروف الفيزيائية المناسبة من

إضاءة وتهوية وحرارة...الخ. وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات

المستقبلية كذلك توفير الآلات بالمواصفات المناسبة وتزويدها بالحواجز الواقية.

الفصل الثالث: حوادث العمل

- البعد الصحي: ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين، للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم. كذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل، خاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة آثار سلبية علي صحته واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر.

- البعد الأمني: فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية، وتعليمهم أصول السلامة و قواعدها. و وضع إشارات وتعليمات على أماكن الخطر، وتؤكد من التقيد بها كإشارات ممنوع التدخين. و التفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف أخطاء تؤثر في السلامة، والعمل على تلافيتها. توفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات.

- البعد التنظيمي: يهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة لأن الأمن الصناعي والسلامة المهنية، بحيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين.

- البعد البيئي: يركز على أهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة، وتقليل من الآثار والإصابات التي تحدثها هذه المنظمة في بيئة الخارجية. (أبو شيخة ،دس، ص 496)

5. النظريات المفسرة لحوادث العمل:

لقد أعطى الباحثين اهتماما كبيرا بأهم النظريات لتفسير حوادث العمل، لقد أخذت هذه النظريات اتجاهات مختلفة من أهمها:

1.5. نظرية الدومينو: وضع هنريش سنة 1931 هذه النظرية منطلقا من كون 88 من الحوادث تنتج عن التصرفات الخطرة، من الأعمال الخطرة من عوامل الصدفة، بحيث توصل

الفصل الثالث: حوادث العمل

إلى تحديد محاور تشكل أهم مسببات حوادث عمل، كما أن هذه المحاور حسب هنريش تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين من عوامل هي:

✚ بنية المؤسسة "آليات التسيير".

✚ التصرفات الخطرة "الأخطاء التقنية".

✚ الخسائر المادية أو البشرية. (سمير صلاحوي، مرجع السابق، ص 65)

2.5. نظرية الميل لاستهداف الحوادث: تعتبر من أقدم النظريات التي وضعت تفسير لحوادث من ناحية السيكلوجية من أكثرها شيوعا، فالأفراد الذين يقعون في الحوادث بصورة متكررة فيطلق عليها "مستهدفي الحوادث" وسبب ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي قابلية للحوادث، وقد ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد. وهذا ما أثار الجدل بين الباحثين، منه يرى أن الفكرة معقولة لأن بعض الناس تتكرر إصابتهم بالحوادث، وأن نسبة عالية وفي الأخير نجد تصيب نسبة ضئيلة من الأفراد لكن لا بد أن نتأكد أن الناس جميعا يتعرضون لنفس القدر من المزالق و الأخطار، فبعض العاملين يرتكبون حوادث كثيرة نظرا لتواجدهم في مواقف بها أخطار خطيرة. لأنهم أكثر تعرضا لأخطار من زملائهم. (حديبي، 2009، ص 52)

3.5 نظرية الضغط والتكيف: وهذه النظرية كالنظريات السابقة تؤكد أهمية طبيعة العمل والمناخ محدد أساس الحوادث، وتبعا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة لتوريط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوتر، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث ولكن الحقيقة غير ذلك إن نظرية نزعة استهداف الحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو تكوينه، فنظرية استهداف الحوادث تشير إلى خلل مستمر في تكوين الشخص أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية التكوينية في الفرد. أما نظرية التكيف للضغوط فتشير إلى

الفصل الثالث: حوادث العمل

التكيف العادي للضغوط الناتجة من الظروف الوقتية مثل: الإضاءة أو الحرارة أو مرض العامل أو الضعف ناتج عن إدمان الخمر. (العيسوي، 2003 ، ص 231)

4.5. نظرية الطبية: تفسير هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة وإنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي و أن الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر.

الفصل الثالث: حوادث العمل

- خلاصة:

من خلال دراستنا لهذا الفصل استنتج أن حوادث العمل هي ناتجة عن إهمال العمال لبعض التعليمات من جهة و مسؤولين من جهة أخرى وذلك من خلال تأثر المورد البشري بعدة عوامل قد تكون داخلية أو خارجية فهي التي تؤثر سلبا على حياته باعتباره عنصرا فاعلا في العملية التنظيمية، فإنه يسعى لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.



الفصل الرابع

الإطار المنهجي

- تمهيد

1. المنهج المستخدم في الدراسة

2. مجتمع و عينة الدراسة

1.2. التعريف بمجتمع البحث

2.2. عينة الدراسة

3. أدوات جمع البيانات الميدانية

4. الأساليب الإحصائية المستعملة

5. مجالات الدراسة

6. صعوبات الدراسات

- خلاصة



الفصل الرابع: الإطار المنهجي

- تمهيد:

ترمي الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع حساس جدا باعتباره يتعمق بفئة متميزة في المجتمع التي لها دور في نهوضه و تقدمه، وهم فئة العمال الذين توكل إليهم مهمة نبيلة وعظيمة ، مهمة الإعداد وتوفير خدمات ضرورية للمواطنين وخاصة في مجال الطاقة (الكهرباء و الغاز) جاءت هذه الدراسة للكشف عن بعض مصادر الضغط المهنية لدى العمال وعلاقتها بحوادث العمل .

بعد الانتهاء من الجانب النظري والمتغيرات الخاصة به سنتطرق مجموعة البحث إلى الدراسة الميدانية و الغرض منها أساسا التحقق من صحة الفرضيات المطروحة كإجابة عن تساؤلات الدراسة و تمثلت الخطوة الأولى في الإطار المنهجي للدراسة ، و الذي يعد المحور الأساسي في البحث موضوع الدراسة حيث تتطلب كل دراسة ميدانية إلى إجراءات منهجية تيسر للباحث من خلالها الوصول إلى نتائج دقيقة.

1. المنهج المستخدم في الدراسة:

لإجراء أي دراسة علمية أو بحث علمي، من أجل الوصول إلى حقيقة أو البرهنة على حقيقة ما، وجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها، كذلك بتتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها بغية الوصول إلى حقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة والبحث، فقد عرّف المنهج بأنه: " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، واما من أجل البرهنة عليها للأخرين حين نكون بها عارفين" (بوحوش،1999، ص99)

وفي دراستنا هذه ، ومن أجل إثبات فرضياتها والبرهنة عليها ميدانيا، اعتمدنا على المنهج الوصفي، بحيث أننا وجدنا أنه المناسب لموضوع الدراسة، علما أن طبيعة البحث هي التي

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

تفرض على الباحث نوع المنهج الواجب إتباعه. و المنهج الوصفي هو : الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها وأبعادها في إطار معين، ويقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمعة حولها، ثم محاولة الوصول إلى أسبابها كالعوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم، فالمنهج الوصفي يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة تأثير العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة كما يهدف إلى استخلاص النتائج ومعرفة كيفية الضبط والتحكم في هذه العوامل. و أيضا إمكانية التنبؤ بسلوك ظاهرة محل الدراسة في المستقبل. (عثمان، 1998، ص24)

وتم تبني المنهج الوصفي لاعتبارات موضوعية أهمها :

- هذه الدراسة تتلاءم مع المنهج الوصفي التحليلي .
- الكشف عن العلاقة التي تربط بين الضغوط المهنية و الحوادث العمل.
- تصنيف البيانات النظرية و الميدانية المرتبطة بموضوع الدراسة مما يسمح بالوصول إلى منظور تحليلي متكامل .
- الوصول إلى مستخلصات و نتائج مكملة قابلة لتحليل و التفسير .

2. مجتمع و عينة الدراسة:

1.2. التعريف بمجتمع البحث:

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة أو مشكلة ما فإن الأمر يتطلب أن يحدد مجتمع بحثه، ويتمثل مجتمع البحث في جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء التي تكون موضوع مشكلة البحث، وبعبارة أخرى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث. كقد تمثل مجتمع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

البحث الذي ستعرض له مجموعة الدراسة هذه هو مجموع عدد العمال في شركة توزيع الكهرباء والغاز بولاية أغواط بحيث تتكون من 110 عامل بحيث اعتمدت على 40 عامل من المجتمع الكلي.

2.2. عينة الدراسة:

العينة Sample : هي جزء من المجتمع حيث تتوفر في هذا الجزء خصائص المجتمع الأصلي. (بوحوش، 2019، ص68) بحيث يتم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع الكلي، فقد يعتبر اختيار العينة ضروري في البحث العلمي، بما أن موضوع الدراسة يتمحور حول تأثير ضغوط المهنية على حوادث العمل للعامل لدى عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأغواط، فاعتمدت على هذه العينة بشكل قصدي نظرا لكون عمال يتعرضون لعدة مخاطر في بيئة العمل. فإن العينة القصدية: هي العينة التي يذهب إليها الباحث ويقصدها بالتحديد، أي أن يقصد أشخاصا بعينهم ، فينتقي الباحث الأفراد الذين سيكونون هم أفراد العينة الخاصة بدراسته، ويبنى حكمه على مدى مطابقة هؤلاء الأفراد لأغراض بحثه المحددة(العساف، 2011، ص241)

3. أدوات جمع البيانات الميدانية:

إن نقطة الانطلاقة لأي بحث في التحقيق الميداني يدور حول أسئلة من نوع : ماذا؟ لماذا؟ و من أجل الإحاطة بالظاهرة ميدانيا يقرر الباحث جمع المادة العلمية الميدانية عن الظاهرة عن طريق أدوات عديدة ك متنوعة ، حيث تعتبر أدوات جمع البيانات ركنا هاما في عملية التصميم المنهجي للبحث ، كعلى الباحث أن يتأكد أن الأدوات التي اختارها ستمكنه بالفعل من الحصول على البيانات المطلوبة (الفوال، 1982، ص60). ولجمع البيانات الميدانية استخدمنا في بحثنا أساسا كأدوات: الملاحظة، المقابلة، استمارة الاستبيان.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

تمثل الإستمارة الإداة الرئيسية لهذه الدراسة ، وقد قام الباحثان بتصميمها بعد الإطلاع على أدبيات الموضوع (الإطار النظري و الدراسات السابقة) ذات الصلة بموضوع الدراسة وهي موجهة لعمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط و نظرا لإختيار الباحثان لأداة الإستمارة لتكون أداة دراسة فسوف نقوم بوصف شامل لمراحل بنائها وأهدافها وتعليماتها و مجالاتها و كيفية تطبيقها على أفراد عينة الدراسة و كيفية حساب صدقها و ثباتها و ذلك على النحو التالي :

مراحل بناء الاستمارة :

- حيث قبل وصول الإستمارة إلى صورتها النهائية فقد مرت بالمراحل التالية:
- تحديد البيانات التي سوف تجمع بواسطة الإستمارة تبعا لفرضيات البحث.
- تحديد شكل الإستمارة.
- عرض الإستمارة على الأستاذ الدكتور المشرف على الدراسة لإبداء رأيه و ملاحظاته في وضع الإستمارة و تعديلها بناءا على ملاحظاته .
- عرض الإستمارة على عدد من المحكمين لإبداء رأيهم و ملاحظاتهم .
- إجراء إختبار الثبات عليها .
- وضع الإستمارة في صورتها النهائية.

أهداف الإستمارة :

وتعتبر الإستمارة من الوسائل المساعدة على جمع البيانات التي تساهم في تحقيق النتائج التي تتوقعها الدراسة ،لذا قام الباحث بتصميم هذه الإستمارة التي تهدف إلى توضيح هدف الدراسة و مغزاها من خلال الحصول على إجابات لتساؤلات الدراسة و اختبار الفرضيات

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

صياغة الأسئلة :

لقد إلتزم الباحثان بقواعد كتابة الإستمارة و ذلك نظرا لأهمية نوع المعلومات التي يحرص الباحثان على أن تكون كافية و شاملة لجميع جوانب المشكلة و يمكن الإعتماد عليها والوثوق بها ، وقد كانت أسئلتها موجزة بقدر الإمكان و مصاغة بأسلوب واضح و مفهوم وكانت الأسئلة من النوع المقفل الذي يتطلب الإجابة بالإشارة إلى ما يناسب الإختيار وقد تم إستخدام مقياس ليكرث للتدرج الرباعي لإستجابات أفراد الدراسة على عبارات متغير الدراسة ضغوط المهنية و يحدد المبحوث الإجابة على كل عبارة بالإختيار من اربع إجابات هي (لا تنطبق تماما - لا تنطبق -تنطبق - تنطبق تماما)

و بالنسبة لمتغير حوادث العمل فقد تم إستخدام مقياس ليكرث للتدرج الثلاثي لإستجابات أفراد الدراسة على عبارات (ضارة للغاية - ضارة- غير ضارة)

مجالات الاستمارة :

لقد احتوت الاستمارة في صيغتها النهائية على ثلاثة أجزاء

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية الغرض منها توصيف أفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: خاص بضغوط المهنية و الغرض منه هو معرفة درجة التوافق المهني لدى كل فرد ويشتمل هذا الجزء على 42عبارة ، أرقامها هي : 01 الى 42.

الجزء الثالث: خاص بحوادث العمل و الغرض منه هو معرفة مستوى حوادث العمل في مؤسسة من لدى كل فرد ويشتمل هذا الجزء على 14 عبارة، بالإضافة الى سؤال واحد مفتوح لذكر اسباب اخرى.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

4 الأساليب الإحصائية المستعملة :

أما بخصوص الأساليب الإحصائية فقد اعتمدنا على الجداول و حساب النسب المئوية و التكرارات لتفريغ البيانات بالإضافة إلى حساب معامل الارتباط و العلاقة بين ضغوط العمل و الحوادث المهنية.

إن تحليل البيانات من أهم خطوات تصميم الدراسة وهنا يمكن الإعتماد على أهم الأساليب المتبعة في معالجة البيانات في مثل هذه الدراسة :

التحليل الكمي :

$$\text{التكرارات و النسب المئوية} \leftarrow \% = \frac{\text{التكرار} \times 100}{\text{عدد افراد العينة}}$$

وذلك لوصف خصائص أفراد العينة و تحديد إستجابات الأفراد نحو محاور الدراسة.

و المؤشرات الإحصائية مثل :

المتوسط الحسابي = مجموع القيم / عدد القيم الإجمالي. لمعرفة متوسط الاستجابات على كل عبارة من عبارات الاستمارة

$$م = (س1 + س2 + س3 + + س ن) / ن$$

حيث إن:

م: المتوسط الحسابي.

س: قيمة البيانات المعطاة.

ن: عدد القيم الإجمالي.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

$$\text{الانحراف المعياري للمجتمع} = \sqrt{\frac{\text{مج (س - س") } 2}{\text{ن}}}$$

لتحديد درجة التشتت لإستجابات الأفراد

يمثل قانون الانحراف المعياري الجذر التربيعي للتباين، ويعتمد على قيمة الوسط الحسابي للعينة أو المجتمع، ويعد الفرق بين قانوني الانحراف المعياري للعينة والمجتمع هو عدد القيم التي يتم القسمة عليها .

حساب معاملات :

صدق أداة الدراسة: قام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال الآتي:

أ. الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة (face validity) :

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه قام الباحثان بعرضها في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين في علم الاعلام و الاتصال والإحصاء، للتأكد من صدقها الظاهري وذلك لاستطلاع آراءهم حول مدى وضوح صياغة كل عبارة من عبارات الاستبانة، وتصحيح ما ينبغي تصحيحه منها، ومدى أهمية وملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبة كل عبارة لقياس ما وضعت لأجله، مع إضافة أو حذف ما يرون من عبارات في أي محور من المحاور؛ وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم قام الباحثان بتعديل ما يلزم وحذف العبارات التي أوصى المحكمين بحذفها، حتى تم التوصل للاستبانة بصورتها النهائية.

ب. صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحثان بتطبيق الاستبانة على مجموعة من العمال مؤسسة سونلغاز ، وبعد تجميع الاستبانات قام الباحثان بترميز وادخال البيانات،

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "spss" ومن ثم قاموا بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كالتالي:

حيث بعد إسترجاع الإستمارات بعد مدة أسبوع قامت مجموعة البحث بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات متغيري الدراسة و درجة جميع العبارات التي يحتويها المتغير الذي تنتمي إليه و ذلك ما يوضحه الجدولين رقم 01 - 02

جدول 01: يوضح معاملات الارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه (ضغوط المهنية)

ضغوط المهنية					
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
0.81	29	0.79	15	0.89	01
0.92	30	0.91	16	0.67	02
0.74	31	0.91	17	0.93	03
0.84	32	0.83	18	0.91	04
0.79	33	0.69	19	0.87	05
0.72	34	0.93	20	0.94	06
0.95	35	0.87	21	0.74	07
0.72	36	0.83	22	0.79	08
0.86	37	0.96	23	0.92	09
0.90	38	0.94	24	0.90	10
0.77	39	0.87	25	0.85	11
0.79	40	0.86	26	0.91	12
0.96	41	0.91	27	0.85	13
0.97	42	0.88	28	0.75	14

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

جدول 02: يوضح معاملات الارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (حوادث العمل)

حوادث العمل			
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
0.79	09	0.88	01
0.91	10	0.90	02
0.81	11	0.92	03
0.69	12	0.87	04
0.89	13	0.79	05
0.94	14	0.90	06
		0.81	07

و يوضح الجدولين رقم (01-02) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محاور الإستمارة و درجة جميع عبارات المحور الذي تنتمي إليه تتراوح بين 0.67 و 0.96 مما يشير إلى الصدق البنائي لمتغيري الدراسة.

ثبات أداة الدراسة :

يقصد بالثبات إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو أعيد استخدام نفس الأداة مرة ثانية، كما يعرف الثبات بأنه مدى تقديم الأداة لنتائج متشابهة في حالة تكرار الإختبار قامت مجموعة البحث بإعادة توزيع الإستمارات على أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية وعددهم 20 فردا وبعد فترة 07 أيام تم إستعادة الإستمارات و تم حساب معامل الثبات بإستخدام معامل الارتباط لبرسون ،الجدول 03 ولقد كان في حدود $r = 0.969$ فيما يخص الجزء المتعلق بالضغوط المهنية وكان في حدود $r = 0.820$ فيما يخص الجزء المتعلق بحوادث العمل ،

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

مما يعني أن أداة الدراسة مستوى الثبات عال مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها عند تطبيقها .

جدول 03: خاص بمعامل ثبات الاستمارة

معايير الثبات	محاور الاستمارة
0.969	ضغوط مهنية
0.820	حوادث العمل

الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات

ومنه:

جدول 04 : خاص بالصدق الذاتي للإستمارة

الصدق الذاتي	محاور الاستمارة
0.984	ضغوط مهنية
0.905	حوادث العمل

حساب معامل الفا كرونباخ:

جدول 05: خاص بقيمة ألفا كرونباخ لمحور ضغوط مهنية

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
40	0.751

بما أن معامل الفا كرونباخ 0.75 في المحور متعلق بضغوط المهنية أي أنه أكبر من 0.70 فإن معامل الاستبيان قوي

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

جدول 06: خاص بقيمة ألفا كرونباخ لمحور حوادث العمل

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
40	0.688

بما أن معامل الفا كرونباخ 0.688 في المحور متعلق بحوادث العمل أي أنه أقل من 0.70 فإن معامل الاستبيان غير مقبول

ومنه سيتم حذف بعض العبارات التي أدت إلى انخفاض المعامل وهي

العبارة 7: حوادث عربات (الشاحنات) النقل داخل المؤسسة

العبارة 10: الصدمات الكهربائية

العبارة 11: عند تفريغ المواد

لنتحصل على معامل الفا كرونباخ 0.72

جدول 07: خاص بقيمة ألفا كرونباخ لمحور حوادث العمل

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
40	0.721

5 مجالات الدراسة:

تتطلب كل دراسة ميدانية وضع حدود ومجالات للدراسة، و قد تمثلت مجالات الدراسة في بحثنا هذا في المجال الجغرافي، المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني.

5-1.المجال الجغرافي: هو المكان الذي أجريت في الدراسة الميدانية بولاية الأغواط في مديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) وجاء اختيار ميدان دراستنا كون عمال مؤسسة سونلغاز يتعرضون لمعظم المخاطر، وتقع فيها حوادث العمل بكثرة، بحيث تقع مديرية توزيع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

الكهرباء والغاز في وسط ولاية الأغواط، حيث يحدها شمالا المتحف الولائي و ساحة خضراء(معروفة برحبة الزيتون)و جنوبا مباني سكنية أما شرقا و يحدها شارع 1نوفمبر1954(معروف بالمقطع) وفي غرب طريق واد مزي الذي يمر بالولاية. ومنه ندرك أن موقع المؤسسة استراتيجي بحكم سهولة وصول إليها.

5-2.المجال المكاني: هو البيئة التي أجريت بها الدراسة الميدانية المتمثلة في شركة توزيع الكهرباء والغاز بأغواط.

5-3.المجال البشري: يتركز في هذه الدراسة على عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز بأغواط الذي يقدر ب: 110 عاملا. حيث قمنا بدراسة على أكثر من ثلث عمال أي 40 عامل

5.4.المجال الزمني: هي الفترة التي أجريت بها الدراسة بحيث استغرقت شهر تقريبا ابتداء من 10 أفريل 2022 يمكن تقسيم فترات إلى ما يلي:

- **المرحلة الأولى :** في المرحلة قمنا بالزيارة لشركة توزيع الكهرباء والغاز بولاية الاغواط وذلك من أجل توضيح بعض النقاط المتعلقة بموضوع دراستنا.

- **المرحلة الثانية:** في هذه قمنا الزيارة لشركة من أجل الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بالموضوعي وبعض المعلومات خاصة بالشركة.

- **المرحلة الثالثة:** في هذه المرحلة قمت بتصميم الاستثمارة وتوزيعها على العاملين.

- **المرحلة الرابعة:** في هذه المرحلة قمت بتجميع الاستثمارة ثم تفرغها وتحليل البيانات من أجل الحصول على النتائج.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

6. صعوبات الدراسة:

معلوم أن كل بحث لا يخلو من بعض الصعوبات، مهما كان وزنه وقيمته وقد صادفنا في هذه الدراسة ما يلي:

✚ ندرة الدراسات السابقة في الاختصاص حول هذا الموضوع بالذات و خاصة في المؤسسات الاقتصادية.

✚ واجهت مجموعة البحث صعوبة أخرى متمثلة في الحصول على المادة العلمية (المراجع) لتغطية الخلفية النظرية لمتغير الحوادث العمل.

✚ بعد الجغرافي بين المؤسسة موضعنا ميداني و الباحثة

✚ بحكم الروتين السريع لعمال مؤسسة استصعب علينا مقابلة كل تقنيين و رؤساء نظرا للضغط عمل عليهم فاكتفينا بدراسة عينة .

وبالرغم من الصعوبات السابقة الذكر فقد كان للدراسة جانبها الإيجابي ومن ذلك:

✚ المؤسسة تتقارب جغرافيا مع باحث حيث وجد سهولة في الانتقال بينها في عملية التوزيع ، و التسهيلات الكبرى في عملية الجمع حيث تلقينا مساعدة من طرف بعض المديرين و التقنيين و الاداريين في جمعها .

✚ الاستقبال الجيد من طرف السادة المديرين و الترحيب الواسع بالفكرة من طرف السادة المديرين والترحيب الواسع بالفكرة من طرف العمال و تعاونهم معنا خاصة الاداريين.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي

- خلاصة:

تظهر أهمية الإطار المنهجي للدراسة من خلال المراحل والقواعد العلمية التي مرت بها الباحثين في استخلاص النتائج المتعلقة بالدراسة و الوقوف على ثوابت الظاهرة المتعلقة بها، حيث تطرقنا هنا إلى التعريف بمجتمع البحث و مجالات الدراسة بما فيها المجالات الزمانية و المكانية ك البشرية بالإضافة إلى المنهج المستخدم و أدوات جمع البيانات الميدانية وعينة الدراسة ، و أخيرا بعض صعوبات الدراسة.

و بعد التوصل إلى النتائج كان لابد من تفسير و تحليل البيانات و هذا ما سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي.



الفصل الخامس

عرض و تفسير النتائج

- تمهيد

1. تبويب وتحليل الجداول

2. مناقشة و تفسير النتائج حسب الفرضيات

3. النتائج العامة للدراسة و توصيات

- خلاصة الفصل



الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

- تمهيد:

بعد الانتهاء من الإطار المنهجي والذي تم فيه وضع الإجراءات المنهجية التي من شأنها أن توصل مجموعة البحث إلى نتائج موثقة ، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تكيم المعطيات الكيفية التي تحصل عليها أصحاب البحث من خلال الاستمارات ، و بالتالي تحليلها وتفسيرها في ضوء ما تطرق إليه في الجانب النظري ، و أخيرا الوصول إلى نتائج حول الدراسة.

1-تبويب وتحليل الجداول

1.1 تحليل المحور الأول: البيانات الشخصية:

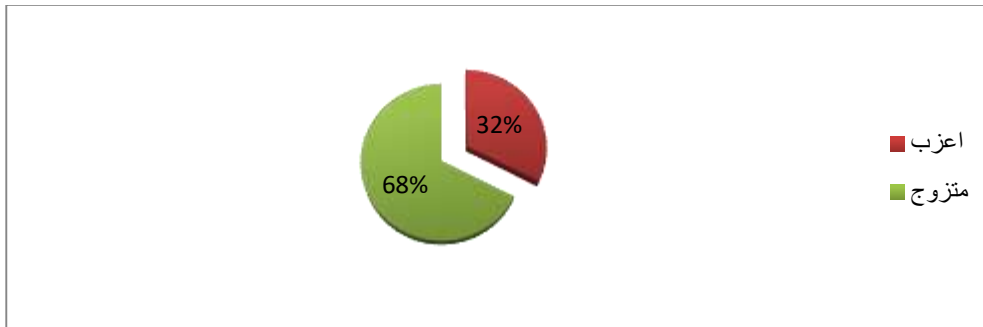
الحالة الاجتماعية :

جدول 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	
32.5	13	أعزب
67.5	27	متزوج
100	40	مجموع

من إعداد الطلبة إعتقادا على نتائج الـ spss

الشكل رقم 07: دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية في المؤسسة



مصدر: من إعداد الطلبة بإعتقاد على الـ excel

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

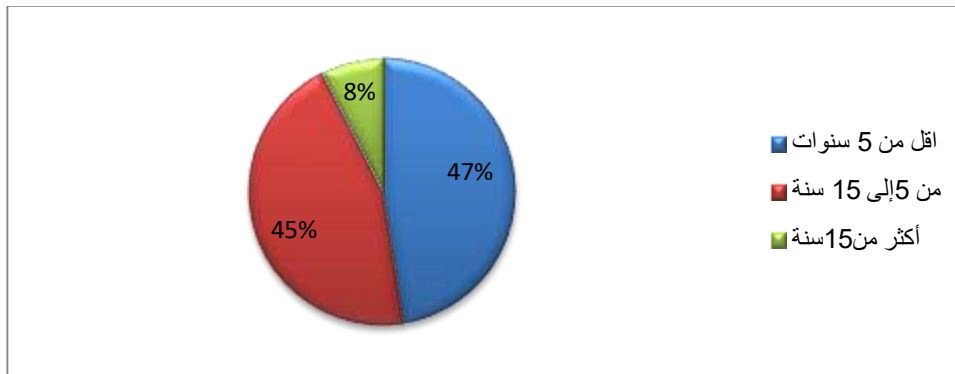
من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 67,5% من المبحوثين يكون في الحالة العائلية متزوجين ثم نجد بعدها فئة العزاب تقدر بنسبة 32,5 %
يمكن تبرير هذا أن المؤسسة تحاول جاهدة قدر إمكان على استقطاب فئة الشباب من أجل امتصاص أو الحد من ظاهرة البطالة لهذا نجد معظم أفراد العينة متزوجين بنسبة كبيرة في المؤسسة ويرجع ذلك لاستقرار المادي الذي تحمله الوظيفة في هذا القطاع ، باعتبار أن معظم المتزوجين يتحملون مسؤولية أبنائهم وذلك من خلال تلبية مختلف الحاجيات اليومية.
كما سجلنا متوسط عدد أبناء العمال يتراوح بين 2 إلى 4 أبناء (19 عامل) و بنسبة 61.29 % ، أما نسبة المتبقية فعدد أبناء يكون منخفض (ولد واحد) أو مرتفع (6-8 أبناء).

جدول رقم 09 : توزيع العينة حسب الاقدمية في المؤسسة

نسبة %	تكرار	
47.5	19	اقل من 5 سنوات
45	18	من 5 إلى 15 سنة
7.5	3	أكثر من 15 سنة
100	40	مجموع

من إعداد الطلبة إعتقادا على نتائج الـ spss

شكل رقم 08: دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الاقدمية في المؤسسة



مصدر: من إعداد الطلبة بإعتقاد على الـ excel

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكثر من نسب أفراد العينة الذين تكون مدة خدمتهم في العمل تتراوح من 5 إلى 15 سنة التي تقدر 45% متقاربة مع فئة مدة خدمتهم في المؤسسة أقل من 5 سنوات تأتي في المرتبة الاولى نسبة 47,5%، وفي أخير نسبة 7,5% من عدد المبحوثين الذين مدة خدمتهم في المؤسسة أكثر من 15 سنة.

يمكن تبرير هذا بأن المؤسسة تحاول جاهدة استقطاب أكبر قدر من الشباب صغار السن الذين يتمتعون باللياقة البدنية الجيدة على غرار الكبار السن الذين لا يستطيعون القيام بمهامهم على أكمل وجه كالصعود إلى العمود الكهربائي...الخ.

2.1 تحليل المحور الثاني: ضغوط المهنية

جدول رقم 10 : أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهامي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية %	تكرار	
1.001	3.00	2.35	2	27,5	11	لا تنطبق تماما
			3	20,0	8	لا تنطبق
			1	42,5	17	تنطبق
			4	10,0	4	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

من إعداد الطلبة إعتمادا على نتائج الـ spss

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 42,5% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة "أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهامي"، تليها فئة من العمال ترى أنها لا تنطبق عليها تماما 27,5% ثم لا تنطبق بنسبة 20,0% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة 10,0% و يرجع ذلك لتفاوت المناصب المبحوثين .

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 11: اعرف بالضبط ما يتوقع لي زملائي في العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية	عدد	
0.99	.3.00	2.53	3	15	6	لا تنطبق تماما
			2	22,5	9	لا تنطبق
			1	40,0	16	تنطبق
			2	22,5	9	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

من إعداد الطلبة

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 40,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " اعرف بالضبط ما يتوقع لي زملائي في العمل "، و في المرتبة الثانية تساوت كل من فئة التي تنطبق عليها تماما ولا تنطبق بنسبة واحدة مقدرة بـ 22.5% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة 15,0% .

جدول رقم 12: انا معرض للإعتداءات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.96	2.00	2.45	3	17.5	7	لا تنطبق تماما
			1	35.0	14	لا تنطبق
			2	32.5	13	تنطبق
			4	15.0	6	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

من إعداد الطلبة

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 35,0% سجلت فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " انا معرض للإعتداءات "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 32.5% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 17.5% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة 15,0% .

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 13: اعرف خطة عملي قبل الاوان

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.99	3.00	2.53	3	17.5	7	لا تنطبق تماما
			2	25.0	10	لا تنطبق
			1	45.0	18	تنطبق
			4	12.5	5	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

من إعداد الطلبة

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 45,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " اعرف خطة عملي قبل الاوان"، تليها فئة من العمال ترى أنها لا تنطبق عليها 25% ثم لا تنطبق تماما بنسبة 17,5% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة 12,5%.

جدول رقم 14: استطيع ان احدد بنفسي متى يجب ان انفذ عملية ما

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.81	3.00	2.55	3	15	6	لا تنطبق تماما
			2	20.0	8	لا تنطبق
			1	60.0	24	تنطبق
			4	5	2	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

من إعداد الطلبة

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 60,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " استطيع ان احدد بنفسي متى يجب ان انفذ عملية ما"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 20.0% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 15% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة قليلة وهي 5% .

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 15: اذا وقع حادث انجح في اعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.91	3.00	2.50	2	20.0	8	لا تنطبق تماما
			3	17.5	7	لا تنطبق
			1	55.0	22	تنطبق
			4	7.5	3	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 55,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " اذا وقع حادث انجح في اعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية "أكثر من نصف عدد المبحوثين، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 20.0% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها بنسبة 17.5% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة قليلة وهي 7.5%. ويرجع ذلك لعدة عوامل كالخبرة و الاقدمية و الدراية بالقطاع الوظيفية... الخ.

جدول رقم 16: استطيع اسير وتيرة عملي بإرادتي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.89	2.00	2.35	3	20.0	8	لا تنطبق تماما
			2	32.5	13	لا تنطبق
			1	40.0	16	تنطبق
			4	7.5	3	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 40,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة "استطيع اسير وتيرة عملي بإرادتي"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 20.0% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 15% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة قليلة وهي 5% .

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 17: عملي يمنعي من تطوير معارفي وكفائتي الخاصة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.89	3.00	2.40	3	20.0	8	لا تنطبق تماما
			2	27.5	11	لا تنطبق
			1	45.0	18	تنطبق
			4	7.5	3	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 45,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " عملي يمنعي من تطوير معارفي وكفائتي الخاصة "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 27.5% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 20% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة قليلة وهي 7.5% .

جدول رقم 18: استطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي الى مسؤوليتي وما لا ينتمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.99	3.00	2.70	3	15.0	6	لا تنطبق تماما
			2	22.5	9	لا تنطبق
			1	40.0	16	تنطبق
			2	22.5	9	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 40,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " استطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي الى مسؤوليتي وما لا ينتمي "، و في المرتبة الثانية سجلت تساوي بين فئة التي تنطبق عليها ولا تنطبق بنسبة مقدرة بـ 22.5% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 15% .

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 19: اقرر بنفسي عندما اريد ان اخذ عطلة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	عدد	
0.93	3.00	2.45	3	20.0	8	لا تنطبق تماما
			2	25.0	10	لا تنطبق
			1	45.0	18	تنطبق
			4	10.0	4	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 45,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " اقرر بنفسي عندما اريد ان اخذ عطلة"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 25% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 20% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 10% .

جدول رقم 20: أنهى عملي في المنزل لان الوقت لا يكفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.83	2.00	1.93	1	37.5	15	لا تنطبق تماما
			2	32.5	13	لا تنطبق
			3	30.0	12	تنطبق
			4	0	0	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 37,5% سجلت فئة التي لا تنطبق تماما عليها العبارة " أنهى عملي في المنزل لان الوقت لا يكفي"، و في المرتبة الثانية سجلنا فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 32.5% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق بنسبة 30,0% وانعدمت نسبة في فئة العمال التي تنطبق عليهم عبارة تماما.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 21: تمنعني الاحداث الغير متوقعة من القيام بعملي كما يجب وكما هو مقرر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.86	3.00	2.63	4	10.0	04	لا تنطبق تماما
			2	32.5	13	لا تنطبق
			1	42.5	17	تنطبق
			3	15.0	6	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 42,5% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " تمنعني الاحداث الغير متوقعة من القيام بعملي كما يجب وكما هو مقرر"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 32.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة 15 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 10 %.

جدول رقم 22 : يجب ان استمر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى ادائي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.90	3.00	2.72	4	12.5	05	لا تنطبق تماما
			2	20.0	08	لا تنطبق
			1	50.0	20	تنطبق
			3	17.5	7	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن نصف المبحوثين و أعلى نسبة 50,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " يجب ان استمر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى ادائي"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 20.0% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة 17.5 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما عليها العبارة بنسبة وهي 12.5 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 23 : اتوفر على وصف واضح لمهمتي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.03	2.00	2.45	3	20.0	08	لا تنطبق تماما
			1	35.0	14	لا تنطبق
			2	25.0	10	تنطبق
			3	20.0	08	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 35,0% سجلت فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " اتوفر على وصف واضح لمهمتي "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 25.0% أما في المرتبة الثالثة فتساوت الفئة التي تنطبق عليها تماما و لا تنطبق تماما بنسبة 20.0%.

جدول رقم 24 : يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.96	3.00	2.50	3	20.0	08	لا تنطبق تماما
			2	22.5	09	لا تنطبق
			1	45.0	18	تنطبق
			4	12.5	05	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 45% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 22.5% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 20% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 12.5%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 25 : استطيع التأثير على مستقبل الزملاء الاخرين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.93	2.00	2.45	4	12.5	05	لا تنطبق تماما
			1	47.5	19	لا تنطبق
			2	22.5	09	تنطبق
			3	17.5	07	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 47.5% سجلت فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " استطيع التأثير على مستقبل الزملاء الاخرين "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 22.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة 17.5 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 12.5%.

جدول رقم 26 : اواجه صعوبات في عملي لأنه اصبح معقدا مع مرور الزمن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.98	3.00	2.52	3	17.5	07	لا تنطبق تماما
			2	30.0	12	لا تنطبق
			1	35.0	14	تنطبق
			3	17.5	07	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 35,0% سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " اواجه صعوبات في عملي لأنه اصبح معقدا مع مرور الزمن "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 30.0 % أما في المرتبة الثالثة فتساوت الفئة التي تنطبق عليها تماما و لا تنطبق تماما بنسبة 17.5%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 27 : الظروف لا تسمح لي بتطبيق الاجراءات العادية في العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.93	2.00	2.42	3	15.0	06	لا تنطبق تماما
			1	42.5	17	لا تنطبق
			2	27.5	11	تنطبق
			3	15.0	06	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 42,5% سجلت فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " الظروف لا تسمح لي بتطبيق الاجراءات العادية في العمل"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فتساوت الفئة التي تنطبق عليها تماما و لا تنطبق تماما بنسبة 15%.

جدول رقم 28 : اعرف مسبقا الاجراء الخاص بالعمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.95	3.00	2.77	3	15.0	06	لا تنطبق تماما
			4	12.5	05	لا تنطبق
			1	52.5	21	تنطبق
			2	20.0	08	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أكثر من نصف المبحوثين 52.5% سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " اعرف مسبقا الاجراء الخاص بالعمل"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق تماما عليها بنسبة مقدرة بـ 20 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة 15 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق بنسبة وهي 12.5%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 29 : يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.07	3.00	2.65	3	20.0	08	لا تنطبق تماما
			3	20.0	08	لا تنطبق
			1	35.0	14	تنطبق
			2	25.0	10	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 35 % سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 25 % أما في المرتبة الثالثة فتساوت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما و لا تنطبق بنسبة 20 %.

جدول رقم 30: انا معرض لإشاعات ضارة بالصحة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.05	3.00	2.37	2	30.0	12	لا تنطبق تماما
			3	15.0	06	لا تنطبق
			1	42.5	17	تنطبق
			4	12.5	05	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 42.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " انا معرض لإشاعات ضارة بالصحة "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة مقدرة بـ 30 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها بنسبة 15 % وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 12.5 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 31 : استقبل اوامر متناقضة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.85	3.00	2.70	4	7.5	03	لا تنطبق تماما
			2	32.5	13	لا تنطبق
			1	42.5	17	تنطبق
			3	17.5	07	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 42.5% سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة "استقبل اوامر متناقضة"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 32.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة 17.5% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 7.5%.

جدول رقم 32 : اتعرض لمستوى عال من الضجيج

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.90	3.00	2.57	3	15.0	06	لا تنطبق تماما
			2	25.0	10	لا تنطبق
			1	47.5	19	تنطبق
			4	12.5	05	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 47.5% سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة "اتعرض لمستوى عال من الضجيج"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 25 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة 15% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 12.5%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 33: العمل ليس موزع بشكل متساوي ضمن فريقي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.85	3.00	2.70	4	7.5	03	لا تنطبق تماما
			2	32.5	13	لا تنطبق
			1	42.5	17	تنطبق
			3	17.5	07	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 42.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة "العمل ليس موزع بشكل متساوي ضمن فريقي"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 32.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق تماما عليها بنسبة 17.5 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 7.5 %.

جدول رقم 34: اعرف كيف احصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي او لاتخاذ أي قرار

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.92	3.00	2.85	3	7.5	03	لا تنطبق تماما
			2	27.5	11	لا تنطبق
			1	37.5	15	تنطبق
			2	27.5	11	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 37.5 % سجلت فئة التي تنطبق عليها العبارة " اعرف كيف احصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي او لاتخاذ أي قرار"، و في المرتبة الثانية فتساوت الفئة التي لا تنطبق عليها و تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فسجلت بنسبة 7.5 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 35: انا في صراع مع رؤسائي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.85	3.00	2.67	4	10.0	04	لا تنطبق تماما
			2	27.5	11	لا تنطبق
			1	47.5	19	تنطبق
			3	15.0	06	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 47.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة "انا في صراع مع رؤسائي"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق تماما عليها بنسبة 15% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 10 %.

جدول رقم 36:اتعرض لمستوى عال من الرطوبة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.97	3.00	2.57	3	12.5	05	لا تنطبق تماما
			1	35.0	14	لا تنطبق
			1	35.0	14	تنطبق
			2	17.5	07	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 35 %سجلت فئتين التي لا تنطبق عليها العبارة " اتعرض لمستوى عال من الرطوبة " و التي انطبقت عليها بالتساوي ، و في المرتبة الثانية فسجلت الفئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 17.5 % أما في المرتبة الثالثة فسجلت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 7.5 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 37: افتقر لمعلومات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.97	2.00	2.35	2	22.5	09	لا تنطبق تماما
			1	32.5	13	لا تنطبق
			1	32.5	13	تنطبق
			3	12.5	05	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 32.5% سجلت فئتين التي لا تنطبق عليها العبارة " افتقر لمعلومات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل " و التي انطبقت عليها بالتساوي ، و في المرتبة الثانية فسجلت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 22.5 % أما في المرتبة الثالثة فسجلت الفئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة 12.5 %.

جدول رقم 38: اجد نفسي محتار امام تحقيق الانتظارات المتنوعة للأشخاص فيما يتعلق بعملية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.94	2.00	2.32	3	20.0	08	لا تنطبق تماما
			1	40.0	16	لا تنطبق
			2	27.5	11	تنطبق
			4	12.5	05	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 47.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة "انا في صراع مع رؤسائي " ، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق عليها بنسبة 15% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق عليها بنسبة وهي 10 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 39: انا منزعج من الضغوطات في محيط عملي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.82	2.00	2.42	2	12.5	05	لا تنطبق تماما
			1	40.0	16	لا تنطبق
			1	40.0	16	تنطبق
			3	7.5	03	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 40.0% سجلت فئتين التي لا تنطبق عليها العبارة " انا منزعج من الضغوطات في محيط عملي " و التي انطبقت عليها بالتساوي ، و في المرتبة الثانية فسجلت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 12.5 % أما في المرتبة الثالثة فسجلت الفئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة 7.5 %.

جدول رقم 40: تفرض علي اجراءات صارمة في محيط عملي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.90	2.00	2.72	4	10.0	04	لا تنطبق تماما
			2	27.5	11	لا تنطبق
			1	42.5	17	تنطبق
			3	20.0	08	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 42.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة "تفرض علي اجراءات صارمة في محيط عملي " ، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق تماما عليها بنسبة 20% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 10 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 41: زملائي مرتبطون بالوتيرة التي اعمل بها

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.01	3.00	2.77	3	17.5	07	لا تنطبق تماما
			4	15.0	06	لا تنطبق
			1	40.0	16	تنطبق
			2	27.5	11	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 40 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " زملائي مرتبطون بالوتيرة التي اعمل بها"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة 17.5 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق بنسبة وهي 15 %.

جدول رقم 42: تعيق العلاقات المتوترة مع زملائي في انجاز المهمة المطلوبة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.07	2.00	2.37	3	25.0	10	لا تنطبق تماما
			2	32.5	13	لا تنطبق
			1	40.0	09	تنطبق
			4	20.0	08	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 40 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " تعيق العلاقات المتوترة مع زملائي في انجاز المهمة المطلوبة"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 32.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة 25.0 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق بنسبة وهي 20.0 %.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 43: تعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.87	3.00	2.85	4	05.0	2	لا تنطبق تماما
			2	30.0	12	لا تنطبق
			1	40.0	16	تنطبق
			3	25.0	10	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 40 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " اتعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 30 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق تماما عليها بنسبة 25.0 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة 5% .

جدول رقم 44: انا مستقل عن وتيرة العمل التي يشتغل بها زملائي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.99	2.00	2.50	3	25.0	10	لا تنطبق تماما
			1	32.5	13	لا تنطبق
			2	30.0	12	تنطبق
			4	12.5	05	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 32.5 % سجلت في فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " انا مستقل عن وتيرة العمل التي يشتغل بها زملائي "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ 30 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق تماما عليها بنسبة 25.0 % وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة 12.5% .

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 45:تسند الي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.95	3.00	2.55	4	17.5	07	لا تنطبق تماما
			2	25.0	10	لا تنطبق
			1	42.5	17	تنطبق
			3	15.0	06	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 42.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " تسند الي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها بنسبة مقدرة بـ.25 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي تنطبق تماما عليها بنسبة 15.0% وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 17.5%.

جدول رقم 46: اتضايق بسبب وجود روائح كريهة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.02	2.50	2.35	2	27.5	11	لا تنطبق تماما
			3	22.5	09	لا تنطبق
			1	37.5	15	تنطبق
			4	12.5	05	تنطبق تماما
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 37.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " اتضايق بسبب وجود روائح كريهة"، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ.27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها بنسبة 15.0% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 12.5%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 47: يجب ان انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الاهداف المحتملة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.99	3.00	2.83	4	12.5	05	لا تنطبق تماما
			3	22.5	09	لا تنطبق
			1	37.5	15	تنطبق
			2	27.5	11	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 37.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " يجب ان انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الاهداف المحتملة "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها بنسبة 22.5 % وفي الاخير فئة من العمال التي لا تنطبق تماما بنسبة وهي 12.5%.

جدول رقم 48: الاخرون لا يعيرون اهتمام لما اقوم به فعليا

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.99	3.00	2.83	3	25.0	10	لا تنطبق تماما
			1	30.0	12	لا تنطبق
			2	27.5	11	تنطبق
			4	17.5	07	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 30 % سجلت في فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " الاخرون لا يعيرون اهتمام لما اقوم به فعليا "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 27.5 % أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 25 % وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 17.5%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 49: انا معرض لمخاطر كيميائية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.02	2.50	2.35	3	22.5	9	لا تنطبق تماما
			1	32.5	13	لا تنطبق
			2	25.0	10	تنطبق
			4	20.0	08	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 32.5 % سجلت في فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " انا معرض لمخاطر كيميائية "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 25% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 22.5 % وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 20%.

جدول رقم 50: تتجاوزني الاعمال التي يجب ان اقوم بها

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.03	2.00	2.37	3	25.0	10	لا تنطبق تماما
			2	27.5	11	لا تنطبق
			1	32.5	13	تنطبق
			4	15.0	06	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 32.5 % سجلت في فئة التي لا تنطبق عليها العبارة " تتجاوزني الاعمال التي يجب ان اقوم بها "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 27.5% أما في المرتبة الثالثة فكانت الفئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة 25% وفي الاخير فئة من العمال التي تنطبق تماما بنسبة وهي 15%.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 51: اتفق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
1.10	3.00	2.45	2	27.5	11	لا تنطبق تماما
			3	20.0	08	لا تنطبق
			1	32.5	13	تنطبق
			3	20.0	08	تنطبق تماما
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة 32.5 % سجلت في فئة التي تنطبق عليها العبارة " اتفق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة "، و في المرتبة الثانية سجلت فئة التي لا تنطبق عليها تماما بنسبة مقدرة بـ 27.5% أما في المرتبة الثالثة فكانتا الفئتين لا تنطبق عليها بنسبة 20% متساوية مع فئة من العمال التي تنطبق تماما

3.1 تحليل المحور الثالث: حوادث العمل

جدول رقم 52: المناوبة وتغيير العمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.93	3.00	2.27	2	32.5	13	ضارة للغاية
			3	07.5	03	ضارة
			1	60.0	24	غير ضارة
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أكثر من نصف العينة ترى أن المناوبة و تغيير العمال غير ضارة (60%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنها ضارة للغاية (32.5%)، وفي المرتبة الأخيرة فسجلنا نسبة (7.5%) لفئة ضارة.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 53: عند تحميل (الشحن) المنتج

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.72	2.00	1.70	1	45.0	18	ضارة للغاية
			2	40.0	16	ضارة
			3	15.0	06	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة ترى أن خطورة عند تحميل (الشحن) المنتج ضارة للغاية (45%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (40%)، وفي المرتبة الأخيرة فسجلنا نسبة (15%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 54: لمس الاشياء الحادة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.63	1.00	1.45	1	62.5	25	ضارة للغاية
			2	30.0	12	ضارة
			3	7.5	03	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي أكثر من نصف المبحوثين ترى أن خطورة لمس الاشياء الحادة ضارة للغاية (62.5%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (30%)، وفي المرتبة الأخيرة فسجلنا نسبة (7.5%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 55: مخاطر السقوط (العمل في أماكن مرتفعة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.71	1.00	1.50	1	62.5	25	ضارة للغاية
			2	25.0	10	ضارة
			3	12.5	05	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي أكثر من نصف المبحوثين ترى أن مخاطر السقوط (العمل في أماكن مرتفعة) ضارة للغاية (62.5%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (25%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (12.5%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 56: مخاطر الانزلاق أو التعثر (وجود سوائل زيوت عراقيل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.67	1.00	1.47	1	62.5	25	ضارة للغاية
			2	27.5	11	ضارة
			3	10.0	04	غير ضارة
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي أكثر من نصف المبحوثين ترى أن مخاطر الانزلاق أو التعثر (وجود سوائل زيوت عراقيل) ضارة للغاية (62.5%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (27.5%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (10%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 57: عند تشغيل الآلات أو العمل عليها

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.62	2.00	1.87	1	50.0	20	ضارة للغاية
			2	37.5	15	ضارة
			3	12.5	05	غير ضارة
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي نصف المبحوثين ترى أن خطورة عند تشغيل الآلات أو العمل عليها ضارة للغاية (50%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (37.5%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (12.5%) لفئة العمال غير ضارة.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 58: حوادث عربات (الشاحنات) النقل داخل المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.69	2.00	1.65	1	47.5	19	ضارة للغاية
			2	40.0	16	ضارة
			3	12.5	05	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة ترى أن خطورة حوادث عربات (الشاحنات) النقل داخل المؤسسة ضارة للغاية (47.5%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (40%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (12.5%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 59: ضجيج

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.77	1.00	1.62	1	55.0	22	ضارة للغاية
			2	27.5	11	ضارة
			3	17.5	07	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي أكثر من نصف المبحوثين ترى أن خطورة ضجيج ضارة للغاية (55%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (27.5%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (17.5%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 60: أثناء صيانة الآلات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.81	2.00	1.95	1	35.0	14	ضارة للغاية
			1	35.0	14	ضارة
			2	30.0	12	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن خطورة أثناء صيانة الآلات انقسمت بالتساوي بين ضارة للغاية وضارة (35%)، أما في المرتبة الثانية فتري بأنه غير ضارة (30%)

جدول رقم 61: الصدمات الكهربائية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.71	1.00	1.57	1	55.0	22	ضارة للغاية
			2	32.5	13	ضارة
			3	12.5	5	غير ضارة
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة ترى أن خطورة حوادث عربات (الشاحنات) النقل داخل المؤسسة ضارة للغاية (47.5%)، أما في المرتبة الثانية فتري بأنه ضارة (40%)، وفي المرتبة الأخيرة فسجلنا نسبة (12.5%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 63: عند تفريغ المواد

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية%	تكرار	
0.70	1.00	1.60	1	52.5	21	ضارة للغاية
			2	35.0	14	ضارة
			3	12.5	5	غير ضارة
			-	100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي أكثر من نصف المبحوثين ترى أن خطورة عند تفريغ المواد ضارة للغاية (52.5%)، أما في المرتبة الثانية فتري بأنه ضارة (35%)، وفي المرتبة الأخيرة فسجلنا نسبة (12.5%) لفئة العمال غير ضارة.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

جدول رقم 64: انتشار الغبار

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية %	تكرار	
0.71	2.00	1.60	1	47.5	19	ضارة للغاية
			2	45.0	18	ضارة
			3	7.5	3	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين ترى أن خطورة انتشار الغبار ضارة للغاية (47.5%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (45%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (7.5%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 65: عدم كفاية التهوية (هواء غير كاف)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية %	تكرار	
0.67	1.50	1.60	1	50.0	20	ضارة للغاية
			2	40.0	16	ضارة
			3	10.0	4	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة وهي نصف المبحوثين ترى أن خطورة عدم كفاية التهوية (هواء غير كاف) ضارة للغاية (50%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (40%)، وفي المرتبة الأخيرة ف سجلنا نسبة (10%) لفئة العمال غير ضارة.

جدول رقم 66: نقص الإضاءة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسيط	الرتبة	نسبة المئوية %	تكرار	
0.66	2.00	1.62	1	47.5	19	ضارة للغاية
			2	42.5	17	ضارة
			3	10.0	4	غير ضارة
			-	%100	40	مجموع

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين ترى أن خطورة نقص الإضاءة ضارة للغاية (47.5%)، أما في المرتبة الثانية فترى بأنه ضارة (42.5%)، وفي المرتبة الأخيرة فسجلنا نسبة (10%) لفئة العمال غير ضارة.

2. مناقشة وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات

بعد تحميل البيانات الموجودة في الجداول، توجه أصحاب البحث إلى تفسير كمناقشة البيانات قصد توافقها مع فرضيات الدراسة.

1. عرض و تفسير النتائج حسب الفرضية الاولى

القائلة: "توجد علاقة بين الضغوط المهنية و حوادث العمل لدى عمال سونلغاز"

جدول رقم 67: يوضح علاقة بين الضغوط المهنية و حوادث العمل

حوادث العمل	ضغوط المهنية	
0.609**	معامل بيرسون	ضغوط المهنية
0.000	مستوى معنوية (الدلالة)	
40	العدد	40
1	معامل بيرسون	حوادث العمل
0.000	مستوى معنوية (الدلالة)	
40	العدد	40

** La correlation est significative au niveau 0.01(bilateral)

نلاحظ من خلال جدول الارتباط بيرسون أن هناك علاقة قوية بين المتغيرين المتمثلين في ضغوط المهنية و حوادث العمل حيث أن قيمة معامل الارتباط $R = 0.609$ عند مستوى دلالة 0.01 و هي أقل من مستوى معنوية الفرضية الصفرية ($\alpha = 0.05$)، مما يؤكد لنا رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة القائلة أنه توجد علاقة بين ضغوط المهنية و حوادث العمل لدى عمال سونلغاز.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

2. عرض و تفسير النتائج حسب الفرضية الثانية

القائلة: " عمال سونلغاز يعانون من ضغوط في العمل "

جدول رقم 68 : " مستوى الضغوط التي يتعرض لها عمال المؤسسة المبحوثة "

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
3.72	13.91	الضغط الايجابي
4.46	6.70	الضغط السلبي
8.18	20.61	الضغوط المهني

يلاحظ من خلال الجدول :أن المتوسط الحسابي للضغط المهني قدر بـ 20.61 ، بانحراف معياري قدر بـ 8.18 وهي قيمة تدل على وجود ضغوط متوسطة لدى أفراد العينة المبحوثة، و يمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها إلى وضوح العمل و كذا طبيعته مما يدل على تحقيق الفرضية الثانية.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان المتوسط الحسابي للضغط الايجابي قدر بـ 13.91 و هو أكبر من المتوسط الحسابي الخاص بالضغط السلبي المقدر بـ 6.70 و بالتالي يمكننا القول بأن نوع الضغوط المهنية السائدة بشركة سونلغاز هي ضغوط إيجابية تحفيزية و يمكن تفسير ذلك أنه بالرغم من عبء العمل و كثرة المهام المنوطة للعمال إلا ان ظروف العمل ووضوح الإجراءات والقواعد ساهمت بشكل جيد في إنجاز المهام بكفاءة و كذا تفاعله مع زملائه وخلق جو من النشاط و هذا ما لاحظناه من خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

3. عرض و تفسير النتائج الفرضية الثالثة

القائلة: "توجد فروق في الضغوط العمل بحسب متغير الأقدمية". تم تطبيق تحليل التباين، فكانت النتائج ملخصة في الجدول الآتي:

جدول رقم 69: يوضح نتائج تحليل التباين في مستوى الضغوط المهنية لدى العمال باختلاف الأقدمية في العمل"

تباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف المجدولة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	43.7	2	21.85	0.86	0.42	0.05
خارج المجموعات	62.23	38	31.16			
المجموع	105.93	40				

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

من خلال الجدول: نلاحظ أنه لا توجد فروق فيما يخص مستوى الضغط المهني باختلاف الأقدمية في العمل، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة بـ 0.86 عند قيمة "ف" المجدولة التي قدرت بـ 0.42 أكبر من 0.05 عكس ما افترضه الباحثان و يمكن تفسير ذلك ويعتقد الباحثان أن ذلك يعود إلى المرحلة الحاسمة التي تشهدها المؤسسة خاصة في مجال توظيف الكفاءات من الشباب حاملي الشهادات والذين يتقلدون مناصب ذات مسؤولية مباشرة بعد تثبيتهم و تلقيهم التكوين المتخصص للمنصب مما يرفع من جودة العمل، كما يعتقد الباحثان أن ذلك يعود إلى أن أغلبية العمال من الجامعيين. واتفقت النتائج المتوصل إليها مع نتائج الدراسة التي قام بها " سمير عسكر " 1998 و الدكتور لوكيا الهاشمي و آخرون 2002-2003.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

عرض و تفسير النتائج الفرضية الرابعة

القائلة: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط بحسب متغير الحالة الاجتماعية". تم تطبيق تحليل التباين، فكانت النتائج ملخصة في الجدول الآتي:

جدول رقم 70: يوضح نتائج تحليل التباين في مستوى الضغوط المهنية لدى العمال باختلاف الحالة الاجتماعية

تباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف المجدولة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	103.9	2	51.95	1.57	0.21	0.05
خارج المجموعات	79.82	38	39.91			
المجموع	183.72	40				

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يلاحظ من خلال الجدول أن الفروق فيما يخص مستوى الضغط المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز باختلاف الحالة الاجتماعية غير دالة إحصائيا، حيث بلغت قيمة " ف " المحسوبة بـ 1.57 عند قيمة " ف " المجدولة التي قدرت بـ 0.21 أكبر من 0.05 لقد جاءت نتائج هذه الدراسة غير متوافقة مع ما افترضه الباحثان حيث لوحظ أن ليس هناك فروق جوهرية لدى العمال باختلاف حالتهم الاجتماعية من حيث تحملهم للمسؤولية وقيامهم بالتزاماتهم المهنية إتجاه مؤسساتهم من جهة وحاجتهم الاجتماعية و الاقتصادية للعمل من جهة اخرى وهو ما توصلت اليه نتائج الدراسة التي قامت بها "حنان الأحمدى" (2002).

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

3. النتائج العامة للدراسة و التوصيات:

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- أوضحت النتائج أن هناك علاقة إرتباط بين متغير ضغوط المهنية وحوادث العمل من خلال أن جميع هذه معاملات المدروسة، وقد أشارت هذه النتائج الى أن مستوى حوادث العمل يزداد بإزدياد درجة ضغوط المهنية .
- يوجد ضغوط مهنية معتدلة لدى العمال بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الضغوط المهنية لدى العمال بمؤسسة باختلاف الأقدمية في العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى العمال بمؤسسة سونلغاز باختلاف الحالة الاجتماعية .

التوصيات: وعلى ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة عمل مسؤولي المؤسسة على اتخاذ التدابير الصحيحة التي تحد من الضغوط السلبية و تدعم الضغوط الايجابية التحفيزية بهدف تعزيز التزام موظفيها وهو ما يصب في تحسين فعالية نشاطهم ونشاط المؤسسة على حد سواء.
- القيام بدورات تدريبية لتطوير المهارات الاجتماعية و الحد من الآثار السلبية للضغط و القيام ببرامج تكوينية وتدريبية للوقاية العمال من المخاطر والإصابات العمل
- توفير الفضاءات التي تسمح للعامل بتنمية الإبداع وتبادل الآراء و الخبرات مع زملائه.
- أخذ الحيطة والحذر عند القيام بالمهام المكلفة للعمال لتجيب الإصابات و التزام العمال بارتداء وسائل الحماية سواء وسائل الفردية والجماعية.
- وضع أساليب إرشادية وحملات توعوية لتفادي حوادث العمل.

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

- خلاصة الفصل:

خلاصة القول في هذا الفصل وبعد القيام الباحثان بتبويب البيانات في الجداول و تحليل المعطيات التي تمليها النتائج المتحصل عليها من خلال تلك الجداول، توصلت مجموعة البحث إلى وضع تفسيرات لهذه النتائج و التي من خلالها تم إثبات دلالة الفرضيات و بالتالي الاجابة على التساؤل الرئيسي .



الخاتمة



خاتمة:

تعد ظاهرة حوادث العمل الناجمة عن ظاهرة ضغوط المهنية من أهم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها المورد البشري، بحيث عرفت هذه الظاهرة انتشارا واسعا في مختلف بيئات العمل على حد سواء وهذا ما نجده في المؤسسات الصناعية خاصة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، فلهذا فقد بادر العديد من الباحثين والعلماء في مختلف التخصصات محاولين إيجاد أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع هذه الظاهرة وذلك من خلال معرفة ما تخلفه من أضرار وآثار سلبية تؤثر على المورد البشري بدرجة الأولى بحيث تؤدي إلى عرقلة مساره الوظيفي والتقني، باعتباره الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، والمؤسسة بدرجة الثانية بحيث تعيق نشاطها وإنتاجها لما تسببه من الخسائر.

وهذا من خلال ما توصلت إليه من نتائج في هذه الدراسة المتحصل عليها من الجانب الميداني لمديرية توزيع كهرباء وغاز بولاية أغواط، التي تظهر في حوادث العمل باعتبارها من أهم الأسباب التي تؤثر على العامل والتي تحقق من خلال عدة مؤشرات أبرزها: ضغوط المهنية وعدم الانتباه وقلة التركيز وانفعالات.

الحمد لله
الجليل





قائمة المصادر و المراجع



قائمة المصادر و المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. أحمد راغب الخطيب: الأمن الصناعي و السلامة المرورية، ط 1، دار الإعصار العلمي، عمان، 2009
2. أشرف محمد عبد الغني شريت: علم النفس الصناعي(أسسه وتطبيقاته)، ب ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
3. بوحنيك هدى: مخاطر العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، العدد 2، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2018.
4. بوحوش ، عمار، الذنبيات،محمد محمود: مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
5. توفيق عبد الرحمان: المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة، 1994 .
6. ثلجي أمال وبن علال نبيهة: أثر إدارة المسار الوظيفي على أداء العاملين في المنظمات الجزائرية ، شهادة الماستر، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2015-2016.
7. جمعة سيد يوسف.: إدارة ضغوط العمل، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.، مصر، 2004 .
8. راشد محمد القحطاني: العامل الضغط، في مجلة التدريب والتقنية، العدد105 ، الرياض، السعودية،، 2007.
9. رمضان عمومن، حمزة معمري: حوادث العمل -أسباب وأساليب خفضها-، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول معاناة في العمل، بدون تاريخ

قائمة المصادر و المراجع

10. زايد عادل محمد: إدارة الموارد البشرية ، دار الملكية الفكرية للنشر و التوزيع، مصر 2003.
11. سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية(مؤسسة الكوابل - بسكرة)، شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2017-2018.
12. سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال المنفذين -C-P-G-)، شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.
13. سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط 1، دارمجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
14. شارف خوجة، مليكة: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث الإبتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير جامعة تيزي وزو، الجزائر 2011.
15. شاطر شفيق، أثر الضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير جامعة احمد بوقرة بومرداس كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير 2010، ص 79.
16. عبد الرحمن العيسوي :علم النفس الصناعي ، ط 1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، بيروت، 2003.
17. عبد الرحمن العيسوي: علم النفس المهني والصناعي، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان، 2004 ,
18. عبد العظيم المصدر و بإسم علي أبو كويك، 'ضغوط مهنة التدريس و علاقتها بإبعاد الصحة النفسية لدى معلمي و معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في

قائمة المصادر و المراجع

- قطاع غزة،' بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث - الجودة في التعليم الفلسطيني - مدخل للتميز، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007.
19. عثمان فاروق السيد: القلق و إدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001
20. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 2، دار النهضة العربية، 2006.
21. الفوال، صلاح مصطفى: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهنا للطباعة، مصر، 1982
22. محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، ط 1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
23. نادر أحمد أبو شيخة : إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية ، ط01 ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2009
24. ناصر منصور الروسان: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط 2، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، عمان، 2010

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Seley M , Bourke, S. (1976) : " Teacher Stress Examining A model Based on Context Workload and Satisfaction " , Teaching Teacher Education , No 8 ,pp35.



قائمة الملاحق





جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

إستبيان



أخي الكريم، تحية طيبة في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم، موارد بشرية تخضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة، تدور حول بعض المواقف التي قد تتعرضون لها في العمل، مع العلم أن الكتابة إسمكم غير ضروري و إجابتكم ستكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي ، شاكرا لكم حسن تعاونكم

الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج (ة)

عند الأبناء:

أكثر من 15

من 5 الى 15

أقل من 5 سنوات الأقدمية

ضع اشارة X على الخانة التي تنطبق عليها

الرقم	العبارات	لا تنطبق تماما	لا تنطبق	تنطبق	تنطبق تماما
1	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي				
2	أعرف بالضبط ما يتوقع لي زملائي في العمل				
3	أنا معرض للإعتداءات				
4	أعرف خطة عملي قبل الاوان				
5	أستطيع ان احدد بنفسي متى يجب ان انفذ عملية ما				
6	اذا وقع حادث انجح في اعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية				
7	أستطيع اسير وتيرة عملي بإرادتي				
8	عملي يمنعي من تطوير معارفي وكفائتي الخاصة				
9	أستطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي الي مسؤوليتي وما لا ينتمي				
10	أقرر بنفسني عندما اريد ان اخذ عطلة				
11	أنهي عملي في المنزل لان الوقت لا يكفيني				
12	أتمنعي الاحداث الغير متوقعة من القيام بعملتي كما يجب وكما هو مقرر				
13	يجب ان استمر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى ادائي				
14	أتوفر على وصف واضح لمهمتي				
15	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة				
16	أستطيع التأثير على مستقبل الزملاء الآخرين				
17	أواجه صعوبات في عملي لانه اصبح معقدا مع مرور الزمن				
18	الظروف لا تسمح لي بتطبيق الاجراءات العادية في العمل				
19	أعرف مسبقا الاجراء الخاص بالعمل				
20	يجب ان اعمل بسرعة لانني لا املك الكثير من الوقت				

				انا معرض لاشعاعات ضارة بالصحة	21
				استقبل اوامر متناقضة	22
				اتعرض لمستوى عال من الضجيج	23
				العمل ليس موزع بشكل متساوي ضمن فريقي	24
				اعرف كيف احصل على المعلومات اللازمة لاداء وظيفتي او لاتخاذ أي قرار	25
				انا في صراع مع رؤسائي	26
				اتعرض لمستوى عال من الرطوبة	27
				افتقر لمعلومات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل	28
				اجد نفسي محتار امام تحقيق الانتظارات المتنوعة للأشخاص فيما يتعلق بعملتي	29
				انا منزعج من الضغوطات في محيط عملي	30
				تفرض علي اجراءات صارمة في محيط عملي	31
				زملائي مرتبطون بالوتيرة التي اعمل بها	32
				تعيق العلاقات المتوترة مع زملائي في انجاز المهمة المطلوبة	33
				اتعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل	34
				انا مستقل عن وتيرة العمل التي يشتغل بها زملائي	35
				تسند الي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي	36
				اتضايق بسبب وجود روائح كريهة	37
				يجب ان انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الاهداف المحتملة	38
				الآخرون لا يعيرون اهتمام لما اقوم به فعليا	39
				انا معرض لمخاطر كيميائية	40
				تتجاوزني الاعمال التي يجب ان اقوم بها	41
				اتفق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة	42

اخي العامل تحية طيبة . يرجى منكم وضع علامة X في الخانة التي تعبر عن مدى وقوع الحوادث في مكان العمل لك أو لزملائك .

(نقصد بالحوادث هنا كل الاخطاء التي تقع أثناء العمل أو تؤدي إلى ضرر يصيب العامل أو المنتج أو وسائل الانتاج)

ضارة للغاية : اذا تسببت في اصابة للفرد او تطلبت تدخلا استشفانيا

ضارة : اذا تسببت في تلف المنتج او وسائل الانتاج او نتج عنها خسائر مادية

غير ضارة : اذا لم ينتج عنها اي خسائر ولم تسبب في اصابات

الرقم	وقوعها	حوادث العمل حسب أسباب	ضارة للهيئة	ضارة	غير ضارة
1		المناوبة وتغيير العمال			
2		عند تحميل (الشحن) المنتج			
3		لمس الاشياء الحادة			
4		مخاطر السقوط (العمل في أماكن مرتفعة)			
5		مخاطر الانزلاق أو التعثر (وجود سوائل زيوت عراقيل)			
6		عند تشغيل الآلات أو العمل عليها			
7		حوادث عربات (الشاحنات) النقل داخل المؤسسة			
8		الضجيج			
9		أثناء صيانة الآلات			
10		الصدمة الكهربائية			
11		عند تفريغ المواد			
12		انتشار الغبار			
13		عدم كفاية التهوية (هواء غير كاف)			
14		نقص الإضاءة			

اسباب اخرى يمكن ذكرها

.....

.....

.....

.....

.....

.....



المخلص



المخلص

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الضغوط المهنية على العمال مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الأغواط من خلال تفشي ظاهرة حوادث العمل.

كما أتت هذه الدراسة في الإطار الكشفي و توضيح العلاقة بينهما، بحيث قمنا بجمع كل ما هو كاف من معلومات حول متغيري الدراسة «الضغوط المهنية - حوادث العمل» و كان هذا يشكل الجانب النظري من البحث، و لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة قمنا بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز بالأغواط، وكانت عينة عبارة عن 40 عاملاً، إذ قمنا بتوزيع أداة لجمع البيانات و هي عبارة عن استبيان يتألف من 56 عبارة وزعت على محورين أساسيين للدراسة. وتضمنت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

واعتمدنا في تفريغ البيانات على مجموعة من الطرق الإحصائية وتم استخراج النتائج باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) وقياس ثبات الأداة بمعامل بيرسون و ألفا كرونباخ.

وقد توصلنا من خلال تحليل إلى أنه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه الضغوط المهنية على الحوادث التي يقع فيها العامل، ومن هذا المنطلق نقول أن علاقة محققة بدليل النتائج المتحصل عليها من إجابات العمال على الاستبيان يتضح لنا أن تحقق الفرضيات الجزئية. بمعنى أن الوقوع المستمر لحوادث العمل مترتب على بيئة مهنية مضغوطة، كما أنّ الضغوط التحفيزية و الاستقرار في العمل يؤدي إلى تقليل من الحوادث و يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال وبالتالي رفع الانتاجية.

الكلمات المفتاحية: تأثير -ضغوط المهنية- حوادث العمل- العمال.

Abstract

This study aims to identify the impact of occupational pressures on the workers of **the Electricity and Gas Distribution Corporation of Laghouat** through the spread of the phenomenon of work accidents.

This study also came within the framework of revealing and explaining the relationship between them, so that we collected all that is sufficient information about the two variables of the study (**occupational stresses - work accidents**), and this constituted the theoretical side of the research, and to complete the practical side of the study we conducted a field study in **Sonelgaz Foundation in Laghouat**, and the sample consisted of **40 workers**, as we distributed a tool for data collection, which is a questionnaire consisting of **56 phrases** distributed on two main axes of the study. The study included the **descriptive survey method**.

In unloading the data, we relied on a set of statistical methods, and the results were extracted using the statistical package (**SPSS**) and measuring the stability of the tool with **Pearson's** coefficient and **Cronbach's alpha**.

Through analysis, we concluded that there is a relationship between the study variables through the influence of occupational pressures on the accidents in which the worker occurs. From this point of view, we say that the relationship is verified with evidence of the results obtained from the workers' answers to the questionnaire. It is clear to us that the partial hypotheses are verified. Meaning that the continuous occurrence of work accidents is the result of a stressful professional environment, and the motivational pressures and stability at work lead to a reduction in accidents and contribute to raising the morale of workers and thus raising productivity.

Keywords: impact - occupational stress - work accidents - workers