

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

# الاجهاد المهني وعلاقته بحوادث العمل

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة "النسيج والتجهيز لمدينة-بسكرة"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم

تحت إشراف الدكتور:

- قبوق عيسى

إعداد الطالبة:

- مرابط كريمة

السنة الجامعية: 2013-2014

مِنْ مَعْرِفَةِ

# شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى

آله وصحبه أجمعين أما بعد.

أشكر الله العلي القدير على توفيقه بإتمام هذا العمل، فهو عز وجل أحق بالشكر والحمد

سبحان وتعالى.

يسعني في هذا المقام إلا أن أنسب الفضل لأصحابه، فأخص بالذكر أستاذي المشرف

الدكتور: قبقوب عيسى

الذي منحني الكثير من وقته ولم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيمة وتحملي

ومساعدتي فله جزيل الشكر

والعرفان بالجميل على تحمله وصبره لي طيلة إنجاز هذه الدراسة، فألف شكر.

وأقدم بالشكر والعرفان

لأعضاء لجنة المناقشة لكل شخص منهم.

والشكر موصول لكل عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة بسكرة-

وشكري لكل من ساعدني ولو بالكلام الطيب...

# فهرس المحتويات

أ-ب-ت	شكر وعران
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	مقدمة
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	
4	1. إشكالية الدراسة
5	2. فرضيات الدراسة
6	3. أسباب اختيار موضوع الدراسة
6	4. أهمية الدراسة
6	5. أهداف الدراسة
7	6. تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا
7	7. بعض الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الاجهاد المهني	
16	تمهيد

17	1.تعريف الاجهاد المهني
19	2.مكونات ظاهرة الإجهاد
19	3.أنواع الاجهاد المهني
23	4. مصادر الاجهاد المهني
30	5. نماذج الاجهاد المهني
33	6.النظريات المفسرة للاجهاد المهني
34	7.آثار ونتائج الاجهاد المهني
38	8.أساليب قياس الاجهاد المهني
42	9.طرق مواجهة الاجهاد المهني
45	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: حوادث العمل	
47	تمهيد
48	1.تعريف حوادث العمل
49	2.أسباب حوادث العمل
57	3.تصنيف حوادث العمل
58	4.النظريات المفسرة لحوادث العمل
60	5.قياس حوادث العمل
61	6.الآثار المترتبة على حوادث العمل

62	7.التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لحوادث واصابات العمل
64	8.تكاليف الوقاية من حوادث العمل
64	9.استراتيجية الوقاية من حوادث العمل
67	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الاطار المنهجي للدراسة	
69	تمهيد
70	1.الدراسة الاستطلاعية
70	2.مجالات الدراسة
72	3.منهج الدراسة
72	4. عينة الدراسة
73	5.أدوات الدراسة
75	6.أساليب المعالجة الاحصائية
77	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتفسير و مناقشة نتائج الدراسة	
79	تمهيد
80	1.عرض النتائج
84	2. مناقشة النتائج
86	3.مناقشة نتائج الفرضية العامة

87	خلاصة الفصل
ج	خاتمة
90	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

# فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
29	يوضح مصادر الإجهاد لدى 1987 Szilagy&Wallace	01
35	يوضح النتائج الجسمية للاجهاد	02
36	يوضح الأمراض السيكوسوماتية للاجهاد	03
56	يوضح مستويات الاضائة المناسبة لأداء بعض الواجبات.	04
80	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	05
81	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	06
83	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغيري الاجهاد المهني وحوادث العمل:	07



# فهرس الأمتكال

الصفحة	العنوان	الرقم
18	يوضح الفرق بين الضغط و الاجهاد	01
19	يوضح عناصر الاجهاد	02
28	يوضح مصادر الاجهاد المهني عند كوبر ومارشال	03
30	يوضح مصادر ومقدار الاجهاد	04
32	يوضح مراحل الإجهاد وفق نموذج سيللي SILLI	05
62	يوضح النتائج المترتبة على الحوادث	06

## مقدمة

من أهم المشاكل التي تعترض الصناعة والمنظمات في وقتنا الحالي، والتي جذبت الأنظار والاهتمام هي الحوادث المهنية كون الفرد العامل هو المتضرر الأول منها، وهذا نظرا لفداحة الخسائر المادية والبشرية عادة ما تكون ناتجة عن سلوكيات خاطئة من طرف العامل، لأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل تعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوفرة عن حوادث العمل، وما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام أو التشوهات والعاهات وقد تنتهي بالوفاة أو العجز الكامل. (سهيلة محمد، 2010، ص723).

كما تتضاعف الضغوط التي يتعرض لها العامل كما ونوعاً، الى درجة تجعل الأفراد عرضة لقائمة طويلة من الاضطرابات التي تتنوع شدة واتساعاً (بن زروال فتيحة، 2007-2008، ص17) فالعامل الذي يعمل تحت اكرهات واجهادات مهنية متعددة الجوانب في ميادين العمل المختلفة إلى العديد من الاجتهادات المهنية إذ تعتبر هذه الأخيرة من بين المواضيع المثيرة للاهتمام والتي تم تناولها في العديد من مجالات الحياة و الدراسات وذلك لما تحمله من أهمية بالغة بالنسبة لحياة الفرد النفسية وكذا الجسدية فالفرد يسعى دائماً للبحث عن مصادر لتحقيق الراحة النفسية و الجسدية من خلال إثبات لذاته و تأكيدها، ولكنها قد تصبح في بعض الأحيان مصدر للتعب النفسي و الضغط الشديد وغيرها.

ولقد جاء موضوعنا لمعالجة هذا الجانب المهم من حياة العامل بالمنظمة، وهو بعنوان "الإجهاد المهني وعلاقته بحوادث العمل" وهي دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز -بسكرة-

وذلك من خلال الكشف عن ما اذا كانت هناك فروق بين الاجهاد المهني وحوادث العمل.

ولقد قسمت دراستنا الى:

الاطار النظري: والذي تطرقنا فيه الى ثلاث فصول:

**الفصل الأول:** "الاطار العام للدراسة" حيث اشتمل على العناصر التالية: تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهمية و أهداف الدراسة، تحديد مصطلحات الدراسة اجرائيا، وأخيرا بعض الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** "الاجهاد المهني" حيث اشتمل على عناصر التالية: تمهيد، تعريف الإجهاد المهني، مكونات ظاهرة الاجهاد، مصادره، نماذجه، النظريات المفسرة له، آثاره ونتائجه، أساليب قياسه وطرق مواجهته، خلاصة الفصل.

**الفصل الثالث:** "حوادث العمل" حيث اشتمل على عناصر التالية: تمهيد، تعريف حوادث العمل، أسبابها، تصنيفها نظريات المفسرة لها، قياسها، الآثار المترتبة عنها، تكاليف الوقاية منها، وكذا اسراتيجيات الوقاية منها، خلاصة الفصل.

الاطار التطبيقي والذي تطرقنا فيه الى فصلين:

**الفصل الرابع:** "الإجراءات المنهجية للدراسة" حيث اشتمل على العناصر التالية: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة، المنهج، العينة، أدوات الدراسة، وكذا أساليب المعالجة الاحصائية، خلاصة الفصل.

الفصل الخامس "عرض ومناقشة النتائج" حيث اشتمل على العناصر التالية: تمهيد، عرض النتائج، مناقشة النتائج، خلاصة الفصل.

الأطراف النظرية

# الفصل الأول : الاطر العام للدراسة

تمهيد

1. اشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أسباب اختيار موضوع الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. تحديد مصطلحات الدراسة اجرائيا

7. بعض الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

## 1. إشكالية الدراسة:

تعد حياة الأفراد الاجتماعية مزيجاً من مجموع التفاعلات والعلاقات والتعاملات فيما بينهم، وهذا ما أصبح ملاحظاً من خلال تزايد حالات الخوف والشعور بالظلم وكذا القسوة، ولأن الإنسان منذ ولادته وهو في عملية بناء شخصيته وتكوين علاقات مع الآخرين في كل حركة يقوم بها وينجزها و يعيشها في آن واحد، ويستمد معناها من رد فعل المحيط فشعوره بعدم التوازن يشكل له في الحقيقة خطراً كبيراً على صحته النفسية وكذا الجسدية، وهذا ما يزيد من حدة الانفعالات لديه، حيث يسعى الإنسان دوماً باحثاً عن الاستقرار والأمان، و الراحة التي تعطيه الاتزان فمنذ بداية الكون يجري وراءها لتخفيف عبء الحياة ومشقاتها، ولما ازدادت الحياة تعقيداً ازدادت معها الجهود، حيث أضحت التعب والقلق جزءاً من حياته اليومية في هذا العصر. إن الإجهاد بكل أنواعه يشكل عبئاً على قدرة ومقاومة الناس في تحمل المجهودات المبذولة، حيث يعد الإجهاد المهني من المواضيع التي اهتم بها الباحثون في مجال السلوك التنظيمي، فهو إحدى الظواهر التي تواجه العاملين في مختلف القطاعات وبمستويات مختلفة، فيستخدم دفاعاته الذهنية والبدنية في مواجهته فقد يكون معرضاً لمخاطر أو حوادث، حيث زادت المخاطر التي يتعرض إليها الإنسان مع تعقد ظروف الحياة التي يعيشها، وتختلف هذه الظروف من بيئة مهنية لأخرى، كما اختلفت الآراء المفسرة للحوادث التي تصدر عن العامل، وأصبحت المنظمة تلوم العامل وتسد له الأسباب وتحمله مسؤولية الوقوع فيها، ومن جهة أخرى يرجع العامل الدواعي إلى الظروف التي يعمل فيها، أو إلى تعامله مع العمال، أو أعباء العمل الذي يؤديه من خلال بذل طاقات تفوق قدراته الجسمية والذهنية.

لذا تسعى الدراسة الحالية في محاولة البحث عن الإجهاد المهني وحوادث العمل، وذلك بهدف الوقوف على العلاقة بين الشعور بالإجهاد المهني و حوادث العمل التي يتعرض لها العمال. ولتحقيق ذلك نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني و حوادث العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-؟  
وعليه تدرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الجزئية التالية :

1. هل توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس؟

2. هل توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة؟

## 2. فرضيات الدراسة:

### 1.2. الفرضية العامة:

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني و حوادث العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-

### 2.2. الفرضيات الجزئية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-



### 3. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- قلة الدراسات في هذا الموضوع خاصة في متغير الإجهاد المهني.
- إهمال المؤسسات للمشاكل التي تسببها حوادث العمل سواء على مستوى العامل أو المؤسسة ككل.
- أهمية الموضوع كونه متعدد الجوانب والأبعاد، فالحوادث المهنية ليست ذات أهمية اقتصادية فحسب بل إنها تطرح بالإضافة لذلك مسائل قانونية، إنسانية و اجتماعية.

### 4. أهمية الدراسة:

- أهمية المورد البشري للمنظمة والذي يستلزم توفير الظروف اللازمة لراحته من أجل تجنب الوقوع في الحوادث.
- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في العمل على ضمان راحة العامل من الأخطار ويؤدي نشاطه بشكل جيد.
- تكمين أهمية الدراسة في إعادة الاعتبار للمورد البشري كونه العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية.

### 5. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس.

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة.

## 6. تحديد مصطلحات الدراسة إجرائياً:

### 1- الإجهاد المهني:

هو الشعور بالقلق و بإنهاك جسدي نتيجة تعامل أفراد عينة البحث مع المواقف الضاغطة في مجال العمل.

### 2- حادث العمل:

هو حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل، ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين والممتلكات والمعدات، وبالتالي هو حدث غير مخطط له وغير متوقع.

## 7. بعض الدراسات السابقة:

### 1. حول الإجهاد المهني:

#### -دراسة بن زروال فتيحة (2007-2008)

-عنوان الدراسة: أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة).

-عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (395) فردا من المجتمع الأصلي المتكون من العاملين بوحدة التدخل للحماية المدنية، مصالح الاستعجال والتوليد بالمستشفيات، ومراكز البريد من فئة خارج التصنيف، والمستوى الأول والثاني من ولاية أم البواقي، طبق

عليهم مقياس الشخصية، مقياس الإجهاد لقياس مستواه وأعراضه، مقياس مصادر الإجهاد المهني، ومقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد.

-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية أ، ب، ج بكل أبعادها والإجهاد من حيث مستواه، أعراضه، مصادره المهنية، واستراتيجيات مواجهته.

-تحديد مستوى الإجهاد لدى أفراد العينة، أعراضه الأكثر ظهوراً، مصادره الأكثر تأثيراً، واستراتيجيات مواجهته الأكثر استخداماً.

- تحديد دلالة العلاقة بين كل نمط، وبين مستوى الإجهاد، أعراضه، مصادره المهنية، استراتيجيات مواجهته.

- تحديد دلالة العلاقة بين أبعاد كل نمط، وبين مستوى الإجهاد، أعراضه، مصادره المهنية، استراتيجيات مواجهته.

- المقارنة بين فئات المتغيرات الديمغرافية من حيث ارتباط كل نمط بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، استراتيجيات المواجهة).

-أهمية الدراسة:

- المساهمة في إثراء التراث العلمي حول موضوع الإجهاد الذي صار موضوع الساعة منذ القرن الماضي، باعتبار أنه يمس كالجوانب حياة الإنسان.

- وضع أرضية لبناء مقاييس الإجهاد، وأنماط الشخصية خاصة بالبيئة الجزائرية.

- التعرف على بعض خصائص الفرد الجزائري (أعراض الإجهاد الأكثر ظهوراً، وأساليب مواجهته، نمط الشخصية الأكثر شيوعاً)، وكذا بعض خصائص بيئته المهنية (مصادر الإجهاد).

- إمكانية استثمار نتائجه في مجالات مهنية كالتوجيه، والانتقاء والتدريب، والإرشاد.
- المساهمة في توفير قاعدة معرفية يمكن الانطلاق منها للبحث في مجال التكيف مع الإجهاد ومقاومة تأثيراته السلبية، بما يتوافق والبيئة الجزائرية.

#### -التساؤل العام:

- هل هناك علاقة بين أنماط الشخصية أ،ب،ج و بين الاجهاد من حيث المستوى، الأعراض، المصادر، استراتيجيات المواجهة ؟

#### -التساؤلات الفرعية:

1. هل هناك علاقة بين أنماط الشخصية ومستوى الإجهاد لدى أفراد العينة؟
  - 1.1. هل هناك علاقة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية ومستوى الإجهاد لدى أفراد العينة؟
  - 2.1. هل تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية ومستوى الاجهاد باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية، المهنة)؟
2. هل هناك علاقة دالة بين أنماط الشخصية وأعراض الإجهاد لدى أفراد العينة؟
  - 1.2. هل هناك علاقة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية وأعراض الإجهاد لدى أفراد العينة؟
  - 2.2. هل تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية وأعراض الإجهاد لدى أفراد العينة باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية؟
3. هل هناك علاقة دالة بين أنماط الشخصية ومصادر الإجهاد لدى أفراد العينة؟
  - 1.3. هل هناك علاقة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية ومصادر الإجهاد لدى أفراد العينة؟

2.3. هل تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية ومصادر الإجهاد لدى أفراد العينة باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية؟

4. هل هناك علاقة دالة بين أنماط الشخصية واستراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى أفراد العينة؟

1.4. هل هناك علاقة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية واستراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى أفراد العينة؟

2.4. هل تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية واستراتيجيات الإجهاد لدى أفراد العينة باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية؟

#### -فرضيات الدراسة:

1. هناك علاقة دالة بين أنماط الشخصية ومستوى الإجهاد لدى أفراد العينة؟

1.1. هناك علاقة سالبة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية ومستوى الإجهاد لدى أفراد العينة؟

2.1. تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية ومستوى الإجهاد باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية، المهنة)؟

2. هناك علاقة دالة بين أنماط الشخصية وأعراض الإجهاد لدى أفراد العينة؟

1.2. هناك علاقة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية وأعراض الإجهاد لدى أفراد العينة؟

2.2. تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية وأعراض الإجهاد لدى أفراد العينة باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية؟

3. هناك علاقة بين أنماط الشخصية ومصادر الإجهاد لدى أفراد العينة؟

1.3. هناك علاقة بين أبعاد أنماط الشخصية ومصادر الإجهاد لدى أفراد العينة؟

2.3. تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية ومصادر الإجهاد لدى أفراد العينة باختلاف

فئات المتغيرات الديمغرافية؟

4. هناك علاقة بين أنماط الشخصية واستراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى أفراد العينة؟

1.4. هناك علاقة دالة بين أبعاد أنماط الشخصية واستراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى أفراد

العينة؟

2.4. تختلف دلالة العلاقة بين أنماط الشخصية واستراتيجيات الإجهاد لدى أفراد العينة

باختلاف فئات المتغيرات الديمغرافية؟

نتائج الدراسة :

تمت معالجة البيانات المستقاة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)

النسخة 15. وأفضت النتائج الرئيسية الى وجود

-علاقة موجبة دالة بين نمطي الشخصية أ ، ج ومستوى الإجهاد.

- علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية ب ومستوى الإجهاد.

- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية أ وأعراض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية.

- علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية ب وأعراض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية.

- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية ج وأعراض الإجهاد النفسية والسلوكية فقط.

- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية أ ومصادر الإجهاد التالية: العلاقة بالرؤساء، عبء

العمل، الحوافز والنمو المهني، طبيعة العمل، وسائل العمل وظروفه الفيزيائية.

- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية ب و مصادر الإجهاد التالية: العلاقة بالرؤساء، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالناس، عبء العمل، الحوافز والنمو المهني، طبيعة العمل، وسائل العمل وظروفه الفيزيائية.

- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية ج ومصادر الإجهاد التالية: العلاقة بالرؤساء، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالناس، عبء العمل، مستوى التأهيل المهني، طبيعة العمل، وسائل العمل وظروفه الفيزيائية، العلاقة بالناس.

-ميل ذوي نمط الشخصية أ لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر.

-ميل ذوي نمط الشخصية ب و ج لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر.

#### -دراسة بن زروال فتيحة(2010)

-عنوان الدراسة: الإجهاد على مستوى المنظمة المصادر والتأثيرات واستراتيجيات المواجهة

-تهدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تبيان سيرورة تأثير ظاهرة الإجهاد على أداء المنظمة، وذلك من خلال تناول مكوناتها الرئيسية وهي المصادر التي تولدها، والتأثيرات التي تنجم عنها ايجابية كانت أم سلبية، وكذا الاستراتيجيات المتبناة للتعامل مع هذه الأخيرة سعياً للتأكيد على أهمية الدراسة المعمقة لهذه الظاهرة على مستوى مختلف تنظيماتها.

#### 7.2-حول حوادث العمل:

#### -دراسة سهيلة محمد(2010)

-عنوان الدراسة: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية.

-**تهدف الدراسة:** إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقا لبعض المتغيرات، وهي: الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث).

-**عينة الدراسة:** تكونت عينة البحث من 200 عامل، منهم 120 عاملا تعرضوا لإصابات العمل، و80 عاملا لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس، وذلك بعد تطبيق الاختبارات الخاصة، والتحقق من صدق المقياس المستخدم بعرضه على مجموعة من المحكمين، وهو بطاقة العامل. وبعد إجراء الدراسة الاستطلاعية عليه والحصول على صدق المقياس ثم تطبيق الاختبار. وجرى المعالجة الإحصائية للنتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS للتحقق من صحة الفرضيات التي انطلق منها البحث.

#### -نتائج الدراسة:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من وجهة نظر رئيس القسم، أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.



- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعاً للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة).

### -دراسة مشعلي بلال (2010)

-عنوان الدراسة: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

-تهدف الدراسة: إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال وحمايتهم من مختلف المخاطر ، ودورها في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

### -تعليق عام حول الدراسات السابقة:

- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في الجانب النظري من خلال خطة البحث وكذا اقتباس بعض العناصر التي لم نستطيع التحصل عليها من المرجع الأصلي له، كما استفدنا منها في الجانب الميداني وذلك من اختيار المنهج، والأساليب الإحصائية المناسبين لدراستنا الحالية لأنها دراسات تحمل متغير من متغيرات الدراسة، وكذلك استفدنا منها في كيفية تحليل النتائج.

# الفصل الثالث = الاجتهاد المهني

## تمهيد

1. تعريف الاجتهاد المهني
  2. مكونات ظاهرة الاجتهاد
  3. أنواع الاجتهاد المهني
  4. مصادر الاجتهاد المهني
  5. نماذج الاجتهاد المهني
  6. النظريات المفسرة للاجتهاد
  7. آثار ونتائج الاجتهاد المهني
  8. أساليب قياس الاجتهاد
  9. طرق مواجهة الاجتهاد
- خلاصة الفصل

**تمهيد:**

إن الإجهاد المهني الذي يعتبر أحد متغيرات بحثنا، يعد من أهم المواضيع التي تستقطب الاهتمام في مجال العمل، لما له من تأثيرات سلبية على صحة العامل الجسمية والنفسية، حيث يظهر الإجهاد المهني نتيجة لضغوط التنظيم وصراعات الأفراد وتأثيرات العوامل البيئية، فأبي من هذه العوامل أو بمجموعها تؤدي عادة إلى الإجهاد.

## 1. تعريف الإجهاد المهني:

عرف العلماء الإجهاد من زوايا مختلفة مما جعل البعض منهم مثل لوبسون Lobson وآخرين يوضحون صعوبة وضع تعريف مناسب للإجهاد يتفق عليه الجميع.

-الإجهاد مفهوم مستعار من الفيزياء يدل على الضغط المفرط الذي تتحمله مادة معينة. وفي البيولوجيا، يدل هذا المفهوم في الوقت نفسه على العدوان الذي يمارس على الجسم (العوامل الضاغطة) ورد فعل الجسم على العدوان. ليس رد الفعل هذا خصوصياً، أي أنه لا يتعلق بالعامل المعتدي أو الضاغط.

-وفي علم النفس يستخدم تعبير الإجهاد للتذكير بالصعوبات المتعددة التي لا يستطيع الفرد مواجهتها (الأحداث الضاغطة في الحياة، التي تدعى أيضاً الأحداث الحيوية).

(رولان دورون وفرنسوازياروت. فؤاد شاهين، 1997، ص 1029).

-يعرف الإجهاد بأنه استجابة تكيفية تتوسطها الخصائص الفردية أو العملية النفسية الناتجة من أي موقف أو حدث خارجي يضع متطلبات طبيعية ونفسية معينة على الفرد، وهذه الخصائص قد تشمل متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والصحية والوراثية وما إلى ذلك، أما العمليات النفسية قد تشمل هي الأخرى عوامل أو متغيرات مثل مكونات الاتجاهات، والقيم، والمعتقدات، وعدد كبير من الأبعاد الشخصية من النمط السلوكي وتحمل الغموض، ومركز التحكم، كما يمكن تعريفه بأنه : مجموعة من المتغيرات الفيزيولوجية والنفسية في الفرد التي تحدث بوصفها استجابة لبعض المتغيرات في البيئة. (كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلف الدليمي، 2009، ص 161).

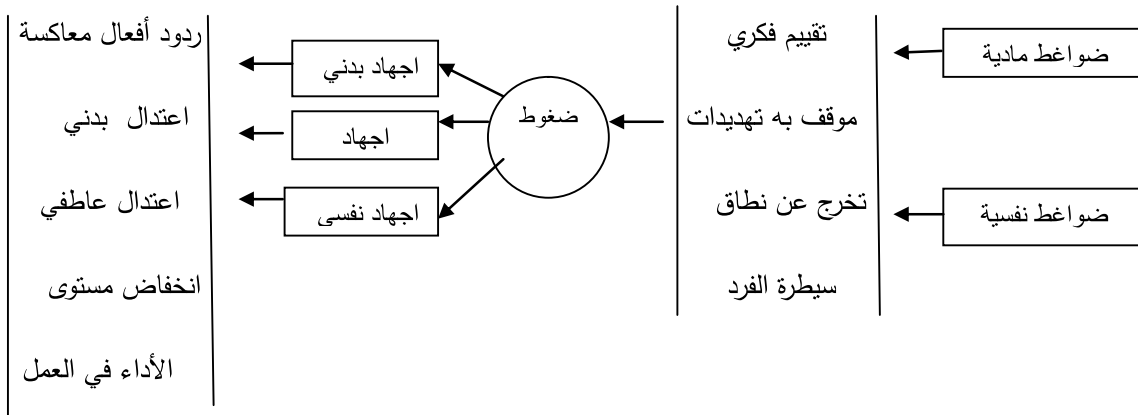
-وقد وجد أن الأعمال العنيفة، تؤدي إلى الاجهاد العضلي أو العضوي، وهنا يمكن لفترات الراحة، أن تمنح الإنسان فرصة لالتقاط، واستعادة نشاطه. كما وجد أن الأعمال المتكررة

تساعد على تكوين الإجهاد النفسي، ووهنا فان فترات الراحة لا تكون فقط من أجل التقاط الأنفاس، واستعادة النشاط، وانما تكون لتغير نوع وجو العمل أيضا.(عبد المعطي محمد عساف، 1999، ص ص 333-334).

-الإجهاد هو التأثير المتجمع للضغوط، والذي يتمثل بشكل رئيسي في الانحراف عن الحالة المعتادة بسبب التعرض للحوادث الضاغطة.

-كما يشير الإجهاد المهني الى موقف تتفاعل فيه العوامل الوظيفية مع العامل لتغيير حالته أو ظرفه النفسي والفيزيولوجي بحيث ينحرف عن عمله الاعتيادي. انه يتضمن تفاعلات معقدة بين الفرد والبيئة. وينشأ الإجهاد من مصادر كثيرة، حتى أنه يمكن القول ان أي شيء داخل العمل قد يكون مصدرا للقلق والتوت. وهذا يعتمد في الأساس على الكيفية التي يدرك بها الفرد هذه المصادر وأبعاد العمل والبيئة المحيطة به. والشكل التالي يوضح نموذجا للإجهاد المهني:

الشكل رقم (01): يمثل الفرق بين الضغط والاجهاد



المصدر: (جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، 2004، ص ص 257-258).

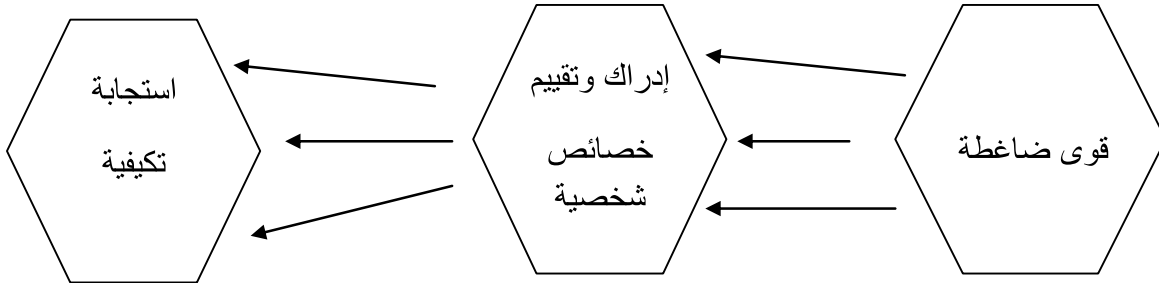
## 2. مكونات ظاهرة الإجهاد:

لظاهرة الإجهاد ثلاثة عناصر مترابطة وهي:

- 1- قوى ضاغطة أو عوامل مجهدة stressors تتمثل في متطلبات موقفية تحتاج إلى التكيف الفردي معها مثل : العمل الزائد ، الصراع ، الغموض والمخاطر والملل... الخ
- 2- إدراك الفرد وتقييمه لهذه القوى الضاغطة وطبيعتها وديناميتها وأثارها ولقدرته على التعامل معها والسيطرة عليها واحتوائها .
- 3- الاستجابة الفردية للقوى الضاغطة حسب طبيعة إدراكها وتقييمها فغالبا ما تكون هذه الاستجابة مزيجا من ردود فعل نفسية وجسمية.

ويمكن تمثيلها بواسطة الشكل التالي :

شكل رقم (02): يمثل عناصر الإجهاد



المصدر: ( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص 14 ).

## 3. أنواع الإجهاد:

الإجهاد ظاهرة طبيعية لا يمكن للإنسان إن يتجنبها فوجود مستوى معين منه لا يضر بالفرد بل يفيد على بيئته بالخير والفائدة وهذا ما يسمى بالإجهاد الضروري ولكن ارتفاع مستواه قد ترافقه آثار سلبية على صحة الفرد وبيئته ومن أثاره الايجابية يميز " وليام تلوكر wiliam Toker" من الإجهاد:

**3-1- الإجهاد المفيد le bon stress:** ويعبر عنه بمناخ الحياة نظرا للدور الهام الذي يلعبه هذا الإجهاد في تنشيط الجهاز الفيزيولوجي للعضوية التي تستجيب لطريقة المواقف المهددة التي تعترضها .

**3-2- الإجهاد المضر stress le mauvais:** الذي إذا بلغ مستوى معين قد يسبب أضرار معتبرة جسمية أو نفسية ( راوية حسين، 2003، ص 302 ) أما " بايكو " فوجد ثلاثة أنواع من الإجهاد تتداخل فيما بينها ولكنها مختلفة من حيث الشدة وهي :

أ- **الإجهاد ناتج عن الصراعات الداخلية:** كالعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق .

ب- **الإجهاد ذو أصل خارجي :** إي صادر عن بيئة الفرد كمواجهته للعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيزيد اجتيازها وتخطيطه ليشرع بالراحة والرضاء (لوكيا الهاشمي، 2000، ص ص 416-462).

ج- **إجهاد مرتبط بالحاجة للإبداع :** فالمبدع في الحاجة لان يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية ، ومن هنا يمكننا أن نستنتج وجود نموذجين للإجهاد الأول صحي والثاني مرضي.

**3-3- الإجهاد الصحي :** يعتبر الإجهاد ظاهرة أساسية في الحياة اليومية كما انه ضروري لنمو الفرد وتحقيق ذاته بشرط أن يكون الاستجابة التكيفية للفرد مناسبة لما يتطلبه الموقف ويساعد الإجهاد على نمو شخصية الإنسان ارتباطه بعمليات التعلم والسعي لحل المشكلات فهو يثير حماس الأفراد وخيالهم ويحثهم على تحسين أو زيادة مردود يتهم أما على الصعيد العلائقي فهو تجديد للقدرة على التكيف مع المستجدات وتجدر الإشارة إلى انه يفضل النموذج الصحي للإجهاد . حققت منظمات عديدة على مستوى طموحها لأنها تمكنت من تطوير " أناها التنظيمي " والهيكلي أثناء عملية التغيير كما ظهرت أهمية الإجهاد الصحي

بالنسبة للأفراد خلال المراحل الانتقالية بين المناصب كالترقية وشكل خاص المسؤولين ومهما يكن فان أجسامنا في حاجة دائمة إلى كمية من الطاقة الحرارية الضرورية للحياة الأمر الذي لا يحدث إلا إذا واتجه الفرد مواقف مجهدة شرط أن تكون في حدود التكيف.

**3-4- الإجهاد المرضي:** يري كل من " اجرباردت و دلماس agerbarte et dolmase " انه لا يوجد إجهاد بهذا المفهوم المرضي إلا إذا كانت الاستجابة مفرطة أو سيئة التكيف أو مؤلمة في حين يمكن أن يسبب التعرض للمجهدات البسيطة ولكن بشكل متكرر الإجهاد المرضي ، كما انه وعند الحديث عن ظاهرة الإجهاد لا بد أن نراعي شدة العوامل المجهدة وتكرارها وما تحدثه من استجابات لدى الفرد وعلى بيئته فيصبح بذلك مصدر خطر ويكون ممر للتوازن الطبيعي للفرد ، فالفرد يشعر بحالة من الإنذار المبكر حين يدرك خطورة الموقف الذي يعيشه ، فيزيد الجسم من إفراز هرمون الأدرينالين في الدم وبعدها يدخل مرحلة التغيرات الفيزيولوجية لزيادة ضربات القلب أو وتيرة التنفس بشكل ملحوظ وان استمرار تعرض الفرد لهذا الموقف بالنسبة له يصل إلى حالة الانهيار النفسي الكامل . و يشير " ابلي Appely " إلى أن الفرد من سلوكا ته كمحاولة التكيف مع حالة الإجهاد ولهذا يغير عتبة سلوكه يسميها (عتبة التكيف الجديد) إي حد القدرة على التكيف بواسطة تغيير السلوك، فإذا تعدى الحد ولم يتمكن من تقليص حالة الإجهاد فانه يصل إلى عتبة الإحباط والتي يتمكن من تقليص حالة الإجهاد فانه يصل إلى عتبة الإحباط والتي إن نجحت بدورها تفتح المحال لظهور الأعراض السيكوسوماتية حيث عتبة الفرق النفسي. (لوكيا الهاشمي، 2000، صص 416- 463).

ويذكر " يوسف ميخائيل اسعد" أن هناك نوعين من الإجهاد احدهما إلي مؤقت مرتبط بمواقف طارئة محددة بزوال أولها ، والثاني مزمن له طبيعة تراكمية و لا يزول بزوال الموقف المسببة له ويحتاج الفرد الذي يعاني من هذا النوع إلى مساعدة وعلاج ويجب الإشارة إلى أن الطبيعة التراكمية و لظاهرة الإجهاد تجعله عملية متصاعدة يزيد كل مصدر



من مصادره في ارتفاع مستواه العام لدى الفرد ولكن وجود الفروق الفردية يجعل الإجهاد خاصة شخصية تختلف باختلاف شخصيات الأفراد ، فما يسببه الإجهاد عند فرد لا يسببه عند الفرد الآخر بالضرورة في إدراك الإجهاد وتقييمه وبالتالي التفاعل معه على أساس ذلك وفي هذا الإطار يذكر "جان با جمان ستوار JANNE BENGEMAN STIWOIRT" أن التوافق بين بعض مصادر الإجهاد وبعض ملامح الشخصية قد ينذر بظهور ردود فعل على الإجهاد منها بعض الأمراض والاضطرابات العقلية مثل : الكراهية والخلافات الزوجية والإدمان على الكحول وعلى المخدرات.

ومن هنا يمكننا أن نستخلص إن للإجهاد خصائص يمكن أن تشمل ما يلي :

-الإجهاد ذو طبيعة تراكمية .

-الإجهاد محصلة تفاعل بين الفرد والبيئة .

-الإجهاد مرتبط بظروف مادية واجتماعية ونفسية .

**3-5- الإجهاد النفسي :** تؤكد إحدى الدراسات بأنه يمكن أن نستدل على وجود الإجهاد

النفسي بواسطة ثلاثة مؤشرات أو أعراض بارزة هي :

-شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي فقدان الشعور بتقدير الذات .

-الاتجاه السلبي نحو العمل وفقدان الدافعية نحو العمل . (لوكيا الهاشمي، 2000 ، ص ص 463-464).

## 4. مصادر الاجهاد:

تتعدد مصادر الاجهاد بتعدد البيئات التي يتعامل معها الفرد، فهذا الأخير يتأثر بما يحدث في عائلته وفي عمله وبما يعتري مجتمعه من تغيرات. لذلك شكلت هذه البيئات الثلاث منبعا لمصادر تسبب الاجهاد لدى الفرد، وتشير هنا برانسي Barbancey " وهورفيور A.Horvilleur" الى أن هذه المصادر قد تؤثر فرادى أ مجتمعة.

وينشأ الاجهاد عموما نتيجة أحداث تسبب اعاقا واقعية أو خيالية لحاجات الفرد أو أهدافه، تظهر هذه الاعاقا على شكل احباط أو صراع أو شعور بالتهديد أو الملل.

يرى "كارباريانو Capariano" أن الاضطهاد النفسي هو أشد مصادر الاجهاد أثرا على الفرد سواء كان على شكل رفض يؤدي الى تقييم سلبي للذات أو تجاهل أو تعجيز يؤدي الى حالة قلق بعيد المدى أو عزلة عن الاخرين أو افساد، أي المشاركة في أعمال لا يرضى عنها المجتمع فتسبب ارهاقا نفسيا. ( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص ص 35-36)

وسواء ظهرت مصادر الاجهاد في الحياة الشخصية للفرد أو في حياته المهنية فان كيفية ادراكه لها وتفاعله معها على أساس ما يملكه من خصائص نفسية وجسمية تحدد مدى امكانية هذه المصادر في أن تسبب ظهور الاجهاد.

فعلى مستوى الحياة الخاصة للفرد تلعب أحداث الحياة الكبيرة كموت قرين أو حدوث طلاق أو زواج أو ميلاد طفل أو تغيير السكن أو العمل...دورا خاصا في الاجهاد.

أما على مستوى العمل فقد ذكر "ستورا" مجموعة عوامل تؤثر على الفرد منها ما يتعلق ب:

-البيئة الفيزيقية للعمل ذاته كوجود الضجة والحرارة...الخ

-طبيعة العمل كوجود التناوب والكثافة والخطر ومدى التألف بين الانسان وعمله.

ومنها ما يتعلق ب:

-تنظيم العمل كوجود صراع بين الأدوار أو غموض فيها.

-ممارسة المسؤولية.

-التنظيم ذاته كالمغالاة في ممارسة السلطة والأساليب الملتوية في مراقبة الإدارة.

-الوضع المهني (ترقيات، حوافز...).

-وصفت "مارلين ديفسون وكاري كوبر Cooper et Davidson" العوامل التي تؤثر على الفرد في عمله الى صنفين:

\*أحدهما يتعلق بطبيعة العمل ككثافة هذا الأخير وضغطه، الروتين، قلة الأعمال المطلوب إنجازها.

\*والثاني يتعلق بدور الفرد في مؤسسته وعلاقاته بزملائه وتركيب التنظيم والمناخ السائد فيه. (لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص ص 36-37).

كما أشار "جميلش Gmelche" الى المصادر التالية:

-العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.

-التركيب المنظمي.

-طبيعة العمل والوظيفة.

-غموض الدور.

-ظروف العمل وبيئته.

-عوامل شخصية خاصة بالفرد.

-الحياة الخاصة.

أما "بيهر ونيومان Newman et Beehr" فقد وضعا قائمة تشمل أربعة أصناف لمصادر الاجهاد ( العوامل المجهددة Stressors ) :

\*يتعلق الصنف الأول بخصائص العمل نفسه ويتضمن:

-توقيت العمل.

-اثارته أو اهماله لمختلف المهارات.

-تغير حمل العمل.

-وتيرة العمل.

-المسؤولية على الأشخاص أو الأشياء.

-التنقلات المرتبطة بالعمل.

\*ويتعلق الصنف الثاني بمتطلبات الدور ويتضمن:

-حمل الدور.

-صراع الدور.

-غموض الدور.

التفاعلات الرسمية وغير الرسمية بين أعضاء جماعة العمل. ( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص ص 36-37 ).

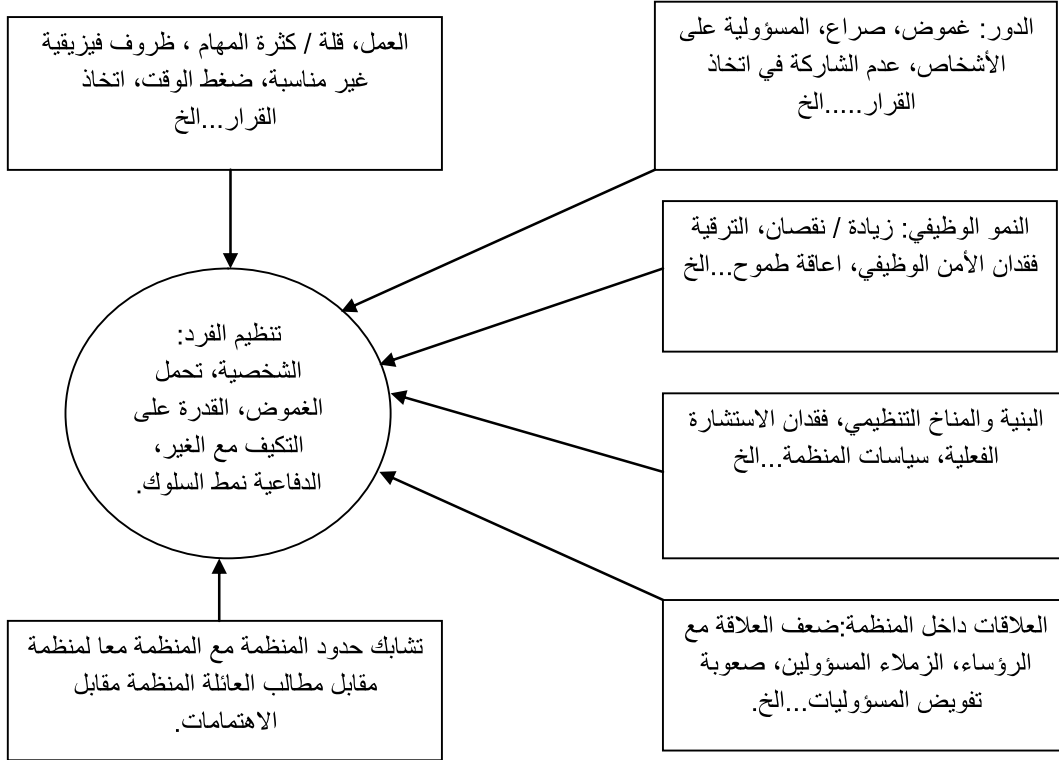
\*أما الصنف الثالث فمرتبط بالخصائص التنظيمية للمنظمة ويتضمن:

-حجم المنظمة.

- مدى الأمن الذي يحققه العمل.
- الساعات المخصصة للعمل.
- مدة المهام المختلفة.
- التغيرات الاجتماعية والتقنية.
- البنية التنظيمية وموقع المنصب داخل التسلسل الهرمي.
- نسق الاتصالات وموقع المنصب داخل النسق.
- العلاقات بين الأنساق التحتية.
- السياسات والاجراءات المرتبطة بالمستخدمين والموظفين.
- النمط الاداري المتبع من حيث فلسفته واجرائيته.
- المناخ التنظيمي.
- فرص الترقية وتحسين الاداء.
- ضغوط الالتزامات النقابية المحلية (لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص 38).
- وعلى اختلاف مصادر الإجهاد وتعددتها في البيئة المهنية، قام علماء كثيرون بتصنيفها تصنيفات تشترك في معظم النقاط الأساسية رغم اختلافها الظاهري.
- حيث ذكر كل من كاري كوبر و جودي مارشال C.Cooper&J.Marshall 1978 أن
- مصادر الإجهاد المهني يمكن تصنيفها إلى:
- عوامل تتعلق بالعمل ذاته من حيث قلة أو كثرة المهام، الظروف الفيزيائية، حمل لوقت...الخ.

- عوامل مرتبطة بدور الفرد في المنظمة من حيث الغموض، الصراع، المسؤولية على الآخرين اتخاذ القرارات.
- عوامل متعلقة بالنمو الوظيفي من حيث زيادة أو نقصان الترقية، فقدان الشعور بالأمن الوظيفي إعاقة الطموح... الخ
- عوامل مرتبطة ببنية المنظمة والمناخ السائد فيها من حيث فقدان المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، تحفظات حول سياسات المنظمة...الخ.
- عوامل مرتبطة بالعلاقات داخل المنظمة، كعلاقات سيئة مع الرؤساء أو الزملاء أو المرؤوسين، صعوبات في تفويض المسؤوليات...الخ.
- عوامل متعلقة بتشابك حدود المنظمة بحدود خارجية تتواجه فيها مطالب المنظمة بمطالب عائلة الفرد، واهتمامات المنظمة باهتمامات الفرد... الخ(بن زروال فتيحة، 2010، ص129).

الشكل رقم ( 03 ) : يمثل مصادر الإجهاد المهني عند كوبر ومارشال.



المصدر: (بن زروال فتيحة، 2007-2008، ص 71).

جدول رقم (01): يمثل مصادر الإجهاد لدى 1987 Szilagy&Wallace

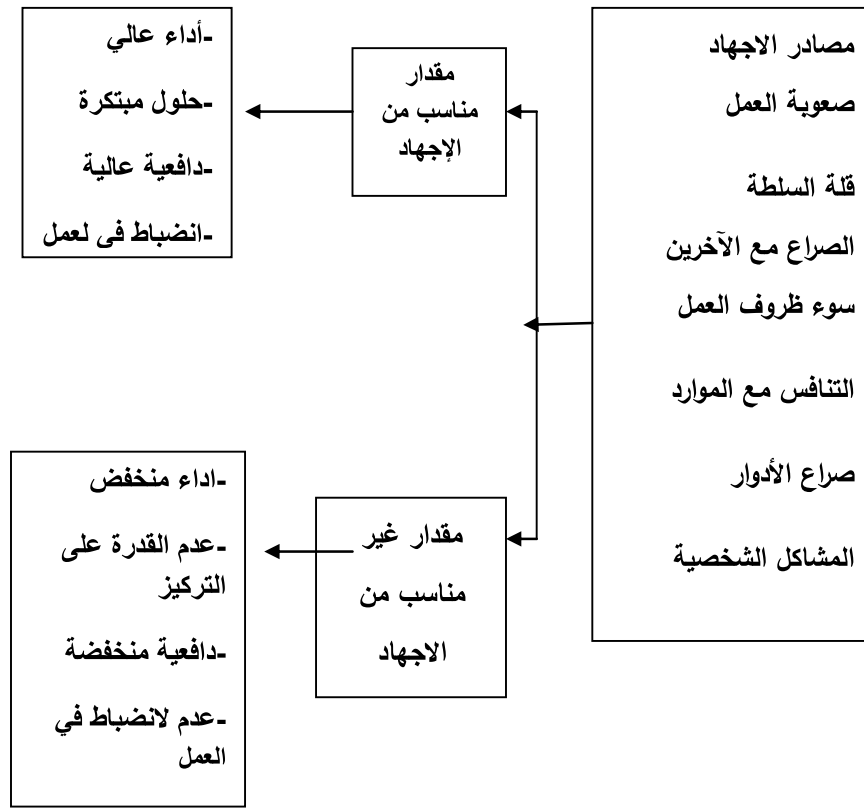
المصادر الشخصية	المصادر الوظيفية	المصادر التنظيمية
المشكلات الأسرية	البيئة المادية للعمل	زيادة أو نقص عبء العمل
المشكلات الاقتصادية	المسؤولية عن الغير	المحفزات، غيابها، أضعفها
النمط السلوكي الشخصي	محدودية المشاركة في صنع القرار	طبيعة العمل
عوامل الضغط الوسيطة	محدودية الوقت	أساليب التنظيم
	ضعف التغذية الراجعة	غموض الدور
		تعارض الدور
		المستقبل الوظيفي

المصدر: (بن زروال فتيحة، 2010، ص 130).

-كما يعتمد مقدار تأثير الاجهاد على الاداء على مدى ادراك وشعور وتفسير الفرد لهذه العوامل المجهدة. الا أن الثابت هو أن وجود مقدار معقول ومناسب من الاجهاد يجعل الأفراد العمال يشعرون بالتوتر، الأمر الذي يدفعهم ويحمسهم لكي يسيطروا ويتحكموا في هذا الاجهاد. والشكل التالي يوضح تأثير الاجهاد في العمل:



الشكل رقم (04) : يمثل مصادر ومقدار الاجهاد



المصدر: (عمار الطيب كشروود، 1994، ص ص 382-383).

### 5. نماذج الإجهاد المهني:

يعتبر الإجهاد ظاهرة غاية في التعقيد لذلك فقد تمكن الباحثين في تحليلها من خلال دراستهم والتوصل إلى نتائج تتعلق بالإجهاد ومتغيراته ، ويعتبر "هانز سيللي SILLI HANESE" أول من حاول تحليل الظاهرة ثم تلاه باقي الباحثين في المجال وتمخضت عن هذه الدراسات اختلاف نظرة الباحثين لتحليل ظاهرة الإجهاد ، فمنهم من يراه من زاوية طبية (فيزيولوجيو- كيميائية) وآخرون من ناحية معرفية نفسية ... الخ .

#### 1.5. النموذج الكيميائي الحيوي للإجهاد : تمت صياغة هذا النموذج من طرف "هانز

سيللي SILLI HANESE " عام 1956 ويهتم أساسا بتحليل ظاهرة الإجهاد على انه حالة تحددها أعراض محددة تتكون من كل التغيرات المجهددة غير المحددة داخل النظام الحيوي.

وطبقا لهذا النموذج نجد أن هناك العديد من المواقف الإجهاد ، المواد السامة والظروف أو الحالات العاطفية، الألم الجسمية التي تنتج عن الضغوط وقد أطلق عليها " سيلبي " اسم أعراض التكيف العام والتي تتكون من ثلاثة مراحل هي التي يسببها مصدر مجهود واحد ، وهذه المراحل هي كالتالي:

**مرحلة الإنذار : Alarme**

**مرحلة المقاومة : Résistance**

**مرحلة الإنهاك : Exhaussions**

والشكل رقم (04) يمثل المراحل الثلاثة الإجهاد، فالمرحلة الأولى يبدأ فيها الجسم باكتشاف المواقف الضاغطة وكذلك يبدأ يشحن المقاومة وفي المرحلة الثانية تزداد المواقف الضاغطة و تزداد مقاومات هذه المواقف أكثر من المعدل الطبيعي لها وفي المرحلة الثالثة يبدأ الجسم بالإحساس بالإنهاك والتعب فنقل طاقة المقاومة .

**2.5. النموذج النفسي ( المعرفي ) للإجهاد :** تمت صياغة هذا النموذج من طرف " لازورس LAZORASE (1966) واعتمد فيها الباحث عن كيفية إدراك الحدث أو الموقف، حيث وضح انها لا يمكن للفرد اعتبار الموقف مجهدا إلا إذا كان إدراكه له كذلك وعلى انه خطر مهدد لأمنه ( عمار الطيب كشرود، 1995، ص 324).

الشكل رقم (05): يوضح مراحل الإجهاد وفق نموذج سيلبي SILLI

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
<p>حركة المنبه</p> <p>يبدأ الجسم بالتنفيذ في أول كشف للعوامل الضاغطة وكذلك نقل المقاومة</p>	<p>المقارنة</p> <p>يزداد ظهور عوامل الضغط غير ان المقاومة تزداد أكثر من المعدل</p>	<p>إنهاك / تعب</p> <p>بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بإنهاك فتقل طاقة المقاومة</p>

المصدر: (زاوية حسن، 2003، ص 302).

**3.5. النموذج المهني للإجهاد :** صاغه هامس سنة (1974) على خمس متغيرات ضرورية لفهم موضوع الإجهاد المهني :

- الظروف الاجتماعية والموضوعية المؤدية للإجهاد ( عبء العمل ).

- الإدراكات الفردية للإجهاد.

- الاستجابات الفردية للإجهاد المدرك: إنكار ( معرفية ) انهيار ( نفسية ) تدخين ( سلوكية ).

- نتائج التحمل الكبير للإجهاد المدرك: البعد الفكري، مرض الأوعية القلبية.

- المتغيرات الشريطية الفردية والموقفية : إدارة البيت، رعاية الأبناء، عبء الأهل التزامات مالية ( عمار الطيب كشرود ،1995، ص 325).

## 6. النظريات المفسرة للإجهاد:

**1.6. نظرية سيلاي :** بحكم تخصصه كطبيب متأثر بتفسير الإجهاد تفسيراً فسيولوجياً وتتطلب نظريته من مسلمة أن الإجهاد متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط ، يميز الشخص ويضعه على أساس استجابة لبيئة ضاغطة وان هناك استجابة وأنماط يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير مزعج و قد أطلق " سيلاي على الأعراض التي تظهر على العضوية أثناء الإجهاد باسم ( زملة تناذر أعراض التكيف العام) وهذه الزملة تحدث خلال ثلاثة مراحل :

**المرحلة الأولى :** تسمى باستجابة الإنذار ( **Alarme de repense** ) في هذه المرحلة يستدعي الجسم كل قواه الدفاعية لمواجهة الخطر الذي يتعرض له تحدث نتيجة التعرض المفاجئ لمنبهات لم تكن مهيباً لها مجموعة من التغيرات العضوية الكيميائية فيرتفع الضغط فيكون الجسم في حالة استنفار وتأهب كامل من أجل الدفاع والتكيف مع العامل المهدد. ( محمد قاسم عبد الله، 2001، ص 116 ).

**المرحلة الثانية:** هي مرحلة المقاومة **Stes stage** وتحدث عندما يكون التعرض للضغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف ( فاروق السيد عثمان ، 2001، ص 98 )

**المرحلة الثالثة:** وتسمى مرحلة الإجهاد **Stes stage** تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف ، غير إن الطاقة الضرورية تكون قد استنفدت وفي هذه المرحلة تتهاجر الدفاعات الهرمونية وتضطرب الغدد وتتقص مقاومة الجسم وتصاب الكثير من الأجهزة بالعطب ويسير المريض نحو الموت بخطى سريعة .

**2.6. نظرية " لازارس LAZARSE " :** وقد نشأت هذه النظرية سنة ( 1970 ) نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي ، والتقدير المعرفي هو إدراك بسيط للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ( محمد قاسم عبد الله، 2001، ص 116).

## 7. آثار ونتائج الاجهاد المهني:

**1.7. النتائج الجسمية :** منها زيادة الإفرازات الهرمونية وحين يواجه الطبيب مرضاه لأول مرة أو حين يستقبل تاجر عميلا مهما أو حين يواجه زعيم من أريه تتسارع دقات قلبه وتزداد سرعة تنفسه وتنتور عضلاته هذه التغيرات تحدث فعلا في الجهاز الغددي للشخصية فتحدث لديه أعراض منها :

الجدول رقم (02): يوضح النتائج الجسمية للإجهاد

الأعراض النفسية	الأعراض الفيزيولوجية
-اضطرابات النوم -عدم المبالاة -القابلية السريعة للإشارة والتوتر -زيادة الملل والضجر لفترات طويلة -فقدان الشهية -التعب -زيادة القلق والغضب -التغير في التفاعل مع الآخرين	- ارتفاع معدل نبضات القلب وقت الراحة وبعد مجهود - ارتفاع معدل ضغط الدم - تأخر عودة النبض إلى حالته الطبيعية -صعوبة التنفس - ألم العضلات والتعب العضلي

المصدر: (عبد الرحمان العيسوي، 1994، ص ص 38-39).

الجدول رقم (03) يوضح تصنيف الأمراض السيكوسوماتية

التصنيف	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- القرحة المعدية</li> <li>- قرحة القلون</li> <li>- السمنة المفرطة</li> </ul>	أمراض الجهاز الهضمي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عصاب القلب</li> <li>- التوتر الزائد</li> <li>- الصراع الدائم</li> <li>- امتداد النسيج القلبي</li> <li>- الضغط الدموي</li> </ul>	أمراض الأوعية الدموية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- القزمية</li> <li>- التهاب المفاصل الروماتيزم</li> <li>- الصداع النصفي</li> <li>- الضغط الدموي</li> <li>- السكر</li> </ul>	أمراض الجهاز التناسلي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- أوجاع الظهر المزمنة</li> <li>- تشنج العضلات</li> </ul>	اضطرابات هيكلية

( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، 2000، ص 74 )

**2.7. النتائج السيكوسوماتية:** وهي أمراض جسمية ذات جذور وأسباب نفسية تظهر على شكل رد فعل لاي عضو مصاب كالاستجابات المعدية والاستجابات القلبية الهيكلية ، التناسلية فأسباب الأمراض تحدث نتيجة ضغط انفعالي مستمر أو مشكلات أو أعباء الحياة اليومية ، والإمراض السيكوسوماتية متعددة تشمل كل أعضاء الجسم فمنها ما كان منذ القدم ومنها ما هو حديث ( لوكيا الهاشمي ، 2000 ، ص ص 97-98 ).

**3.7. النتائج النفسية :** من أهم المؤشرات الدالة على الاضطرابات النفسية للاجهاد في حالة النفسية للشخص حيث أن الفروق الفردية بين الأشخاص تتجلى في النواحي الجسمية والنفسية ، فإحساس الفرد بهذه الاضطرابات يختلف من شخص لآخر فإذا زادت الضغوطات التي يتعرض لها الشخص بدأت التوترات والمنبهات وتبرز لديه بعض المشاكل الفيزيولوجية ، النفسية التي تصحبها حالة من القلق والتعب .

\* **القلق:** يعرفه " حامد عبد السلام زهران " (1998) انه: " عبارة عن اضطرابات وظيفي في الشخصية يجعل حياة الشخص اقل سعادة "والقلق يعتبر نذير بالخطر الذي يهدد امن الفرد وسلامته النفسية وتقديره لذاته النفسية للاجهاد النفسي ( عبد الستار إبراهيم 1994 ، ص 24).

\* **التعب:** ويعرفه " كريبلين KRIBLINE " بأنه " حالة من حالات التغير النفسي والجسمي والتي تحدث للكائن كله . والتعب مظاهر هي :

-مظاهر وجدانية : مشاعر الحزن والضيق .

-مظاهر جسمية : زيادة سرعة نبضات القلب وزيادة سرعة التنفس كما يحدث تغيير في ضغط الدم وفي عدد كريات الدم البيضاء .

-نقص الأداء : بالتعب الموضوعي واثار التعب على الأداء في العمل (محمود السيد أبو النيل 1995، ص 39) .

**4.7. النتائج السلوكية :** تعد أكثر وضوحا و بروز من النتائج الفيزيولوجية والنفسية كما يمثل شكلا آخر من الاستجابات التي يلجا إليها الفرد الذي يعاني من ضغط الإجهاد المهني وتتجلى في الإفراط في الطعام أو فقدان الشهية الأرق أو الإفراط في النوم - الإفراط في التدخين وتناول العقاقير المهدئة والمخدرات وارتكاب الحوادث ، الغياب عن العمل ، ترك



العمل . شرود الذهن . اضطرابات الكلام . الاعتداء على الأشخاص والانتحار في أقصى حالات الإجهاد النفسي .

-اضطرابات الأكل : بيتين أن الإجهاد بصفة عامة: الإجهاد المهني يترك أثاره على الفرد من حيث رغبته في الأكل سواء كان ذلك فقدان الشهية أو زيادتها ، ومن شأنه أن يزيد من هذه الضغوط أو من خلال أسهم في خلق حالة من التعب . ( ناصر محمد العبيدي، 1995 ص 256)

-اضطرابات النوم : تتجلى أبرزها في المظاهر التالية ، الأرق ، انقطاع النوم، التقلب الزائد أثناء النوم ، مراودة الكوابيس و صعوبة الدخول في النوم .  
وتتمثل الآثار السلوكية للإجهاد النفسي في اضطرابات النوم لعدم القدرة على النوم بشكل منتظم و لا شك أن اضطرابات النوم لما لها تأثير على المزاج والأداء في العمل .

-التدخين وتعاطي المخدرات : تعتبر من المؤشرات السلوكية الجلية التي تدل في الغالبية على وقوع الفرد في شيكه الضغوطات العائلية والمهنية فحسب تقارير وزارة الصحة والإسكان التي يعاني منها الشاب الجزائري تتمثل في التدخين وتعاطي المخدرات والكحول وكذا الهروب المدرسي . ( ناصر محمد العبيدي، 1995، ص 256).

**8. أساليب قياس الإجهاد :** من بين أساليب وتقنيات التي وجدت لقياس الإجهاد نذكر:

### 1.8. التحقيق التشخيصي للإجهاد :

تم اكتشافه من طرف كل من " ما تيسون وايفانسفيتش " Matesson et Ivancevich في جامعة هيوستن الأمريكية (Houston) عن طريق استعمال استمارة تضم(60) بنداً وتقيس إدراكات عمال المؤسسة للإجهاد وقاما بربط هذه الإدراكات بالوقت وحمل العمل وغموض الدور ونظام المكافأة والعقاب، وتؤكد هذه الاستمارة على أن مصادر الضغط لها علاقة بالتنظيم في مستواه العام الجزئي وتأخذ بعين الاعتبار من حيث الجانب العام للمؤسسة: ( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص 42).

-السياسة العامة وتأثيرها على أخذ القرارات.

-تطور الموارد البشرية والإجهاد الناتج عن غياب التدريب وعن عوامل أخرى .

وبفضل هذه الوسيلة يمكن تحديد المصالح التي ترتفع فيها مستوى الإجهاد من المؤسسة لكنها لا تعين على معرفة الإجهاد العام .

### 2.8. التحقق من الإجهاد :

هذه الوسيلة عبارة عن استمارة أعدت من طرف مؤسسة خاصة في بوسطن (Boston) ويغرض تفسير وتوضيح ثلاثة أشكال من الإجهاد هي : الأوضاع والأغراض والجر وحية وتتكون هذه الاستمارة من 238 بنداً تمثل 14 سلماً لكن هناك سلماً، لكن هناك سلماً واحد من بينها فقط يصف المصادر المرتبط بالعمل مباشرة.

### 3.8. تقييم آدم للإجهاد:

هو استبيان قامت به مجموعة من الباحثين في جامعة سان ديغو ( San Diego) بتطويره بهدف التمييز بين الإجهاد القوى والإجهاد الثانوي وبين الإجهاد المرتبط بالعمل وغير المرتبط به .

وهناك اختبارات صممت لتشخيص حالات الإجهاد أولتقدير مقاومته من بينها: اختبار "ستروب" Stroop أو اختبار الإجهاد لجانسن ورومر Rommer , Jensen الذي يقدر مقاومة الفرد أثناء المشكلات أو في مواقف الصراع .

### 4.8. مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي:

الذي تم وضعه من قبل " ماسلاش وجاكسون Jackson –Maslach لاستخدامه في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية ويقاس ثلاثة أبعاد رئيسية للاحتراق النفسي هي :

### -الإجهاد الانفعالي Emotion Exhaustion

-تبلد المشاعر Depersonalisation (لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص 43).

### -نقص الشعور بالانجاز Reducing Feeling of Personal Accomplishment

ويضم هذا المقياس 22 فقرة متعلقة بشعور الفرد نحو مهمته ، تتطلب كل فقرة استجابتين من المفحوص ، الأولى تكرار الشعور وهي مدرجة من الصفر ، (عندما لا يمارس الفرد الخبرة الشعورية) إلى 64 (عندما يمارس الفرد الخبرة الشعورية يوميا) أما الاستجابة الثانية فتخص شدة الشعور وقد درجت من صفر ( عندما يخلو الشعور من الشدة) إلى 6 عندنا تكون شدة الشعور قوية جدا ) وعلى أساس الدرجات التي يحصل عليها المفحوص على كل من يعد الإجهاد الانفعالي وبعد تبدل المشاعر وبعد نقص الشعور بالانجاز تصنف درجة الاحتراق النفسي عنده ما بين عالية او معتدلة او منخفضة .

**5.8. نظام تحليل الإجهاد ( SAS ) : Système d Analyse du stress** : مقياس يحتوي على 114 فقرة وذكر كامل محمد عويضة أن من بين الأساليب التي تم إعدادها لقياس الإجهاد: مقياس إعادة التوقف الاجتماعي الذي قام بإعداده هولمز و راهي 1967 والذي يشمل 43 وحدة تمثل مواقف عائلية وشخصية ومهنية لها أبعاد اقتصادية واجتماعية تضطر الأفراد إلى التكيف مع المتغيرات (سارة كانت أم غير سارة )

وقد أثبتت الدراسات انه كلما زادت درجة الفرد على هذا المقياس كلما زاد احتمال تعرضه للمرض فقد ربط " راهي " عام 1970 زيادة الدرجة على هذا المقياس بارتفاع الحساسية النوبات القلبية وبعض الأمراض الأخرى كما واضح " تولفن " أن هناك ارتباط بين زيادة الدرجة على هذا المقياس واحتمال التعرض للكسور، ونشير هنا إلى ضرورة الاهتمام بالعوامل الأخرى التي تجعل هذا التغيرات أكثر أو اقل قدرة على تحفيز ظهور الإجهاد وما يرتبط به من أعراض أو أمراض ومن هذه العوامل : خصائص الحالة المجهدة ( مدتها ، حدتها ، أبعادها... ) .( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، 2006، ص 43).

وصفات الفرد النفسية والبيولوجية ومميزات الأنظمة الاجتماعية التي تلعب دور الحاجز الواقى بالنسبة للفرد كالأسرة والزملاء .

لقد أشار "جان بنجمان ستورا B.stora" إذ هناك علاقة ما بين مصادر الإجهاد و تطور المجتمع، ولذلك فان الاستخدام الحالي " مشبك الإجهاد " المنهج الأكثر ملائمة لأنه يأخذ بعين الاعتبار مسائل متعددة الإبعاد ويقدم مقياسا مطردا لمصادر جديدة لاجتهاد ممكن ومن بين المقاييس التي تحدد مصادر الاجهاد وشدته مقياس الاجتهاد لدى موظفي المؤسسات والتنظيمات ومديرها الذي يشمل 16 عبارة تمثل المصادر، توافق كل مصدر 6 درجات ( 0-5) تمثل حدة الإجهاد وعلى المفحوص اختبارات العوامل ( العبارات ) التي تشكل بالنسبة له إجهادا ويحدد درجة اجتهادية هذا العامل باختبارات درجة من الست درجات .

ويري "وليام بلوكر W-Blocker" أو هناك طرقا كثيرا لقياس الإجهاد نذكر منها:

-قوائم التحكم المتعدد.

-اختبارات اسقاطية تعتمد على بقع الحبر.

-سلم هاميلتون لتقدير القلق .

بالإضافة إلى مختلف القياسات الموضوعية للاجتهاد التي تجري في المخابر وتشمل هذه الأخيرة : قياس النشاط الكهربائي للمخ عن طريق مخطط عمل الدماغ ( EEG ) وسرعة خفقان القلب بواسطة مخطط القلب الكهربائي Electro Cardiogramme (ECG) والطاقة العضلية بواسطة مخطط الطاقة العضلية Electro Myogramme (EMG) واستجابة الجلد للكهرباء الناتجة عن التفاعل الكيميائي وقياس ضغط الدم والهرمونات الأدرينالية والوظائف المعديّة والمعنوية (لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص ص 45-46).

## 9. طرق مواجهة الاجهاد المهني:

طور الأطباء ومنهم النفسانيون منذ الثلاثينيات وحتى يومنا هذا أساليب عديدة لمكافحة الإجهاد وأهداف هذه الأساليب جميعا على تنوعها هو العمل على تخفيف تدريجي للضغوط النفسية والعضلية وتطفيف التهيجات الحسية مع تحقيق نتائج هامة تؤثر في استرخاء الوظائف الحيوية. والنتيجة المتوقعة عموما هي السيطرة على الإجهاد ، فمن الممكن إن يتخلص الإنسان من اثر صدمة عميقة كحد أدنى على قريب ، هنا يركز انتباهه على عمله أو يلجا إلى نشاطات أخرى.. ولقد انتشرت معتقدات جديدة في نهاية القرن العشرين حيث أصبح الإنسان أنسانا أليا قادر على التحكم بجميع وظائفه ، كما يستند إلى أولوية اقتصادية دقيقة في الحياة النفسية وهي قدرتنا على إعادة طاقتنا النفسية الموظفة سابقا في علاقة بين الذات والموضوع إحالة فقدان شخص غريب ، إن الحداد من الممكن أن يثير مشاكل قديمة ، وليس الناس سواء أمام هذه الصدمات لان سير عملهم العقلي والنفسي وتاريخهم الشخصي ومحيطهم العائلي والمهني الاجتماعي يحد من طاقتهم في السيطرة على أنفسهم . انطلاقا من هذا الواقع لا يمكننا أن ننكر أن لبعض الطرق عملا استراتيجيا يعطي نتائج متفاوت مدتها تبعا للأشخاص وهي :

**1.9. النشاط البدني:** تشمل مجموعة من التمرينات الاسترخائية مثل الإيروبيك حيث تقلل من مخاطر ارتفاع ضغط الدم والتشنج العضلي ، كما تلتطف بعض الألام العضلات والظهر وتخفف حدة القلق والاكتئاب وسواء كانت هذه التمرينات على هيئة مشي بطيء أو سريع أو على هيئة رقص ، فإنها تستمر حوالي نصف ساعة يتم خلالها جعل القلب ينبض بشكل معتدل وينشط التنفس واسعة ( لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة ، 2006، ص 74)

**2.9. طرق الاسترخاء الذهني:** بالتأمل الذي يبعد كل تهيج حسي وبصحة تنفس بطيء موقع يسهم في إزالة الكثير من الأعراض فالهروب الوهمي أو التصور الذهني هو تقنية

تشبيهه بتلك التي يلجا إليها المصارعون العظام لمضاعفة انتصاراتهم وقوامها إن يتصور الإنسان نفسه في أماكن أخرى أو في أوضاع ممتعة تنشط بواسطتها تداعي الأفكار كل هذه التصورات من شأنها تخفيف التوتر .

### 3.9. الاسترخاء في الماء : يمارس في صندوق ماء خاص معزول تماما يعطي نتائج

مذهلة لكن الخطورة في ذلك أن العزلة المادية تسبب الكآبة

4.9. المراقبة الذاتية : هي تقنية تستخدم أجهزة لقياس الوظائف مثل حرارة الجسم وتوتر العضلات ، يستطيع المتدربون أن يتعلموا مراقبتها بملاحظتها على شاشة مصورة غير أن الباحثين لا يدركون العلاقة المتبادلة بين الإنسان والآلة إي لها تأثيراتها على نبضات القلب والحياة .

وهناك طرق أخرى للتخفيف من الإجهاد نذكر منها :

- أخذ قسط الكافي من الراحة يوميا ، لكن المشحون نفسيا قد لا يستطيع النوم ، بينما نجد البعض في النوم مهربا من المشاكل .

- ممارسة الهويات التي تتخلى عنها بحجة عدم وجود الوقت لها فممارسة الهويات المحببة للنفس تريح الأعصاب والتفكير كما لا يجب أن تدع الشعور بالذنب بتسلل لأنفسنا

-الابتعاد عن القهوة والشاي والتدخين قدر المستطاع لان البعض يدخن قصد التخفيف من الإجهاد إلا انه قد يكون في التدخين شيء من ذلك للحظات لكن لابد أن نتعامل مع الإجهاد معاملة صحية

-إتباع نظام غذائي يحتوي على قدر متوازي من النشويات والدهنيات والبروتينات والأملاح مع هذا نحذر من الوجبات السريعة المليئة بالدهون والمشروبات الغازية

-التنفس العميق والهادئ له أيضا فعاليته في الاسترخاء .

-عدم اخذ الحياة بجدية صارمة بل يجب محاولة الضحك ، فمن لم يأخذ الحياة ببساطة فلا يد من مراجعة العيادة النفسية .

**5.9. طرق العلاج النفسي :** في حالة وصول الفرد المجهد إلى فقدان القدرة على المقاومة والسيطرة على الذات وتصير المقاومات النفسية عاجزة عن مواجهة الصعوبات اليومية وعندما يهيمن القلق والانهيار وتظهر بعض الاضطرابات الجسدية من الضروري اللجوء إلى العلاج النفسي ( لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة ، 2006، ص 101 )

**6.9. استعمال الأدوية المضادة للإجهاد :** بحيث يستعمل المهدئات للتخفيف من حدة الإجهاد وتصنف قائم الأدوية النفسية المهدئ مثل:

- Les bengodiazepine تضم عائلته عدد كبير من الأدوية من فصيلة المهدئات البسيطة المضادة للقلق والتي تستعمل للأرق الناتج عن الانهيار المرضي تشمل Chlozpat ويسوق باسم TRANXEN وهو ناتج في العلاجات اضطرابات النوم الناجم عن القلق والإرهاق النفسي

-NADAZAPAN يسوق باسم magdon pade –dorm enoction فعال في علاج الأرق حيث يؤدي إلى إحداث نوم طبيعي ويستيقظ متعاطيه بكل سهولة دون إحساس يتعب .  
Betat bloquant يستعمل ولمدة طويلة في علاج الامراض القلبية والشريانية ثم أصبح بين الأدوية المندرجة تحت اسم هذه العائلة هي atenolol يعطل وظيفي الأدرينالين والنور ادرينالين على مستوى العقل و الشرائيين .

Meproamat ويسوق باسم andaxine .part . raniquie يخفض الضغط في حالات التقلص العضلي .

Plocllorperzine ويسوق باسم stemetile nipodale nowtesole وهو مهدي ومثبط يستعمل في الحالات الذهانية لتهديدة القلق والضغط النفسي والهبجان .(t=63214)

(http : hewar.khama .com/ showthread .php? (17:30)2012/4/23

## خلاصة الفصل

يعتبر الإجهاد عنصر مهدد لحياة الفرد النفسية وكذا الجسدية إذ له آثار جانبية سلبية على مسار حياته اليومية ، وهذا ما حاولنا توضيحه من خلال تعريف الإجهاد، مكوناته أنواعه، مصادره، نماذجه، النظريات المفسرة له، آثاره ونتائجه، أساليب قياسه، بالإضافة الى طرق مواجهته لتفادي الوقوع في مخاطره الناجمة عنه. إذ حاولنا في هذا الفصل جمع اكبر قدر من المعلومات حول هذا الموضوع قصد إبراز معناه وخطورته.



# الفصل الثالث : حوادث العمل

تمهيد

1. تعريف حوادث العمل

2. أسباب حوادث العمل

3. تصنيف حوادث العمل

4. النظريات المفسرة لحوادث العمل

5. قياس حوادث العمل

6. الآثار المترتبة على حوادث العمل

7. التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لحوادث واصابات العمل

8. تكاليف الوقاية من حوادث العمل

9. استراتيجية الوقاية من حوادث العمل

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تعد ظاهرة حوادث العمل من أخطر الظواهر التي تواجه الفرد في شتى مجالات الحياة بصفة عامة، وفي مجال الصناعة بصفة خاصة، وتزداد خطورة كلما تعقدت ظروف المجتمع الصناعي، وهذا راجع للتطور الملحوظ الذي شهده العالم في هذا المجال مؤدية الى وقوع أضرار مادية و بشرية متفاوتة الخطورة، إضافة إلى العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس سلبا على المجتمع بأسره.

## 1. تعريف حوادث العمل:

الحوادث لها تعريف متعددة، نذكر منها ما يلي:

- يعرف الحادث بأنه: حدث مفاجئ يؤدي الى اصابة شخص أو مجموعة من العاملين فقط، وقد يؤدي الى حدوث أضرار أو تلفيات بالمنشأة أو وسائل الانتاج دون اصابة أحد من العاملين، وقد يؤدي الى اصابة عامل أو أكثر بالاضافة الى تلفيات بالمنشأة ووسائل الانتاج. (معن يحي الحمداني، 2009، ص 26)

- ويعرف "جيزللي وبراون" الحادثة بأنها: "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه ضرر للناس أو الأشياء."

- كما يعرف رسل "Russe" الحادثة بأنها: "ال فشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان اثناء العمل" (عباس محمود عوض، ص 27).

- فحادث العمل يعد كذلك عندما يحصل في مكان العمل أو خلال أداء مهمة لها علاقة بالشغل، مثال ذلك التنقل والسفر في مهنة العمل، وتبعاً لذلك يعتبر حادث عمل ذلك الحادث الذي يتعرض له العامل أثناء أداء مهمة أو عند الذهاب والعودة منها.

- أما "مؤيد سعيد سالم" فقد ركز في تعريفه لحادث العمل على الأسباب التي تقف وراء حصوله، حيث ذهب الى أن "حادث العمل ينشأ مباشرة في موقع العمل اما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب العامل نفسه لسوء أدائه أو استعداده" (العقبي الأزهر، 2010، ص 242).

## 2. أسباب حوادث العمل:

### 1.2. الأسباب الشخصية :

#### 1. الذكاء :

يميل التفكير الشائع أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي، و لكن الدراسات العلمية لا تجد من النتائج ما يبرر هذا التعميم.

و لقد قام ( فارمر و شامبرز ) Farmer and chambers

بدراسة هذه المشكلة و لم يجد أي ارتباط بين تقديرات الذكاء و بين تعدد

الحوادث بين العمال , و لقد اقترح أن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في

الحكم و لا يرتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية , و يفسر هذا الاقتراح عدم وجود ارتباط في دراسة فرامرز و شامبرز.

#### 2. حدة البصر:

ان مدى مدة البصر و سلامته عامل يسهم في التعرض للحوادث و هناك من الشواهد ما يدل على هذا , و قد قام (تيفين ) و زميل له بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية و ذلك بالنسبة لأثنى عشر مجموعة من العاملين ثم فحصوا لتبين ما إذا كانت الخواص البصرية اللازمة متوافرة لدى كل فرد في هذه المجموعات أم لا . و لقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرضوا للحوادث كانت أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار أو الفحص عن أولئك الذين رسبوا و ذلك في إحدى عشر مجموعة ولم توجد فروق في مجموعة واحدة , و قد تكونت كلية من عمال غير مهرة. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2004م، ص254).

### 3. التوافق أو التآزر الحركي:

لقد عزل بعض الباحثين التوافق العضلي كعامل له تأثير على الاستهداف للحوادث و يبدو من المعقول أن نفترض أن البطء في الاستجابة تؤثر في تكرار الحوادث , و مع هذا فقد ظهر أن السرعة في الاستجابة في حد ذاتها ليس لها علاقة ذات دلالة بتكرار الحوادث في الصناعة . و لكن يبدو أن الاستجابات الأكثر تعقيدا هامة. و قد استخدم فارمر و شامبرز بطارية من الاختبارات تتكون من اختبار تنقيط , و أداة لقياس سرعة الاستجابة للإشارة . و اختبارة آخر يتطلب أن يغير المفحوص أداءه العضلي بما يتفق مع الإرشادات المتغيرة . و حين قسم 500 من العاملين إلى مجموعتين على أساس تقديراتهم إلى مجموعة متفوقة في الأداء و مجموعة اقل نفوقا , وجد أن المجموعة الأخيرة تعرضت إلى 48 % من الحوادث أكثر من المجموعة المتفوقة .

و معنى هذا أن الارتباك و نقص المهارة و بطئ الاستجابة و ما تتعرض له أعضاء الحس من عيوب يسهم في وقوع الحوادث , و بناء على ذلك يصعب على الأشخاص الضعاف في هذه النواحي الحسية الحركية تجنب المواقف التي تعرضهم للإصابة بالحوادث , و قد لا يكون هؤلاء الأشخاص مهملين أو مندفعين , و مع ذلك يتعرضون للحوادث .

### 4. السن و الخبرة :

في دراسة عن العلاقة بين الخبرة و الحوادث فوجد أن 50% من الأفراد قد أصيبوا بحوادث في الستة اشهر الأولى من عملهم و كانت النسبة 33 % في الشهور الستة التالية و كانت نسبة من أصيبوا في حوادث بعد أن قضوا عامين ونصف في عملهم هي 3% .

و نسبة الإصابة بين الموظفين الجدد عالية إلى حد ملحوظ في الشهور القليلة الاولى من عملهم عنها في الشهور أو السنوات التالية .

### 5. العوامل الانفعالية:

أما فيما يتعلق بجانب السمات الانفعالية فاننا نستطيع أن نميز فيها جانبين ساسيين هما:  
الاتزان الانفعالي و الحالة الانفعالية وقت أداء العمل (عبد الفتاح محمد دويدار، 2004م، ص  
ص 255-256)

فقد وجد هيرسي في دراسة العوامل الانفعالية في الاصابات أن الاصابات تكثر لدى الأفراد في حالاتهم الانفعالية الهابطة والتي تتصف بالحزن والخوف والتشكك والغضب. ويفسر هيرسي هذه العلاقة بأن مثل هذه الحالة الانفعالية من شأنها تعطيل استخدام ذكاء الفرد وامكانياته الخاصة في معالجة المواقف التي يتعرض لها بكفاءة مناسبة، فالحالة الانفعالية غير العادية تعطل الحكم على الأمور والقدرة على التمييز والمقارنة، بل وقد تسبب نسيان التعليمات وعدم التركيز في العمل الذي يقوم العامل بأداءه، ومن ثمة يزداد تعرض مثل هذا العامل للاصابات والوقوع في الحوادث.

### 6. السرعة الحركية الادراكية:

هناك ما يدل على أن النسبة بين سرعة استجابة الفرد وسرعته الادراكية لها علاقة بالسلوك الذي يستهدف الحوادث. فلقد قام " دراك G.A.Drake " بدراسة انتضح له منها أن الأفراد الذين سرعة استجاباتهم الحركية على سرعة ادراكهم، يستهدفون للحوادث أكثر من أولئك الذين تزيد سرعة ادراكهم على سرعة استجابتهم الحركية. فالأفراد الذين كانوا أسرع نسبيا في ادراك الفروق بين الأشكال البصرية كانوا في آدائهم الحركي البحث أكثر أمانا من حيث التعرض للحوادث. أما الأفراد الأبطأ في ادراك هذه الفروق عن استجابتهم الحركية فكانوا أكثر تعرض للحوادث. ويمكن التعبير عن العلاقة بين الادراك الحسي والسرعة الحركية . بطرح درجة الفرد في الاختبار الحركي من درجته في الاختبار الادراكي الحسي وقد تبين أن 15 % من العمال الذين سجلوا أكبر عدد من الحوادث حصلوا جميعا على

درجات سلبية. ولو أخذنا طرفي التوزيع فاننا نجد هذه العلاقة أكثر وضوحا. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2004م، ص 256).

فقد حصل 7% من العمال في الطرف الآخر + 25 ، وتعرضت المجموعة الأولى كلها للحوادث ولم تقع أي حادثة لأفراد المجموعة الثانية. وعندما استخدم هذان الاختباران لاختبار ثمانية عشر عاملا جديدا انخفض معدل الحوادث الى دون المتوسط بمقدار 7%

#### 7. التعب:

درس فيرنون Vernon في بحث نشر 1940 تأثير عامل التعب على الحوادث. فتبين له أن للتعب تأثيرا كبيرا على معدل الحوادث، وكان وكان هذا الاتجاه من الوضوح بحيث أنه خلال يوم العمل البالغ 12 ساعة حدث لهن خلاله بعد أن خفض من 12 ساعة. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2004م، ص 257).

#### 8. الحالة المزاجية:

هناك صلة أكيدة بين الحالة المزاجية، وبين وقوع الحادث. وقد تبين أن عددا كبيرا من الحوادث (33%) سببه الأساسي هو سبب نفسي وبالذات الاكتئاب. ومن المعروف أن بعض الأفراد تكون الحالة المزاجية عندهم متفائلة، لذلك فهي تتراوح بين الصعود والهبوط، وقد أثبتت بعض الدراسات أنه كلما كانت الحالة المزاجية عالية كلما قل وقوع الحوادث، وكلما كانت الحالة المزاجية منخفضة كلما زاد معدل وقوع الحوادث.

#### 9. الخمر والمخدرات:

كل الناس تعرف العلاقة بين الخمر ووقوع الحوادث وذلك لأن الخمر تقلل من تركيز الفرد وتعطيه احساسا خادعا بالثقة بالنفي، مما يقلل من حذره، كمت أن الخمر في بعض

الأحيان تغرق الشخص في أحلام اليقظة مما يجعله أقل انتباها لما يحدث له. (طارق كمال، 2007، ص ص 156-157).

## 2.2. الأسباب الميكانيكية:

هي الأسباب المتعلقة بوسائل الانتاج ومعدات العمل من آلات وماكينات و أجهزة وما يمكن أن ينتج عنها من أضرار لعدم صلاحيتها الشغل أو قلة الصيانة والمتابعة أو عدم احتوائها على الاحتياطات الوقائية الضرورية.

وتعتبر الأجهزة المتحركة من الآلات المصدر الأكثر خطورة للعاملين حيث تكمن الخطورة في ملامسة أطراف العامل لها أو جرها للعامل من ملابسه وغيرها من امكانية التلامس والمواجهة، ومن هذه الأسباب ما يلي:

- 1- التشغيل الخاطئ للآلة.
- 2- عدم اجراء الصيانة الدورية.
- 3- عدم وجود أنظمة حماية مثل الحواجز الوقائية الثابتة والمتحركة وغيرها.
- 4- وضع الآلة بصورة غير مناسب أو أرضية غير ملائمة.
- 5- عدم عزل الآلة الخطرة عن غيرها.
- 6- الأسلوب اليدوي في التعامل مع الآلة.
- 7- الجهل بالمخاطر التي تنجم عن الآلة (مفتاح عبد السلام الشويهي، 2008، ص ص 110-111).



### 3.2. الظروف الفيزيائية لبيئة العمل:

تعتبر الظروف الفيزيائية لبيئة العمل أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر في سلوك العاملين. وتشتمل هذه الظروف على مستويات الاضاءة، الحرارة، الرطوبة، والضجيج وكمية المواد الكيميائية ونوعها، ومواد التلويث الأخرى التي يحملها الهواء....الخ.  
(رونالد.ي.ريجيوت.فارس حلمي، 1999، ص 578).

**1-الرطوبة:** لاتخلو اي بيئة عمل من وجود الرطوبة النسبية، خاصة في اماكن العامل الخاصة بصناعة المتلجات والمرطبات،واعمال التبريد وكذلك الصناعات التي تحتوي على مصادر الحرارة والتسخين،والتي تؤدي الى ارتفاع نسبة الرطوبة في بيئة العمل،وخاصة عند ثبوت درجات الحرارة في درجة مرتفعة تؤدي الى اعاقه العامل عن القيام بعمله وشعوره بالتعب والارهاق السريع وهذا توافقا مع درجة حرارة الجسم وعدم تبخر العرق عن سطح الجلد وهذا يسمى بالصدمة الحرارية. (أمل البكري وآخرون، 2002، ص 104).

**2-الحرارة :** يتعرض العمال في بعض الصناعات الى حرارة تزيد عن المعدل الطبيعي للطقس المحلي بسبب الحرارة الزائدة التي تنتشر في بيئة العمل نتيجة العمليات التكنولوجية التي تعمل على تسخين الجو.

ان تأثير الحرارة على الأفراد تتراوح بين درجة الحرارة الملائمة وعدم التأثر وصولا الى حالة الانهيار أو حصول ارتباك فيزيولوجي (انهيار حراري) حيث يلاحظ خطر ازدياد الاضطرابات الفيزيولوجية عند مستوى الجرعات الحرارية المرتفعة، كما أن الزيادة في التحميل الحار يتسبب في اضطرابات نفسية فسيولوجية مع ازدياد معدلات الأخطار ووقوع الكثير من الحوادث وتقل القدرة على أداء العمليات التي تتطلب مهارة، فعند المعدل الثابت الارتفاع في درجة الحرارة يلاحظ فقدان ملحوظ على القدرة في العمل مع اضطرابات فسيولوجية واجهاد القلب واجهاد الدورة الدموية وتنتهي هذه الاضطرابات بالاصابة الى بانهاك حراري شديد أو صعقة حرارية وربما تنتهي بالوفاة (عامر أحمد غازي، 2010، ص 274).

**3-الاضاءة :** ان الاضاءة الموزعة توزيعا منتظما شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسمية وقد ثبت في العديد من الدراسات التي أجريت أن الانتاج ممكن أن يزداد كما يقل التعب اذا ما زود المصنع باضاءة طبيعية وأن شدة الاضاءة عديمة الأهمية نسبيا لأن للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة، والاضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى انتاجه بمجهود أقل. فكثيرا ما يحتاج العامل الى سرعة الادراك البصري والدقة في التمييز بينالأشياء. والاضاءة قد تختلف تبعا لنوع العمل والعامل فكلما كان العمل دقيقا احتاج الى كمية أكبر من الضوء، وكلما زاد سن العامل احتاج لاضاءة أشد لتحسين انتاجه. والوهج يشنت الانتباه ويسبب الصداع والضوء الغير المباشر والموزع توزيعا جيدا يزيل الظلال هو الضوء المناسب لعملية الانتاج، وان ضوء النهار المكتمل من أفضل أنواع الاضاءة ويمكن استخدام الاضاءة الصناعية مع ضوء النهار اذا كان مكان العمل يحتاج الى ذلك، فذلك أفضل وأكثر راحة للبصر. ( كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص ص 144-145).

فمستوى الاضاءة كان واحدا من المتغيرات التي درسها التون مايو ورفاقه أثناء اجراء دراساتهم الكلاسيكية في مصنه هاوثورن، فقد حاول في دراساته أن يحدد مستوى الاضاءة الأمثل للانتاجية العالية. يمكن لمستوى الاضاءة أن يساعد أو يعطل الى حد كبير، القيام بمعظم الواجبات، والجدول التالي مستويات الاضاءة لبعض الواجبات.

## جدول رقم (04) يوضح مستويات الاضاءة المناسبة لأداء بعض الواجبات.

مستوى الاضاءة Lux	الواجب
50	غرفة الجلوس (الاضاءة عامة)
150	غرفة الفرن في مصنع الزجاج
500	واجبات مكتبية عامة، وبصفة عامة أعمال مكتبية وطباعة
500	خط تجميع السيارات
750	مراجعة وتدقيق في مطبعة
1000	ملائمة الألوان في مصنع دهانات
1000	خط تجميع لأوات دقيقة، مثل خط تجميعالالكترونيات
1500	تفتيش وتدقيق على منتجات الجوارب والغزل
2000	أعمال الصاغة والساعات
50000-10000	غرفة العمليات في المستشفيات

المصدر: (رونالد.ي.ريجيوت.فارس حلمي، 1999، ص 579).

**4-الضوضاء :** ان الضوضاء او الضجيج هو تلك الأصوات الغير المرغوب فيها والتي تؤدي الى تشتت الانتباه، وقد تحول دون قيام المرء بواجباته بكفاءة، وعلى الرغم من أننا غالبا ما نربط الضوضاء في بيئة العمل بالمصايح الكبيرة وورصات الانشاءات الضخمة، الا أن أي صوت أن يكون مشتتا، وتعتمد هذه المسألة على الأفراد أنفسهم، ونوع الواجبات التي يؤديونها. فنتائج الأبحاث تشير الى أن المستويات المنخفضة من الضوضاء قد تعوق الأداء في مجال الواجبات العقلية (المعرفية)، وأن هناك فروقا فردية كبيرة بشأن تشتت الانتباه،

ومن ناحية أخرى نجد أن الضوضاء لا تؤدي بالضرورة الى تشتت الانتباه أثناء القيام بالواجبات الدقيقة، بل على العكس من ذلك، نجد في بعض الحالات أن الضوضاء ترتبط بتحسين الأداء، وبخاصة عندما يقوم الفرد بأداء واجب بسيط وممل. فالضوضاء في مثل هذه الحالة، تصبح مثيرا يجعل الفرد منتبها ومتيقظا دائما(رونالد.ي.ريجيوت.فارس حلمي، 1999، ص ص582-583).

### 5. التهوية:

تتحكم في التهوية ثلاث عوامل هي ( درجة الحرارة-الرطوبة وسرعة الهواء في الجو) حيث تكون هذه العوامل الثلاثة ما يسمى درجة الحرارة المؤثرة والفعالة، ويمكن تحسين التهوية والتحكم فيها باستخدام أجهزة التكييف والتي تستعمل في المباني عن طريق تغيير سرعة الهواء وتجديده، باستخدام المراوح والتي تعمل على تحريك الهواء وبالتالي تلطيف درجة حرارة الجو.

وسوء التهوية في مكان العمل مثل الأماكن الكبيرة (الصالات) والورش وما شابه يؤدي الى:

1-الشعور بالتعب والإرهاق.

2-نقص الكفاءة الإنتاجية.

3-الخمول الذي يؤدي إلى الشعور بالدوخة والإغماء (معن يحي الحمداي، 2009، ص31).

### 3.تصنيف الحوادث:

ان تصنيف الظاهرة أيا كان نوعها، يكون عادة بغرض المقارنة واجراء البحوث وسهولة التعامل معها، فلا يمكن مثلا المقارنة بين حوادث المرور وحوادث مكاتب الموظفين، وعلى أي حال فان تصنيف الحوادث يمكن إخضاعه لعدة طرق:

1.3.تقسم الحوادث من حيث النوع الى: حوادث مرورية، طائرات، بحرية، وقد تصنف الى

حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

**2.3. من حيث النتائج:** فيمكن أن تقسم الى حوادث تتلف الالات، وأخرى تصيب المنتجات، وثالثة تصيب الأشخاص.

**3.3. من حيث الخطورة:** فثمة حوادث تؤدي الى الموت وأخرى تؤدي الى العجز الدائم كفقْد العينين واليدين، وثمة حوادث تؤدي الى العجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة، وحوادث تؤدي الى عجز كلي مؤقت كاصابة عين أو يد، ثم شفاء هذا العضو بعد فترة العلاج.

**4.3. من حيث الأسباب:** فثمة حوادث تكون بسبب عوامل بشرية كضعف ذكاء العامل واهملاه، قلة الخبرة، شرود الذهن، وحوادث أخرى ترجع لعوامل مادية كحوادث انفجار وسقوط الالة.

**5.3. من حيث تجنبها:** فثمة حوادث من المتعذر تجنبها وذلك كعطل مفاجئ في الة حديثة ثم اختيار صلاحيتها وحوادث أخرى يمكن تجنبها.(حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسى، 1999، ص196).

#### 4. النظريات المفسرة للحوادث:

##### 1.4. النظرية القدرية:

أصحاب هذه النظرية يرون ان الناس صنفان، احدهما سعيد الحظ ، و الآخر تعس الحظ، فمنهم من لديه حصانه ضد الحوادث ومنهم من يفقد هذه الحصانة ويكون أكثر قابلية للحوادث بل وهناك من يصاب بها بصفة مستمرة. ويفسرون استمرار هذا الشخص أو ذلك في وقوعه المستمر في الحوادث الى القدر وسوء الحظ. وينسى هؤلاء أثر الانسان نفسه في وقوع الحادثة و يفسرون ذلك و يرجعونه إلى القدر و لكننا نرفض هذه النظرية لأنها تقوم على وجهة نظر ينقصها المنطق العلمي. (عباس محمود عوض، ص 29)

#### 2.4. النظرية الطبية:

و تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا و ان هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن لا ننكر هذا ولكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي و الفعال في هذه الحوادث المتكررة. فقد وجد "Graf" في بحث أجراه على 708 من العمال ان حوادث العمل في 75.9 % من الحالات ليس لها أي أسباب طبية وتدخل في هذه النسبة الضئيلة الخلل السمعي والبصري. وفي دراسة قام بها "Slocombe et Bingham" وجد ان السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع تبلغ حوادثهم ضعف حوادث الذين لا يعانون من ضغط الدم. وفي دراسة لحوالي 15 ألف حرفي وتلاميذ الترسانة البحرية وجد كل من فارمر وتشامبر "Framer and Chamber" أن هناك ارتباطا يبلغ حوالي 30% بين الحوادث والأمراض وتقول الدكتورة فلاندر دنبار ان المستهدفين للحوادث عادة ما يكون لهم سجلات طبية طبية ، ولا يعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم. (عباس محمود عوض، ص 30)

#### 3.4.. نظرية التحليل النفسي:

و تعتبر هذه النظرية الحوادث إنما هي أفعال مقصودة لا شعوريا، و يعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية. أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات و يعتبر فرويد Freud معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصابية وأن عقاب الذات هو احدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث وترى مدرسة التحليل النفسي أن سبب معظم الحوادث انما ( الدافعية اللاشعورية) (عباس محمود عوض، ص 31).

#### 4.4. نظرية علم النفس التجريبي:

هذه النظرية تقول أن للحوادث أسبابا كثيرة و متعددة و العامل يقع تحت تأثيرات كثيرة و متغيرة و إذا كان هناك أسباب متعددة للحوادث فان لها أيضا أهداف متعددة فقد يكون الدافع

لها الرغبة في الحصول على تعويض مادي أو في تخفيف المسؤولية عن نفسه (عباس محمود عوض، ص 32).

### 5. قياس حوادث العمل:

- إن أبرز المعدلات المستخدمة لقياس حوادث العمل والتي شاع استخدامها في المنشآت الصناعية بشكل خاص هي معدل تكرار الحادث ومعدل شدة وفداحة الحادث، ولغرض استخراج هذه المعدلات لا بد لإدارة الموارد البشرية من احتفاظها بسجل خاص (سجل الحوادث)، يوضح فيه عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا بها وتكاليف كل حادث.

- إن معدل تكرار الحادث عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة في المؤسسة إجمالاً أو في قسم معين فيها قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للمؤسسة ككل أو للقسم المعني خلال نفس الفترة مضروباً في مليون.

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}} \times 1000000$$

- أما معدل شدة أو فداحة الحادث فهو مقياس يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية.

$$\text{معدل شدة الحادث} = \frac{\text{عدد أيام العمل المفقودة بسبب الحادث}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية خلال الفترة}} \times 1000000$$

(مشعلي بلال، 2010، ص 77).

## 6. الآثار المترتبة على حوادث العمل:

لحوادث العمل آثارها المتعددة سواء كانت على العامل أو على المنشأة الصناعية ونفصل ذلك فيما يلي:

### أولاً: الآثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤدي الحوادث وماينتج عنها من اصابات الى وفاة العامل او تعرض البعض النخر الى عاهات مستديمة كلية تقعه الى العمل او عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله للعامل لم يعد يناسبه مما يضطره الى البحث عن عمل آخر قد يكون اقل اجرا من العمل السابق وتضطرب على اثر ذلك حياة الاسرة.

### ثانياً: الآثار المتعلقة بالمنشأة:

-كثرة الاصابات في المنشآت الصناعية يؤدي الى تدهور كبير في الروح المعنوية لجميع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الامن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي الى الارتفاع في معدل دوران العمل.

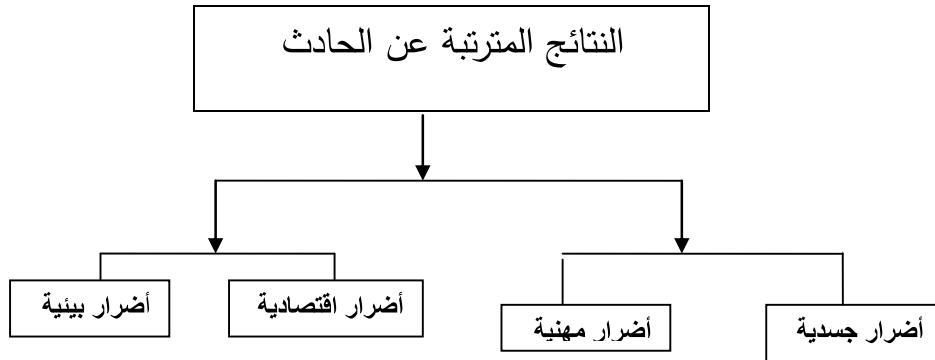
-كثرة الاصابات في المنشآت الصناعية التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على انتاجية المنشأة الصناعية من حيث الكم والكيف.

-تتحمل المنشأة الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة اصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية واخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الانتاج نتيجة اصابات العمال وما يستتبعه من خسارة للاقتصاد القومي بصفة عامة.(عويد سلطان المشعان،1994،ص 157)

ان أغلب الحوادث ولو كانت بسيطة في نظر البعض قد ينتج عنها خسائر بشرية أو مادية وحتى معنوية تتدرج من بسيطة الى فادحة والجدول التالي يوضح هذه النتائج.



## الشكل رقم (06) يمثل النتائج المترتبة على الحوادث



المصدر: (معن يحي الحمدي، 2009، ص ص 28-29)

## 7. التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لحوادث واصابات العمل:

## 1- التأثيرات الاقتصادية:

لا شك أن الحوادث الصناعية تتسبب في اهدار الكثير من المال والوقت، فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات من القرن الماضي في بعض الدول الصناعية. فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للاصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4% من الناتج القومي الكلي. هذا علاوة على التكاليف الغير ظاهرة والتي تتمثل في :

1- تكلفة الوقت الضائع للعامل المصاب.

2- تكلفة الوقت الضائع لباقي العاملين أيضا والمتعاطفين مع زميلهم المصاب. لعدة أسباب منها: الفضول، التعاطق، مساعدة المصاب.

3- تكلفة الوقت الضائع من المشرفين والمديرين لأسباب منها:

-مساعدة المصاب.

-التحقيق في أسباب الحادث.

- الترتيب لتدبير عامل آخر ليحل محل العامل المصاب.
- اختيار وتدبير عامل جديد بدلا من المصاب (في حالة عجز).
- اعداد التقارير الطبية اللازمة عن الحادث وأسبابه وملاساته.
- 4- تكلفة التلف الذي قد ينشأ في الآلات والخامات نتيجة للحادث.
- 5- التكاليف العارضة التي تنتج عن نقص الانتاج والعجز عن تلبية الطلبات السلعية في موعدها.
- 6- التكاليف التي يتحملها صاحب الغمل نتيجة استمرار دفع أجور العامل المصاب خلال فترة الاصابة.
- 7- تكلفة الانفعالات والآثار التبع تصحب الحوادث والتي تنشأ عن انخفاض معنويات المصابين.

## 2- التأثيرات الاجتماعية:

- أولاً: أن هناك دائماً تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- ثانياً: أن حوادث العمل ماهي الا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء انسانية، وأعطال انتاجية غير مؤمنة.
- ثالثاً: أن بعض الحوادث ينتج عنه الوفاة، والبعض الآخر ينتج عنه عجز كلي أو جزئي مؤقت، ولكل منها أثره العميق في نفس المصاب أو في نفوس أهل المتوفي اذا تحولت الاصابة الى الوفاة.

رابعاً: أن كل حادثة أو إصابة ينتج عنها معاناة المصاب وأسرته، لما لهل من تأثير اجتماعي ونفسي سيئ على المدى الطويل، وخاصة عند استقرار الحالات عن عجز كلي أو جزئي (زكريا طاحون، 2006، ص ص 20-21).

## 8. تكاليف الوقاية من الحوادث:

1- تكاليف التصميم: مثل التصميمات التي تحتاجها السواتر الوقائية لبعض الآلات.

2- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة ولصحة المهنية (رواتب-تدريب).

3- تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بحماية المستقبل، وترتبط اقتصاديات الحوادث، فكلما زادت مصروفات الوقاية من الحوادث كلما قلت تكلفتها.

(زكريا طاحون، 2006، ص 24).

## 9. استراتيجية الوقاية من حوادث العمل :

1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة و هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل : و ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، و الإضاءة الكافية و أن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال. كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة

يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

**3- إستراتيجية الجو التنظيمي :** إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، و يورد " شولتز " العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

**4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:** يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، و هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها ، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية، و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة (محمد شحاتة ربيع، ص ص 279-280).

**5- اشتراك العمال في برامج الامن الصناعي :** لقد تجمعت ادلة كثيرة في السنوات الاخيرة تؤكد اهمية اشتراك العمال في اثاره اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الامور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد اكد بعض البحاا اننا اذا شجعنا العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد تطلبات الامن الصناعي لوظائفهم فانهم سوف يضعون انفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لانها تكون نابعة منهم، ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب، حيث دربوا على ارتداء الاحذية الواقية، ولقد تم اختيار بعض العمال الذين كانوا يتمتعون بمكانة عالية بين زملائهم والذين كانوا يتمتعون بحبهم، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الاصابات في اقدام العمال، وطلب منهم ان يقدموا الاقتراحات او التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الاصابات ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة الامن الصناعي من زواياها المتعددة وتم

اقترح استعمال الاحذية الواقية، كما تقرر استخدام انواع مختلفة من الاحذية المختلفة على سبيل التجريب ولم يتدخل مهندس الامن الصناعي، ولم يضع اي اقتراحات بينما ترك ذلك للعمال انفسهم وكان دوره قاصرا على اثار المناقشة ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة، وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون رأيهم.

ومعنى ذلك ان الاقتراحات والتوصيات لم تكن قاصرة على هذه الفئة المختارة من العمال، وانما كانت نابعة من جميع العمال، وفي النهاية قررت المجموعة ان يرتدي العمال نوعا معينا من الاحذية الواقية طوال وقت العمل، وكانت النتيجة ان تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة رائدة. (عبد الرحمان العيسوي، ص 124).

## خلاصة الفصل

يتضح لنا من خلال هذا الفصل أن حوادث العمل تحدث تلقائياً بجميع أنواعها ودرجاتها يوميا، في جميع المهن والتخصصات دون استثناء وذلك لأسباب مختلفة قد يكون العامل هو السبب لها أو الظروف المحيطة به هي المسؤولة، وربما وقد تكون الآلة هي السبب في وقوعها، وهذا ما يكلف المؤسسة أموال باهضة، وذلك لأن العامل المصاب يحتاج إلى علاج، كما أن غياب العامل عن عمله بعد الحادث يقلل من الإنتاج إلى حين وجود من يحل محل العامل المصاب.

# الفصل الرابع : الأجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية

2. مجالات الدراسة

3. منهج الدراسة

4. عينة الدراسة

5. أدوات الدراسة

6. أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

بعد أن تطرقنا في الجانب النظري الى جملة من الفصول و المتمثلة في الاطار العام للدراسة، الاجهاد المهني، حوادث العمل، سننتقل الى الجانب الميداني الذي يعتبر تدعيما للجانب النظري وفيه طبقنا أدوات المنهج الوصفي على عينة الدراسة للتعرف على ما اذا كانت هناك علاقة بين الاجهاد المهني وحوادث العمل، وهذا ما سنوضحه من خلال الاجراءات المنهجية للدراسة.



## 1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم العناصر التي تساعد الباحث في الإجابة عن اشكالية دراسته. وبما أن موضوع دراستنا تمحور حول الاجهاد المهني وعلاقته بحوادث العمل. توجهنا الى مؤسسة النسيج والتجهيز -بسكرة- يوم 2014/04/03م حيث أجرينا مقابلة مع مسؤول الأمن والحماية في المؤسسة قصد اجراء دراستنا، وفي اليوم الموالي قمنا بمقابلة مع مدير الموارد البشرية فتم قبولنا باجراء التريص هناك.

## 2. مجالات الدراسة:

ونقصد بها الحدود البشرية والمكانية والزمنية التي سوف نستوفيها في الدراسة.

### 1.2 المجال المكاني:

تم اجراء الدراسة بمؤسسة الغزل والنسيج و التجهيز بسكرة "

**1.نشأة المؤسسة الأم SONITEX:** ظهرة المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية بعد سنوات من تبعية شبه تامة للخارج من جانب المنتجات النسيجية وكان انشاؤها عبارة عن محاولة التخلي عن الخارج والسعي وراء النهوض بالوطن نحو الاستقلال الانتاجي. -في بداية الأمر تم انشاء شركة للخياطة وشركة للصناعات النسيجية وذلك بموجب المرسوم رقم 66/218 وتطورت هذه الشركة وتوسعت بعد سنوات انفصلت من الشركة الأم الى أن حلت SONITEX وأصبح النسيج قائما على المركبات أو المديریات المنفصلة نذكر منها: ECOTEX،SONITEX ،ELATEX.

**2.تعريف المؤسسة:** تقع مؤسسة الغزل والنسيج والتجهيز في المنطقة الصناعية بسكرة برأس المال قدره 839.000.000 وتم انفصالها عن ELATEX وأسند هذه المؤسسة لعدة شركات أجنبية متخصصة.

-بدأت الأشغال بالوحدة في ماي1982 بطاقة عمالية قدرت ب 880 عامل أما حاليا فأصبح حوالي 288 عاملا من بينهم الغير دائمين.

### 3. الهيكل التنظيمي:

-تحليل الهيكل التنظيمي: من المتعارف عليه أن لكل مؤسسة هيكل تنظيمي خاص بها ويميزها عن المؤسسات الأخرى، وبتغيير هذا الهيكل يتغير شكلها أو نشاطها الذي تمارسه، والهيكل التنظيمي لمؤسسة النسيج والتجهيز الذي نحن بصدد دراسته يتكون من:

1-رئاسة المديرية العامة: بها رئيس مدير عام تستند اليه جميع القرارات.

2-المديرية العامة: يرأسها مدير عام خاضع للرئيس المدير العام مدعم بسكرتارية عامة ومصلحة الأمن وتتضمن هذه المديرية قاعدية هي:

أ-مديرية الموارد البشرية: تتكون من سكرتارية ومصلحتين:

\*مصلحة الموارد البشرية: مهمتها توظيف العمال وتكوينهم وتسيير شؤونهم الاجتماعية.

\*مصلحة الوسائل العامة: تقوم بتغطية أعمال السحب والطباعة والهاتف.

ب-مديرية المالية والمحاسبة: وتظم سكرتارية ومصلحة واحدة:

\*مصلحة المحاسبة العامة: تسجل العمليات في الدفاتر لتحليلها ومعرفة المركز المالي

للمؤسسة واعداد القوائم المالية.

ج-مديرية الصيانة: بها سكرتارية ومصلحتين.

\*مصلحة الملحقات: وتهتم بترميم المباني وطلائها.

\*مصلحة الصيانة: تقوم بصيانة وتصليح كل الأعطاب الميكانيكية والكهربائية بالإضافة

الى تصنيع بعض قطع الغيار.

د-مديرية الاستغلال: وتظم سكرتارية وثلاث مصالح:

\*مصلحة النسيج: تقوم بتحضير النسيج وصناعته وتقديمه للمعالجة والمراقبة.

\*مصلحة البرمجة: وتقوم باختيار الطرق المناسبة لتحديد الوقت والأسلوب الملائم.

\***مصلحة التجهيز النهائي ومراقبة النوعية:** مهمتها غسل وتحضير النسيج ومتابعته خلال مراحل انتاجه ومراقبة نوعيته والقيام بالدراسات التقنية لاجراج النسيج في شكله النهائي والمواصفات المطلوبة.

5-**مديرية التموين والتجارة:** تتكون من سكرتارية ومصلحتين:

\***مصلحة تسيير المخزون:** وتقوم بتموين المؤسسة بالمواد الأولية للحفاظ على سر العمل.

\***مصلحة التجارة:** تقوم بتسويق وتوزيع منتجات المؤسسة.

2.2 **المجال الزمني:** دامت مدة الدراسة 21 يوما من 2014/04/07 الى

02014/04/27

### 3. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي من أجل الوصول إلى الحقيقة العلمية. و يعرف المنهج الوصفي بأنه " مجموعة الإجراءات البحثية التي يتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا و دقيقا. الأسلوب أو الطريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من أجل الوصول الى أغراض محددة لوضعية وعينة اجتماعية او مشكلة ما. (بلفاسم سلاطنية، 2004، ص 168).

### 4. عينة الدراسة:

ان موضوع الدراسة يتمحور حول الإجهاد المهني وعلاقته بحوادث العمل، تمثل مجتمع البحث في 278 عاملا، تم اختيار المسح الشامل للعمال الذين تعرضوا لحوادث العمل وتكونت هذه العينة من 20 فردا من بينهم 11 عاملا و 09 عاملات (أخذت من سجلات المؤسسة).

## 5. أدوات الدراسة:

أي التقنيات المستعملة في الدراسة، فلا شك إن استعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات و وسائل مساعدة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة و التي يستطيع بواسطتها معرفة واقع و ميدان و مجال الدراسة وتمثلت هذه الأداة في الاستبيان.

-**تعريف الاستبيان:** يعتبر الاستبيان أحد الوسائل الأساسية في جمع المعلومات، ويعرف الاستبيان بأنه: "سلسلة من الأسئلة أو المواقف التي تتضمن بعض الموضوعات النفسية والاجتماعية والتربوية أو البيانات الشخصية. (سهير كامل عبد الحليم منسي، 2002، ص 93).

### 1. استبيان للاجهاد المهني: يتضمن الاستبيان 18 بندا، موزعة على الأبعاد التالية:

-**بعد عبء العمل:** ويضمن البنود التي تكشف عن حقيقة أعياء العمل التي يعيشها العامل جراء قيامه بعمله ويتضمن هذا المحور البنود التالية:

11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1

-**بعد طبيعة العلاقة مع الزملاء:** ويتضمن البنود التي تكشف عن حقيقة طبيعة العلاقة مع الزملاء من خلال الصعوبات تاني تواجه العامل مع زملاءه في العمل ويتضمن هذا المحور البنود التالية:

18-17-16-15-14-13-12

### 2. استبيان لحوادث العمل: يتضمن الاستبيان 20 بندا، موزعة على الأبعاد التالية:

-**بعد الظروف الخاصة بالعمل:** ويضمن البنود التي تكشف عن حقيقة الظروف المحيطة بمكان العمل ويتضمن هذا المحور البنود التالية:

31-30-29-28-27-26-25-24-23-22-21-20-19

-**بعد الظروف الخاصة بالعامل:** ويتضمن البنود التي تكشف عن حقيقة الظروف المتعلقة بالعامل ويتضمن هذا المحور البنود التالية:

32-33-34-35-36-37-38

وكانت هذه البنود عبارة عن جمل تقريرية، كما تضمن الاستبيان ثلاث بدائل وثلاث درجات موزعة كما يلي:

موافق(3)، محايد(2)، غير موافق(1)

### 1.5. صدق أداة الدراسة:

للتعرف على صدق الأداة من حيث محتوى فقراتها وارتباطها بمجالات وسلامة اللغة ووضوح الصياغة، عرضت على (07) أعضاء من هيئة التدريس في قسم العلوم الاجتماعية للتأكيد من صدقها. وبناءا على جميع آرائهم الكريمة، تم التعديل والحذف والاضافة والابقاء على بعض البنود.

### 2.5. ثبات أداة الدراسة:

لإيجاد معامل ثبات الاستبيان استخدمنا طريقة التجزئة النصفية والتي تعتمد على تقسيم بنود الاستبيان الى نصفين (بنود زوجية وبنود فردية) وتم بعد ذلك حساب الثبات بمعامل الارتباط "بيرسون" حصلنا على معامل الثبات يساوي 0.75 بالنسبة لاستبيان (الاجهاد المهني) وبعدها صحح بمعامل "سبرمان براون" وجدنا معامل الثبات يساوي 0.85 وهو يعبر عن درجة عالية من الثبات.

أما بالنسبة لاستبيان (حوادث العمل) وجدنا مهامل الثبات يساوي 0.84 بعدها صحح بمعامل "سبرمان براون" وجدنا معامل الثبات يساوي 0.91 وهو يعبر عن درجة عالية من الثبات.

## 6. أساليب المعالجة الإحصائية:

اعتمدنا في دراستنا الأساليب الإحصائية التالية:

-معامل الارتباط بيرسون :

$$r = \frac{n \text{ مج } (س \times ص) - \text{مج } س \times \text{مج } ص}{\sqrt{[n \text{ مج } س^2 - (\text{مج } س)^2][n \text{ مج } ص^2 - (\text{مج } ص)^2]}}$$

حيث أن:

ن : عدد أفراد العينة

س : درجات المتغير الأول الفردية

ص : درجات المتغير الثاني الزوجية

-معامل الارتباط سييرمان براون :

$$r = \frac{r^2}{r + 1}$$

حيث أن :

ر: قيمة معامل الارتباط بيرسون

-المتوسط الحسابي:

$$م = \frac{\text{مج } س}{ن}$$

حيث أن :

مج = مجموع

س = درجة

ن = عدد الافراد

- الانحراف المعياري:

$$\sqrt{\frac{\sum (s - \bar{s})^2}{n - 1}} = \sigma$$

حيث أن :

س=درجات

س=متوسط حسابي

ن= أفراد عينة

- اختبار (ت): في حالة عينتين غير متساويتين

$$\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2 + 1} \left[ \frac{n_1 - 1}{n_1} \left( \frac{s_1^2}{n_1} \right) + \frac{n_2 - 1}{n_2} \left( \frac{s_2^2}{n_2} \right) \right]} = \sigma$$

حيث أن :

م<sub>1</sub>=متوسط الحسابي للعينة الاولى

م<sub>2</sub>=متوسط الحسابي للعينة الثانية

ع<sub>1</sub>=انحراف معياري للعينة اولى

ع<sub>2</sub>=انحراف معياري للعينة

## خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل الى جملة من الاجراءات المنهجية التي اعتمدناها في الجانب الميداني والمتمثلة في الدراسة الاستطلاعية، المنهج، العينة، أدوات جمع البيانات وكذا الأساليب الاحصائية الملائمة لطبيعة موضوعنا والتي مكنتنا من معالجة فرضيات الدراسة.



# الفصل الخامس : عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

1. عرض النتائج

2. مناقشة النتائج

3. مناقشة نتائج الفرصة العامة

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

استكمالاً لما تطرقنا إليه في الفصل الرابع الذي تعرفنا فيه على العينة والمنهج والأدوات والأساليب الحصائية لمعالجة فرصيات الدراسة، وفي هذا الفصل سوف نعرض النتائج ونناقشها على ضوء الفرضيات.

## 1. عرض النتائج:

### 1.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

كان مضمون هذه الفرضية كما يلي: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس ".

الجدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الجنس	عدد العينة	المجال
45.36	3.25	0.09	ذكر	11	الاجهاد المهني
44.55	4.38		أنثى	09	
45.72	3.41	0.12	ذكر	11	حوادث العمل
44.88	2.32		أنثى	09	

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن المتوسط الحسابي بالنسبة للذكور في متغير الاجهاد المهني قد بلغ (45.36) في حين الانحراف المعياري قد بلغ (3.25)، أما بالنسبة للاناث فقد بلغ (44.55) في حين الانحراف المعياري قد بلغ (4.38)، وقيمة (ت) قد بلغت (0.09) عند درجة الحرية (18) وعند مستوى الدلالة (0.05)، أما قيمة (ت) الجدولية فقد بلغت (2.101) عند نفس درجة الحرية ومستوى الدلالة.

كما يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي بالنسبة للذكور في متغير حوادث العمل قد بلغ (45.72) في حين الانحراف المعياري قد بلغ (3.41)، أما بالنسبة للاناث فقد بلغ

(44.88) في حين الانحراف المعياري قد بلغ (2.32)، وقيمة (ت) قد بلغت (0.12) عند درجة الحرية (18) عند مستوى الدلالة (0.05)، أما قيمة (ت) الجدولي فقد بلغت (2.101) عند نفس درجة الحرية ومستوى الدلالة.

وبما أن قيمة (ت) المحسوبة أصغر من قيمة (ت) الجدولية نقول حينئذ أننا نقبل الفرض الصفري الذي يقول: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل.

### 2.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

كان مضمون هذه الفرضية كما يلي: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة ".

الجدول رقم (06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

القيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	الخبرة	المجال
-0.04	7.87	45	16	أقل من 10 سنوات	الاجهاد المهني
	20.25	45.5	04	أكبر من 10 سنوات	
-0.29	42.92	39.81	16	أقل من 10 سنوات	حوادث العمل
	8.25	44.5	04	أكبر من 10 سنوات	

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن المتوسط الحسابي للعمال الذين لديهم خبرة أقل من 10 سنوات في متغير الاجهاد قد بلغ (45)، في حين الانحراف المعياري قد بلغ (7.87)، أما بالنسبة للعمال الذين لديهم خبرة أكبر من 10 سنوات فقد بلغ (45.5)، في حين الانحراف المعياري قد بلغ (20.25)، وقيمة (ت) قد بلغت (-0.04) عند درجة الحرية (18) عند مستوى الدلالة (0.05)، أما قيمة (ت) الجدولية فقد بلغت (2.101) عند نفس درجة الحرية ومستوى الدلالة.

كما يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للعمال الذين لديهم خبرة أقل من 10 سنوات في متغير الحوادث قد بلغ (39.81)، في حين الانحراف المعياري قد بلغ (42.92)، أما بالنسبة للعمال الذين لديهم خبرة أكبر من 10 سنوات فقد بلغ (44.5) في حين الانحراف المعياري قد بلغ (8.25)، وقيمة (ت) قد بلغت (-0.29) عند درجة الحرية (18) عند مستوى الدلالة (0.05)، أما قيمة (ت) الجدولية فقد بلغت (2.101) عند نفس درجة الحرية ومستوى الدلالة.

ومن هنا نتوصل الى تحقق الفرضية الأولى التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني و حوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة".

### 3.1. عرض نتائج الفرضية العامة:

كان مضمون هذه الفرضية كما يلي: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل".

الجدول رقم (07) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغيري الاجهاد المهني وحوادث العمل:

المجال	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)
الاجهاد المهني	20	45.1	3.75	-0.02
حوادث العمل	20	45.35	2.99	

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن المتوسط الحسابي للعمال الذين لديهم قد بلغ (45.01)، في حين الانحراف المعياري قد بلغ (3.75)، أما بالنسبة للعمال الذين لديهم حوادث فقد بلغ المتوسط الحسابي قيمة (45.35)، في حين الانحراف المعياري قد بلغ (3.99)، وقيمة (ت) قد بلغت (-0.02) عند درجة الحرية (18) عند مستوى الدلالة (0.05)، أما قيمة (ت) الجدولية فقد بلغت (2.101) عند نفس درجة الحرية ومستوى الدلالة.

ومن هنا نتوصل الى تحقق الفرضية العامة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل".

## 2. مناقشة النتائج:

## 1.2. مناقشة الفرضية الجزئية الأولى :

للتحقق من صحة الفرضية الأولى والتي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس".

تم اعتماد عينة بحثية بحثية تتكون من عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة- ويعد تطبيق استبيان "الاجهاد المهني" واستبيان "حوادث العمل" تم تفرغ درجات كل مجموعة من أجل حساب اختبار (ت) الذي يستعمل لمعرفة فيما أنه هناك فرق بين متوسطين اثنين أو لا ،وفق مستوى دلالة معينة(سامي، 2006، ص ).

وهذا انطلاقا من الفرض الصفري الذي مفاده "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس"، كانت النتائج المتحصل عليها في هذه الخطوة أن قيمة(ت) المحسوبة أصغر من قيمة(ت) الجدولية عند درجة الحرية(18) ومستوى الدلالة 0.05 ، وعليه فاننا نقول: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزلا لمتغير الجنس".

## 2.2. مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

للتحقق من صحة الفرضية الثانية والتي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة".

تم اعتماد عينة بحثية بحثية تتكون من عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة- وبعد تطبيق استبيان "الاجهاد المهني" واستبيان "حوادث العمل" تم تفرغ درجات كل مجموعة من أجل حساب اختبار (ت) الذي يستعمل لمعرفة فيما أنه هناك فرق بين متوسطين اثنين أو لا ،وفق مستوى دلالة معينة(سامي، 2006، ص ).

وهذا انطلاقا من الفرض الصفري الذي مفاده "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة"، كانت النتائج المتحصل عليها في هذه الخطوة أن قيمة(ت) المحسوبة أصغر من قيمة(ت) الجدولية عند درجة الحرية(18) ومستوى الدلالة 0.05 ، وعليه فاننا نقول: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة".



### 3. مناقشة نتائج الفرضية العامة:

للتحقق من صحة الفرضية العامة والتي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل".

كانت النتائج المتحصل عليها من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و حساب قيمة (ت) لدى عينة الدراسة، كما يوضح في الجدول رقم (07) حيث نجد أن قيمة (ت) المحسوبة أصغر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة الحرية (18) ومستوى الدلالة 0.05 ، وعليه فاننا نقول: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-".

## خلاصة الفصل:

من خلال النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة اتضح لنا أن:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-

وتبقى النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا تخص فقط عينة البحث و لا يمكن

تعميمها وذلك نظرا لصغر العينة ونقص الخبرة في الميدان.

خاتمة

### خاتمة

إنطلقت هذه الدراسة من هدف يتمحور حول الاجهاد المهني وحوادث العمل بمؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة-بسكرة- حيث يظل الإجهاد موضوع الساعة وذلك نظرا لاحتمال تعرض كل فرد من المجتمع له والمعانات من أثاره، وباعتبار أن عمال المصانع يعانون من هذا الإجهاد فهم أكثر عرضة للحوادث وفي ختام موضوعنا الذي استعرضنا فيه الاجهاد المهني وحوادث العمل، حيث توصلنا الى انه:

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة-بسكرة-.

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة-بسكرة-

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الاجهاد المهني وحوادث العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة-بسكرة-

الجمهورية

## قائمة المراجع

### 1/الكتب:

- 1- أمل البكري: الصحة والسلامة المهنية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
- 2- بلقاسم سلاطنية وآخرون: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2004.
- 3- جيرالد جرينبرج وآخرون.ت.رفاعي وآخرون: إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2004.
- 4- حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، مصر، 1999.
- 5- راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003م.
- 6- رونالد ريجيو.ت. فارس حلمي: مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق، عمان، 1999.
- 7- زكريا طاحون: السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس بعابدين، مصر، 2006.
- 8- سهير كامل عبد الحليم منسي: أسس البحث العلمي في المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية، مركز الاسكندرية للكتاب، مصر، 2002.
- 9- طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2007.
- 10- عامر أحمد عازي: البيئة الصناعية تحسينها وطرق حمايتها، دار دجلة، عمان، الأردن، 2010.
- 11- عبد المعطي محمد عساف: السلوك الاداري والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران، 1999.

- 12- عبد الرحمان العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، الاسكندرية.
- 13- عبد الستار إبراهيم عبد الله عسكر، علم النفس الاكلينيكي في ميدان الطب النفسي، (ط3)، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، 2005م.
- 14- عباس محمود عوض: سيكولوجية الحوادث، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 15- عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، إسكندرية، 2004.
- 16- عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994.
- 17- فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، 2001م.
- 18- كريم ناصر علي وآخرون: علم النفس الداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2009.
- 19- كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دارالكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.
- 20- لوكيا الهاشمي وآخرون: الاجهاد، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2006.
- 21- لوكيا الهاشمي وآخرون: الاجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة، 2002.
- 22- محمد قاسم عبد الله، مدخل إلى الصحة النفسية، دار الفكر للطباعة والنشر، سوريا، 2001م.
- 23- محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، دار الفكر العربي، مصر، 2007.

- 24- مفتاح عبد السلام الشويهي: الصحة والسلامة المهنية، دار الكتب، بنغازي، ليبيا، 2008.
- 25- معن يحيى الحمداني: الأمن والسلامة الصناعية الإسعافات الأولية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 26- محمد شحاته ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2010.
- 27- ناصر محمد العبيدي: السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كل مقارنة الإدارة العامة للبحوث الرياض 1995م.

## 2/ الرسائل الجامعية:

- 28- لوكيا الهاشمي: الضغط النفسي لدى أساتذة التعليم العالي، مشروع بحث 96-2501/02/98، جامعة منتوري قسنطينة، 99-2000.
- 29- بن زروال فتيحة: أنماط الشخصية وعلاقتها بالاجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، استراتيجيات المواجهة)، شهادة دكتوراه، أم البواقي، 2007-2008
- 30- مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، شهادة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2010-2011

## 3/ المجالات:

- 31- سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق-المجلد 26- العدد الرابع، سورية
- 32- العقبى الأزهر: حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، رؤية سوسيوثقافية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد العشرون.



33- بن زروال فتيحة: الاجهاد على مستوى المنظمة المصادر والتأثيرات واستراتيجيات المواجهة، دراسة نفسية وتربوية، العدد 04 ، جامعة أم البواقي، جوان 2010

#### 4/المعاجم والموسوعات:

34- عمار الطيب كشرود: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والادارة، دار الكتب الوطنية ، بنغازي، 1994.

35- رولان دورون وآخرون.ت.فؤاد شاهين، موسوعة علم النفس، المجلد الثالث، منشورات عويدات، 1997.

#### 5/الأنترنت:

36- ([http : hewar.khama .com/ showthread .php? t=63214](http://hewar.khama.com/showthread.php?t=63214)).

الملاحق

## ملحق رقم (01): استمارة تحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

السنة الجامعية: 2013-2014

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

الطالبة : مرابط كريمة/سنة

قسم العلوم الاجتماعية .

ثانية ماستر

شعبة علم النفس

المشرف: د. قبوق عيسى

# استمارة تحكيم

أستاذي الفاضل ،أستاذتي الفاضلة

بعد التحية الطيبة و السلام

في إطار التحضير لانجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم ،تحت عنوان: الاجهاد المهني وعلاقته بحوادث العمل دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة-بسكرة-

نتقدم إلى سيادتكم الموقرة باستبيان ،يتضمن جزئيين يقيسا متغيرات الدراسة الاجهاد المهني وحوادث العمل و المتكونة من (38) عبارة في مجمله كالتالي :

1-الاجهاد المهني: ويتضمن (18) عبارة .

2-حوادث العمل : ويتضمن (20) عبارة .

وعليه نرجو منكم تقويم هذه الأداة وتعديلها إن تطلب الأمر ذلك . والمطلوب تقويم هذه الأداة من النواحي التالية :- وضوح التعليمات - كفاية العبارات .

-سلامة الصياغة اللغوية للعبارات

-انتماء العبارات للمحاور المحددة .

بيانات الأساتذة المحكمين :

الأستاذ:..... الدرجة العلمية.....

استبيان (1) الاجهاد المهني

الأبعاد	الرقم	العبارات	يقيس	لا يقيس
عبء العمل	1	أشعر أن عملي مجهد		
	2	أجد صعوبة في تنظيم وقتي بين عملي وأسرتي		
	3	ساعات عملي طويلة تسبب لي إرهاق		
	4	الاجر الذي أنفأضاه لا يتناسب مع المهام التي أقوم بها		
	5	دقة التركيز المطلوبة في عملي تشعرنني بالارهاق		
	6	أشعر أن عملي يتطلب امكانيات أكبر مما لدي		
	7	عملي يتطلب سرعة الحركة مما يشعرنني بالتعب		
	8	لا أحصل على عطل كافية في عملي		
	9	أعباء العمل الاضافي تسبب لي تعب		
	10	مشكلات التنقل للوصول الى مكان العمل تسبب لي ارهاق		
طبيعة العلاقة مع الزملاء	11	أنزعج عندما لا تقدر الادارة الجهد الذي أبذله		
	12	يقدر زملائي الجهد الميذول مني		
	13	أجد صعوبة في أداء عملي وسط جو من الصراع		
	14	الانتقادات التي توجه لي من طرف الزملاء ترعجنني		
	15	عدم حصولي على معاملة حسنة من طرف الزملاء تسبب لي توتر		
	16	أتعامن مع زملائي في العمل		
	17	العمل يتيح لي الفرصة لتكوين الصداقات		
	18	أقدر جهد زملائي في العمل		

الاستبيان (2) حوادث العمل

الأبعاد	الرقم	العبارات	يقيس	لا يقيس
ظروف خاصة بالعمل	19	المكان الذي أعمل فيه خطر على صحتي		
	20	أستعمل اسائل الوقاية أثناء العمل		
	21	توجد مرافق صحية داخل المؤسسة		
	22	أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو العامل		
	23	أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو التعب		
	24	أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو الارهاق		
	25	أشعر أن المكان الذي أعمل فيه مناسب لاداء عملي		
	26	أرضية محيط العمل مناسبة للحركة		
	27	أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو الالة		
	28	أشعر أن مكان العمل يوفر لي الراحة في اداء مهامي		
ظروف خاصة بالعمل	29	هناك لوحات ارشادية حول الوقاية والأمن		
	30	تصميم الالات يتوافق مع قدراتي الجسمية		
	31	أتأكد من توقيف الالة عند الانتهاء من العمل		
	32	أعمل في جو تنقصه التهوية		
	33	أعمل في جو تنقصه الاضاءة		
	34	أعمل في جو شديد الحرارة		
	35	الالات مزودة بأجهزة الأمان		
	36	تلقيت التدريب الكافي حول الوقاية والأمن		
	37	لايوجد مختص في الوقاية في المكان الذي أعمل فيه		
	38	السرعة في العمل تؤدي الى زيادة الحوادث		

## ملحق رقم (02): استبيان الاجهاد المهني وحوادث العمل

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )  
الخبرة: أقل من 10 سنوات ( ) أكثر من 10 سنوات ( )

### استبيان (1) الاجهاد المهني

فضلا حدد مدى موافقتك مع العبارة التالية، وذلك بوضع العلامة (x) عند الاجابة التي تتناسب مع موقفك من العبارة

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر أن عملي مجهد			
2	أجد صعوبة في تنظيم وقتي بين عملي وأسرتي			
3	ساعات عملي طويلة تسبب لي ارهاق			
4	الاجر الذي أتقاضاه لا يتناسب مع المهام التي أقوم بها			
5	دقة التركيز المطلوبة في عملي تشعرني بالارهاق			
6	أشعر أن عملي يتطلب امكانيات أكبر مما لدي			
7	عملي يتطلب سرعة الحركة مما يشعرني بالتعب			
8	لا أحصل على عطل كافية في عملي			
9	أعباء العمل الاضافي تسبب لي تعب			
10	مشكلات التنقل للوصول الى مكان العمل تسبب لي ارهاق			
11	أنزعج عندما لا تقدر الادارة الجهد الذي أبذله			
12	يقدر زملائي الجهد المبدول مني			
13	أجد صعوبة في أداء عملي وسط جو من الصراع			
14	الانتقادات التي توجه لي من طرف الزملاء تزعجني			
15	عدم حصولي على معاملة حسنة من طرف الزملاء تسبب لي توتر			
16	أتعامل مع زملائي في العمل			
17	العمل يتيح لي الفرصة لتكوين الصداقات			
18	أقدر جهد زملائي في العمل			

### الاستبيان (2) حوادث العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
-------	----------	-------	-------	-----------

			المكان الذي أعمل فيه خطر على صحتي	19
			أستعمل اسائل الوقاية أثناء العمل	20
			توجد مرافق صحية داخل المؤسسة	21
			أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو العامل	22
			أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو التعب	23
			أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو الارهاق	24
			أشعر أن المكان الذي أعمل فيه مناسب لاداء عملي	25
			أرضية محيط العمل مناسبة للحركة	26
			أعتقد أن سبب وقوع الحادث هو الالة	27
			أشعر أن مكان العمل يوفر لي الراحة في اداء مهامتي	28
			هناك لوحات ارشادية حول الوقاية والأمن	29
			تصميم الالات يتوافق مع قدراتي الجسمية	30
			أتأكد من توقيف الالة عند الانتهاء من العمل	31
			أعمل في جو تنقصه التهوية	32
			أعمل في جو تنقصه الاضاءة	33
			أعمل في جو شديد الحرارة	34
			الالات مزودة بأجهزة الأمان	35
			تلقيت التدريب الكافي حول الوقاية والأمن	36
			لايوجد مختص في الوقاية في المكان الذي أعمل فيه	37
			السرعة في العمل تؤدي الى زيادة الحوادث	38

ملحق رقم (03): أسماء الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
تاويريت نور الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد خيضر بسكرة
اسماعيل رابحي	أستاذ مساعد - ب-	جامعة محمد خيضر بسكرة
يوسف جوادي	أستاذ مساعد - أ-	جامعة محمد خيضر بسكرة
عادل مرابطي	أستاذ مساعد - أ-	جامعة محمد خيضر بسكرة
مليكة مدور	أستاذة محاضرة - ب-	جامعة محمد خيضر بسكرة
الهام قشبي	أستاذ مساعدة - ب-	جامعة محمد خيضر بسكرة
صباح ساعد	دكتوراه علوم	جامعة محمد خيضر بسكرة



## ملخص الدراسة

الدراسة بعنوان "الاجهاد المهني وعلاقته بحوادث العمل.

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين الإجهاد المهني وحوادث العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز لمدينة -بسكرة-

ولقد تكونت عينة الدراسة من 20 عاملاً، حيث قمنا بمس شامل لجميع العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل، و طبق عليهم استبيانين ، الأول يقيس الاجهاد المهني و الثاني يقيس حوادث العمل وهذا بإتباع المنهج الوصفي المناسب لطبيعة دراستنا أما عن الأساليب الإحصائية المستخدمة فهي: معامل الارتباط بيرسون، معامل الارتباط سوبرمان براون، المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري واختبار(ت). والتي من خلالها تم التوصل إلى إثبات كل من الفرضة العامة و الفرضيات الجزئية.

حيث توصلنا الى النتائج التالية:

-لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل تعزى لمتغير الخبرة.

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ما بين الإجهاد المهني وحوادث العمل.