

الضغط المهني وعلاقته بالتغيب لدى عمال مركب الحديد والصلب "عناية"

✻ فريح نبيلة ✻

جامعة الجزائر 02

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن مصادر الضغط المهني و علاقتها بالتغيب لدى عمال مركب الحديد والصلب الحجار-عناية.

و لتحقيق أهداف الدراسة قمنا ببناء مقياس مصادر الضغط المهني على أساس الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة تضمن المقياس (03) ثلاثة مصادر موزعة على (30) بند و هي على الترتيب :

- الظروف الفيزيائية (الضوضاء الشديدة، الإضاءة المتوهجة، الحرارة أو الرطوبة المتطرفة، الروائح الكريهة)
- عبء العمل
- صراع الدور

و لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، اشتملت عينة الدراسة على (60) عاملا من الجنسين حيث تم اختيار (30) منهم (عمال غير المتغيبين) بالطريقة العشوائية البسيطة أما فئة العمال المتغيبين (30) قصدنا انتقائهم على أساس البيانات التي قدمتها لنا مصلحة المستخدمين بالمركب .

استخدمنا لتحليل النتائج : النسب المئوية، اختبار K^2 و اختبار T test للفروق كما حددنا المستوى المعنوي عند $\alpha 0.01$

و لقد أفرزت نتائج الدراسة ما يلي :

- ✓ يعاني أفراد العينة من مستوى مرتفع من الضغط بنسبة (76.67%).
- ✓ تتميز مصادر الضغط المهني التي يقيسها المقياس المعد لذلك من حيث النسبة و الشدة .
- ✓ بينت النتائج انه هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المتغيبين و غير المتغيبين في مستوى

❖ يؤثر الضغط بمصادره المختلفة على عمال مركب الحديد و الصلب و يجعل البعض منهم يقاوم هذه المعاناة بالانسحاب عن العمل عن طريق التغيب .

الكلمات المفتاحية :

الضغط المهني – التغيب – عمال المركب الحديد و الصلب عنابه .

Résumé :

Cette étude porte sur la relation entre les sources du stress professionnel et l'absentéisme chez les travailleurs du complexe sidérurgique d'El Hadjar – Annaba.

Afin de réaliser les objectifs de l'étude, nous avons élaboré un test des sources du stress professionnel à partir des études précédentes sur le thème. Le test comporte trois (03) sources réparties sur trente (30) items ordonnés comme suit :

Ambiance physique (Bruit intense, lumière éblouissante, conditions extrêmes de température ou d'humidité, odeur incommode) •

Charge du travail •

Conflit de rôle inhérent à la tâche de travail •

Nous nous sommes basés dans notre étude sur la méthode descriptive, l'échantillon de l'étude se compose de soixante (60) travailleurs constitués des deux sexes, dont trente (30) ont été sélectionnés d'une manière aléatoire simple (travailleurs n'ayant pas enregistrés d'absences). En ce qui est des trente (30) travailleurs restants (travailleurs ayant enregistrés des absences), leur sélection était intentionnelle.

Les tests statistiques employés sont : les pourcentages, le test de K^2 et le T test, le seuil de signification α est fixé à 0,01.

A l'issue du travail réalisé, l'étude a révélé :

l'existence d'un niveau élevé de stress professionnel ressenti par la population d'étude (76,67%), ✓

la subsistance de différences significatives dans la perception des sources du stress professionnel ressenti par les deux (02) groupes de travailleurs. ✓

Par conséquent, il en résulte une attitude de fuite et de désinvestissement du travail et d'absentéisme répété, engendrée par le stress professionnel.

Mots clés :

Sources du stress professionnel – Absentéisme – Travailleurs du complexe sidérurgique.

مقدمة:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالتغيب لدى عمال مركب الحديد والصلب وتمّ البحث من خلال تطبيق استبيان يقيس مصادر الضغوط المهنية وتمثلت الإجراءات الميدانية في المنهج الوصفي الذي يتطابق مع الدراسة، أما عينة البحث فشملت 60 عامل وعاملة.

مشكلة الدراسة:

تعد الضغوط المهنية من بين النتائج التي تمخضت عن حضارة القرن العشرين، إذ أصبحت الضغوط سمة من سمات التطور والتقدم التكنولوجي، كما أصبحت جزءاً لا يتجزأ من ميدان العمل إذ لا يمكن أن يسلم أي مجال من مجالاته من معاناة أفراده من الضغوط المهنية، إلا أنها متقاربة الحدة من مهنة لأخرى، فكلما زاد حجم المسؤولية

والحساسية لمهنة معينة كلما زادت قوة الضغوط المهنية، ويؤدي ارتفاع الضغط إلى انسحاب الفرد من وظيفته ويأخذ الانسحاب عدّة أشكال وهي ترك العمل، الغياب، التأخر وتشير الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين ارتفاع مستوى ضغط العمل وهذه الأشكال الثلاثة وهي طرق يسعى بها الفرد لمقاومة الضغط.

مما لا شك فيه أن ترك العمل والغياب يعوقان تحقيق الأهداف في المنظمات، وأن مشكلة الغياب عن العمل كانت ولا تزال محل اهتمام الباحثين حيث تمت الدراسة من منظورين المنظور التنظيمي ووفقا لهذا المنظور تمت دراسة الغياب بسبب التكاليف المالية المرتبطة به، أما فيما يخص المنظور الفردي فإن الغياب قد يؤدي إلى تفاقم مشكلة الضغوط عليه نتيجة لما قد يترتب من مساءلة وتأخير ترقية وتوتر العلاقة بينه وبين الإدارة، مما تضطر هذه الأخيرة إلى ممارسة حقها في ضبط العامل ومحاسبته مما يقوده إلى كثرة التذمر والشكوى، وهذا ما يعود بالسلب على المؤسسة، فنجد أن التغيب يسبب المرض يؤثر على ميزانية المؤسسة، ويكلف أموال كثيرة لصندوق الضمان الاجتماعي كما يضر بسير العمل ويوقف العملية الانتاجية إذ لم يوجد عامل آخر ليحل محل العامل الغائب.

ولمعرفة علاقة الضغوط المهنية بالتغيب تمّ طرح التساؤلات الآتية :

- هل يؤثر الضغط المهني بمصادره الثلاثة على العامل ويؤدي به إلى التغيب؟
- هل يمكن تمييز مصادر الضغط بين العمال المتغيبين وغير المتغيبين؟

الفرضية العامة:

يؤثر الضغط المهني على عمال مركب الحديد والصلب ويؤدي بهم إلى التغيب.

الفرضيات الجزئية:

- يعاني عمال المركب من ضغط مهني مرتفع.
- يمكن تمييز مصادر الضغط لدى عمال المركب.
- يتميز العمال المتغيبين بمستوى ادراكهم للضغط المهني عن العمال غير المتغيبين فيما يخص مصدر الظروف الفيزيائية.
- يتميز العمال المتغيبين بمستوى ادراكهم للضغط المهني عن العمال غير المتغيبين فيما يخص مصدر عبء العمل.

- يتميز العمال المتغيبين بمستوى ادراكهم للضغط المهني عن العمال غير المتغيبين فيما يخص مصدر صراع الدور.

تحديد المفاهيم:

1- مفهوم الضغط المهني:

يعرّف "كوبر" (1984) Cooper الضغط المهني بأنه عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل هذه العناصر تسبب الاجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد.

- التعريف الاجرائي للضغط المهني:

الضغوط المهنية هي مجموعة من الظروف تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق اجهاداً انفعالياً والشعور بالتهديد وهي ناتجة عن عبء العمل وصراع وغموض الدور، الظروف الفيزيائية والمعبر عنها بالدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة بعد تطبيق المقياس المعد لذلك.

2- تعريف التغيب:

يعرّف "أحمد زكي" التغيب بأنه تخلف العامل عن الحضور إلى العمل في ظروف كان بإمكانه أن يتحكم فيها. كما يعرفه "ناجي سفير" (1989) التغيب هو غياب العامل عن مكان عمله في الوقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهمة الموكلة له في إطار الانتاج.

- التعريف الاجرائي للتغيب المهني :

هو عدم حضور العامل إلى مكان عمله في الأوقات المقررة عليه الحضور فيها للقيام بعمله ماعدا العطل الأسبوعية والسنوية، المناسبة الدينية والوطنية.

منهج الدراسة:

اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي وهو المنهج الأكثر استخداماً في الدراسات النفسية والاجتماعية، وهو يقوم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً و كميّاً.

عينة الدراسة:

يبلغ حجم العينة 60 عاملاً من الجنسين ومن مختلف الشرائح العمرية موزعين على عدّة مصالح من إداريين ورؤساء مصالح ومنفذين، مقسمين إلى مجموعتين على النحو التالي :

- 30 عامل يتغيبون.

- 30 عامل لا يتغيبوا.

ولقد تمّ اختيار العمال غير المتغيبين بطريقة عشوائية بسيطة أما فئة المتغيبين قصدنا اختيارهم على أساس البيانات التي قدمتها لنا مصلحة المستخدمين، فيما يخص العمال الذين يتغيبون بشكل دائم وبكثرة وذلك بتقديم العطل المرضية.

أدوات الدراسة:

تمّ استخدام مقياس إدراك مصادر الضغوط المهنية من إعداد الباحثة ويتكون من 30 عبارة موزعة على ثلاث مصادر وهي كالتالي :

- مصدر الظروف الفيزيائية: ويقصد بها تأثير كل من الضوضاء والتهوية ومحيط العمل والحرارة غير ملائمة لطبيعة العمل على العمال، ويتكون من 10 بنود (1--- إلى 10).
- مصدر عبء العمل: ويقصد به ذلك الضغط الناتج عن الأعمال الصعبة والمكثفة ويتضمن 10 بنود (11---20).
- مصدر صراع الدور : ويريد به ذلك الضغط الناتج عن تنفيذ أعمال متعددة ومتناقضة مع عدة رؤساء ويحتوي على 10 بنود (21---30).

ولقد تمّ بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية على اساس الدراسات المسحية الشاملة التي قامت بها الباحثة لمجموعة من المقاييس التي صممت من قبل باحثين عرب وأجانب لقياس مصادر الضغوط يلي كل فقرة خمسة بدائل وهي تعبر عن درجة شعور الفرد

بالضغوط تأخذ كل عبارة درجة تتراوح ما بين (1-5) أوافق بشدة، أوافق، لست متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (30-150) درجة، وتوزع درجات المقياس كما يلي :

- (30 - 59) درجة : مستوى ضغط منخفض.
- (60 - 90) درجة : مستوى ضغط متوسط.
- (91 - 150) درجة : مستوى ضغط مرتفع.

صدق وثبات أداة البحث :

بعد عرض أداة البحث على مجموعة من الأساتذة المحكمين تمّ تطبيق الأداة على عينة استطلاعية (20) عامل وعاملة، وتمّ حساب ثبات المقياس بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق "Test Retest" وذلك بحساب العلاقة الارتباطية بين التطبيقين بصيغة "بيرسون" وقدرت قيمة ر ب (0.90) وهي دالة إحصائياً، وبعدما تحصلنا على ثبات المقياس قمنا بحساب الصدق الذاتي وذلك باستخراج الصدق من الثبات وبلغت قيمته (0.94)، وبذلك فإن أداة البحث على قدر من الصدق والثبات يمكن تطبيقها في الدراسة.

أدوات تحليل البيانات :

تمّ في هذه الدراسة استخدام التكرارات والنسب المئوية، واختبارت "T Test" لحساب الفروق بين المتغيين وغير المتغيين من العمال فيما يخص مصادر الضغوط المهنية و(كا²) لتمييز مصادر الضغوط ومستوى الشعور بالضغط لدى أفراد العينة.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

مستويات الضغط	درجة	التكرار	النسبة المئوية	كا ²	df	مستوى الدلالة
ضغط مرتفع	43	71.67%	40.9	2	0.01	
ضغط متوسط	12	20%				
ضغط منخفض	05	8.33%				

			100%	60	المجموع
--	--	--	------	----	---------

الجدول رقم (01) يبين مستوى الشعور بالضغط المهني لدى عمال مركب الحديد والصلب

يتبين لنا من الجدول الموضح أعلاه أن نسبة الأفراد الذين يعانون من ضغط مرتفع أثناء عملهم قدرت بـ 77.67% تليها نسبة (20%) من أفراد العينة الذين لديهم ضغط متوسط في حين نجد نسبة قليلة منهم (8.33%) والتي تخص ذوي الضغط المنخفض وللإجابة على الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها يعاني أفراد العينة من ضغط مهني مرتفع قمنا بتطبيق اختبار (كا²) وتوصلنا إلى أنه هناك فروق في مستويات الشعور بالضغط لدى أفراد العينة، حيث بلغت قيمة (كا²) المحسوبة (40.9) وهي دالة احصائياً عند α 0.01 ودرجة الحرية 2 df بمعنى تحقق الفرضية الجزئية الأولى، فمن خلال هذه النتائج يتبين لنا أن عمال المركب لديهم ضغط مهني مرتفع وهذا راجع لعدة أسباب تنظيمية.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

النسبة المئوية						
مصادر الضغوط المهنية	متوسط حسابي	انحراف معياري	ضغط مرتفع	ضغط متوسط	ضغط منخفض	%
الظروف الفيزيائية	35.88	6.85	76.67%	13.33%	10%	100%
عبء العمل	16.38	3.89	40%	46.67%	13.33%	100%
صراع الدور	14.8	4.50	33.33%	41.67%	25%	100%

الجدول رقم (02) يبين المصادر الرئيسية للضغط المهني لدى أفراد العينة.

لغرض اختبار الفرضية الجزئية الثانية والتي تقر بأنه من الممكن تمييز مصادر الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مصدر وتبين من خلال النتائج ترتيب مصادر الضغط المهني إذ تمثل الظروف الفيزيائية أكثر ضغطاً من المصادر الأخرى إذ بلغ متوسطه (35.88) بالانحراف معياري 6.85 ونسبة الأفراد الذين يعانون من ضغط مرتفع بلغت 76.67% يليه مصدر عبء العمل بمتوسط (16.38) وانحراف معياري 3.89 وفي الأخير صراع وغموض الدور بمتوسط (14.80) وانحراف معياري (4.50) وكل هذه المصادر تشكل ضغطاً على العمال وتجعلهم مضطرين لمواجهة بشتى الطرق فيلجأ هؤلاء إلى التغيب عن العمل.

وسجل مصدر عبء العمل ومصدر صراع الدور مستوى ضغط متوسط بنسبة 46.67% و 41.67% على التوالي.

ومنه نقول أن الفرضية الجزئية الثانية والقائلة بأنه يمكن مصادر الضغط لدى عمال مركب الحديد والصلب قد تحققت.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

طبيعة العينة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
المتغيبين	30	%39.20	7.05	3.28	0.01
غير متغيبين	30	%35.20	6.96		

الجدول رقم (03) يبين مستوى إدراك أفراد العينة للضغط المهني فيما يخص مصدر الظروف الفيزيائية.

يتبين من خلال الجدول المبين أعلاه أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين حيث توصلنا إلى أن قيمة T المحسوبة تساوي (3.28) وهي دالة إحصائية عند مستوى خطأ α 0.01 و df 58 ومنه نستنتج أن البيئة المادية تلعب دوراً كبيراً في صنع الضغط داخل المصانع الكبرى بشكل عام والظروف الفيزيائية بشكل خاص مثل الضوضاء الشديدة والمستمرة التي تؤثر بشكل قطعي على صحة العامل حيث تسبب له

مشاكل في السمع، وتشتت الانتباه، والعصبية، كذلك الحرارة المتطرفة سوء التهوية والروائح المزعجة وغيرها تسبب للعامل ضغطاً وتزيد من شدة احساسه بالضيق والانزعاج.

ومنه نحفظ بالفرضية الجزئية الثالثة.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

طبيعة العينة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
المتغيبين	30	22.15	4.94	2.90	0.01
غير متغيبين	30	19.75	4.14		

الجدول رقم (04) يبين مستوى إدراك أفراد العينة للضغط المهني فيما يخص عبء العمل.

يتبين من خلال الجدول المبين اعلاه أنه توحد فروق ذات دلالة احصائية بين المتغيبين وغير المتغيبين فيما يخص مصدر عبء العمل، حيث قدرت قيمة T المحسوبة بـ (2.90) عند درجة حرية 58 df و $\alpha 0.01$ وهذا ما يحقق الفرضية الجزئية الرابعة، ومنه نستنتج أن عبء العمل له اثر كبير في ارتفاع الضغط عند العمال وأن المسؤولين هم أكثر تعرضاً لهذه الضغوط بحكم تعدد مسؤولياتهم وأدوارهم في اتخاذ القرارات الهامة، وهذا ما توصل إليه عند "الحفيظ مقدم" حيث أكد في دراسة له أن عبء العمل أي الأعمال الصعبة التي تتحدى امكانيات الفرد تؤثر سلباً على تقديره الذاتي وثقته بنفسه وتجعله يشعر بالخوف من الفشل في تحقيقها مما يؤدي إلى زيادة الضغط عليه وهذا ما يؤدي به إلى التغيب.

وقد وصل كل من "مغولي وكروي" (1974) إلى إقامة علاقة قوية بين عبء العمل والضغط عند الأفراد.

عندما لاحظنا أن زيادة كمية العمل التي يتوجب على الفرد انجازها خلال فترة محددة وبأسلوب يتجاوز قدراته الذاتية يجعله متدمراً وكارهاً لنفسه. عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المستوى الحسابي	حجم العينة	طبيعة العينة
0.01	7.38	4.20	18.06	30	المتغيين
		3.46	14.44	30	غير متغيين

الجدول رقم (05) يبين مستوى إدراك أفراد العينة للضغط المهني فيما يخص صراع الدور.

يتبين من خلال الجدول المتبين اعلاه أنه توحد فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين حيث توصلنا إلى أن قيمة T المحسوبة تساوي 7.38 وهي دالة احصائياً عند مستوى خطأ α 0.01 ودرجة الحرية 58 df وهذا ما يحقق صحة الفرضية الجزئية الخامسة ومنه نستنتج أن تعارض قيم الفرد ومطالبه مع قيم المؤسسة وعدم وضوح الاجراءات والقوانين التي تضبط العمل داخل المركب إلى جانب عدم تمتع العاملين بالخبرات والمهارات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة منهم تجعلهم عرضة للضغط وتدفعهم للتغيب عن العمل.

خلاصة الدراسة :

بناءً على مجريات البحث حول الضغط المهني وعلاقته بالتغيب اعتمدنا بذلك على المنهج الوصفي.

وخلصنا إلى مجموعة من النتائج تحققت من خلالها الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها يعاني عمال مركب الحديد والصلب من ضغط مهني مرتفع والفرضية الثانية والتي تنص على أنه يمكن التمييز بين مصادر الضغط لدى عمال المركب، كما تم الاحتفاظ بالفرضية الثالثة والرابعة والخامسة والتي تقر أنه يمكن التمييز بين العمال المتغيين وغير المتغيين بمستوى ادراكهم للضغط المهني فيما يخص المصادر الثلاثة

وبناءً على هذا تحققت الفرضية العامة التي تقول يؤثر الضغط المهني على العمال مركب الحديد والصلب ويؤدي بهم إلى التغيب. وفي الأخير تبقى هذه النتائج صالحة نسبياً في حدود مجموعة البحث.

المراجع:

- ◆ الهيجان عبد الرحمان أحمد (1998) ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها "معهد الإدارة العامة – الرياض السعودية –.
- ◆ عسكر سمير (1988) متغيرات ضغط العمل دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف – الرياض -.
- ◆ عبد الحفيظ مقدم (1996) المدبرون، دراسات اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية معهد علم النفس – جامعة الجزائر -.
- ◆ محمود اسلام القادر (1996) علم الاجتماعي الصناعي - دار المعارف القاهرة – الطبعة الأولى.
- ◆ Cooper CL 1981 Organisation du travail et stress d'origine professionnelle bit Genève.