

(مصادر الضغط النفسي المهني عند الإطارات الذين تعرضوا لحوادث في العمل)
-دراسة ميدانية مقارنة عند الجامعيين العاملين بعقود ما قبل التشغيل-

أ/ لعفيفي إيمان ، جامعة أم البواقي
أ/ خرموش مراد رمزي ، جامعة بسكرة

ملخص:

يعتبر موضوع حوادث العمل من المواضيع الهامة التي تتطلب البحث فيها للتعرف على العوامل الأساسية المؤدية إليها ، نظرا للأضرار الفادحة والنتائج الخطيرة التي يتركها سواء على المستوى المادي أو النفسي والتي قد تنتهي أحيانا بوفاة العامل أو بعجزه. فحوادث العمل تختلف من حيث طبيعتها وأسبابها وأثارها من مهنة إلى أخرى ومن موقف إلى آخر تبعاً لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها وأدت إلى حدوثها . وأثبتت الكثير من الدراسات عدم فاعلية تشريعات الأمن الصناعي ، التي تركز على حماية العامل من أخطار التجهيزات متجاهلة سلوك العامل نفسه وتصرفه وحالته النفسية والبدنية التي تلعب دوراً لا يستهان به في تحفيز دافعية الإنتاج لديه والقيام بمهامه دون الوقوع في الأخطاء التي لها التأثير الأكبر في معظم الأحوال لوقوع الحادث من عدمه ، فالحالة النفسية للعامل تلعب دوراً هاماً في استقرار العامل سواء كان ذلك في محيطه الأسري أو المهني ، فالعمل مهما كانت طبيعته يتطلب استعدادات جسدية وفكرية ونفسية تعتبر مركبات متكاملة فيما بينها.

الكلمات المفتاحية : الضغوط النفسية والمهنية ، حوادث العمل ..

Abstract:

The issue of work accidents is one of the important topics that require research in order to identify the main factors leading to it, in view of the severe damage and the serious consequences it leaves, both at the physical and psychological level which may end sometimes with the death of the worker or disable him. Work accidents vary in nature, causes and effects from one profession to another and from one situation to another depending on the circumstances of the occurrence and the various interlocking factors that contributed to them and led to their occurrence. Many studies have proven ineffective in industrial security legislation, which focuses on protecting the worker from the dangers of equipment, ignoring the worker's behavior, psychological and physical condition, which plays a significant role in motivating his production motivation and carrying out his duties without making mistakes that have the greatest impact in most cases. The psychological condition of the worker plays an important role in the stability of the worker, whether in his family or professional environment. Work of any nature requires physical, intellectual and psychological preparations which are integrated components among them

تحديد الإشكالية

قال تعالى في كتابه المبين: " ولقد خلقنا الإنسان في كبد " فالإنسان مذ خلق و على مرّ الأزمان يكابد شتى الضغوطات النفسية ، والتي أصبحت في عصرنا الراهن سمة أساسية نظرا لما يتميز به من تطورات و تغيرات معقدة و متشابهة حيث لا تقتصر على موضوع محدد.

ولئن كانت الضغوط النفسية قضية العصر في كل المجتمعات ، و تمس كل شرائحه إلا أنّ شريحة العمال من بين الشرائح الأكثر حساسية و عرضة للإصابة بها و صيغة هذه الضغوط لديهم التي نسميها بالضغوط النفسية المهنية ، لا تظهر بنفس التشكيلة والوتيرة عند جميع العمال وإنما

تختلف باختلاف المصادر الضاغطة كطبيعة العمل الذي يقومون به ، و أدوارهم و المسؤوليات المكلفين بها، ديمومة العمل، الأجر

وفي هذا فإن لضغوط الشباب خريجي الجامعة العاملين بعمود ما قبل التشغيل في مختلف المؤسسات الوطنية سواء ذات الطابع الصناعي الإنتاجي أو ذات الطابع الإداري أخدماتي صيغة خاصة يمكنها أن تفعل احتمال التعرض لحوادث في بيئتهم المهنية . خاصة و أن منظري مقارنة الضغط و التكيف يفسرون تعرض الأفراد للحوادث في مجال عملهم ، بمختلف الضغوط والتهديدات ويعتبرونها العامل الرئيسي والمباشر في وقوع الحادث من عدمه إذ كلما زادت المشاكل والضغوط كلما ارتفع عدد هذه الحوادث التي تعتبر مؤشرا على سوء التوافق المهني . (فرج عبد القادر، 1996، ص285)

فقد قام هرسى Heresy ببحث على 400 حالة من حالات إصابة العمل ، درس فيها كل فرد من أفراد البحث دراسة اكلينكية، تبين فيها أن نصف الحالات المدروسة حدثت من جراء أن العامل كان في نفسية يشوبها القلق والتشاؤم في لحظة وقوع الحادث أو خلال اليوم قبل وقوع الحادث (جرجس، بدون سنة، ص169)

فهذه الحالة تمنع العامل من استخدام إمكاناته الخاصة في معالجة المواقف التي يتعرض لها بكفاءة مناسبة، إذ يؤدي التعرض المستمر والشديد للضغوط إلى الاضطرابات ، مما يدفع بالعامل إلى إهدار طاقة كبيرة لمواجهة هذه الضغوط التي تؤدي بدورها إلى الأخطاء أثناء قيامه بالعمل أو إلى الوقوع في حوادث العمل.

فالضغط يؤدي إلى اختلال السلوك وبالتالي ينتج عن ذلك عدم الاستقرار والأمن إضافة إلى الشعور بالتفاهة في الحياة مع رفض مشاركة الآخرين في أفكارهم ونشاطهم (أمال محمود، 2002، ص65).

وحسب oltmanns (1998) فإن للضغوط علاقة بالأفكار التي يبنها الفرد عن مكان عمله و عن طبيعة المحيط الذي يتفاعل معه كما تلعب التوقعات التي يكونها العامل عن المجهودات التي يقدمها في شغله مقابل ما يحصل عليه للقيام بهذا العمل ، كل هذه العناصر و المراحل تتحول الى ضغوطات أو هي مصادر للضغط تتحدى الفرد و تتطلب منه التكيف الفيزيولوجي أو السلوكي (oltmanns ,1998, p 287).

و قد توصل باريك Pareek (1976) إلى أن الدور الذي يتقلده العامل في محيط عمله ، و الصراع بين الدور الذي يحتله العامل و اتجاهاته نحو دوره قد يؤدي به إلى الضغط و بالتالي ارتكاب الحوادث و الأخطاء في العمل.

كما يوضح فرنش French أن الضغط ينتج بسبب عدم توفر التوافق و الانسجام بين كل من قدرات و استعدادات العامل و ما يقدمه له محيطه المهني من علاوات و خدمات و تقدير .

فطبيعة العمل إن كان مؤقتا و الأجر الذي يتقاضاه هذا العامل المتعاقد (في إطار عقود ما قبل التشغيل) مقارنة بالمجهودات المبذولة من طرفه ، اتجاهاته نحو عمله ، تخوفاته من المستقبل علاقته بمسئولييه نظرة المجتمع إليه كلها مصادر ضاغطة تثير آلية الضغط النفسي المهني لديه ، الأمر الذي يجعلنا نتساءل فيما إذا كانت هذه الضغوط التي تتلقاها هذه الفئة من العمال قد تؤثر في أداءهم لعملهم و تجرهم نحو ارتكاب أخطاء في عملهم أو إلى الوقوع في حوادث العمل ؟

و في هذا الإطار تدخل الدراسة الحالية مستهدفة توضيح أهمية العينة و ما تتعرض إليه من ضغوط مختلفة و التدقيق في تشابه هذه الضغوط لدى أفراد العينة لتأكيد دورها في وقوع الحوادث في البيئة المهنية.

تحديد المصطلحات:

ربط لما جاء به الأدب السيكولوجي وبما يخدم موضوع دراستنا، نعرف إجرائيا مصطلحات الدراسة كما يلي:

الضغوط النفسية المهنية: هي الحالة المتأزمة التي تتميز بالضيق والتوتر والاضطراب نتيجة مواجهة الفرد (العامل) لأعباء وصعوبات مهنية عديدة تنعكس سلبا على أدائه وتوافقه النفسي و المهني .

ويمكن تحديدها بالدرجة التي يتحصل عليها هذا الفرد ، عند أدائه على مقياس مصادر الضغوط النفسية المهنية المكون من ستة أبعاد هي:

1- ضغوط الدور في مؤسسة العمل .

- 2- ضغوط العلاقات المهنية.
 - 3- ضغوط الاتجاه السلبي نحو صيغة عقد التشغيل.
 - 4- نظرة المجتمع المتدنية .
 - 5- التخوف من المستقبل.
 - 6- ضغوط الظروف الفيزيائية.
- حوادث العمل: هي حدث يقع للفرد يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع ، وينتج عنه أضرار تصيب الفرد و الآخرين والمعدات والممتلكات ، فإذا نتج عن الحادثة حرج أو عالة أو وفاة تسمى عندئذ إصابة وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت إصابة عمل.

خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل: هم شباب بولاية سطيف تخرجوا أو انهموا دراستهم الجامعية وتمكنوا من الاستفادة من احد البرامج التي وفرتها الدولة للشباب محاربة منها للبطالة والذي تشرف عليه الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM أما حاليا فيعرف بعقود إدماج حاملي الشهادات (CID) بالنسبة للخريجين الجامعيين العاملين في مؤسسات عمومية ذات طابع إداري وخدماتي كما يعرف باسم عقود العمل المدعمة (CTA-CID) بالنسبة للخريجين الجامعيين العاملين في المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والإنتاجي حيث تمتد مدة هذه العقود إلى ثلاثة سنوات قابلة للتجديد مرة أخرى.

نوع المؤسسة : و هو المجال الذي يحدد نشاط هذه المؤسسة و يصنف الأفراد وفقا لهذا المتغير إلى قسمين: يعمل في مؤسسة ذات طابع صناعي و إنتاجي / يعمل في مؤسسة ذات طابع إداري و خدماتي.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- أهمية العينة ، كونها حاضر الأمة ومستقبلها وزنها وتحديدها وهي فئة جديدة في المجتمع الجزائري لا بد من أخذها بعين الاعتبار واختبار واقعها المعاش.
 - الضغوط النفسية المهنية كثيرة ومتعددة وتحاول دراستنا حصر مصادرها عند خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل الذين تعرضوا للحوادث في العمل ، وتصميم مقياس لقياس هذه الظاهرة لديهم
 - قلة الدراسات - التي تناولت مسببات الحوادث في بيئة العمل من الجانب النفسي .
- أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى:
- التعرف على مصادر الضغوط النفسية المهنية التي يتعرض لها خريجو الجامعة العاملون بعقود ما قبل التشغيل الذين تعرضوا للحوادث في بيئة العمل .
 - معرفة مدى تشابه واختلاف هذه المصادر الضاغطة عند أفراد العينة لضبط دورها في وقوع الحوادث في بيئة العمل.

الفرضيات:

- 1- لا يختلف مستوى ضغوط الدور في مؤسسة العمل بين أفراد العينة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمون إليها .
- 2- لا يختلف مستوى ضغوط العلاقات المهنية بين أفراد العينة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمون إليها.
- 3- يتجه المستجوبون في هذه الدراسة سلبيا نحو صيغة عقود تشغيلهم ، ولا فرق في ذلك بين العاملين في المؤسسات الاقتصادية والعاملين في المؤسسات الإدارية و الخدماتية.
- 4- يعتقد المستجوبون في هذه الدراسة أن أفراد المجتمع ينظرون إليهم نظرة متدنية، ولا فرق في ذلك بين العاملين في المؤسسات الاقتصادية والعاملين في المؤسسات الإدارية و الخدماتية.
- 5- لا يختلف مستوى ضغوطات العمل الناجمة عن التخوف من المستقبل بين أفراد العينة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمون إليها .
- 6- يرتفع مستوى ضغوطات العمل الخاصة بظروف العمل الفيزيائية عند الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية أكثر من نظرائهم العاملين في المؤسسات الإدارية و الخدماتية .

الإطار النظري:

أولاً: الضغوط النفسية المهنية:

تعريفها: يعد إيجاد تعريف محدد ودقيق لمفهوم الضغط من أكثر الصعوبات التي يواجهها الباحثون في هذا المجال ، ويرجع ذلك لاختلاف المناحي والإيديولوجيات التي اهتمت بدراسة هذا المفهوم فهو في نفس الوقت يشير إلى العامل المسئول ، والاستجابة لهذا العامل وحالة المستجيب ووفقا لما أوردته (مكتمارا 2000, Mc namara) فإن مفهوم الضغوط يمكن تناوله من خلال ثلاثة نماذج أو اتجاهات: اتجاه بيئي، اتجاه طبي ، اتجاه نفسي (إيناس عبد الفتاح ، 2002، ص419).

حيث يتناول أصحاب النموذج البيئي الضغوط باعتبارها عاملا مستقلا (أو مثيرا) ينشأ عندما تتضمن البيئة ما يسبب الإزعاج للفرد وإيقاع الأذى به، الأمر الذي يمثل حملا ثقيلًا على كاهله ، وعندئذ لا مناص من أن يستشعر الضغط النفسي وفي ضوء ذلك: *يعرفه تايلور Taylor: بأنه أي تغيير يلقي عبئا على القدرات التكيفية لدى الفرد. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص11)

أما أصحاب النموذج الطبي فقد تناولوا الضغط باعتباره استجابة فيزيولوجية عامة للجسم وفي ضوء ذلك: *يعرفه والتر كانون W.cannon: بأنه الاستجابة النشطة الناتجة عن كل تحريض معين يسمح بالتكيف لإعادة الاتزان القاعدي للعضوية أو هو ردة فعل الجسم في حالة طوارئ (Graziani etal,2005,p19)

*أما أصحاب النموذج النفسي فقد أعطوا الصبغة التفاعلية لكل من المثير والاستجابة بتدخل عوامل وسيطة (فروقات فردية ، دعم اجتماعي...)، فالعلاقة بين الأحداث التي نواجهها واتجاهاتنا نحوها، وبين الكيفية التي تستجيب بها أجسامنا لهذه الأحداث تمثل الضغط النفسي وفي ضوء ذلك:

*يعرفه لازاروس Lazarus: بأنه علاقة خاصة موجودة بين الشخص والبيئة ، تشمل على تقييم معرفي لطلب يعيشه الفرد على أنه اختبار له ، أو على أنه يتجاوز إمكاناته أو على أنه لا يمكن الاستجابة لهذا الطلب ، أي أن الطلب يضع راحة الشخص في خطر. (Anne Jolly,2002,p61)

العناصر المكونة لخبرة الضغط:

الضواغط (مصادر الضغط): يعرف أودي Oddie(2000) الضواغط بأنها عبارة عن مجموعة من المواقف التي نرى أنها مثيرة ونعرفها بيننا وبين أنفسنا ، وبيننا وبين الآخرين على أنها مواقف ضاغطة. (مروان عبدالله دياب، 2006، ص20) وتتعدد هذه الضواغط أو المصادر باعتبارها تثير الشعور بالضغط النفسي ، بتعدد البيئات التي يتفاعل معها الأفراد ، فالفرد يتأثر بما يحدث في عائلته ، وعلى مستوى علاقاته الاجتماعية وفي بيئته المهنية وما يعترى مجتمعه من تغيرات....

وفي هذا فقد قام الباحثون بتحديد مصادر الضغط النفسي في عدة مناحي ، والمهم من كل ذلك كما قال لازاروس هو معرفتنا لطبيعة الظروف الضاغطة عند دراسة حالة الضغط ، وقد أكد موراي H,Marry في هذا الإطار أن الضغوط التي تكمن في الموضوعات البيئية تفسر لنا قطاعا عريضا من السلوك (هارون توفيق الرشيد، 1999، ص30).

ولا شك أن صحة العامل الجسدية والنفسية تتأثر بظروف العمل ومصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكّل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل ، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر بعضها على بعض ويعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم الضغوط المهنية لذلك سوف نحاول في هذا السياق التطرق لمختلف المصادر الضاغطة:

زيادة الحمل الوظيفي: يحدث الضغط المهني عندما تزداد المهام المطلوبة من العامل وتصنف الزيادة إلى نوعين كمية(Quantitative) وزيادة نوعية(Qualitative) يشير النوع الأول إلى إدراك الفرد بأن المطلوب منه يتجاوز طاقته وليس له وقت كاف لانجاز تلك المهام ، أما الثاني فيتعلق بقدرة ومهارة الفرد للتعامل مع الهام المطلوبة منه (راوية حسن ، 2006، ص100)

صراع الدور: يقوم صراع الدور عندما تتعارض مهام الوظيفة مع فكرة الشخص عن نفسه أو عن دوره أو قد تتعارض مع ميله وطموحاته ، كما يظهر حينما يجد العامل نفسه تحت أكثر من قيادة و يتلقى أوامره من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة.

غموض الدور: يقصد بغموض الدور الافتقار للمعلومات فيما يخص الصلاحيات والواجبات والمسؤوليات ونوع العمل المطلوب

منه وعدم وضوحها واختلاطها عند ممارسة واجبات أخرى ويسبب كل من صراع الدور وغموضه توترا وعدم رضا عن العمل وانخفاض تقدير الفرد لذاته مع الغياب عن العمل وعدم التفاني فيه والوقوع في الأخطاء ومن الإصابات في العمل (راوية حسن، 2006، ص 367).

تقييم الأداء: يقصد بتقييم الأداء إعطاء حكم عن السلوك الإنتاجي للعامل ومنحه علاوة أو ترقية أو حرمانه منها حسب نتيجة التقييم فإذا أجريت في جو تسلطي فإن ذلك يساهم إلى حد بعيد في توتر الموقف وجعله مصدر من مصادر الضغط النفسي للعامل (محمد شحاتة ربيع، 2006، ص 296).

العمل بالتخصص: تحدث ضغوط العمل بسبب العمل في غير مجال التخصص ويشعر الموظف انه قضى فترة تعليم طويلة ولا يستفيد منها، مما يجعله محبطا وبذلك يفقد الأمل مما يتيح عنه عدم إتقان المهنة . (محمد شحاتة ربيع، 2006، ص 297).

قلة الحمل الوظيفي: يتمثل في الأعمال التي تتطلب قدرات اقل من إمكانيات الفرد ولا تتحدى قدراته تتطلب جزءا يسيرا من وقته، إذ يجد نفسه عرضة للملل وهذا يحمل في طياته نتائج سلبية على المنظمة، كما يمثل مصدرا للصراع الداخلي واهتزاز الثقة بالنفس. المسؤولية عن الآخرين: تحمل المسؤولية يتطلب درجة من الضغط النفسي في البيئات التي تعطي وزن وأهمية للمحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية مرتبطة بالعمل مع الأفراد مقارنة بالمسؤولية المتعلقة بالأجهزة و الآلات (راوية حسن، 2006، ص 100).

فرص غير كافية للتطوير المهني: يعتبر إحساس العامل بغياب فرص لتطوير مهاراته أو الارتقاء بمستوى التأهيل غياب المساواة في المعاملة غياب العدالة في الترقية تشكل مصادر للقلق والإحباط. (راوية حسن، 2006، ص 102)

الظروف الفيزيائية للعمل: ويعد هانز سيلبي (1997) من أوائل الباحثين الذين وجهوا الانتباه إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل فقد أشار إلى أن كثير من ظروف العمل: الضوضاء والضوء واختلاف درجة الحرارة والصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل و الآلات الموجودة فيه لها دور كبير في صنع الضغوط والاستجابة لها (محمد شحاتة ربيع، 2006، ص 298).

عدم الأمن في الوظيفة: تعتبر الترقية والتطور ضرورة لمواجهة الشعور بعدم الأمن الذي يراود من حين لآخر نتيجة للخوف مما سيحدث له مستقبلا و تصبح مصدر عدم رضا وعدم امن وخوف من فقدانه الوظيفة إذا كانت شروط وظروف عمله غير متوازنة (ناصر الدين زبيدي، 2007، ص 1480)

تقييم الفرد لخبرة الضغط:

لقد أصبح واضحا من أن الضغوط النفسية لا تعرف بالموقف فقط (مصادر الضغط)، لأن إمكانية أي موقف في إثارة ردود فعل (الشعور بالضغط النفسي) يعتمد على محددات وصفات في شخصية الفرد. في هذا يرى لازاروس وفولكمان، أن التقييم يرتبط بسيرورات معرفية ما بين (وضعية المواجهة) (رد فعل الفرد اتجاهها)، و إن هذا التقييم يرتبط أو يتأثر بجملة من العوامل منها المتعلقة بالفرد بما فيه الجوانب المعرفية واعتقاده حول ذاته والعالم وكذا سماته الشخصية. (Bruchon, 2001, p78) حيث تركز عملية التقييم الأولى على كمية الخطر التي يتعرض لها الفرد في الموقف الضاغطة وترتكز

عملية التقييم الثانوي على دور استراتيجيات المواجهة للتصدي لهذا الخطر المتوقع. (هناء احمد شويخ، 2008، ص 07)

الاستجابة للضغط: يشير استيان اجرابات وميشال اجرابات إلى أن الفرد الذي يقع ضحية للضغط النفسي يستجيب على ثلاث مستويات متداخلة ومتشابكة:

فقد تكون الاستجابة نشطة Réaction Active: حيث تظهر سلوكيات تجنبية بتغيير مكان العمل، أو تجنب الصراعات أو النقاشات أو المسؤوليات وقد يصل إلى حد الهروب كما قد يرد بالعدوانية فتتعدد وتكثر الخلافات العائلية والصراعات المهنية.

وقد تكون الاستجابة سلبية Réaction Passive: في حالة عجز الفرد عن الاستجابة النشطة، فانه يستجيب نسبيا حسب استعدادات ونقاط ضعف كل فرد، فبعاني الفرد الغضب من غير سبب، الإحساس بالخوف المهيم، المعاناة من الأرق، يفكر في الآتي، يظهر استعدادات الارتجاف في اقل درجة فوضى لا يستطيع التركيز مما يؤثر على عمله وقد يعرضه لحوادث العمل،

كما قد تكون الاستجابة سوماتية Réaction somatique من خفقان القلب، التعرق الكثير، الإفراط في الحاجة إلى التبول، اضطرابات معدية أو معوية، فقدان الشهية أو زيادتها والتي تؤدي إلى تغيرات في الوزن. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص22) بعض النماذج الفكرية المفسرة للضغوط :

لقد تمخض عن التراكبات المتعددة للبحوث التي اهتمت جميعها بالإشارة إلى طبيعة وكيفية حدوثه وتفسير الانفعالات ذات العلاقة والارتباط به، عددا من النماذج والأنساق الفكرية، كنموذج الكر و الفر لوالتر كانون، نموذج التنادر العام للتكيف لهانز سيللي، نموذج التقييم المعرفي ل لازاروس وفولكمان، نموذج العجز المكتسب ل سليقمان، النموذج النفسي ل سبيلبرجر، النموذج البيئي لهنري موراي، وسنتطرق فيما يلي إلى أهم الأنساق النظرية التي تناولت ضغوط العمل:

نموذج مارشال Marshal :

يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل، كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك، وهناك أعراض خاصة بالفرد والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب وهناك أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية وتكرر الحوادث .

يركز النموذج على تبيان أهم مصادر الضغوط وكيفية تأثيرها على الفرد وذلك بالتطرق إلى أهم أعراضها التي تؤثر على الفرد والمنظمة معا. (فاروق السيد عثمان، ص105)

نموذج جيبسون وآخرون:

سمي بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه جيبسون وآخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط والاثار المترتبة عنها، منها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وانخفاض الإنتاج

نموذج كوبر Cooper :

يذكر كوبر أن بيئة الفرد مصدر للضغوط والتي تشكل خطر يهدده في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة وفشل الإستراتيجيات التي يستخدمها الفرد للتوافق مع الموقف الضاغط يؤدي إلى بعض الأمراض، كما يؤدي إلى زيادة في القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات .

ثانيا: حوادث العمل

تعريف حوادث العمل:

تعريف هانز(1997): الحادث يعرف على أنه حدث غير متوقع وغير مخطط له يقع بسبب ظروف العمل الغير الآمنة أو تصرفات العمل الغير آمنة مما قد يسبب أو لا يسبب إصابات. (هانز، 1997، ص25).

التعريف القانوني: (حسب القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل): هي تلك الحوادث التي تصيب العامل أثناء أداء مهامه أو بمناسبة مسببة له أضرار جسمانية وذلك سواء وقع الحادث داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها. (دردار، 2006، ص63) .

النظرية المفسرة لحوادث العمل :

النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس نوعان : نوع يحضيا بالسعادة والهناء ونوع يحضيا بالكآبة والبؤس الدائم وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفتقد لهذه الحصانة وبالتالي فإن إمكانية التعرض والوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة، وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة وهذه النظرية ترجع الاستمرار إلى الصدفة وسوء الحظ، وتنفي أن الإنسان هو شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية يدرك ويفكر ويتماشى مع المواقف المختلفة التي تتعرض حياتها، فهو ليس مرتبطا بالصدفة أو الخطأ (محمود عباس عوض، 1979، ص30، 26).

نظرية علم النفس التجريبي:

تنظيمية، اجتماعية ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل، العلاقات....) ويمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد، كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل أو الرغبة

في جلب الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية)
النظرية الطبية:

تفسر هذه النظرية حوادث العمل في البيئة المهنية بان الفرد يعاني من مرض جسدي عصبي وان هذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر لوقوع الحادث، وتؤكد أن أسباب الحوادث أساسها طبي (الخلل السمعي، البصري..)، وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحادث (محمود عباس عوض، 1979، ص32).
نظرية الضغط والتكيف:

ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر، وتتركز على الظروف المادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة.. إذ لا بد من توفير المناخ المهني المطلوب وتحسين النوعية الفيزيقية لأن هذا يساعد على تكيف العامل وسلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل.
نظرية الاستهداف للحوادث :

هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي وأكثرها شيوعا ، ترى أن الأفراد اللذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليهم اسم (مستهدفي الحوادث) وهذا راجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية التكوينية ، أي هناك قابلية للتعرض للحوادث ويكون هذا نتيجة لرغبة في إشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني في الفرد نفسه ، غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط، فلا يمكن أن يكون جميع الأفراد لهم صفات وراثية مماثلة . (محمود عباس عوض ، 1979 ، ص31،30).

مسببات حوادث وإصابات العمل:

دلت الدراسات أن للتصرفات غير السليمة وغير الصحيحة للعاملين والأفراد في المجتمع أثناء العمل اثر كبير على وقوع الحوادث كذلك هو الأمر بالنسبة لظروف العمل غير الآمنة ، والأسباب الشخصية كالحالة النفسية للعامل ، وعليه يمكن القول بأن هناك ثلاثة أسباب رئيسية لوقوع الحوادث كالتالي:
ظروف العمل غير الآمنة: إن الظروف غير الآمنة في العمل هي أحد أسباب الحوادث في المؤسسات ذات المجال الصناعي والإنتاجي وتشمل العوامل التالية:

- عدم التأكد من صلاحية كل عدة وألة قبل استعمالها وعدم توفر الحواجز الواقية.
- عدم وضع إشارات تحذيرية في المناطق الخطرة كالأدراج ومناطق حفظ الزيوت
- التصميم السيئ للمباني وعدم إجراء الصيانة اللازمة للمرافق وأدوات العمل كالسلالم والأدراج
- عدم توفر معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها.
- عدم مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل.
- تواجد العاملين في أماكن خطرة وغير مسموح التواجد بها كالوقوف أسفل أجسام معلقة.
- التخزين الخطر مثل الازدحام والتكدس والتحميل الزائد (جابر سميح، 2001، ص26)
- عدم ملائمة الظروف الفيزيائية لمكان العمل من حيث التهوية والضوضاء والرطوبة والحرارة والنظافة (أبو نبعه، 1997، ص26).

طرق الوقاية من ظروف العمل غير الآمنة:

الطرق الهندسية:

من بين الأمور التي تندرج ضمن الطرق الهندسية ما يلي:

- تصميم المباني تصميمًا صحيًا وصحيا من حيث التهوية والإضاءة والحرارة والمساحات والممرات وأماكن التخزين.
- اختيار المواد الأولية الأقل خطورة قدر المستطاع.
- اختيار الآلات والمكينات بموصفات جيدة وتزويدها بالحواجز الواقية أينما وجدت مخاطر الآلة.
- تخزين المواد تخزينًا سليما وفق شروط السلامة المهنية.

-التأكد من التمديدات الكهربائية وفق المواصفات القياسية.
الطرق الطبية:

ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية قبل مباشرة العامل عمله بهدف التعرف على حالته الصحية ومدى ملائمته مع طبيعة الوظيفة التي سيعمل بها، وكذا إجراء الفحوصات الدورية وخصوصا عندما يكون لطبيعة العمل آثار سلبية على صحة العاملين، فيجب إجراء فحوصات طبية بمعدل مرة واحدة في السنة أو أقل حسب طبيعة العمل، وذلك بهدف دراسة مدى تأثير صحة لعامل بعد تعرضه لأحد مخاطر العمل طوال تلك الفترة (الخطيب، 1994، ص 27).

استعمال معدات الوقاية الشخصية:

لابد من ارتداء معدات الوقاية الشخصية من قبل العاملين مثل الألبسة الواقية والقفازات والأحذية المناسبة والخوذة الواقية واستخدام أحزمة الأمان وغيرها للمحافظة على سلامة العاملين داخل العمل.

تصرفات العمل الغير آمنة: ومن الأمثلة عنها:

- رفع المواد ونقلها بشكل خاطئ.

-استخدام الآلة بدون وسائل الحماية والوقاية.

-عدم استخدام السرعة الملائمة لتشغيل الماكينات.

-استعمال معدات الوقاية غير الملائمة أو فيها عيوب.

-الحديث والمزاح أثناء أداء العمل، أو الركض أو أداء حركات تلفت انتباه غيره من العاملين وتشتت انتباههم عما يقومون به من أعمال (زيدان حسان، 1994، ص 28).

- ممارسة الشخص عمل لا يرغب به ولا يتناسب مع قدراته أو حالته الصحية (شقبوعة، 2001، ص 39)
طرق الوقاية من تصرفات العمل الغير آمنة:

- استخدام الملصقات وأساليب الدعاية

- توفير التدريب على الأمان

-التأكيد على التزام الإدارة العليا مع إعطاء مسألة الأمان الأولوية في الاجتماعات وإعطاء مسنولي الأمان المكانة العالية في المنشأة.

-إجراء الفحص على معدات الأمان والسلامة (Dessler,2000,p28)

الأسباب الشخصية:

- أسباب شخصية محضه: من الثابت انه كلما كان العامل يتمتع بحالة صحية جيدة كلما زادت قدراته على تحمل ظروف العمل وتجنب الإعياء والتعب السريع خاصة في المهن التي تتطلب قدرة جسدية معينة كالآلات و الروافع أو العمل بالمناجم وما شابه ذلك.

- عيوب في الحواس: ضعف البصر و ضعف السمع

- الحالة النفسية: أن التآزم النفسي يزيد في معدل وقوع إصابات وحوادث العمل حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي وتشتت ذهنه وعد التركيز على ما يقوم به العامل من عمل، لذا من الضروري مراعاة حالة العامل النفسية والتي تؤثر عوامل عدة

من متاعب اجتماعية، عائلية أو تسلط من المسئول المباشر وما شابه وعلى العكس من ذلك فارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين يزيد من نشاطهم ويحسن من إنتاجهم ويقلل من فرص تعرضهم للمخاطر والإصابة.

- أسباب مهنية:

- الخبرة والمهارة: تعتبر الخبرة والمهارة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل والقيام به على أكمل صورة إلا أن المهارة قد تكون سببا مباشرا في وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك حين تصل بصاحبها إلى درجة الغرور واللامبالاة في أداء العمل.(زيدان حسان، 1994، ص 30).

- طبيعة الوظيفة نفسها: هناك وظائف معينة تكون أكثر خطورة من غيرها وينتج عنها حوادث أكثر من غيرها فمثلا العامل يكون تعرضه للحوادث أكثر من المشرف، كما قد يكون العمل في القسم أكثر امن من العمل في قسم آخر، فمثلا العمل في قسم حفظ

السجلات يكون له معدل حوادث اقل من قسم الشحن (Dessler,2000,p30)

الإطار الميداني:

منهج الدراسة:

انطلاقاً من أهداف الدراسة و البيانات المراد الحصول عليها ، استخدمنا المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يسهم بوصفها وصفاً دقيقاً ، و يوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات عن الظاهرة و تبويبها و تنظيمها و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع.

أدوات الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا الحالية على مقياس مصادر الضغط النفسي المهني (إعداد لعفيفي إيمان 2012) .

مراحل إعداد المقياس :

للتعرف على واقع الشباب خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل الذين تعرضوا لحوادث في بيئتهم المهنية و تقصي همومهم لتحديد مصادر الضغوط النفسية المهنية لديهم من أجل بناء أداة لقياس الضغط النفسي المهني لدى هذه الشريحة.

- استخدمنا المقابلة الاستطلاعية بهدف تكوين ملامح عام عن طبيعة مجتمع البحث ، فكانت على شكل زيارات ميدانية لمديرية التشغيل على مستوى ولاية سطيف ، والوكالات المحلية للتشغيل ALEM التابعة للولاية.

-بعدها استخدمنا المقابلة التشخيصية بمقابلة 20 شاب و طرحت أسئلة مفتوحة بهدف جس النبض و التعرف على مصادر الضغوط لدى أفراد الدراسة.

و تمخض عن هذه المقابلة تبويب إجابات الأفراد في 06 محاور هي :

- محور ضغوط الدور في مؤسسة العمل
- محور ضغوط العلاقات المهنية
- محور الاتجاه السلبي نحو صيغة عقد التشغيل
- محور نظرة المجتمع المتدنية للشباب الخريج المتعاقد.
- محور التخوف من المستقبل
- محور الظروف الفيزيقية.

ليحتوي المقياس بذلك على 06 محاور بواقع 60 عبارة.

و تنحصر تعليمة المقياس في أن يقدر المفحوص المواقف و الخبرات التي تعبر عنها عبارات المقياس و ذلك بإعطائها أحد الأوزان بحسب ما تثيره و تشكله لديه من ضغط نفسي مهني، أي أن يضع علامة (x) في الخانة المناسبة لأحد احتمالات الإجابة الأربعة سواء

(تشكل لدي ضغطاً كبيراً) ، (تشكل لدي ضغطاً متوسطاً) ،

(تشكل لدي ضغطاً قليلاً) ، (لا تشكل لدي ضغطاً).

و تصحيح المقياس يكون بإعطاء درجة محددة لكل تقدير كالتالي :

- تمنح (03) درجات للتقدير (تشكل لدي ضغطاً كبيراً).
- تمنح (02) درجتين للتقدير (تشكل لدي ضغطاً متوسطاً).
- تمنح (01) درجة واحدة للتقدير (تشكل لدي ضغطاً قليلاً)
- تمنح (00) درجة للتقدير (لا تشكل لدي ضغطاً).

و تشير الدرجة المرتفعة في المقياس إلى معاناة الشباب من ضغط نفسي مرتفع ، بينما تشير الدرجة المنخفضة في المقياس إلى معاناة الشباب من ضغط نفسي مهني منخفض.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المقياس: اعتمدنا في بحثنا على:

صدق المحكمين: عرضنا المقياس في صورته الأولية على 10 محكمين من ذوي الخبرة و الاختصاص في مجال البحث العلمي، و بناء أدوات القياس النفسي، و هم أساتذة علم النفس من مختلف الجامعات الجزائرية (ملحق رقم 01) أين طلبنا منهم تحكيم المقياس و إبداء ملاحظاتهم في كل بند من بنود المقياس ثم المقياس ككل من حيث:

- مدى صلاحية العبارات في قياس الضغوط النفسية المهنية عند عينة البحث
- مدى انتماء كل عبارة إلى محور واحد فقط.
- مدى دقة هذه البنود و اتساقها مع أداة البحث.
- ما إذا كانت هناك عبارات تستوجب الحذف.
- ما إذا كانت هناك عبارات مقترحة و يمكن إضافتها.
- و هل عدد العبارات كاف لقياس ما أعد المقياس لقياسه ؟

لننعم بعد تحكيمهم جميع البنود التي اتفق 70% فأكثر من خبراء الميدان - على حد قول سيمون و بنيه - أنها تقيس فعلا ما أعدت لقياسه، و تم استبعاد البنود التي كانت نسبة اتفاق الخبراء عليها دون ذلك، كما تم دمج عبارتين بتعديل صياغتهما و دمجهما مع بعض، ليستقر بذلك المقياس على 54 عبارة تحقق صدقها و أكد الخبراء على أنها عبارات صادقة، تصلح لقياس الضغط النفسي المهني عند أفراد العينة، و واضحة من حيث الصياغة اللغوية و قادرة على قياس ما أعدت لقياسه كما تكفي لقياس الضغط النفسي المهني لدى هذه الفئة من الأفراد و نورد أرقام عبارات كل محور من المقياس في صورته النهائية في الجدول الآتي:

جدول رقم (01) : يوضح أرقام عبارات مقياس الضغط النفسي حسب كل محور

المحاور	ضغوط الدور في مؤسسة العمل	ضغوط العلاقات المهنية	ضغوط السلبي نحو صيغة عقد التشغيل	نظرة المجتمع المتدنية	التخوف من المستقبل	ضغوط الظروف الفيزيائية.
أرقام العبارات	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9	10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20	21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30	31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38	39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46	47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54

المقياس : تم حسابه بطريقة :

التطبيق وإعادة التطبيق: بتطبيقه على عينة قوامها 30 فردا (خريج جامعة عامل بعقود ما قبل التشغيل) حيث استبعد هؤلاء الأفراد من العينة الأساسية للدراسة ثم أعيد تطبيقه على نفس العينة بفاصل زمني حدد بـ 06 أشهر وذلك برصد درجات الأفراد في التطبيقين الأول و الثاني ثم حساب معامل الثبات بيرسون للمقياس ككل ومعامل الثبات بيرسون لكل بعد من الأبعاد الستة كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم(02) يوضح: قيم معاملات الثبات لمقياس مصادر الضغط النفسي المهني ولكل بعد من أبعاده

الأبعاد	معامل الثبات	مستوى الدلالة 0.01
ضغوط الدور في مؤسسة العمل	0.94	دال
ضغوط العلاقات المهنية	0.94	دال

الاتجاه السلبي نحو صيغة العقد	0.87	دال
نظرة المجتمع المتدنية	0.95	دال
التخوف من المستقبل	0.72	دال
الظروف الفيزيائية	0.85	دال
معامل الثبات للمقياس ككل	0.95	دال

حيث نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط كلها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وأمام درجات الحرية 28(ن-2) وهذا يعني أن المقياس يتسم بصفة الثبات و يعطي نتائج مستقرة ويمكن الاعتماد عليه في قياس الضغط النفسي المهني لدى شريحة خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل.

عينة الدراسة:

مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من خريجي الجامعة العاملين بأحد البرامج العملية المؤقتة بولاية سطيف) الصادر عن الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM .

وطبقاً للإحصائيات المتحصل عليها من الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية سطيف فإن إجمالي المتخرجين المستفيدين من برنامج عقود إدماج حاملي الشهادات سواء العاملين بالقطاع العمومي أو القطاع الاقتصادي قد بلغ 8800 مستفيداً وهو مما يمثل مفردات المجتمع الأصلي للدراسة والذين سنختار منهم عينة لإجراء هذه الدراسة .

عينة الدراسة: نظراً لكبر حجم المجتمع الأصلي وصعوبة تعاملنا مع كل مفرداته قررنا اختيار جزء منه ليكون عينة لهذه الدراسة وهذا استقر الأمر على أخذ 220 فرداً وهو ما يعادل 2.5% من المجتمع الأصلي وهي نسبة كافية في المجتمعات الكبيرة على حد قول فان دالين VAN DALIN بأنه لا يوجد حجم أمثل للعينة (ج.س. انتوسيل، تر: حسين قورة وآخرون، 1974، ص 29).

ولما تعذر علينا الحصول على إحصائيات تصف لنا أفراد المجتمع الأصلي للدراسة الذين تعرضوا لحوادث في العمل وفي ظل وجود 06 وكالات محلية للتشغيل بولاية سطيف كل حسب اختصاصها الإقليمي بإجمالي 51 بلدية والتي تحتوي بدورها على العديد من المؤسسات التي تعد مجالاً لتواجد أفراد الدراسة فقد اختارنا 06 بلديات (سطيف، العلمة، حمام السخنة، بازر سكرة، عين الكبيرة، عين ولمان)

وباعتبار أن الأفراد المستهدفون بالدراسة متواجدون في مؤسسات مختلفة عمومية أو عمومية اقتصادية أو اقتصادية .

ونظراً لصعوبة التعامل مع جميع المؤسسات فإن اختيار أفراد هذه الدراسة مر بعدة مراحل :

- اختيار البلديات من إجمالي بلديات ولاية سطيف.

- اختيار المؤسسات داخل البلديات .

- اختيار الأفراد في المؤسسات على أساس التعرض لحوادث في العمل.

ومعلوم منهجياً أن الاختيار العشوائي لأفراد العينة يجنب الباحث الوقوع في بعض أخطاء الاختيار كالتحيز وعليه قررنا أن يكون اختيارها في كل مرحلة بطريقة عشوائية .

وحيث انه يمكن اخذ أعداد متساوية من الأفراد في المجموعات الداخلية للعينة فقد قررنا توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير نوع المؤسسة (مؤسسة ذات طابع صناعي إنتاجي، ذات طابع إداري و خدماتي) بالتساوي .

ويوضح الجدول رقم (03) توزيعات عينة الدراسة حسب متغير نوع المؤسسة :

متغير نوع المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
المجال الصناعي و الإنتاجي	110	50%
المجال الإداري و الخدماتي	110	50%
المجموع	220	100%

ويمثل الجدول أعلاه تصنيف الأفراد وفقا لمتغير نوع المؤسسة حيث تساوت العينات الجزئية. وتم تطبيق مقياس مصادر الضغط النفسي المهني على أفراد الدراسة شهري ماي و جوان 2013. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

-لاختبار معنوية الفروقات في مصادر الضغط النفسي المهني وفقا لمتغير نوع المؤسسة بين أفراد الدراسة فإننا استخدمنا معادلة الاختبار التائي لمتوسطين غير مرتبطين وعينتين متساويتين.
معالجة الفرضيات:
الفرضية الأولى:

*لا يختلف مستوى ضغوط الدور في مؤسسة العمل بين أفراد الدراسة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمون إليها. ويوضح الجدول الآتي رقم (04) : قيمة (ت) بين متوسطات درجات الأفراد في ضغوط الدور في مؤسسة العمل حسب نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد.

متغير نوع المؤسسة	العينة	المتوسط الحسابي	التباين	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذات طابع صناعي وإنتاجي	110	19.67	411.12	0.46	غير دالة
ذات طابع إداري وخدمي	110	18.44	356.17		

و يبين الجدول أعلاه أنّ قيمة (ت) المحسوبة تساوي (0.46) ، وبالرجوع إلى جدول دلالة (ت) للطرفين و تحت درجة الحرية: 218(2) -2) و عند مستوى الدلالة (0.01) فإن القيمة المجدولة ل (ت) تساوي (2.60) مما يعني أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطين فروق غير جوهريّة و غير دالة إحصائيا عند المستوى المذكور. أي أنه مهما كان نوع المؤسسة التي ينتمي إليها أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في عملهم فإنه لا فرق بينهم في مستوى شعورهم بضغط الدور في مؤسسة العمل.

و نفسر هذه النتيجة بأن أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في بيئة عملهم فعلا يعيشون ضغوطا فيما يخص أدوارهم في مؤسسة العمل و التي تكون من بين الأسباب التي ساهمت في تعرضهم لحوادث في العمل.
الفرضية الثانية:

*لا يختلف مستوى ضغوط العلاقات المهنية بين أفراد الدراسة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمون إليها. ويوضح الجدول الآتي رقم (05): قيمة (ت) بين متوسطات درجات الأفراد في ضغوط العلاقات المهنية حسب نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد.

متغير نوع المؤسسة	العينة	المتوسط الحسابي	التباين	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذات طابع صناعي وإنتاجي	110	20.10	436.45	0.45	غير دالة
ذات طابع إداري وخدمي	110	21.41	458.73		

و يبين الجدول أعلاه أنّ قيمة (ت) المحسوبة تساوي (0.45) ، و بالرجوع إلى جدول دلالة (ت) للطرفين و تحت درجة الحرية : 218(2) -2) و عند مستوى الدلالة (0.01) فإن القيمة المجدولة ل (ت) تساوي (2.60) مما يعني أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطين فروق غير جوهريّة و غير دالة إحصائيا عند المستوى المذكور. أي أنه لا فرق في مستوى ضغوط العلاقات المهنية بين الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الصناعي و الإنتاجي و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و الخدماتي.

و نفسر هذه النتيجة بأن أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في بيئة عملهم فعلا يعيشون ضغوطا على مستوى علاقاتهم المهنية و التي تكون من بين الأسباب التي ساهمت في تعرضهم لحوادث في العمل.

الفرضية الثالثة:

*يتجه المستجوبون في هذه الدراسة سلبيا نحو صيغة عقود تشغيلهم، ولا فرق في ذلك بين العاملين في المؤسسات الاقتصادية و العاملين في المؤسسات الإدارية و الخدمائية.

ويوضح الجدول الآتي رقم (06) : قيمة (ت) بين متوسطات درجات الأفراد في ضغوط الاتجاه السلي نحو صيغة عقد التشغيل حسب نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد.

متغير نوع المؤسسة	العينة	المتوسط الحسابي	التباين	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذات طابع صناعي وإنتاجي	110	27.48	760.78	0.043	غير دالة
ذات طابع إداري وخدمي	110	27.31	753.12		

و يبين الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة عند تفحص هذه الأخيرة من خلال جدول دلالة (ت) للطرفين و أمام درجة الحرية : 218(2ن-2) و عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعني أنّ الفروق الملحوظة بين المتوسطين فروق غير جوهرية و غير دالة إحصائيا عند المستوى المذكور.

أي أنه لا يختلف مستوى ضغوط الاتجاه السلي نحو صيغة عقد التشغيل باختلاف نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد. و نفس هذه النتيجة بأن أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في عملهم مهما اختلفت المؤسسات التي ينتمون إليها فعلا يعيشون ضغوطا فيما يخص الاتجاه السلي نحو صيغة عقود تشغيلهم و التي تكون من بين الأسباب التي ساهمت في تعرضهم للحوادث في العمل.

الفرضية الرابعة:

*يعتقد المستجوبون في هذه الدراسة أن أفراد المجتمع ينظرون إليهم نظرة متدنية و لا فرق في ذلك بين العاملين في المؤسسات الاقتصادية و العاملين في المؤسسات الإدارية و الخدمائية.

ويوضح الجدول الآتي رقم (07) : قيمة (ت) بين متوسطات درجات الأفراد في ضغوط نظرة المجتمع المتدنية للشباب المتعاقد حسب نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد.

متغير نوع المؤسسة	العينة	المتوسط الحسابي	التباين	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذات طابع صناعي وإنتاجي	110	22.27	501.04	0.38	غير دالة
ذات طابع إداري وخدمي	110	21.60	496.35		

و يبين الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة عند تفحص هذه الأخيرة من خلال جدول دلالة (ت) للطرفين و أمام درجة الحرية : 218(2ن-2) و عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعني أنّ الفروق الملحوظة بين المتوسطين فروق غير جوهرية و غير دالة إحصائيا عند المستوى المذكور.

أي أنه لا فرق في اعتقاد أفراد الدراسة بأن أفراد المجتمع ينظرون إليهم نظرة متدنية رغم اختلاف نوع المؤسسة التي ينتمون إليها. و نفس هذه النتيجة بأن أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في عملهم فعلا يعيشون ضغوطا فيما يخص نظرة المجتمع المتدنية إليهم و التي تكون من بين الأسباب التي ساهمت في تعرضهم للحوادث في العمل.

الفرضية الخامسة* لا يختلف مستوى ضغوطات العمل الناتجة عن التخوف من المستقبل بين أفراد العينة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمون إليها.

ويوضح الجدول الآتي رقم (08) : قيمة (ت) بين متوسطات درجات الأفراد في ضغوط العلاقات المهنية حسب نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد.

متغير نوع المؤسسة	العينة	المتوسط الحسابي	التباين	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذات طابع صناعي وإنتاجي	110	22.48	509.22	0.05	غير دالة
ذات طابع إداري وخدمي	110	22.64	515.63		

و يبين الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (0.05) ، و بالرجوع إلى جدول دلالة (ت) للطرفين و تحت درجة الحرية : 218(2ن-2) و عند مستوى الدلالة (0.01) فإن القيمة المجدولة ل (ت) تساوي (2.60) مما يعني أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطين فروق غير جوهريّة و غير دالة إحصائياً عند المستوى المذكور. أي أنه مهما كان نوع المؤسسة التي ينتمي إليها أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في عملهم، فإنه لا فرق بينهم في مستوى تخوفاتهم من المستقبل.

و نفسر هذه النتيجة بأن أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في عملهم فعلاً يعيشون ضغوطاً فيما يخص تخوفاتهم من المستقبل و التي تكون من بين الأسباب التي ساهمت في تعرضهم للحوادث في العمل.

الفرضية السادسة:

*يرتفع مستوى ضغوطات العمل الخاصة بظروف العمل الفيزيكية عند الأفراد العاملين في المؤسسات الخدمائية. و يوضح الجدول الآتي رقم (09) : قيمة (ت) بين متوسطات درجات الأفراد في ضغوط العلاقات المهنية حسب نوع المؤسسة التي ينتمي إليها الأفراد.

متغير نوع المؤسسة	العينة	المتوسط الحسابي	التباين	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
ذات طابع صناعي وإنتاجي	110	22.28	501.28	03.62	دالة
ذات طابع إداري وخدمي	110	12.24	339.46		

و يبين الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (03.62) ، و بمراجعة هذه القيمة عند جدول دلالة (ت) للطرفين و تحت درجة الحرية : 218(2ن-2) و عند مستوى الدلالة (0.01) فإن القيمة المجدولة ل (ت) تساوي (2.60) مما يعني أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) المجدولة و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطين فروق جوهريّة و دالة إحصائياً عند المستوى المذكور لصالح الأفراد الذين يعملون في المؤسسات ذات الطابع الصناعي و الإنتاجي.

أي أنّ مستوى ضغوطات العمل الخاصة بظروف العمل الفيزيكية تختلف فعلاً بين أفراد العينة باختلاف نوع المؤسسات التي ينتمي إليها الأفراد.

و نفسر هذه النتيجة بأن أفراد الدراسة الذين تعرضوا لحوادث في عملهم و يعملون في المجال الاقتصادي يعيشون ضغطاً فيما يخص ظروف العمل الفيزيكية، هذا الأخير الذي أثبتت عديد الدراسات أثره في التعرض للحوادث في العمل إلا أنه في هذه الدراسة نجده من بين الأسباب التي تساهم في تعرض خريجي الجامعة المتعاقدين العاملين في المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الصناعي و الإنتاجي للحوادث في العمل بينما هو ليس كذلك بالنسبة للخريجين الجامعيين المتعاقدين العاملين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و الخدماتي.

خاتمة:

يتضح لنا من خلال ما أنف ذكره، وكذا من النتائج الميدانية :

أنّ الباحثين اختلفوا في إعطائهم الأهمية لبعض العوامل التي يرون أنها تساهم بدرجة كبيرة في التأثير على نوعية الأداء و بالتالي الوقوع في الأخطاء أو الحوادث أو الأمراض المهنية و تثبت الدراسة الحالية أن الضغوط النفسية المهنية التي يتعرض لها العامل في بيئته المهنية تعتبر من العوامل التي بإمكانها أن تنصدر الأسباب المؤدية بالعامل إلى التعب و الشعور بالإرهاك و العبء المهني، مما يدفعه إلى عدم القدرة على أداء عمله أو الاستمرار في القيام به بطريقة صحيحة ما يدفع به إلى الحوادث سواء تمثل ذلك في إصابات ذات نتائج مباشرة و التي ترجع على العامل بالعجز الكلي أو الجزئي ، كما قد تكون غير مباشرة ذات طابع اقتصادي تعود بالسلب على المنظمة تؤثر في ممتلكاتها أو أموالها.

فموضوع الضغوطات النفسية المهنية يوحي لنا بمدى أهمية المحيط المهني الذي يعمل به العامل في التأثير على الصحة النفسية للعامل، و بالتالي على أدائه المهني كما و كيفا ، كما يتضح أن العامل النفسي للعامل يلعب دورا لا يستهان به في خلق دافعية الانجاز لدى العامل للقيام بمهامه دون الوقوع في الأخطاء.....

قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد الخطيب: حوادث العمل وإصابات العمل أسبابها وطرق الوقاية منها، مجلة المهندس الفلسطيني، العدد 80 (1994)
- 2- أمال محمود عبد المنعم : الإرشاد الأسري ، مواجهة الضغوط النفسية لدى اسر المتخلفين عقليا ، ط1 01 مصر (2002)
- 3- إيناس عبد الفتاح أحمد سالم، محمد محمود محمد نجيب: دراسات نفسية، دورة علمية سيكولوجية ربع سنوية محكمة، المجلد الثاني عشر، العدد الثالث، مصر، (2002).
- 4- جرجس ملاك :الاختبار المهني في الميدان الصناعي ، مماثلة العمال والأعمال ، المعهد القومي للإدارة العليا القاهرة ، (1968).
- 5- جمعة سيد يوسف : إدارة ضغوط العمل ، ايتراك للطباعة و النشر و التوزيع (2004) .
- 6- حسان زيدان: السلامة والصحة المهنية ، الطبعة الأولى ، عمان ، دار الفكر للنشر (1994).
- 7- داوود شقبوعه: أنظمة إعداد المشرفين المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين للنشر، ط1، (2001)
- 8- دردار: تساؤلاتكم القانونية (العمل)، بارتى للنشر ، الجزائر (2006).
- 9- راشد محمد القحطاني : العامل الضغط ، في مجلة التدريب والتقنية ، العدد 105 ، الرياض السعودية ، (2007) .
- 10- راوية حسن :السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر، (2006)
- 11- طه عبد العظيم حسين ،سلامة عبد العظيم حسين : استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، دار الفكر ، الطبعة الأولى، الأردن، (2006).
- 12- سميح جابر:تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني ، المركز العربي للتدريب وإعداد المتدربين للنشر، (2001).
- 13- شعبان علي حسين السيبي : أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق،المكتب الجامعي الحديث،الأزارطة،مصر،(2002)
- 14- عباس محمود عوض:حوادث العمل في ضوء علم النفس ،دار المعارف ، مصر(1979)
- 15- عبد القادر ابو نبغة : السلامة في المصنع، الشارع، البيت، قطر.دار الفكر للنشر،(1997).
- 16- فاروق السيد عثمان : القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر ، الطبعة الأولى، الأردن،(2001)
- 17- فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية ، بيروت (1992).
- 18- لوكيا الهاشمي ،فتحية بن زروال: الإجهاد، دار الهدى للنشر والتوزيع،عين مليلة ، الجزائر،(2006)
- 19- محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، ط3،(2006)

- 20- مروان عبد الله ذياب : دور المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط بين الأحداث الضاغطة والصحة النفسية للمراهقين الفلسطينيين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، (2006)
- 21- ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس دراسة وصفية تحليلية ،ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع ،الجزائر، (2007)
- 22- هارون توفيق الرشيدى : الضغوط النفسية، مكتبة الانجلومصرية ، القاهرة، (1999)
- 23- هناء احمد شويخ : السرطانية أساليب تخفيض الضغوط النفسية الناتجة عن الأورام ،ايتراك للنشر و التوزيع، ط01، القاهرة، (2008).
- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:
- 24- Bruchon,Schweitzer,M : Le coping et stratégies d'ajustement face au stress, revue soins infirmiers, (2001)
- 25-Dessler,G : Humane resource management,8 édition , USA ,(2000).
- 26-Graziani,P et Joel,Ns : Le stress-émotion et stratégies d'adaptation, Armand Colin, France ,(2005).
- 27-Jolly,A : Le stress et traumatisme, Approche psychologique de l'expérience d'enseignement victimes de violence, thèse obtenue de grade de docteur de l'université de Reinis, discipline psychologie,(2002).
- 28-Oltmanns,T ,F,X Emerry,R ,I : Abnormal psychology,New jersey,prentice hall 2 nd , (1998).