

ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل

Work stress as a source of work accident

ايكدومي حنان*

جامعة باتنة 1، مخبر المجتمع والأسرة /الجزائر

يحياوي مريم**

أستاذ التعليم العالي، جامعة باتنة 1/الجزائر

تاريخ الإرسال: 2023 /12/16 تاريخ القبول: 2024/01/20

الملخص: من خلال هذه الورقة البحثية الموسومة بـ: ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل. تم تسليط الضوء على ظاهرة كل من ضغوط العمل وكذا حوادث العمل اللذين يعتبران من الظواهر التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، وذلك من خلال تناول تعريفات لكلا المفهومين بالإضافة الى كل من مصادر وآثار ضغوط العمل. وكذا أسباب والآثار الناجمة عن حوادث العمل. كما تم التطرق الى علاقة كل من ضغوط العمل بالحوادث المهنية من خلال بعض الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: العمل، ضغوط العمل، الحوادث، حوادث العمل.

* المؤلف المرسل: حنان ايكدومي، البريد الإلكتروني: hanane.ikdoui@univ-batna.dz

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: drmyahi@yahoo.fr

Abstract: The abstract should not exceed 250 words where reference to the goal of the research, and the most important results reached in two paragraphs.

Key words: Keywords, Keywords, Keywords, Keywords, Keywords, Keywords.

مقدمة:

تعتبر ضغوط العمل من أحد الموضوعات الأساسية التي تناولها الباحثون بالدراسة من حيث المسببات والآثار. وذلك لكون ضغوط العمل من أحد التحديات التي تواجهها مختلف المنظمات في محاولتها لتحقيق أهدافها. حيث أن ازدياد ضغوط العمل تؤدي بدورها الى الزيادة من احتمالية حدوث حوادث العمل التي تؤثر على حالة المؤسسة وعلى نجاحها. ما استوجب القيام بالعديد من الدراسات والأبحاث من قبل الباحثين للتقليل من هذه الظاهرة السلبية. وقد جاءت هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء على ضغوط العمل باعتبارها مصدر لحوادث العمل.

1- مفهوم ضغوط العمل:

هناك العديد من التعاريف لمفهوم ضغوط العمل التي صاغها مجموعة من

الباحثين. ومن هذه التعاريف نذكر:

-عرفها أحد الباحثين على أنها الفعل أو الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين

الفرد ومهنته. أو بينه وبين متطلباته مما يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو

الجسمي داخل الفرد.

-كما تم تعريفها على أنها مجموعة من الضغوط التي يحدثها العمل أو يتعرض لها العاملون في بيئة العمل اما لطبيعة العمل أو نتيجة لممارسات ترتبط بنظام العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ولفترة طويلة من الزمن. (أنور حسين، 2013، ص213)

-وعرفه ليتانس على أنه استجابة تكيفية لموقف خارجي ينتج عن انحرافات عن انحرافات جسمية ونفسية لأعضاء المنظمة.

-في حين عرفها صلاح الدين محمد الباقي على أنها: مجموعة المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط. (ابن خرور ، 2010/2011، ص 21-22)

-كما يعرفه كل من روجرز وفرانش بأنه عدم الموازنة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وما يتطلبه العمل. (العميان، 2002، ص 160)

مما سبق يمكن وضع تعريف اجرائيا لضغوط العمل على انها ردود فعل تحدث خلاا اما ان يكون وظيفيا او يكون متعلق بنفسية الفرد وعضويته وذلك نتيجة لتفاعل عدة عوامل داخلية او خارجية مرتبطة ببيئة العمل والتي يمكن أن تترك آثار سلبية او ايجابية على الفرد نفسه او المنظمة التي يعمل فيها.

2-مصادر ضغوط العمل:

ان مسببات ضغوط العمل يمكن أن تكون اي مثير داخلي او خارجي يؤدي الى
استجابة جسدية

او نفسية مع مراعات الفروق الفردية عند الاشخاص، تتعدد مصادر ضغوط العمل
ما تبين العوامل

الداخلية والخارجية والتي تتحرك أثرها على مستويات الاداء، وعلى حالة الفرد
النفسية وعلى العلاقات

الشخصية مما يؤدي للقلق والامراض ومن هذه المصادر:

2-1- مصادر البيئية: تمثل المصادر البيئية من العوامل التي تؤثر على العامل
وتشكل ضغوط العمل ومنها:

-عدم استقرار الحالة الاقتصادية: مثلا الكساد أو ارتفاع معدلات التضخم في دولة
ما ينعكس سلبا على السكان، من ناحية الأسعار أو على مدى توفر السلع
المستهلكة. وعليه فإنه يؤثر على مستوى دخل الأفراد العاملين مما ينتج قلق
وضغط. (اللوزي ، 2003، ص 113)

-التطور والتقدم التكنولوجي: التقنيات الحديثة أو المكننة التي تم إدخالها الى العمل
جعلت الفرد يشعر بالتهديد والضغوط الكثيرة فيما يخص كيفية استعمالها.

2-3- المصادر التنظيمية: وتتمثل في:

-طبيعة العمل ومتطلباته: تختلف ضغوط العمل باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته،
كما تختلف مسببات الضغط لكل وظيفة من حيث تنوع المهام والمسؤوليات

والاستقلال في العمل وحجم الصلاحيات الموكلة للفرد، كل هذه الأسباب تسهم في خلق ضغط نفسي وجسدي لدى العامل.

- دور الفرد في المنظمة: يعد الدور الوظيفي من المسببات الأساسية لضغوط العمل لأنه عادة يأخذ أحد الأشكال التالية:

غموض الدور الوظيفي: ويعنى افتقار الفرد للمعلومات الأساسية المتعلقة بالدور المتوقع منه أو أن تكون اختصاصات مهامه غامضة ما يسبب شعور بالضغط المهني. (ماهر ، 2003 ، ص 385)

صراع الدور: ينشأ عادة صراع الدور عندما يطلب منه العديد من الأعمال المتناقضة التي قد تتعارض توقعاتها مع قيم الفرد العامل، أو عندما يفرض عليه القيام بمهام خارج نطاق عمله. (ماهر ، 2003 ، ص 385)

2-4- المصادر المادية: نذكر منها ما يلي:

- عبء العمل: حيث أنه كلما زادت المسؤوليات في العمل زادت معها الضغوط المهنية. وقد أثبتت الدراسات أن هؤلاء الأفراد يعانون من حال تأثر انعكست على صحتهم الجسدية مثل ارتفاع ضغط الدم ونسبة السكر في الدم. (ماهر ، 2003 ، ص 386)

- الهيكل التنظيمي: يعتبر من مصادر ضغوط العمل الرئيسية عندما يتميز بدرجة عالية من المركزية في صنع القرار بالإضافة الى ضعف فرص الترقية في السلم المهني. هذا كله يؤدي الى ان يصاب الفرد بالضغط النفسي داخل المنظمة. (اللوزي ، 2003 ، ص 119)

-بيئة العمل: ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بالفرد في بيئة العمل من حيث طرق تصميم مكان العمل وموقعه والأثاث والتجهيزات المتاحة والتهوية والرطوبة في حال عدم توافرها في الشكل المناسب مما يؤدي الى ضغوط نفسية وجسدية. (ماهر ، 2003، ص 386)

3-آثار ضغوط العمل: لضغوط العمل آثار ونتائج سلبية على الفرد العامل منها ما تتجسد في الناحية السلوكية ومنها ما يؤثر على الحالة النفسية والآخر على الحالة الجسدية:

3-1-الآثار السلوكية: من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة وعادة ما تكون تلك التغيرات الى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل ومن أهم تلك التغيرات ما يلي:

-المعناة من الأرق الدائم أو المؤقت مع تغير وتذبذب في عادات النوم.

-الإدمان على الكحول واستخدام الأدوية المهدئة.

-الافراط في التدخين وفقدان الشهية ومن ثم اضطرابات الوزن.

-العدوانية والتخريب وعدم احترام الأنظمة والقوانين في المنظمة. (العميان،

2002، ص 6)

3-2- الآثار النفسية السيكلوجية: يترتب على إحساس الفرد بتزايد ضغط العمل عليه أثناء تأديته لوظيفته حدوث بعض الاستجابات النفسية والتي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلاقته بالآخرين ومن أهم تلك الأعراض ما يلي:

-الحزن والكآبة والشعور بالقلق والإحباط.

-النظر الى المستقبل بتشائم وفقدان الثقة بالغير .

-التصرف بعصبية شديدة وعدم القدرة على التركيز .

-صعوبة التحدث والتعبير واللامبالاة.

-عدم القدرة على العودة الى الحالة النفسية الطبيعية. (مجدي، 2008، الصفحات

83-84)

3-3- الآثار الجسدية(الفسيوولوجية): ان استمرار الضغوط في العمل لفترة قصيرة

يؤدي الى حدوث تغيرات في أجهزة الجسم والتي تؤثر على صحة الفرد حيث

تزداد الافرازات الهرمونية وتكاثر الدورة الدموية مما يؤدي الى تغيير في ضغط

الدم، أما الآثار التي تنجم من استمرار ضغوط العمل لفترة طويلة فهي تتمثل في

الأمراض المزمنة وأمراض القلب والتوتر العصبي والصداع والتقرحات المعدية

الحادة والمعوية والربو والسكري والتي يطلق عليها اسم أمراض التكيف. (الصيرفي،

2008، الصفحات 131-132)

4-أنواع وأعراض ضغوط العمل: ميز علماء السلوك بين نوعين من ضغوط

العمل: الضغط البناء والضغط الهدام.

-الضغط البناء: هو الضغط الذي يدفع الفرد داخل بيئة العمل الى زيادة الجهود لمحاولة التطوير والتجديد للإعادة تنظيم الوقت والجهد.

-الضغط الهدام: وهو الضغط الذي يؤدي الى احباط الفرد واليأس والأداء المنخفض للأفراد داخل بيئة العمل واللامبالاة. (طه، 2007، الصفحات 597-599)

أما بخصوص أعراض ضغوط العمل فمنها العضوية والنفسية وكذا السلوكية:

-أعراض عضوية: الصداع، ارتفاع الضغط، الأرق.

-أعراض نفسية: عدم الاستقرار النفسي، عصبية، قلق مزمن.

-أعراض سلوكية: علاقات متوترة، مشاكل في الأداء.

-سلوك عدواني. (طه، 2007، ص 597-599)

4-حوادث العمل ماهيتها وعلاقتها بضغط العمل:

4-1- مفهوم حوادث العمل: هناك العديد من التعاريف التي تناولت حوادث العمل منها ما يلي:

-يعرفه الخبراء الاجتماعيون: على أنه عبارة عن كل خلل أو إصابة يتعرض لها العامل خلال قيامه بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (سلامة، 2018/2017، ص

(35

-في حين ربط علماء الاقتصاد في تعريفهم لحوادث العمل بالعملية الإنتاجية، حيث يرون أن كل إصابة يتعرض لها العامل تؤدي الى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية. (سلامة، 2018/2017، ص 36)

-أما من الناحية النفسية فكان تعريفهم لحوادث العمل كما يلي: هو كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، ويحدث نتيجة لوجود اضطراب نفسي لدى العامل أو سوء التكيف مع وضعية عمله. فهو كل إصابة تترك أثرا سلبيا على كل من العامل والمؤسسة معا أو احدهما. وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية. (سلامة، 2018/2017، ص 38)

4-2-أسباب حوادث العمل: تتمثل فيما يلي:

-ظروف بيئة العمل: وتتجسد في وضع الآلات في وضع غير مناسب لوضعية العمل وعدم تناسب الآلة مع خصائص العامل سواء النفسية أو الجسدية. الإضاءة الرديئة. أرضية مبتلة وغيرها من الظروف غير المناسبة التي من الممكن ان تؤدي الى وقوع حوادث العمل.

-بعض الأنماط السلوكية: بعض الأنماط السلوكية للعمال تعمل على وقوع حوادث العمل مثل تحريك الآلة أو الاصطدام بها

-العوامل البيولوجية للفرد العامل: كضعف النظر، انخفاض حاسة السمع، بعض الأمراض الصحية كارتفاع ضغط الدم.

-العوامل العقلية والنفسية: تلعب العوامل النفسية والعقلية دور مهم في حدوث حوادث العمل، فالحالة النفسية الهشة للفرد مثل الحزن او الشرود الذهني قد تؤدي الى اصابته ببعض حوادث العمل. (الشمري، 2009، ص 17-26)

4-3- الآثار المترتبة عن حوادث العمل: منها ما هي متعلقة بالعامل نفسه، ومنها ماهي متعلقة بمؤسسة العمل وكذا بالناحية الاجتماعية والنفسية:

فبخصوص الآثار المتعلقة بالعامل تتمثل في: إصابات جسدية خطيرة، عجز جزئي أو كلي، إصابة العامل ببعض الأمراض المزمنة نتيجة الجهد الذي يبذله في العمل في المهام الصعبة أو استعماله لمواد خطرة في عمله. أيضا توقعه عن العمل بصيب الإصابة.

أما الآثار المتعلقة بالمؤسسة: منها الوقت الضائع جراء حدوث الحادث، حيث يتوقف المصاب عن العمل ويقوم الزملاء بإسعافه او الاستطلاع على ما جرى، التكلفة التي تتحملها المؤسسة في علاج العامل المصاب وكذا في الراتب المخصص للمصاب ونفقات الإصلاح لكل من الآلات وترميمها. وكذا نفقات تدريب عامل جديد. التراجع في الربح وتدني مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار المهني للعاملين داخل المؤسسة وغيرها من الآثار. (القاسم، ص 52)

في حين الآثار الاجتماعية والنفسية تتمثل في: شعور العامل بالخوف والقلق الدائم من وقوع الحوادث في العمل، معاناة أسر المصابين ماديا واجتماعيا في حالة عجز المصاب أو وفاته، خسارة الكفاءات البشرية، شعور العامل المصاب بالاغتراب

وكذا اصابته بحالة انفعالية جراء الإصابة بالحادث. (طاحون و عبد الوهاب ، 2000، ص 22)

4-4- ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل:

يعتبر هيرسي من الباحثين الذين قاموا بإجراء بحث حول العلاقة بين ضغوط العمل وحوادث العمل، حيث توصل أن تعرض العامل للضغط الشديد والاضطرابات باستمرار تعمل عللا دفع العامل الى اهدار طاقته في مواجهة هذه الضغوط والاضطرابات هذا ما يؤدي الى صدور بعض ردود الأفعال السلبية من العامل التي تؤدي بدورها الى ارتكاب أخطاء في العمل وبالتالي وقوع حوادث العمل. (فرشان، 2015، ص 252)

من جهتها الباحثة فرشان لويزة أكدت أن الضغط الذي يتعرض له العامل يعتبر من معيقات العمل، ومضرا بصحته النفسية والجسدية. حيث ينعكس مباشرة على حالته النفسية وتعمل على تفكيك توازنه وتشتيت انتباهه مما يؤدي الى اقترافه للأخطاء في عمله وبالتالي حدوث حوادث مهنية. (فرشان، 2015، ص 254)

بدورهم الباحثين حمداوي عمر ودناقة أحمد توصلوا من خلال دراستهم الموسومة بـ: الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل دراسة ميدانية. الى أن الضغوط المهنية تؤدي الى حوادث العمل، من خلال مصدرين هامين لضغوط العمل. يتمثلان في: المتطلبات الوظيفية التي لا تتوافق مع إمكانيات وقدرات الفرد العامل مما يجعل الوظيفة صعبة الإنجاز ويؤدي بهم الى ارتكاب الأخطاء وبالتالي وقوع الحوادث. (حمداوي و دناقة ، 2013، ص 628)

الأقدمية في العمل بدورها لها تأثير في التقليل أو الزيادة في حوادث العمل، حيث كلما زادت أقدمية العامل زادت إمكانية تحكمه في العمل وبالتالي تنقص حوادث العمل، أما في حال نقص الأقدمية فيكون العامل غير ملما بكل جوانب المهنة ما يمكن أن يؤدي إلى زيادة فرص الإصابة بحوادث العمل. كما أن عدم وجود توافق حجم العمل المطالب العامل بإنجازها مع الوقت المتاح، يؤدي إلى الاختلال بتركيز العامل نتيجة التعب الذي يصيبه مما يؤدي إلى اختلال في السلوك ومن ثم التعرض لحوادث العمل. وبدورها الظروف الفيزيائية السيئة مثل الحرارة، الضوضاء، الانارة بإمكانها أن تتسبب في حوادث العمل. (حمداوي و دناقة ، 2013، ص 628)

طبيعة العلاقات الاجتماعية أيضا في بيئة العمل من صراعات وتوتر والقلق لها انعكاس على السلوك السوي للعامل حيث أنها تعمل على زيادة الضغوط عليه مما يفقده تركيزه على متطلبات عمله ما يؤدي إلى حدوث الحوادث. (حمداوي و دناقة ، 2013، ص 629)

خاتمة:

مما لا شك فيه أن ضغوط العمل التي يواجهها العامل أثناء أدائه لمهامه سواء كانت تتعلق بطبيعة العمل أو بالبيئة العمل من ظروف فيزيقية أو حتى بطبيعة الفرد العامل. لها دور كبير في حدوث حوادث العمل، هذا ما ينعكس سلبا بدوره على المؤسسة حيث يمس كل جوانبها سواء على الجانب المادي أو البشري. وبالتالي لتقادي الخسائر للمؤسسات لأبد من العمل على تقليل مسببات الضغوط المهنية، حيث يجب الاهتمام بالجوانب الفيزيقية للعمل وجعلها مناسبة مع طبيعة

العمل وطبيعة العامل والعمل على توظيف الفرد المناسب في المكان المناسب الذي تتناسب فيه خصائص العامل مع متطلبات الوظيفة وذلك للتقليل من حوادث العمل.

قائمة المراجع:

- 1-أحمد عبد الله مجدي. (2008). علم النفس الصحة وعلاقتها بالطب السلوكي. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- 2-أحمد ماهر . (2003). السلوك التنظيمي مدخل في المهارات . الاسكندرية : الدار الجامعية للنشر.
- 3-أحمد محمود خالد الحلبي. (2011). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الاسلامية. جامعة الشرق الأوسط الأردن.
- 4-أمينة سلامة. (2018/2017). الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية -مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة انموذجا-. مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور ل م د في علم الاجتماع الادارة والعمل ، بسكرة.
- 5-بدبع محمود مبارك القاسم. (بلا تاريخ). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق . عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .
- 6-خير الدين ابن خرور . (2011/2010). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية- دراسة ميدانية بمدارس بلدية

العونيات لولاية تبسة- . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر- بسكرة-، بسكرة.

7- زكرياء طاحون، و محمد عبد الوهاب . (2000). السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل . تونس: شركة ناس للطباعة.

8- سحراء أنورحسين. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي- دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني-. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة(36)، الصفحات 208-227.

9- طارق طه. (2007). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنيت . الاسكندرية دار الجامعة الجديدة.

10- عمر حمداوي ، و أحمد دناقة . (2013). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل دراسة ميدانية. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي.

11- لويزة فرشان. (سبتمبر، 2015). حوادث العمل: مصادرها المادية والمعنوية، وعلاقتها بالضغط المهني. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية(20)، الصفحات 245-256.

12- محمد الصيرفي. (2008). الضغط والقلق الاداري . الاسكندرية: مؤسسة دروب الدولية للنشر والتوزيع.

- 13- محمد عبد الرضا الشمري. (2009). السلامة والأمن الصناعي. عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 14- محمود سلمان العميان. (2002). السلوك التنظيمي. عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.
- 15- موسى اللوزي . (2003). التطور التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة . عمان : دار وائل للنشر.