

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

فرع: علم النفس

قسم: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

# الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

مذكرة لنيل شهادة الليسانس في تخصص علم النفس والعمل والتنظيم

من إعداد الطالب:

— عريف حسام

السنة الجامعية 2018 / 2019



الشكر والحمد لله الذي وفقني في إنجاز هذا العمل والشكر لمن أخرج البشرية من ظلمات الجهل إلى نور العلم محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

وأتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من كان له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في إتمام هذا البحث وأخص الشكر لكل الأساتذة المشرفين علي وكافة الإخوة الذين تفضلوا بالإجابة على أسئلة الاستبيان وقدموا المعلومات التي ساعدتني على إتمام وإنجاز هذا البحث.

إلى الجميع أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان.

والحمد لله رب العالمين.

حسام.

# إهداء

إلى من قال فيهم المولى تبارك وتعالى بعد بسم الله الرحمن

الرحيم:

﴿ وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا وَإِنْ جَاهَدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا إِلَيَّ مَرْجِعُكُمْ فَأُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾ ﴾

سورة العنكبوت، الآية 08.

إلى مصدر فخري وامتزازي أمي

إلى من علمني الصبر والاجتهاد والكفاح أيي العزيز

أطال الله في عمرهما

إلى سندي وملاذي إختوي وأخواتي الأعماء

إلى كل من وسعهم قلبي ولم يكتبهم قلبي

أهديهم هذا العمل.

حسام

# فهرس المحتويات:

-كلمة شكر.

-الإهداء.

-مقدمة.....أ

الباب الأول: الجانب النظري.

1 الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل.

أولاً: الإشكالية.....5

ثانياً: الفرضيات.....6

ثالثاً: أسباب اختيار البحث.....6

رابعاً: أهمية البحث.....7

خامساً: الهدف من البحث.....7

سادساً: حدود البحث.....7

سابعاً: تحديد المفاهيم.....8

ثامناً: الدراسات السابقة.....8

2 الفصل الثاني: الضغوط المهنية.

أولاً: مفهوم الضغط.....12

ثانياً: تعريف الضغوط المهنية.....12

ثالثاً: أهمية دراسة الضغوط المهنية.....14

14	رابعاً: عناصر الضغوط المهنية.....
15	خامساً: مراحل الضغوط المهنية.....
16	سادساً: أنواع الضغوط المهنية.....
17	سابعاً: مصادر الضغوط المهنية.....
18	ثامناً: النظريات المفسرة للضغوط المهنية.....
21	تاسعاً: النتائج المترتبة عن الضغوط المهنية.....
24	<b>خلاصة.....</b>

### **3 الفصل الثالث: حوادث العمل.**

27	أولاً: مفهوم الحادث.....
27	ثانياً: تعريف حوادث العمل.....
27	ثالثاً: تصنيف حوادث العمل.....
29	رابعاً: أسباب حوادث العمل.....
31	خامساً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.....
32	سادساً: كيفية حدوث حوادث العمل.....
32	سابعاً: نتائج حوادث العمل.....
33	ثامناً: وسائل خفض حوادث العمل.....
36	<b>خلاصة.....</b>

### **الباب الثاني: الجانب الميداني.**

أولاً: المنهج المتبع.....	39
ثانياً: الدراسة الاستطلاعية.....	39
ثالثاً: مكان إجراء البحث.....	39
رابعاً: عينة البحث.....	40
خامساً: أدوات جمع البيانات.....	40
سادساً: الأدوات الإحصائية.....	40
سابعاً: تحليل ومناقشة النتائج.....	40
ثامناً: الاستنتاج العام.....	41
-الخاتمة.....	43
-قائمة المراجع والملاحق.....	45



## ملخص الدراسة

---

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل ومعرفة نوع التأثير الذي تأثره الضغوط المهنية على العامل لدى العاملين بتعاونية الحبوب والخضر الجافة.

حيث قمنا باختيار عينة بالطريقة العشوائية خصصنا فيها عمال مصلحة العتاد البالغ عددهم 08 عمال من مجتمع الدراسة البالغ عدده 200 عامل ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي في استخدام الأساليب الاحصائية، معامل بيرسون.

### Résumé :

La présente étude visait à déterminer le lien entre pressions professionnelles et accidents du travail et connaître le type d'influence des pressions exercées par les professionnels sur les travaillant en collaboration avec des céréales et des légumes secs.

Où nous avons choisi un échantillon aléatoire d an lequel nous avons réparti les travailleurs de l'intérêt de l'équipement de 80 travailleurs de la communauté d'étude de 200 travailleurs et pour atteindre les objectifs de l'étudenous sommes appuyés sur l'approche descriptive utilisant des méthodes statistiques , coefficient de Pearson.



يعيش الانسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظرا لتقدم العلوم بمختلف أنواعها ومن ثم يحاول أن يتكيف في حياته مع هذه المتغيرات ويستثمرها لصالحه، وفي بعض الأوقات يصعب على الإنسان التوافق مع هذه المتغيرات مما يترتب عليه حدوث الضغوط هذه الأخيرة التي تعد مظهرا طبيعيا من مظاهر الحياة الإنسانية التي لا يمكن تفاديه وعندما نتحدث عن مفهوم الضغوط المهنية، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على هذه الأرض، فقد وجد من أجل أن يعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدر التعب، ولقد ترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان لعدد من المخاطر والتحديات في حياته التي خلقت له ضغوط مهنية حيث يتعرض عمال المؤسسات والمنظمات المختلفة إلى درجات متباينة من الضغوط أثناء أدائهم لأعمالهم وتعد هذه الضغوط من الظواهر التي يمكن تجنبها في المنظمات حيث أنها تؤثر على كافة أعضاء المنظمة سواء كانوا قيادات إدارية أو مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة، ويشهد العصر الحالي العديد من المتغيرات والتطورات المتلاحقة في شتى مجالات الحياة والتي تتسم بالتغير السريع والمستمر والذي يصعب ملاحظته حتى أصبح هو السمة الواضحة لهذا العصر بل أن عالم اليوم بمختلف مجتمعاته المتقدمة والنامية أصبح في دوامة وصراع مع هذا المتغير الذي صار حقيقة في حياة المجتمعات والمنظمات والتي أسفرت عنها العديد من المخاطر والتهديدات وتتسبب الضغوط سواء كانت مهنية أو غيرها في حدوث العديد من المشاكل.

أيضا تؤدي الضغوط المهنية إلى حوادث العمل التي تعتبر من أهم المشاكل الصناعية التي تواجهها مختلف الدول في الميدان الصناعي وهذه الأخيرة التي تترك أثر سلبي على نفسية العمال.

ومن هنا نتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع بحثي هذا والذي يتمثل في دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل.



ويحتوي بحثي هذا على بابين الأول نظري والثاني تطبيقي بحيث يضم الباب الأول على ثلاث فصول يحتوي الفصل الأول على : الإشكالية، الفرضيات، أهمية البحث، الهدف من البحث، حدود البحث، تحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فيكون حول المتغير المستقل، أما الفصل الثالث تكون الدراسة حول المتغير التابع.

أما الباب الثاني وهو الميداني فنتحدث عن المنهج المتبع، الدراسة الاستطلاعية، مكان إجراء البحث، عينة البحث، أدوات جمع البيانات، الأدوات الاحصائية، تحليل ومناقشة النتائج، الاستنتاج العام وآخرها خاتمة مع قائمة الملاحق والمراجع.

الفصل

الأول

# الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

---

## الجانب النظري:

### الفصل الأول:

- 1- الإشكالية.
- 2- الفرضيات.
- 3- أسباب اختيار البحث.
- 4- أهمية البحث.
- 5- الهدف من البحث.
- 6- حدود البحث.
- 7- تحديد المفاهيم.
- 8- الدراسات السابقة.

## الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

### 1 طرح الإشكالية:

إن العصر الذي نعيش فيه يشهد تطورات علمية وتكنولوجية، هذه التطورات انعكست بشكل ايجابي على البشرية من جميع الجوانب، إلا أنها أفرزت انعكاسات سلبية أخرى أهمها الضغوط التي أصبحت تشكل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة التحديات في هذا العصر. (علي عسكر 2000، ص 21).

فالضغط يتسبب في ظهور الكثير من المشكلات في مجال العمل من أهمها وقوع حوادث العمل التي تعتبر من الظواهر المتفشية في المنظمات فلا يمكن تصور مؤسسة صناعية دون وقوعها في مثل هذه المشكلات مهما اختلفت أسبابها (فرشان لويزة، د.س، ص 470). على اعتبار أن الضغوط المهنية قد تؤدي إلى وقوع العامل في حوادث عمل جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وحوادث العمل لدى العاملين في المؤسسة: تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة.

ولأجل تحديد الإشكالية بالشكل المطلوب نطرح التساؤلات التالية:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل؟.

هل تؤثر الضغوط المهنية على العامل تأثيرا إيجابيا أم سلبيا؟.

## الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

-متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: الضغوط المهنية.

- المتغير التابع: حوادث العمل.

2- الفرضيات:

- توجد علاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل.

- تؤثر الضغوط المهنية على العمال تأثيرا سلبيا وإيجابيا في نفس الوقت.

3- أسباب اختيار البحث:

إن اختياري لهذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة فهناك مجموعة من المبررات التي

جعلتني أختار هذا الموضوع منها:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع باعتبار الضغوط المهنية من أهم ظاهرة تمس مختلف المؤسسات.

- ندرة الدراسات العلمية حول موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل في الجزائر.

- الأهمية التي تكتسبها هذه الدراسة.

- البحث عن ما إذا كانت الضغوط هي السبب وراء حوادث العمل

## الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

### 4- أهمية البحث:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل لدى العاملين بتعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة، إذ أن الضغوط المهنية ظاهرة من الظواهر التي تواجه العاملين بمختلف القطاعات والتي حظيت باهتمام العديد من الباحثين وا لمختصين. خصوصا وما تفرزه من انعكاسات سلبية على الصحة العامة للعامل، النفسية منها والجسدية وكون الضغوط المهنية تتسبب في ظهور العديد من المشاكل في مجال العمل من أهمها وقوع حوادث العمل وبالتالي تتضح هذه الأهمية من خلال إلقاء الضوء على دراسة الضغوط المهنية وحوادث العمل سيساعد في وضع الحلول المناسبة للتخفيف من هذه الضغوط وبالتالي التقليل من حوادث العمل ومن ثم المساهمة في إعطاء مجموعة من المقترحات والتوصيات لمواجهة هذه الضغوط.

### 5- الهدف من البحث:

نظرا لأهمية موضوع الضغوط المهنية داخل المنظمة والذي حظي باهتمام الباحثين والعلماء، خصوصا انعكاساته على العامل فإن هناك أهداف أسمى إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة والمتمثلة في:

- معرفة إذا كانت هناك علاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل بتعاونية الحبوب والخضر الجافة في البويرة.

- معرفة نوع التأثير الذي تأثره الضغوط المهنية على العامل لدى العاملين في تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة.

### 6- حدود البحث:

## الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

- النظري: اقتصر موضوع البحث على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل.

- الميداني: تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة.

### 7- تحديد المفاهيم:

1- الضغوط المهنية: هي تلك المواقف التي يتعرض لها الفرد العامل داخل أو أثناء أدائه لعمله والتي تؤثر عليه سواء نفسيا أو جسديا أو كلاهما معا، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الآثار النفسية تتمثل في القلق والتوتر، الغضب، الاحباط، الملل والشعور بانخفاض تقدير الذات، والجسدية تتمثل في الأمراض التي يعاني منها الفرد جراء الضغط مثل الصداع، القرحة المعدية، السكري، ضغط الدم.....إلخ.

2- حوادث العمل: هي تلك الحوادث التي تكون غير متوقعة والتي تقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية والتي قد تلحق أضرارا سواء على المنظمة أو على المورد البشري.

### 8- الدراسات السابقة:

نظرا لتعذر الحصول على دراسات سابقة تحتوي على متغيري الدراسة الحالية، تابع/مستقل. في حدود اطلاعي وبما أن التعامل مع الدراسات السابقة تحتوي على نفس متغيرات الدراسة الحالية لا يخالف أدبيات منهجية البحث العلمي وبالتالي لقد تم تجميع عدد من الدراسات التي تناولت كل من المتغيرين على حدى:

### 1 الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية

- دراسة sigler and willson سنة 1988.

والتي كانت بعنوان " ضغوط العمل: دراسة مقارنة بين المدرسين ورجال الشرطة".



## الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

وقد هدفت الدراسة إلى المقارنة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها المدرسون وتلك التي يتعرض لها رجال الشرطة وانطلقت من الافتراض القائل بأنه رجال الشرطة وانطلقت من ضغوط العمل أكثر من غيرهم في المعنى الآخر وطبقت الدراسة على 25 ضابطاً في الشرطة و 21 معلماً وقد تم استخدام استبانة لضغوط العمل واختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن الضغوط المدركة في العمل بالنسبة لضباط الشرطة ارتبطت بعدم الرضا عن العمل فقط . إن المعلمين أدركوا أن الضغوط الواقعة خارج الوظيفة لا ترتبط بالضغوط المقارنة . إن ضباط الشرطة يعيشون مستويات من ضغوط العمل أعلى من ضغوط العمل لدى المعلمين (محمد صلاح الدين أبو علاء، 2009، ص 65).

### 2 الدراسات التي تناولت حوادث العمل:

#### -دراسة براون سنة 1968:

والتي كانت بعنوان "سوء التوافق المهني والحوادث"، ويؤيد براون في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني حيث يركز في سياق تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير مواقف الإحباط التي يجابهها العمال في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يقعون فيها، وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط توجزها فيما يلي:

- ✓ الحوادث والأمراض المهنية.
- ✓ اختلال الإنتاج كما وكيفا.
- ✓ الغيابات والاضطرابات.
- ✓ الاعتلال الصحي والتعب المناعي.
- ✓ التنقل في العمل.

## الفصل الأول: الإطار النظري للضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

---

✓ الاغتراب المهني ودوران العمل (سمير حديدي 2008 ص 25).

الفصل

الثاني

### الفصل الثاني: الضغوط المهنية:

#### تمهيد:

أولاً: مفهوم الضغط.

ثانياً: تعريف الضغوط المهنية.

ثالثاً: أهمية دراسة الضغوط المهنية.

رابعاً: عناصر الضغوط المهنية.

خامساً: مراحل الضغوط المهنية.

سادساً: أنواع الضغوط المهنية.

سابعاً: مصادر الضغوط المهنية.

ثامناً: النظريات المفسرة للضغوط المهنية.

تاسعاً: النتائج المترتبة عن الضغوط المهنية.

خلاصة.

### تمهيد:

مما لا شك فيه أن موضوع ضغوط العمل أصبح من الموضوعات الشائعة كما أنه صار مادة جيدة بالنسبة لوسائل الإعلام المختلفة ، حيث يرى الباحثون في مجال الضغوط أن التغير السريع و المتواصل الذي يشهده عالمنا اليوم من حيث متطلباته و احتياجاته قد أسهم في تعرض العاملين إلى درجات متباينة من الضغوط .

### أولاً: مفهوم الضغط.

لقد أدى الاختلاف بين العلماء في مفهوم الضغط إلى جعل بعضهم يستخدم كلمة الضغط أحياناً ليسير بها إلى القوة التي تقع على الفرد وتسبب له الشعور بعدم الارتياح و الضيق و يعني ذلك أن الضغط يحدث عندما تكون مطالب الموقف و الحدث ضاغطة تتجاوز مهارات المواجهة لدى الفرد و المطالب هي عبارة عن مواقف و أحداث تتطلب الانتباه و الإدراك من الفرد و يكون الحدث ضاغطاً عندما يعتقد الفرد أن قدرته على المواجهة غير كافية أو ملائمة. (طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين. 2006. ص 16-17).

### ثانياً: تعريف الضغوط المهنية.

توجد عدة تعريفات للضغوط المهنية نذكر منها:

تعريف فائق: إن ضغوط العمل تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية و نفسية نتيجة لردود فعله في مواجهتها (فائق ص 136) .

وعرفت أيضاً أنها: مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالاتهم النفسية و

الجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (عبد الجواد-2002-ص15).

و يشار أيضا إلى أن الضغوط هي تجارة داخلية تخلق و تولد عدم توازن نفسي أو فيسيولوجي للفرد و تكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة أو في الفرد نفسه (سيز لافي و آخرون ص180).

وتعرف بأنها: إدراكنا لحدث ما أو خبرة على أنها صعبة أو مهددة أو غير سارة أو متحديّة (جونسون 2002-ص13).

تعريف halletmansfield : الضغط المهني هو قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فردا أو منظمة وتؤدي إلى حدوث تغييرات داخلية في صورة إجهاد (مطاطلة موسى 210 ص 22).

في حين يرى محمد مسلم بأنه : شعور العامل بعدم قدرته على التجارب مع متطلبات المحيط و يحدث الضغط المهني عندما يكون العامل غير قادر على الاستجابة الملائمة و الفعالة للمثيرات الخارجية المتمثلة في متطلبات العمل و المحيط وهو حالة نفسية ترافقها أعراض فيزيولوجية و نفسية و سلوكية لمحاولة فاشلة للتكيف (محمد مسلم 2007 ص163-164).

تعريف إجرائي:

ضغوط العمل هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل لدى الأفراد الذين يبدون ردود أفعالهم تجاهها والتي ينتج عنها آثار نفسية و جسدية ، نفسية : تتمثل في القلق . التوتر . الغضب . الإحباط . الملل . و الشعور بانخفاض في تقدير الذات ، جسدية : تتمثل في الأمراض التي يمكن أن يعاني منها الفرد جراء الضغط مثل : الصداع . القرحة المعديّة . السكري . أمراض القلب . ضغط الدم .... إلخ .

ثالثا: أهمية الضغوط المهنية :

لقد بات موضوع ضغوط العمل محط اهتمام الكثير من الأفراد و المنظمات التي يعملون بها و يرجع هذا الاهتمام إلى عاملين رئيسيين هما :

### 1 الأمراض المترتبة على الضغوط :

حيث يشعر الفرد بعدم الرضا عن عمله و من ثم تحصل الاضطرابات النفسية و العقلية مما يؤثر سلبا على سلامة الفرد و المنظمة التي يعمل بها فقد تظهر الاضطرابات في شكل ردود فعل سلوكية مثل : القلق و النزعة العدوانية و الاكتئاب مما يدفع الفرد للانتحار ، إدمان الكحول و المخدرات إلى جانب المشكلات الاجتماعية و الأسرية ( هيجان 1998-ص 22 ).

### 2 التكاليف الناتجة عن هذه الضغوط :

ضغوط العمل يترتب عليها مشكلات مالية سواء على المستوى الوطني أو التنظيمي ففي المستوى الوطني أكدت الدراسات أن هناك خسائر كبيرة ناتجة عن تعرض العاملين و الموظفين للضغوط و على المستوى التنظيمي على سبيل المثال قدرت التكاليف الناتجة عن المخلفات بسبب ضغوط العمل في القطاع الخاص الأمريكي بما يزيد عن 150 مليون دولار و أدت هذه المخالفات إلى انخفاض الانتاجية و العجز عن العمل ( هيجان 1998. ص 28-29 ).

رابعا: عناصر ضغوط العمل :

- 1 المثير: وهو مصدر من مصادر الضغوط المخ تلفة ، البيئة والشخصية و الوظيفية أو هي عبارة عن المؤثرات التي تنتج عن الفرد نفسه أو المنظمة أو البيئة و ينتج عنها شعور الفرد بالضغط ( الشرم 1425. ص 136 ).
- 2 الاستجابة : وهي ردة فعل تنتج عن الفرد نتيجة تعرض المثيرات الضاغطة و تتمثل في الردود النفسية و الجسدية أو السلوكية اتجاه الضغط و قد تكون على شكل احباط أو قلق... إلخ (الريس 1998. ص 17 ).
- 3 التفاعل : و يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تن ظيمية أم بيئة أم علاقات شخصية و مشاعر إنسانية و بين ما يحدث من استجابات (العديلي 1995. ص245).

### خامسا: مراحل الضغوط المهنية:

تعد الضغوط المهنية من المشاكل التي تعترض العامل أثناء القيام بعمله فهي تنتج عن الصراع القائم بين متطلبات المهنية و مقدرة العامل على انجازها بنجاح و تحدث هذه الضغوط وفق مجموعة من المراحل هي كالآتي:

- 1- **مرحلة التعرض للضغوط:** هي مرحلة الاحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض الفرد لمثيرات داخلي أو خارجي حيث يؤدي هذا المثير إلى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن من خلالها معرفة تعرض الفرد لضغوط هي زيادة ضربات القلب والأرق والتوتر والأعصاب وسوء استغلال الوقت والحساسية للنقد.
- 2- **مرحلة ردة الفعل ( التعامل مع الضغوط ):** وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح



هناك أمل في الرجوع إلى حالة التوازن أما في حالة الفشل ينتقل الفرد إلى المرحلة الثانية حيث يكون قد أصيب بالضغوط.

**3- مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف :** وهذه المرحلة يحاول الفرد علاج آثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلا .(حنفي وآخرون 2002.ص 183-185).

**4- مرحلة التعب والإرهاك :** يصل الفرد لهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة حيث يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته الكثيرة للمقاومة والتكيف، حيث يمكن أن يستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار منها الاستياء من جو العمل وانخفاض معدلات الانجاز والتفكير في ترك الوظيفة والإصابة بالأمراض النفسية مثل النسيان المتكرر، الاكتئاب والإصابة بالأمراض العضوية كالقرحة المعدية، السكري وضغط الدم .(حنفي وآخرون ص 183-185).

### سادسا: أنواع الضغوط المهنية

**أ- الضغوط الإيجابية :** تعد الضغوط الإيجابية ضرورية لعمل الأفراد متخذي القرار في المنظمات لتحقيق أكبر قدر من النجاح في حياتهم ولتحفيزهم لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء وتتميز هذه الضغوط أنها مفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها حيث تشجع على النجاح وتعطي الفرد إحساس بالقدرة على الإنتاج ورفع فعالية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية (الشرم 1425، ص 137).

**ب- الضغوط السلبية:** تؤثر هذه الضغوط على صحة الإنسان على أدائه لعمله ويطلق عليها علماء النفس بأمراض العصر وتشير الاحصائيات في مستشفيات الأمراض النفسية والعقلية إلى أن 60% من المرضى الذين يترددون مع الأطباء يعانون من الاضطرابات نفسية جسدية (عثمان 1422 ص 49).

2- حسب الفترة الزمنية: التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى تأثيرها على الصحة النفسية والبيئية إلى:

أ- **الضغوط البسيطة**: هي التي تستمر ثوان محدودة أو ساعات طويلة وتكون ناتجة عن مضايقات صادرة من أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب- **الضغوط المتوسطة**: تستمر من ساعات إلى أيام وهي نتيجة بعض الأمور كالدوام لفترات إضافية أو زيادة مسؤول أو شخص غير مرغوب فيه.

ت- **الضغوط المضاعفة**: هي التي تستمر لأسابيع أو أشهر والسنوات وتكون ناتجة عن أحداث كبيرة من النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز (فائق 1996 ص 144).

### سابعاً: مصادر ضغوط العمل

إن ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد خلال حياته تأتي من مصادر مختلفة تتفاعل معاني التأثير على الفرد ونذكر منها:

#### 1- المصادر المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعمل:

أ- **العوامل الاقتصادية**: لها دور في تشتيت جه د الإنسان وضعف قدرته على التركيز والتفكير خاصة حينما تعصف بالدولة الأزمات المالية الخاسرة وينجم عن ذلك عدم القدرة الأفراد على مسايرة متطلبات الحياة ، إضافة إلى ما يمكن أن يسببه من تذبذبات اقتصادية صاعدة ونازلة فمع الظروف الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الو ظائف وسبل العيش، فمثلا يمكن أن تكون حالة الكساد ضاغطة على الأفراد والمنظمات مما يؤدي إلى ظهور غير منظمة(أبو بكر 2004 ص150).

ب- العوامل الاجتماعية : شكل الحجر الأساسي في التماسك الاجتماعي والتفاعلي بين الافراد المجتمع، فمعايير الم جتمع تحتم على الفرد الالتزام بها والخروج عنها يعد خروجاً على العرف والتقاليد الاجتماعية فبذلك تصبح هي سببا في إحداث الضغط ويتضح ذلك من نتائج الحركات الداعمة لحقوق الإنسان والقضاء والفقير، ودعم معارضة الحكومات الأجنبية في طريقة تفكير الناس وأدائهم وسلوكياتهم وقد تكون الأسرة مصدر لبعض الضغوط بسبب توقعاتها من الأفراد . وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل، ولا يحدث في الحياة الأسرية من تغيرات جوهرية كالحالات الوفاة والأمراض.....إلخ.(أبو بكر 2004.ص151)

ج- العوامل السياسية: تؤثر العوامل السياسية على حياة العديد من الأ فراد فالجو السياسي العام، التيارات السياسية السائدة، العقوبات المفروضة على بعض الدول الحروب، العلاقات السيئة مع بعض الدول، المساعدات المقدمة من بعض الدول، كلها عوامل قد تزيد من حجم الضغوط (أبو بكر 2004 ص 152).

### ثامنا: النظريات المفسرة للضغوط المهنية

لقد تعددت النظريات المفسرة للضغوط المهنية وفيما يلي بعض من هذه النظريات:

1- نظرية هاتر سيللي : حدد سيللي ثلاث مراحل للدوافع ضد الضغط، ويرى أن هذه

المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

أ- مرحلة الإنذار : وفيها يظهر الجسم تغيرات واستجابات عندما يتعرض الفرد لضغوط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم . وقد تحدث الوفاة عندما تنهك مقاومة الجسم ويكون الضغوط شديداً.

ب- مرحلة المقاومة : ويحدث عندما يكو التعرض للضغوط متلامزا مع التكيف فتختفي

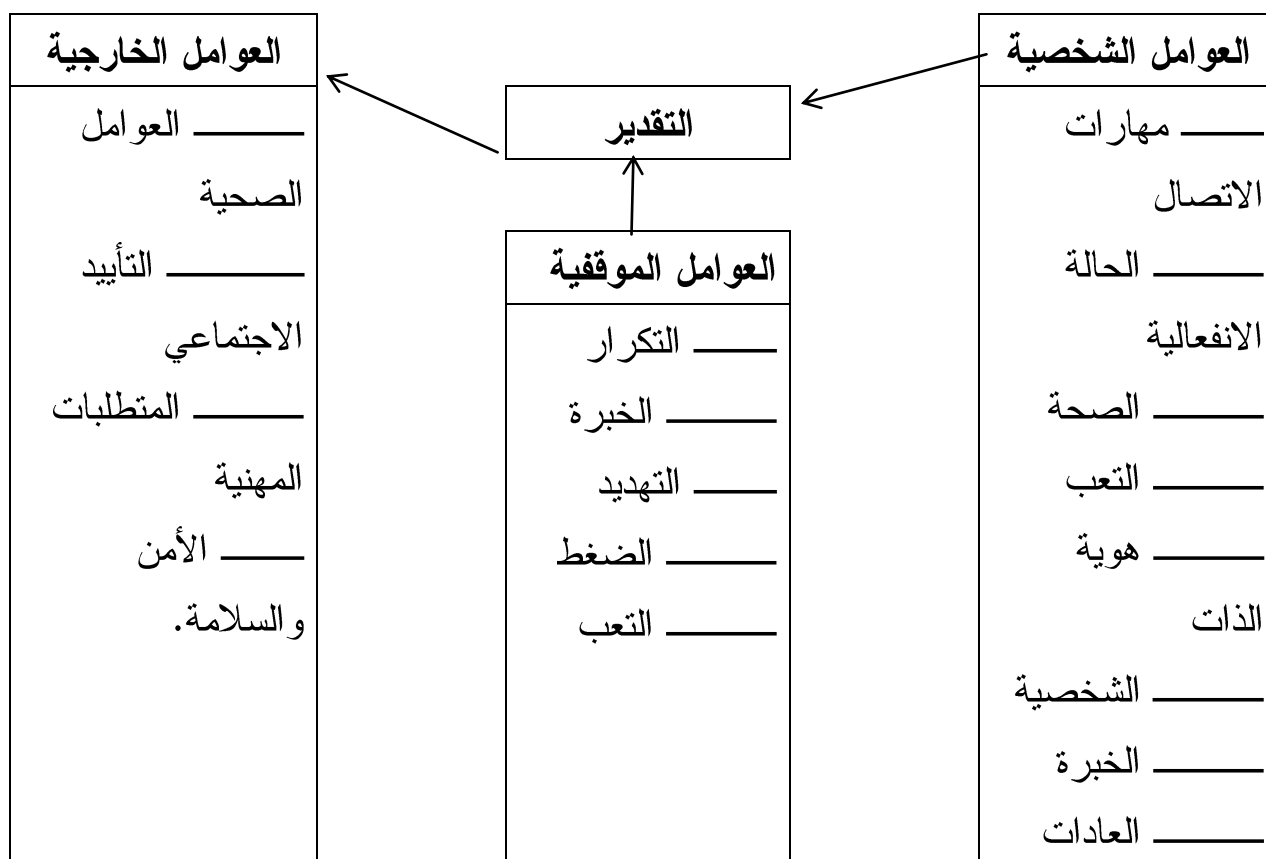
التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى ويظهر تغيرات تدل على التكيف .

ت- مرحلة الإجهاد: وهي مرحلة كل المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة قد ينتج عنها أمراض التكيف كاليأس والإحباط والانطواء (منى بنت عبد الله بن نيهان العامرية. 2014 ص 36-37).

2- نظرية لازاروس: (نظرية التقدير المعرفي) وتعرف هذه النظرية بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطابقات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك على تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما:

أ- المرحلة الأولى: الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

ب- المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تطع للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف ويمكن رصدها في الشكل التالي:





شكل يوضح نظرية التقدير المعرفي.

(عز الدين غطاس. علية. موجة 2011. ص26)

3- نموذج تحليل ضغط العمل: ونوضحه في الجدول التالي:

العناصر الفردية  
 \_\_\_\_\_  
 المشكلات  
 الأسرية  
 \_\_\_\_\_  
 المشكلات  
 الاقتصادية  
 \_\_\_\_\_  
 مشكلة الانتقال

العناصر التنظيمية  
 \_\_\_\_\_  
 المستوى  
 التنظيمي  
 \_\_\_\_\_  
 مستوى  
 العلاقة  
 \_\_\_\_\_  
 مستوى الفرد

العناصر البيئية  
 \_\_\_\_\_  
 الاقتصادية  
 \_\_\_\_\_  
 الغموض  
 السياسي  
 \_\_\_\_\_  
 نوعية الحياة

الفروق الفردية  
 \_\_\_\_\_  
 الشخصية  
 \_\_\_\_\_  
 الحاجات  
 \_\_\_\_\_  
 الوراثة والعمر  
 \_\_\_\_\_  
 العادات

الضغط  
 \_\_\_\_\_  
 ضغط العمل  
 \_\_\_\_\_  
 الاحباط- القلق  
 \_\_\_\_\_  
 ضغوط الحياة

النتائج

\_\_\_\_\_ السلوكية : الأداء الرضا الوظيفي، التغيب، دوران  
المحکم في الضغط أو عوامل نفسية، أمراض القلب، ضغط الدم،  
مشكلات أخرى.

شكل يوضح نموذج تحليل العمل

(أندرو سيزلافي ومارك جي ولاس. 1991 ص 182.

يحتوي النموذج على أربعة عوامل رئيسية هي الضغط ومصادره والعوامل الوسيطة ونتائج الضغط، فيما يتم إلقاء الضوء على عامل رابع وهو التحكم في الضغط أو عوامل تحقيق حدته. يشتمل الضغط والشعور بالإحباط والقلق على عناصر العمل والحياة . وينشأ الضغط عن ثلاث مصادر على الأقل: البيئة، المنظمة، العوامل الفردية، كما يعرض النموذج العوامل الوسيطة للضغط مؤكدا على حقيقة أن الناس يختلفون من حيث ردود فعلهم اتجاه الضغط . أما النتائج المترتبة على الضغط فقد عرض في فئتين : النتائج السلوكية والأخرى النفسية لإبراز الأبعاد الداخلية والخارجية كردة فعل الضغط.(عبد القادر سعيد بنات.2009.ص13).

تاسعا: النتائج المترتبة على الضغوط المهنية:

1- النتائج الإيجابية:

- ✓ التحفيز على العمل.
- ✓ تجعل الفرد يفكر في العمل.

- ✓ يزداد تركيز الفرد في العمل.
- ✓ ينظر الفرد إلى عمله بتميز.
- ✓ التركيز على نتائج العمل.
- ✓ النوم بشكل مريح.
- ✓ مقدرته على التعبير على الانفعالات أو المشاعر.
- ✓ الشعور بالمتعة.
- ✓ تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة.
- ✓ النظر إلى المستقبل بثقة.
- ✓ المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة. (العمليات 205 ص 165).

### 3 النتائج السلبية:

وفيها نوعان على مستوى الفرد والمنظمة:

#### أ - على مستوى الفرد:

- آثار سلوكية تتمثل في:

اللامبالاة- السلوك المنفر- التغيير في عادات النوم- العدوانية- عدم احترام الأنظمة- التوتر العصبي وممارسة العنف- التدخين نتيجة للتوتر- الإدمان وتعاطي المخدرات (الهنداوي.1994.ص ص108).

- آثار اجتماعية:

إن ضغوط العمل الحادة تؤدي إلى الكثير من الآثار الاجتماعية السلبية كالشعور بالاغتراب عن مجال العمل، فقدان الرغبة في العمل، فقدان الكفاءة والفعالية المطلوبة في العمل. (فارق عبده فلبه، السيد محمد عبد المجيد. 2005. ص 312).

### ب- على مستوى المنظمة:

✓ زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب، الوقف عن العمل، عطل.... إلخ).

✓ تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.

✓ صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية.

✓ الاستياء من جو العمل.

✓ عدم الرضى الوظيفي.

✓ ارتفاع عدد الشكاوي.

✓ عدم الدقة في اتخاذ القرار.

✓ سوء العلاقة بين الأفراد.

✓ سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.

✓ التسرب الوظيفي.

✓ الشعور بالفشل (العميان 2005. ص 167).



### خلاصة:

يعتبر موضوع الضغوط المهنية من المواضيع المهمة التي تم تداولها من قبل العديد من الباحثين في مختلف التخصصات وذلك نظرا لما تسببه من خطورة على صحة العامل سواء البدنية أو النفسية لذا يجب على المنظمات الأخذ بعين الاعتبار المحاولة قدر الامكان التخفيض من آثار هذه الضغوط على صحة العامل، وذلك باعتبار المورد البشري هو مفتاح الإنتاج الجيد في المنظمة فسلامته من سلامة المنظمة ولعل حوادث العمل هي أحد أهم النتائج التي تفرزها الضغوط المهنية في بيئة العمل لتتسبب في آثار سلبية على صحة العامل وفعالية المنظمة على حد سواء، فهي إذا لا تقل خطورة عن الضغوط المهنية وما يترتب عنها من آثار وهذا ما سنتناوله في الفصل القادم إن شاء الله.



الفصل

الثالث

### الفصل الثالث: حوادث العمل:

#### تمهيد

أولاً: مفهوم الحادث.

ثانياً: تعريف حوادث العمل.

ثالثاً: تصنيف حوادث العمل.

رابعاً: أسباب حوادث العمل.

خامساً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.

سادساً: كيفية حدوث حوادث العمل.

سابعاً: نتائج حوادث العمل.

ثامناً: وسائل خفض حوادث العمل.

#### خلاصة

### تمهيد:

يعتبر العمل في كثير من الأحيان مصدرا لمخاطر كثيرة ومتعددة خاصة ما إذا تعلق العمل بالآلات والوسائل التي يتعامل معها العامل بشكل يومي فقد يتعرض لإصابة أثناء العمل تؤدي إلى إحداث أضرار على جسمه كخلل في السمع أو إصابة أحد أصابعه أو عينه أو بتر ساقه وقد تصل إلى الوفاة فقد أصبح موضوع حوادث العمل في البيئة المهنية من القضايا الهامة والأساسية التي تأخذ حيزا كبيرا من تفكير واهتمام الأخصائي في علم النفس التنظيم والعمل.

### أولا: مفهوم الحادث

هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقع مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس وللأشياء .(السيد رمضان 2002 ص21).

### ثانيا: تعريف حوادث العمل

يعرفها محمد شحاته ربيع: « أنه كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين (محمد شحاته ربيع 2007 ص 272).

وعرفها عبد الفتاح محمد دويدار على أنها : « واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة (عبد الفتاح محمد دويدار 1995 ص151).

### ثالثا: تصنيف حوادث العمل

1- درجة خطورة الإصابات وشدتها: يفيد هذا النوع في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لف ترة طويلة. (خالد عبد الرحيم الهيثي 2000 ص 558).

2- نوع العمل: ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والاصابات لأسباب السابقة كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة، ووجود الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث والإصابات في مصنع معين عالي إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المتشابهة.

3- وقت حدوث الإصابة: يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات وفترات العمل التي تعددت فيها الاصابات والحوادث عن غيرها لأن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن المسائية.

#### 4- الأسباب المباشرة للحادثة:

ينبغي بيان السبب في الحادث إذا أمكن الحصول على بيانات الأفراد الذين شاهدوه ومن المهم بيان أنواع البيانات الآتية:

- ✓ عدم الاستعانة بمعدات الوقاية التي تقررها المؤسسة.
- ✓ عطب الآلة المستخدمة في العمل.
- ✓ بيان ما إذا كان الفرد قد أصيب أثناء قيامه بالعمل فعلا.
- ✓ مدى مسؤولية الفرد في التسبب في إصابة آخر. (خالد عبد الرحيم الهيثي. 2000 ص 558).

وهناك تصنيفات أخرى شائعة نذكر منها تصنيفين اثنين:

أ- حوادث يمكن تجنبها : وهي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة من الوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.

ب- حوادث لا يمكن تجنبها: وهي الحوادث الخارجة عن نطاق سيطرة العامل.

ج- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تختلف عند وقوعها أضراراً قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج.

د- حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف وراءها لا أضرار بشرية ولا مادية.

### 2- التصنيف الثاني:

أ- من حيث نوعيتها: تسمم، نقل.....إلخ.

ب- من حيث خطورته: خطيرة، خطيرة جداً.....إلخ.

ج- من حيث نتائجها: تؤدي إلى إصابات مشوهة، قاتلة...إلخ.

د- من حيث سببها : اهمال، سقوط، تزلزل.....إلخ(محم عبد المتولي 1984 ص201-202).

### رابعاً: أسباب حوادث العمل:

#### 1- الأسباب الشخصية للحادثة: هناك عدة أسباب نذكر منها:

أ- الذكاء: يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من

الذكي، ولكن الدراسات العلمية ..... النتائج ما يبرر هذا التعميم ولقد قام " فارمروشامبرز (Farmer and chambers) بدراسة هذه المشكلة ولم يجد أي ارتباط بين

تقديرات الذكاء وبين تعدد الحوادث بين ع مال "صبيان" في ترسانة بحرية.(د. عويد سلطان المستعان. 1994 ص 147).

ب- حدة البصر: إن مدى حدة البصر و سلامته لدى العامل يساهم في التعرض للحوادث و هناك من الشواهد ما يدل على هذا وقد قام " تيغن " وزميل له بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية و ذلك بالنسبة لاثني عشر مجموعة من العاملين ثم فحصوا ليتبين 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 اولئك الذين رسبو ا وذلك في احدى عشر مجموعة و لم توجد فروق في مجموعة واحدة .

ج- التوافق أو التآزر الحركي: لقد عزل بعض الباحثين التوافق العضلي كعامل له تأثير على الاستهداف للحوادث و يبدو من المعقول أن نفترض أن البطئ في الاستجابة تؤثر في تكرار الحوادث و مع هذا لقد ظهر أن السرعة في الاستجابة في حد ذاتها ليس لها علاقة ذات دلالة بتكرار الحوادث في الصناعة (د. عويد سلطان المستعان 1994 ص 149) .

### 1 الاسباب الخارجية للحادث: نذكر منها :

أ- ظروف العمل السيئة: لقد لوحظ أنه كلما هيء للعامل جو مريح صالح كلما زادت إنتاجيته حيث يترتب على الجوال مريح في العمل منع حدوث الإرهاق و تحسين ظروف العمل في المنشأة يتطلب العناية بتوفير وسائل آلية و أدوات يدوية مريحة للعامل (دوباخ قويدر 2008 ص 54) .

ب- الإضاءة: تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة و ضعفها يسبب إجهاد للعيون و يقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات و المعدات و بالتالي يكون عرضة للحادث (دوباخ قويدر 2008 ص 54) .



ج-الضوضاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل و الإنتاج و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني .

د-التهوية: ويقصد بها تغيير و تجديد الهواء أثناء العمل و هذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة و خفض درجة الحرارة و من ثم عدم الوقوع في الحوادث ( دوباخ قويدر 2008 ص 54 ) .

هـ-أجهزة العمل و معداته: قد تنشأ الحوادث من الآلة نفسها وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

عدم العناية بتخزين المواد الكيماوية و القابلة للاشتعال في أماكن مناسبة قد يؤدي إلى إحراقها و نشوب حرائق بسببها .

و-عدم تنظيم أماكن العمل و نظافتها:

يجب أن يكون مكان العمل نظيفاً و أرضيته مستوية و لا تتناثر في أرجائه العديد من الآلات و أن يوضع كل شيء في مكانه .

ز-إهمال الآلات و عدم صيانتها:

مما يترتب عليه التوقف المفاجئ أو كسر بعض أجزائها و تناثرها ويؤدي كل هذا إلى حوادث مؤسفة .

**خامساً: النظريات المفسرة لحوادث العمل: نذكر منها:**

-النظرية الطبية: تفسير هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد

ليس دائم الإصابة و إنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي ( محمود عباس عوض 1971 ص 30-31 )

نظرية الضغط و التكيف : ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط و التهديدات المختلفة والمتغيرة تعامل مباشر ورئيسي و تؤكد هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة كالإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة ... إلخ ولا بد من توفير المناخ المهني المطلوب و تحسين النوعية الفيزيائية لأن هذا يساعد على تكيف العامل و سلامته في الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء عمله .

-نظرية الاستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعا ترى أن الافراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث و بصفة متكررة يطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث " وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و الطبيعية و التكوينية فهم يقحمون انفسهم في السلوك الخطير (محمود عباس 1971 ص 31-32).

### سادسا: كيفية حدوث حوادث العمل

يتعرض العامل وهو يؤدي مهامه إلى بعض المشاكل الخارجية التي لا يتسبب هو فيها، حيث تتمثل في الضغوطات الناتجة عن مصادر متنوعة ناجمة عن محيط المنظمة تؤثر فيه بطرق مختلفة وخاصة إذا تكرر حدوثها، ويرى سمير أحمد عسكر 1988 في هذا الصدد أن ضغط العمل المستمر له آثار جانبية سلبية على صحة الفرد البدنية والعقلية، ويحكم تأثيره الجانبي عن كل آليات المواجهة التي يمتلكها العامل إذ يفشل العامل عند محاولته للتصدي إلى هذه الضغوط، ولهذا جاءت نتائج عدة بحوث لتؤكد على أن الضغوط هي مثيرات تؤثر على العامل من كل النواحي بطرق سلبية لأنه كما يفسر راشد أحمد 1992 أن الضغط هو نتيجة للتفاعل بين مسببات الضغط والخصائص الشخصية التي يتسم بها العامل.

### سابعا: نتائج حوادث العمل

يمكن تلخيص نتائج حوادث العمل في النقاط الآتية:

- ✓ توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
- ✓ توقيف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.
- ✓ ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- ✓ الأثر النفسي السيء لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
- ✓ تأثر الإنتاج بالحوادث.
- ✓ تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل ودفعة الأجر ر  
بالكامل أثناء فترة العلاج.
- ✓ تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطل المراحل الموالية للإنتاج.
- وبصورة عامة تؤثر " إصابات العمل والحوادث " في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يأتي:

- ✓ تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل.
- ✓ تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين.
- ✓ تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
- ✓ تكاليف تجديد التلف من المواد والآلات والمواد جراء الحادث.
- ✓ الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم عن عملهم.
- ✓ تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج. ( علي غربي وآخرون 2002 ص  
(132).

### ثامنا: وسائل خفض الحوادث

#### 1- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث:

بناء حواجز ووسائل وقائية حول الآلات الخطيرة أو احتياطات أخرى لموضع أزرار إدارة الآلة بعيد عنها حتى يضطر العامل إلى البعد عند تشغيلها وينبغي أن لا تتطلب الآلة جهداً أ

قدرة من العامل تفوق قدرته فالآلات التي تتطلب قوة غير عادية أو سرعة في الاستجابة لا يستطيع العامل العادي القيام بها بسهولة وتعتبر سيئة التصميم ( رمضان كمومن، د.س، ص 562).

### 2- مناسبة تصميم الآلات للخصائص الإنسانية:

توجد بعض النواحي الواجب مراعاتها في تصميم الآلات للتناسب مع الخصائص الانسانية وتخفيض من حوادث العمل منها:

أ- وضع وسائل إدارة وإيقاف الآلة في نفس المكان من الآلة : من الأخطاء الشائعة وضع وسائل إدارة الآلة في غرفة منفصلة عنها حيث يؤدي إلى وقوع الحوادث نتيجة لبدء عامل التشغيل إدارة الآلة في وجود عامل آخر في غرفة الآلة، حيث يكون معرض للإصابة بمجرد عملها.

ب- التتابع الصحيح لخطوات التشغيل : قد تقع بعض الحوادث إذا فشل العامل في إتباع التعاقب الصحيح لخطوات العمل وحتى الأحوال التي لا يمكن فيها حل هذه المشكلة بسهولة يمكن النظر في استبدال الآلات أو استخدام معدات الوقاية الشخصية للعامل لمواجهة خطر عدم إتباع التعاقب الصحيح للعمل (رمضان عمومن، س. ص 562-563).

### 3- التوحيد في الألوان وفي تصميم الآلات:

ينبغي إتباع أسلوب نمطي في اختيار أماكن تشغيل وإيقاف الآلات وكذلك اختيار الألوان التي تعطي معنى معين، إذ يساهم ذلك في توفير ظروف عمل آمنة فالعمال يستخدمون حواسهم الخمسة لإدراك الأشياء والتغيرات في محيط العمل وتتنقل الإشارات عن طريق الجهاز

العصبي إلى المخ لتقييم البيانات، ولذلك فإن توحيد استخدام الألوان وتصميم الأدوات وأماكن ووسائل تشغيل الآلة وإيقافها يؤدي إلى عدم اضطراب العامل ويسهل على العامل تقييم الموقف بسرعة (رمضان عمومن، د.س. ص 163).

#### 4- إتفاق المطلوب مع نماذج السلوك العادية:

صممت إحدى المؤسسات في الخارج عربة نقل تقليدية يؤدي استخدام عجلة القيادة بها إلى عكس نتائج العربات العادية فإذا استخدم السائق عجلة القيادة إلى اليمين تحرت العربة إلى اليسار وطبيعي أن ذلك عكس الاستخدام العادي لعجلة القيادة في كافة أنواع السيارات الأخرى، وبذلك فإن الفرد الذي يعمل على تلك العربة يواجه مشكلة التعارض مع العادة المستقرة القوية لتوجيه عجلة القيادة إلى اليمين للاتجاه يمينا وأدت كثرة الحوادث للعاملين على تلك العربة إلى معرفة الأخطار التي تنشأ عن طلب نموذج من السلوك يتعارض مع السلوك العادي المستمر، ولذلك فإن المشرفين يجب أن يتحققوا من أن الأدوات الجديدة لا تتطلب من العامل نماذج للسلوك تتعارض مع نماذج السلوك العادية (رمضان عمومن، د.س، ص 563).

#### 5- تحسين بيئة العمل:

سبق الإشارة إلى أهمية ظروف العمل وبيئته في التسبب في الحوادث لذلك يجب تهيئة محيط العمل واستخدام معدات الوقاية مثل أنواع الملابس الخاصة التي تغطي أجزاء جسم العامل ووقاية من المواد المتطايرة، أو أنواع خاصة من النظارات أو أقنعة الوقاية من الغازات أو أحذية وقاية القدمين، ويؤدي تحليل أنواع الإصابات والحوادث المختلفة المرتبطة

بكل عمل إلى معرفة مصادر الخطر وأسبابه مما يمكن تحديد أنواع الوقاية المطلوبة (رمضان عمومن، د.س، ص 564).

### خلاصة:

من خلال ما تقدم ذكره في الفصل، والذي تحدثنا فيه عن حوادث العمل في المنظمات الصناعية وأهمية هذا النوع وخطورته على الصعيد الفردي والجماعي والتنظيمي ليس على المدى القصير فحسب وإنما على المدى البعيد ومستقبل هذه المنظمة وما يبقى فقط هو التأكيد على أن حوادث العمل في أي منظمة صناعية عمومية كانت أو خاصة هي مشكلة لا مفر منها، إذ لا يمكن تصور منظمة صناعية على وجه الخصوص دون وقوعها في مثل هذه المشكلات، سواء كانت أسبابها مرتبطة بشخصية العمال والمنفذين أو بالمحيط العملي والمناخ التنظيمي العام.

الفصل

الرابع

### الجانب الميداني:

- تمهيد.
- المنهج المتبع.
- الدراسة الاستطلاعية.
- مكان إجراء البحث.
- عينة البحث.
- أدوات جمع البيانات.
- الأدوات الاحصائية.
- تحليل ومناقشة النتائج.
- الاستنتاج العام.
- الخاتمة.
- الملاحق.
- المراجع.



### تمهيد:

لا يقل الجانب الميداني أهمية عن الجانب النظري، بل ويعد جزءاً مهماً وضرورياً من البحث، إذ يتم من خلاله عرض البيانات لإعطائها معاني ودلالات تساعدنا في استخلاص نتائج الدراسة ويحتوي هذا الجانب على معرفة المنهج المتبع، القيام بدراسة استطلاعية مكان إجراء البحث، عينة البحث، أدوات جمع البيانات والأدوات الإحصائية، تحليل ومناقشة النتائج، الاستنتاج العام وخاتمة.

### المنهج المتبع:

انطلاقاً من كون الدراسة التي أقوم بها ذات طبيعة ترابطية تهدف إلى الكشف عن العمل فإن ذلك يدعو إلى استخدام المنهج الوصفي الترابطي.

### الدراسة الاستطلاعية:

لقد قمت بدراسة الاستبيان على عمال بتعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة أين تم إعطائي منصب بمصلحة العتاد التابعة لهذه المؤسسة.

### المجال المكاني: تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة.

المجال البشري: عمال مصلحة العتاد يبلغ عددهم 08 عمال من المبلغ الاجمالي لعدد العمال البالغ 200 عامل.

### عينة البحث:

لقد تم تطبيق هذه الدراسة على عمال مصلحة العتاد والتي يبلغ عددها 08 عمال من العدد الاجمالي لعمال المؤسسة والذي يبلغ 200 عامل.

### أدوات جمع البيانات:

في حقيقة الأمر أفضل طريقة لجمع البيانات هي طريقة الاستبيان ولقد قمت بهذا العمل لأسباب منهجية وتطرقنا إلى الملاحظة التي تعد وسيلة من وسائل جمع البيانات والمعلومات وقد تستخدم في إطار واسع يشمل المجتمع الأصلي وتعد الملاحظة من أهم الأدوات لملاحظة العلاقة بين الضغط المهني وحوادث العمل في تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة.

### الأدوات الإحصائية:

انطلاقاً من كون الدراسة تتناول العلاقة بين متغيرين وإمكانية نفي وإثبات هاته العلاقة على أساس الارتباط بين المتغيرين الشيء الذي دفع بي للقيام باستعمال:

معامل الارتباط بيرسون : وذلك للتعرف على درجة الارتباط بين متغيرين الدراسة وبالتالي اختيار مدى تحقق الفروض.

### تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج السابقة المتحصل عليها من بعض الأدوات الإحصائية وجدنا أن الضغوط المهنية لها علاقة بحوادث العمل، وتؤثر على العامل تأثيراً سلبياً وإيجابياً بشكل مباشر على المورد البشري والوحدة الإنتاجية.

### الاستنتاج العام:

بعد عرض وتحليل النتائج والتحقق من الفرضيات التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية والنتائج التي خرجت بها هذه الدراسة نستنتج أن الضغوط المهنية علاقة بحوادث العمل وتؤثر على المورد البشري تأثيرا إيجابيا وتأثيرا سلبيا في نفس الوقت وعليه يستوجب على المؤسسة الاهتمام بالمورد البشري لأنه يتأثر بالضغوط المهنية وهذا لتجنب الوقوع في حوادث عمل.

يتضح لنا من خلال ما سبق ذكره من نتائج الدراسة أن موضوع الضغوط المهنية وحوادث العمل ميدان يتحقق الدراسة بتمعن حين يتسنى لنا الخروج ببعض الاستراتيجيات للوقاية من الوقوع في مشاكل خطيرة تعود على كل من العامل والمنظمة التي يعمل بها علما بأن الضغوط المهنية التي يتعرض لها العامل في محيط عمله تعتبر من بين العوامل التي بإمكانها أن تنصدر الأسباب المؤدية إلى التعب والانهك والعبء المهني مما يدفعهم للوقوع في الأخطاء أو حوادث العمل ويتبين في الدراسة ال الحالية أن الضغوط المهنية التي يتعرض لها العامل في المنظمة وأثناء قيامه بعمله أثر كبير على صحته النفسية وبالتالي على سلوكه وهو يقوم بتأدية عمله مما يدفع به في بعض المواقف إلى التعب وعدم القدرة على أداء عمله بطريقة سليمة مما يدفع به إلى الوقوع في حوادث عمل هذه الأخيرة التي تسبب له إصابات مختلفة.

وعموما يمكن القول أن الضغوط المهنية وحوادث العمل موضوع مهم يوحى لنا بالأهمية المحيطة المهني الذي يعمل به العامل في التأثير على الصحة النفسية والجسدية للعامل.

## قائمة المراجع:

- (1) أبو بكر مصطفى (2004): إدارة الموارد البشرية، مدخل تحقيق الميزة التنافسية، (د.ط) الاسكندرية، الدار الجامعية.
- (2) العديلي ناصر محمود (1995)، السلوك الانساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، (د.ط)، الرياض.
- (3) العميان محمود (2005)، السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، (د.ط)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (4) جوسنون (2002) حطمي الضغوط النفسية باتباع 6 خطوات عملية شافية، توجمة فاطمة أحمد محمد علي، بيروت، (د.ط)، الدار العربية للعلوم.
- (5) حنفي عبد الغفار وأبو حقن عبد السلام وبلال محمد (2002)، محاضرات في السلوك التنظيمي (د.ط)، الاسكندرية، مكتبة الإشعاع الفنية.
- (6) دوباخ قويدر (2008)، علم النفس الصناعي (ط2)، الدار القرمية، الاسكندرية.
- (7) رمضان السيد (2002)، حوادث الصناعة والأمن الصناعي (د.ط)، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.
- (8) سيزلافي أندرو مارك جي ولاس (1991) السلك التنظيمي والأداء- ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض (د.ط)، معهد الإدارة العامة.
- (9) طه عبد العظيم حسين- سلامة عبد العظيم حسين (2006)، استراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر.
- (10) عبد الفتاح محمد ويدار (2000)، علم النفس المنهجي والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، (د.ط)، دار المعرفة الجامعية، مصر.

## قائمة المراجع:

- 11) عثمان أكرم (1422) الخطوات المثيرة لإدارة الضغوط النفسية، (د.ط)، دار ابن خرم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- 12) العديلي ناصر محمود (1995)، السلوك الانساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، (د.ط)، الرياض.
- 13) عويد سلطان المستعان (1994)، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، (د.ط)، عين مليلة، الجزائر.
- 14) فائق فوزي عبد الخالق (1996)، ضغوط العمل الوظيفي آفاق اقتصادية اتحاد عزف التجارة والصناعة والأمن الصناعي، (د.ط)، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.
- 15) فاروق عبده فله السيد محمد عبد الم جيد (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التربوية، (ط1)، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- 16) محمد شحاتة ربيع (2007)، أصول علم النفس الصناعي (ط3)، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 17) محمد عبد المتولي (1984)، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، (د.ط)، الدار العربية للكتاب، طرابلس.
- 18) محمد مسلم (2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط 1، منشورات قرطبة المحمدية، الجزائر.
- 19) هيجان عبد الرحمان (1998)، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، مطابع نايف العربية للعلوم الأمنية، د.ط، الرياض.

## الملاحق:

### الضغوط المهنية:

البدايل			الرقم	
معارض	محايد	موافق		
			01	أشعر بالتعب والانهاك من كثرة ما يطلب مني من مهام.
			02	ليس هناك وقت للراحة أثناء العمل.
			03	يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة من عدة رؤوس.
			05	عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به.
			06	الاضاءة سيئة في مكان العمل.
			07	مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين.
			08	قلة الراتب مقارنة بنفس الوظيفة في شركة أخرى.
			09	لا توجد هناك حوافز مادية تكافئ المجتهد في عمله.
			10	أشعر أنني غير قادر على القيام بالمسؤوليات الاجتماعية
			11	الوقت المخصص للعمل لايسمح بأداء كل ما هو مطلوب
			12	أعاني من خلافات مهنية متكررة مع زملاء العمل
			13	تتقصني المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل.
			14	الأهداف الخاصة بوظيفتي غير واضحة.
			15	عدم وضوح الصلاحيات الملقاة على عاتقي.
			16	الأثاث والتجهيزات لا تلائم طبيعة عملي.
			17	راتبي لا يتناسب مع الجهد المبذول.
			18	راتبي لا يتناسب مع متطلبات المعيشة.
			19	عائلتي غير راضية عن عملي.
			20	المستوى الاجتماعي للعاملين في المؤسسة متدني.
			21	الوقت الذي أقضيه مع أولادي غير كافي.
			22	العمل المطلوب مني فوق طاقتي ولا يمكن إنجازه في الوقت المحدد.

## الملاحق:

			23	زيادة أعبائي في العمل مقارنة بالزملاء
			24	الأعمال التي أكلف بها بعيدة عن مهاراتي وخبراتي .
			25	الأعمال التي أقوم بها تتناقض مع قيمي ومبادئ .
			26	راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي .
			27	أقوم بأعمال أشعر بأنها غير ضرورية .
			28	التهوية في مكان العمل غير ملائمة .



## الملاحق:

### الحوادث:

الرقم	البند	البدائل		
		موافق	محايد	معارض
01	الحرص على صيانة الآلة في كل مرة.			
02	سبق وأن وقع لي حادث عمل خلال مشواري المهني.			
03	أحضر حملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل.			
05	يقع في مؤسستي حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة.			
06	أحرص على العمل في ظل الظروف الجيدة.			
07	أطبق تعليمات الأمن بحذافيرها.			
08	أتحقق من أن الآلة الجديدة مزودة بأجهزة الوقاية.			
09	أقوم بفصل التيار الكهربائي بمجرد الانتهاء من عملي.			
10	أنظف الآلة وما حولها من مخلفات عمليات التشغيل.			
11	أقوم بإبلاغ المسؤول عن أي ملاحظة قد تتسبب في حوادث العمل.			
12	ارتداء الملابس الخاصة بالعمل أمر لا يمكن التهاون فيه.			
13	أتجنب العمل في ظل ظروف خطيرة.			
14	أقوم بمراجعة نظام تشغيل الآلة يدويا.			
15	أقوم بمراجعة نظام تشغيل الآلة آليا.			
16	أختار النظام الأكثر ملائمة للآلة.			
17	أقوم بإيقاف الآلة عند سماع أي صوت غير مألوف.			
18	أتجنب العمل على الآلة لفترات طويلة لتفادي حوادث العمل.			

			01 أشعر بالتعب والانهك من كثرة ما يطلب مني من مهام.
			02 ليس هناك وقت للراحة أثناء العمل.
			03 يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة من عدة رؤوس.
			04 عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به.
			05 الإضاءة سيئة في مكان العمل.
			06 مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين.
			07 قلة الراتب مقارنة بنفس الوظيفة في شركة أخرى.
			08 لا توجد هناك حوافز مادية تكافئ المجتهد في عمله.
			09 أشعر أنني غير قادر على القيام بالمسؤوليات الاجتماعية
			10 الوقت المخصص للعمل لايسمح بأداء كل ما هو مطلوب
			11 أعاني من خلافات مهنية متكررة مع زملاء العمل
			12 تتقصني المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل.
			13 الأهداف الخاصة بوظيفتي غير واضحة.
			14 عدم وضوح الصلاحيات الملقاة على عاتقي.
			15 الأثاث والتجهيزات لا تلائم طبيعة عملي.
			16 راتبي لا يتناسب مع الجهد المبذول.
			17 راتبي لا يتناسب مع متطلبات المعيشة.
			18 عائلتي غير راضية عن عملي.
			19 المستوى الاجتماعي للعاملين في المؤسسة متدني.
			20 الوقت الذي أقضيه مع أولادي غير كافي.
			21 العمل المطلوب مني فوق طاقتي ولا يمكن إنجازة في الوقت المحدد.
			22 زيادة أعبائي في العمل مقارنة بالزملاء

## الملاحق:

			25 الأعمال التي أكلف بها بعيدة عن مهاراتي وخبراتي.
			26 الأعمال التي أقوم بها تتناقض مع قيمي ومبادئتي.
			27 راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي.
			28 أقوم بأعمال أشعر بأنها غير ضرورية.
			التهوية في مكان العمل غير ملائمة.

الحوادث:

الرقم	البند	البدائل		
		موافق	محايد	معارض
01	الحرص على صيانة الآلة في كل مرة.			
02	سبق وأن وقع لي حادث عمل خلال مشواري المهني.			
03	أحضر حملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل.			
05	يقع في مؤسستي حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة.			
06	أحرص على العمل في ظل الظروف الجيدة.			
07	أطبق تعليمات الأمن بحذافيرها.			
08	أتحقق من أن الآلة الجديدة مزودة بأجهزة الوقاية.			
09	أقوم بفصل التيار الكهربائي بمجرد الانتهاء من عملي.			
10	أنظف الآلة وما حولها من مخلفات عمليات التشغيل.			
11	أقوم بإبلاغ المسؤول عن أي ملاحظة قد تتسبب في حوادث العمل.			
12	ارتداء الملابس الخاصة بالعمل أمر لا يمكن التهاون فيه.			
13	أتجنب العمل في ظل ظروف خطيرة.			
14	أقوم بمراجعة نظام تشغيل الآلة يدويا.			
15	أقوم بمراجعة نظام تشغيل الآلة آليا.			
16	أختار النظام الأكثر ملائمة للآلة.			

## الملاحق:

			أقوم بإيقاف الآلة عند سماع أي صوت غير مألوف.	17
			أتجنب العمل على الآلة لفترات طويلة لتفادي حوادث العمل.	18

## الضغوط المهنية:

البدائل			البنء	الرقم
معارض	محايد	موافق		
			أشعر بالتعب والانهاك من كثرة ما يطلب مني من مهام.	01
			ليس هناك وقت للراحة أثناء العمل.	02
			يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة من عدة رؤوس.	03
			عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به.	05
			الاضاءة سيئة في مكان العمل.	06
			مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين.	07
			قلة الراتب مقارنة بنفس الوظيفة في شركة أخرى.	08
			لا توجد هناك حوافز مادية تكافئ المجتهد في عمله.	09
			أشعر أنني غير قادر على القيام بالمسؤوليات الاجتماعية	10
			الوقت المخصص للعمل لايسمح بأداء كل ما هو مطلوب	11
			أعاني من خلافات مهنية متكررة مع زملاء العمل	12
			تتقصرني المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل.	13
			الأهداف الخاصة بوظيفتي غير واضحة.	14
			عدم وضوح الصلاحيات الملقاة على عاتقي.	15
			الأثاث والتجهيزات لا تلائم طبيعة عملي.	16
			راتبي لا يتناسب مع الجهد المبذول.	17
			راتبي لا يتناسب مع متطلبات المعيشة.	18
			عائلتي غير راضية عن عملي.	19
			المستوى الاجتماعي للعاملين في المؤسسة متدني.	20
			الوقت الذي أقضيه مع أولادي غير كافي.	21
				22

			العمل المطلوب مني فوق طاقتي ولا يمكن إنجازة في الوقت المحدد.	23
			زيادة أعبائي في العمل مقارنة بالزملاء	24
			الأعمال التي أكلف بها بعيدة عن مهاراتي وخبراتي.	25
			الأعمال التي أقوم بها تتناقض مع قيمي ومبادئ.	26
			راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي.	27
			أقوم بأعمال أشعر بأنها غير ضرورية.	28
			التهوية في مكان العمل غير ملائمة.	

## الحوادث:

البدائل		الرقم	البند
معارض	محايد		
			01 الحرص على صيانة الآلة في كل مرة.
			02 سبق وأن وقع لي حادث عمل خلال مشواري المهني.
			03 أحضر حملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل.
			05 يقع في مؤسستي حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة.
			06 أحرص على العمل في ظل الظروف الجيدة.
			07 أطبق تعليمات الأمن بحذافيرها.
			08 أتأكد من أن الآلة الجديدة مزودة بأجهزة الوقاية.
			09 أقوم بفصل التيار الكهربائي بمجرد الانتهاء من عملي.
			10 أنظف الآلة وما حولها من مخلفات عمليات التشغيل.
			11 أقوم بإبلاغ المسؤول عن أي ملاحظة قد تتسبب في حوادث العمل.
			12 ارتداء الملابس الخاصة بالعمل أمر لا يمكن التهاون فيه.
			13 أتجنب العمل في ظل ظروف خطيرة.
			14 أقوم بمراجعة نظام تشغيل الآلة يدويا.
			15 أقوم بمراجعة نظام تشغيل الآلة آليا.
			16 أختار النظام الأكثر ملائمة للآلة.
			17 أقوم بإيقاف الآلة عند سماع أي صوت غير مألوف.
			أتجنب العمل على الآلة لفترات طويلة لتفادي حوادث



---

				العمل.	18
--	--	--	--	--------	----