

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND  
SCIENTIFIC RESEARCH

AKLI MOHAND OULHADJ UNIVERSITY

-BOUIRA-

COLLEGE OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج

- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة علم النفس

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مخوان المذكرة:

## الضغط المهني وعلاقته بحوادث العمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتورة :

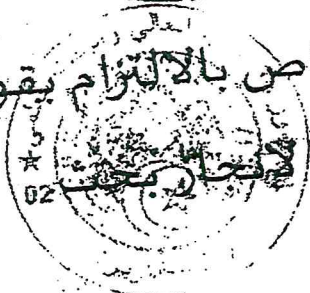
اعداد الطلبة:

شادي فاطمة

▪ دباخ احلام

▪ مزارى مونير

السنة الجامعية : 2023-2022



# التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

انا الممضي اسفله،

المسيد (ة)..... مزارعي مومنين.....الصفة: طالب ( ماستر / دكتوراه )  
الحامل (ة) لبطاقة التعرف الوطنية: 10.25.8.814.5. والصدارة بتاريخ 03.01.2017 ع  
المسجل (ة) بكية / معهد العلوم الاجتماعية قسم علم النفس  
تخصص: علم النفس العملي والتطبيقي وتفسير الامراض النفسية  
والمكف (ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكورة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).  
عنوانها: النظام الكمي في معالجة صعوبات العمل

أصرح بشرفي اني ألتم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 25.06.2023 ع

توقيع المعني (ة)

مراقبة السرقة العلمية:

02-JUIL 2023 في البويرة

الامضاء  
عبدالمعطي  
مفتي  
للدراسات والبحوث المرتبطة بالطلبة

% 17



## التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية



انا الممضي اسفله،

المسيد (ة) **حاج أحلام**

الصفة: طالب ( ماستر / دكتوراه )

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية: **10301123** والصادرة بتاريخ **2019**

المسجل (ة) بكلية / معهد **كلية العلوم والعلوم التطبيقية** قسم **علم المنطق وعلوم التربية**

تخصص: **علم المنطق** عمل **والتكريم والتيسير** موارد **التربية**

والمكف (ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكورة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: **الهدية المحقة وعلاقتها بالهدية المحقة**

الجمالية الحديثة

أصرح بشرفي اني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقية المهنية والالتزام الاكاديمي المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه.

التاريخ: **25/06/2023**

توقيع المعني (ة)

مراقبة السرقة العلمية:

02 JUIL 2023 في البويرة

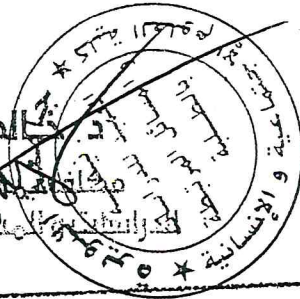
الامضاء

%

17

الادي مصطفى

مدير مكتب  
مراقبة السرقة العلمية  
بجامعة البويرة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الشكر والتقدير

يسعدنا بعد ان اتمنا مذكرة تخرجنا بفضل الله ان نتقدم

باسمي العبارات الشكر والتقدير

الي الاستاذة المشرفة " شادي فاطمة " علي قبولها الإشراف

علي إنجاز هذا العمل

وعلي صبرها وسعة صدرها حيث لم تبخل علينا في التوجيهات و

النصائح

كما نوجه كلمة الشكر والإمتنان للأساتذة المحترمين وأعضاء

لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة مذاكرة تخرجنا دفعة -2023



## الاهداء

اهدي ثمرة عملي المتواضع الي معي الحب و الحنان  
جدي الغالي

انه سر الوجود و دعائه سر نجاحي

انه بمثابة الاب و الام كان سندي به افتخر و اعتر  
الي خالتي الحنونة و اخوالي الذين ترعرعت بينهم منذ  
الصغر و جدتي

الي عائلة الكريمة الاب - الام اخواتي كل واحدة باسمها  
نبيلة - ليندة - حنان - سهيلة حدة - نوال -  
يسري إلي زوبير و عبد الله حفظهم الله

إلي أعز شخص ساعدني ولو بكلمة ياسين  
إلي كل من احبه و يحبني يحترمني و احترمه ويحترمني

## احلام

## الاهداء :

الي من تطيب أيامي بقربها و تسعدني رفقتها و يسعد قلبي  
بي هنائها

سهرت الليالي من اجلي و دعائها و رضاها سر نجاحي أمي  
اطال الله في عمرها

إلي سندي و دعمي ابي إلي من تعب من أجلي وعلمي  
الصبر

الي اخي رشيد و اخواتي نورة و جميلة و فقههم الله  
الي كل من يعرفني من القريب و البعيد اهدي لهم ثمرة جهدي  
هذه

**منير**

## الملخص :

هدفت الدراسة الحالية الي البحث في العلاقة الموجودة بين الضغط المنهي و حوادث العمل التي يرتكبها  
عون الحماية المدنية

ويهدف البحث لتعرف علي اساليب ووسائل لتقليل من الضغط والوقاية من حوادث العمل التي تؤثر علي  
العون وبالتالي عن طريق مكافأة اعوان الحماية المدنية واقامة رحلات وممارسة الرياضة لتفادي الضغط  
و الوقوع في الحوادث

للبحث في الموضوع تتكون العينة من اعوان حماية المدنية لوحدة الرئيسية بالبويرة من جنس ذكور دون  
الإناث، عددهم 150 عون ثم اختياريهم عشوائيا وتوزيع الاستبيان علي العينة المختارة و التي تقدر ب  
70 عون، وإتباع المنهج الوصفي في وصف الظاهرة كما هي في الواقع ثم جمع المعلومات المتحصل  
عليها ومعالجتها احصائيا

وفي الأخير توصلنا الي النتائج الدراسة وهي :

- ❖ توجد علاقة بين الضغط المهني و حوادث العمل بأن القلق و الضغط الرهيب يؤثر علي اعوان  
الحماية المدنية
- ❖ توجد علاقة بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية
- ❖ توجد علاقة بين كثرة المسؤوليات و حوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية



## **Abstract**

*The current study aimed to investigate the relationship between occupational stress and work accident committed by workers in institutions. The research aims to identify ways and means to reduce stress and prevent work accident that affect the aid.*

*And therefore by rewarding civil protection officers and setting up trips and exercise to avoid stress and getting into accident.*

*To research the topic, the sample consists of civil protection agents of the main unit in Bouira of the male gender without females, their number is 150 helpers selected randomly, then the questionnaire is distributed to the selected sample, which is estimated at 70 helpers. and following the descriptive approach in describing the phenomenon as it really is, then collecting the information obtained and processing it statistically.*

*Finally, we came to the results of the study; which are as follows*

- there is relationship between occupational stress and work accidents .*  
*Because anxiety and terrible stress at work affect civil protection officers .*
- there is relationship between job requirements and work accidents .*
- there is relationship correlations between too responsibilities and work accidents .*

## فهرس المحتويات

### Contenu

أ.....	مقدمة:
ب.....	الجانب النظري
ج.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
4.....	1- الإشكالية:
6.....	2_الفرضيات
6.....	2-1: الفرضية العامة:
7.....	3_اهمية اختيار البحث
7.....	4_أهداف الدراسة
7.....	5_أسباب اختيار البحث
8.....	6_تحديد المصطلحات
9.....	7_الدراسات السابقة
9.....	7_1الدراسة المتعلقة بالضغوط المهنية :
10.....	7-2 الدراسات المتعلقة بحوادث العمل :
11.....	7-3 : الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الضغوط و الحوادث
12.....	7_4: العنوان ضغوط العمل وعلاقتها الحوادث و الامراض المهنية
14.....	8. التعقيب على الدراسات:
15.....	الفصل الثاني الضغط المهني
16.....	تمهيد:
17.....	2-1 الضغط اصطلاحا:
17.....	اولا:تعريف الضغوط المهنية
18.....	ثانيا : لمحة تاريخية عن الضغط المهني
19.....	ثالثا : مراحل الضغط المهني
20.....	رابعا: أنواع الضغوط المهنية :

- 20..... 1-5 وفق معيار الأثر: .....
- 21..... 2-5 وفق معيار الشدة : .....
- 21..... 3-5 وفق معيار المصادر: .....
- 22..... 4-5 وفق معيار الزمن: .....
- 22..... 5-5 الضغوط الناتجة عن البيئة المادية.....
- 23..... سادسا: مصادر الضغوط المهنية : .....
- 24..... طبيعة الدور المهني.....
- 25..... سابعا: النظريات المفسرة للضغوط المهنية : .....
- 25..... 1-7 نظرية هانز سيلبي *Hans seley* : .....
- 28..... 3-7 نظرية التقدير المعرفي : .....
- 29..... 4-7 نظرية "موراي" .....
- 29..... 5-7 نموذج مارشال .....
- 31..... 6-7 نموذج هب .....
- 32..... ثامنا: آثار الضغط المهني:.....
- 34..... تاسعا : أساليب مواجهة الضغوط المهنية : .....
- 34..... 1-9 أنواع استراتيجيات المواجهة المستخدمة ذاتها: .....
- 35..... 2-9 أساليب مواجهة ضغوط العمل الفردية:.....
- 37..... 3-9 إستراتيجيات إدارة الضغوط على مستوى المنظمة: .....
- 40..... خلاصة: .....
- 41 ..... الفصل الثالث حوادث العمل .....
- 31 ..... تمهيد: .....
- 32..... أولا: المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل: .....
- 32..... 1-1 تعريف الحادث:.....
- 32..... 2-1 تعريف الإصابة : .....
- 32..... ثانيا: تصنيف حوادث العمل: .....
- 32..... 1-2 من حيث النوع : .....

- 2-2 من حيث النتائج.....33
- 3-2 من حيث الخطورة: .....33
- 4-2 من حيث الأسباب.....33
- 5-2 يمكن تصنيف الحوادث حسب نوع الصناعة نفسها .....33
- 6-2 تصنيف الحوادث حسب الوقت الضائع الناتج عن الحادثة :.....33
- ثالثا: أسباب حوادث العمل :.....34
- 2-3 أسباب مرتبطة بمكان العمل تضم كلا من : .....34
- 3-3 أسباب تنظيمية.....34
- رابعا: انواع حوادث العمل.....34
- 1-4 الجروح القطعية : .....35
- 2-4 الجروح الوخزية : .....35
- 3-4 الجروح الداخلية والعميقة : .....35
- 4-4 الحروق:.....35
- خامسا: مصادر حوادث العمل.....35
- 1-5 المصادر المتعلقة بالبيئة : .....35
- 2-5 مصادر متعلقة بالفرد.....36
- 1-6 تعتبر النظرية الأولى(القدرية): صرح هذه النظرية الناس صنفان .....37
- 2-6 النظرية الطبية : .....37
- 3-6 نظرية علم النفس التجريبي : .....37
- 4-6 نظرية الضغط و التكيف : .....38
- 5-6 نظرية التحليل النفسي : .....38
- سابعاً: نتائج حوادث العمل.....39
- سابعاً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.....39
- 1-7 استراتيجيات دراسة اسباب الحوادث:.....39
- سابعاً: أثر الضغط علي حوادث العمل.....40
- خلاصة.....41

55.....	الجانب التطبيقي
56 .....	الاطار المنهجي الجانب التطبيقي
57.....	تمهيد
58.....	الدراسة الاستطلاعية:
58.....	1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:
58.....	1-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:
58.....	منهج الدراسة:
59.....	3_ مجالات الدراسة :
59.....	1_3 المجال الزمني :
59.....	2_3 المجال المكاني
59.....	_ تعريف مديرية الحماية المدنية لولاية البويرة :
59.....	نشأة المديرية :
59.....	_ المهام الاساسية
60.....	دور مكتب مصلحة الوقاية:
61.....	_ مكتب الخرائط والاحطار :
61.....	_ مصلحة الحماية العامة (SPG)
62.....	الدراسة الأساسية:
62.....	3-1 - مجتمع الدراسة:
62.....	3-2- عينة الدراسة:
63.....	أدوات جمع البيانات: استبيان الضغط المهني و حوادث العمل
64.....	*الخصائص السيكومترية للاستبيان في الدراسة الحالية
66.....	2- ثبات المقياس:
67.....	إجراءات تفرغ البيانات وإعدادها للتحليل الإحصائي:
67.....	أساليب المعالجة الإحصائية:
68.....	خلاصة:
69.....	فصل عرض و تحليل ومناقشة النتائج

70.....	تمهيد :
71.....	عرض وتفسير مناقشة نتائج الدراسة:
71.....	1:1- عرض نتائج الفرضية الأولى:
71.....	1:2- عرض نتائج الفرضية الثانية:
72.....	1:3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:
73.....	2_ مناقشة الفرضيات :
73.....	1_ مناقشة نتائج الفرضية الأولى :
75.....	خلاصة
76.....	الاقتراحات :
77.....	خاتمة
79.....	قائمة المراجع
80.....	قائمة المراجع:
83.....	الاستبيان
87.....	الملاحق



## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
54	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	01
55	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	02
56	معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد	03
57	قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة	04
58	قيم معاملات الارتباط بين مجموع درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية	05
59	قيم معاملات الثبات بطريقتي معامل الثبات الفا كرونباخ و التجزئة للاستبيان	06
61	معامل ارتباط بين القلق و حوادث العمل لدى عينة الدراسة	07
61	معامل الارتباط بين متطلبات الوظيفة و حوادث العمل لدى عينة الدراسة	08

## قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
19	مراحل الضغط المهني	01
22	انواع الضغط المهني	02
24	تخطيط عام لنظرية سيبي	03
25	نموذج كوبر يوضح بيئة الفرد كنموذج	04
26	نظرية التقدير المعرفي لضغوط	05
27	نموذج مارشال لضغوط	06
28	نموذج هب في الضغوط	07

مقدمة

## مقدمة:

في المجال المهني توجد تغييرات وعلي الفرد التكيف معها، لأنه يسعى دائما لتحقيق الرضا الوظيفي، و العمل علي ابراز مكانته، لكن يتعرض لضغط مهني رهيب مما يسبب له (القلق، الإكتئاب ) وتخلق له مشاكل عدة مما يعرقل مهامه وتؤدي به إلي حوادث عمل عدة مما ينتج عنها عجز أو موت . ومن هنا نعرض الدراسة التي تناولت موضوعنا وهي الضغط المهني و علاقته بحوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية في الوحدة الرئيسية بولاية البويرة وتكمن مشكلة الدراسة معرفة الضغط المهني علاقته بحوادث العمل التي يتعرض لها عون الحماية المدنية من خلال 03 أبعاد و هم (القلق، ومتطلبات الوظيفة، وكثرة المسؤوليات) ومدى تأثيرها علي وقوع الحوادث ويجب مراعاة العامل من مختلف النواحي ليس الجانب المادي فقط مما يحقق توازن بين إشباع الحاجات ومتطلبات العمل على اكمل وجه انطلاقا من الاهمية والاهداف واسباب اختيار الموضوع لإيجاد الحلول واثراء البحث العلمي لفائدة المجتمع بصفة عامة والطلبة بصفة خاصة، لذلك تناولت الدراسة هذين المتغيرين من أجل الوصول إلى طبيعة العلاقة بين الضغط المهني وحوادث العمل.

وتطرقنا الي مختلف الجوانب حيث تحتوي على 04 فصول:

الفصل التمهيدي يحتوي علي ماهية المشكلة طرح التساؤلات , فرضياته واهدافه و اهميته و مصطلحاته وأهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وتعقيب عنها .

إما الفصل النظري يحتوي علي تعاريف لمحة تاريخية حول الضغط وأهم المراحل و الأنواع ومصادرها وكذلك الأثر المرتبة عن الضغط و أهم النظريات المفسرة للضغط وأثار الضغوط المهنية علي الفرد وكذلك أساليب مواجهة الضغوط و أيضا أنواع ؟ إستراتيجيات مواجهتها أو التخلص منها

أما الفصل الثالث بعنوان حوادث العمل قدم فيه المفاهيم المتعلقة به و تعريفه و كيف صنفت الحوادث و ماهي الأسباب وتطرقنا إلي الأنواع ومصادر الحوادث والتحدث علي أهم النظريات المفسرة وماهي النتائج المتوقعة وفي الاخير نبين أثر الضغط علي حوادث العمل

وخصص الفصل الرابع للجانب التطبيقي و عرضنا فيه دراسة استطلاعية التي قمنا بها في المؤسسة و إبراز المنهج المستخدم و التعرف علي مجالات الدراسة الزماني - مكاني - بشري و تم فيه أيضا صدق و الثبات الإستبيان لدراستنا وبعد ذلك يأتي فصل عرض و تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها و في الأخير نتائج الدراسة الإستطلاعية و نسعي دائما لمعرفة علاقة الضغط المهني بحوادث العمل التي يتعرض لها عون حماية المدنية.

الجانب النظري

الفصل الأول  
الإطار العام للدراسة

- (1) الإشكالية
  - (2) الفرضيات
  - (3) أهمية الدراسة
  - (4) أهداف الدراسة
  - (5) أسباب اختيار الموضوع
  - (6) تحديد المفاهيم
  - (7) الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة.



## 1 - الإشكالية:

يعتبر العنصر البشري عامل رئيسي في المنظمة فالمدير يسعى دائما لتوفير له الأفضل لإعطاء المزيد من الجهد و تحقيق الرضا الوظيفي و التطوير العامل من مختلف الجوانب، و خلق له جو مناسب في العمل و توفير ظروف ملائمة له في مكان الشغل لأن معظم الساعات يقضيها في العمل، لكن دائما نجد مشكلة يعاني منها العمال في مختلف المنظمات سواء عمومية أو خاصة، وهي أنواع مختلفة منه الضغط بصفة عامة الذي يهدد حياة المورد البشري و ينجم عن أضرار وخيمة تؤدي بالعمال بالإنهيار و الهروب من العمل الذي يشكل له ضغط رهيب في الحياة اليومية، أما الحياة المهنية فالعامل يتعرض لضغط مهني دائم، و له أسباب عدة منها ظروف خاصة لمورد البشري اي حياة شخصية من جهة و من جهة اخرى ما يحدث في المنظمة التي يزاول العمل فيها لساعات طويلة مما يشكل له العبء في العمل فيلجا للغياب لتفادي الضغط المهني، و هناك حالات تختلف عن ذلك نجد بعض العاملين يعانون من الاكتئاب و القلق لا يستطيعون التخلص منه او تخطيه و يمكن رؤية و تشخيص هذه الحالات بالملا حظة العادية لكن في الحقيقة نتائجها وخيمة على نفسية العامل و ينتج منها ضغوط مهنية تهدد حياته العاملين و الضغط المهني يشكل خطر علي صحة الأفراد و في المقابل على صحة المؤسسة، و هناك دراسات تناولت موضوع الضغط المهني منها دراسة الباحثة **حنان عبد الرحيم الاحمدي** تحت عنوان ضغط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية و الخاصة بمدينة الرياض وضحت فيها ماهي ضغوط العمل و الآثار الناجمة عنها وتواصلت إلي نتائج بان الضغط المهني الذي يصيب الأطباء ينتج عنه أعراض جسمية و نفسية بينما النفسية أكثر إنتشارا لدى الاطباء في المستشفيات الحكومية و الخاصة في مدينة الرياض .يعتبر الضغط المهني من الظواهر الأكثر تعقيدا مما يؤدي إلى وقوع حوادث عمل عدة فالضغط المهني يتسبب في حكم مسبق في حوادث العمل مما يؤدي إلى تدهور مستوى الإنتاج و إنتقال العاملين إلي منظمات أخرى هروبا من الضغط و الحوادث و نظرا لأهمية العنصر البشري فيها وتحدث كثرة الحوادث في المصانع الكبرى، حيث تنعكس هذه الضغوط التي يواجهها في العمل على نفسيته و تؤثر على أدائه من حيث الكم و الكيف و الأمن، و تختلف آراء المفسرة لحوادث العمل التي تصدر من العامل حيث أصبحت المنظمة تسند الأسباب للعامل و تحمله مسؤولية الوقوع في الأخطاء المهنية ومن جهة اخرى يرجعها العامل للعوامل المحيطة به من مناخ -أدوات -ظروف و الأهداف المشتركة بينه و بين المنظمة أو أسلوب الإدارة في معاملتها مع العاملين حيث تصل حوادث العمل في معظم الحالات الى نتائج

خطيرة و تعود بالسلب على العامل و المنظمة معا و يمكن أن يدرج سبب وقوع الحوادث الى تصرف خاطئ من العامل نفسه.

نجد بحوث تقول بأن الظروف الفيزيكية التي تحيط بالعامل سبب للحوادث كما يؤكد الآخرون بأن العوامل المرتبطة بالعمل هي التي تولد الضغط ووقع اختلاف حول أثر الضغوطات التي يتعرض لها العامل و على الحوادث التي يرتكبها في المحيط المهني فمنها من ينسبها للمنظمة و منها من يرى بأنها مرتبطة بالعامل نفسه وجدت دراسات عدة حول موضوع حوادث العمل منها دراسة الطالب **سمير صلاحوي** و هي مذكرة مقدمة لاستكمالاً لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تحت عنوان الحوادث المهنية و أثارها على تنافسية المؤسسة و جاء فيها مدى تأثير الحوادث المهنية بالشكل السلبي و ما هي الإجراءات الوقائية او تجنبها من خلال تحديد الاسباب او معالجاتها ومن هناك يتبين لنا بأن الضغط المهني له علاقة مع حوادث العمل لأن الضغط يعتبر وعكة صحية تصيب الأفراد لوقوع حوادث مهنية عدة و يصبح الفرد شارد مما يتسبب في وقوع أخطاء مختلفة في المنظمة لأن نفسية العامل متدهورة غير متمكنة بالقيام بالواجبات المطلوبة بشكل صحيح، وفي النهاية بعد تطلعنا علي الموضوع ووصولنا إلي دراسة العلاقة بين الضغط المهني و حوادث العمل و على ضوء ما تطرقنا و قدمناه في الإشكالية يمكننا طرح التساؤل العام :

**هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الضغط المنهي وحوادث العمل لدى أعوان**

**الحماية المدنية بوحدة الرئيسية بالبويرة؟**

**التساؤلات الفرعية:**

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين القلق وحوادث العمل لدى أعوان الحماية بوحدة الرئيسية البويرة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدى أعوان الحماية بوحدة الرئيسية البويرة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل لدى أعوان الحماية بوحدة الرئيسية البويرة؟

## 2\_الفرضيات

2-1: الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغط المهني وحوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية بوحدة الرئيسية لولاية البويرة.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين القلق وحوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية بوحدة الرئيسية لولاية البويرة.
- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية بوحدة الرئيسية لولاية البويرة.
- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية بوحدة الرئيسية لولاية البويرة.

## 3\_ أهمية اختيار البحث

تُكمن أهمية اختيار البحث في عدة وجوه منها

- ✓ تفسير وتحليل ظاهرة حوادث العمل تفسير علميا
- ✓ إثراء البحث العلمي من خلال معرفة الضغط المهني ونتائجه مما يسبب حوادث عمل كثيرة
- ✓ يبرز أهمية هذا البحث العلاقة بين الضغط المهني وحوادث العمل في مختلف أماكن العمل خاصة المصانع والمؤسسات الاقتصادية الكبرى
- ✓ تبرز أهمية الدراسة التي لفتت انتباه المسؤولين في المنظمة والعناية بالعاملين من الضغط المهني من خلال تمارين رياضة العطل الرحلات التناوب في العمل لتفادي الوقوع في حوادث العمل
- ✓ التأكد من تأثير الضغط المهني على العمال وهل هو السبب في وقوع الحوادث

## 4\_ أهداف الدراسة

- ✓ معرفة العلاقة بين الضغط المهني وحوادث العمل ومدى تأثيرها على العون.
- ✓ تحديد العلاقة بين القلق وحوادث العمل.
- ✓ تحديد العلاقة بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل.
- ✓ تحديد العلاقة بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل .

## 5\_ أسباب اختيار البحث

- لكل باحث أسباب ودوافع للاختيار مشكلة ما من أجل الدراسة والبحث فيها
- ✓ الميل إلى الموضوع لتطلع على حوادث العمل وإيجاد حلول
- ✓ تزايد احصائيات الحوادث في المؤسسات الحكومية والعمومية
- ✓ قلة الوسائل والإستراتيجيات لتكوين العاملين وتوفير لهم الأمن التام داخل المؤسسات
- ✓ محاولة الكشف عن اسباب المؤدية لحوادث.

## 6\_تحديد المصطلحات

## التعريف الاجرائي للضغط المهني:

- الضغط المهني: حالة تصيب الفرد نتيجة عدم تحقيق التوافق مع بيئة العمل من خلال شعوره باختلالات نفسية وجسمية والتي يترتب عنها التوتر والقلق وعدم الاستقرار وتدهور حالة الفرد والهروب دائما من مكان العمل لراحته النفسية

## التعريف الاجرائي لحوادث العمل:

- حوادث العمل: هو أمر غير متاح يصيب العامل نتيجة تصرف خاطئ منه يؤدي به للعجز او الموت مثال عون الحماية المدنية الذي غرق في البالوعة في ولاية البويرة أي حادث عمل أدى به الموت بسبب الأمطار التي اخلفت خسائر بشرية وانعدام مراقبة البالوعات في فصل الشتاء .

## 7\_ الدراسات السابقة

## 7\_1\_1 الدراسة المتعلقة بالضغط المهني :

7-1-1 دراسة حنان عبد الرحيم الاحمدي: 2002 بعنوان ضغط العمل لدي الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية و الخاصة بمدينة الرياض

هدفت هذه الدراسة إلي لقاء الضوء علي مشكلة الضغوط العمل لدي الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل و الآثار المرتبة عنها و التعرف علي مدي إختلاف مصادر ضغوط العمل بإختلاف الخصائص المهنية والشخصية و قياس مستوي ضغوط العمل .  
 إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي تم إستخدام أفراد العينة عشوائيا حيث تم إستقصاء عينة 900 طبيب من سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16 بمئة من إجمالي الأطباء في مدينة الرياض إستخدمت الإستبانة لجمع البيانات و قياس المتغيرات للإجابة عن التساؤلات تمت الإستعانة بمقياس OS I OCCUPATIONL STRES INDICATOR .

## \_ ومن النتائج التي توصلت :

\_ بينت وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض أفراد عينة الدراسة بلغت درجة عالية و بينت وجود بعض الأعراض النفسية و بدرجة أقل من إجمالي العينة بينما تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لدى أفراد العينة مما يعد مؤشرا علي إرتفاع مستوي الضغوط . (حنان عبد الرحيم الاحمدي، 2002)

7-1-2 دراسة شحام عبد الحميد 2006\_ 2007 :\_ بعنوان علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية

أجريت الدراسة علي عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة وهي دراسة ميدانية و اشكالية الدراسة حول طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والإضطرابات السيكوسوماتية لدي أساتذة التعليم المتوسط

تهدف إلي تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني و الإضطرابات النفسية والجسمية و معرفة مدي إختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفق الخصائص الفردية .

المنهج المستخدم الوصفي أما عينة الدراسة كان عدد أفراد العينة إختاروا عشوائيا و هي تعادل 11,33% من المجتمع الأصلي للدراسة و الأدوات المستخدمة هي المقابلات و مقياس الضغط المهني و إختيار تجري العوارض السيكولوجية .



## النتائج المتوصل

وجود علاقة بين الضغوط و المصادر العلائقية و الاضطرابات السيكوسماتية وكما أظهرت النتائج وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلي مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط و المرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط و إليها أثبتت الاضطرابات السيكوسماتية موجبة. (شحام عبد الحميد، 2006-2007)

## 7-2 الدراسات المتعلقة بحوادث العمل :

بعنوان الحوادث المهنية و أثارها علي تنافسية المؤسسة من اعداد الطالب سمير صلحاي وهي مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم الموارد البشرية أجريت هذه الدراسة في مؤسسة سو نلغاز وحدة بسكرة في السنة 2007\_2008 و انطلق الباحث في دراسة من التساؤلات العام ما مدي تأثير حوادث العمل علي تنافسية المؤسسة و كيف يحدث ذلك

\_ ماهي التنافسية و هل من طرق لقياسها ؟

\_ كيف يمكن للمؤسسة ان تحسن من تنافسياتها ؟

\_ ما هو الحادث المهني و ماهي أثارها ؟

\_ هل يمكن السيطرة علي الحوادث المهنية ؟ و هل هذه السيطرة كاملة أم جزئية

## \_فرضيات الدراسة:

تؤثر الحوادث المهنية بشكل سلبي علي أداء المؤسسات و قدراتها

يمكن للمؤسسات الحد من حوادث المهنية إذا ما نجحت في تحديد مسبباتها و معالجتها

تؤكد المؤسسة الجزائرية اهمية كبيرة للحوادث المهنية و الوقاية منها

\_ استهدفت الدراسة التي تم إجراؤها علي مستوى المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز المديرية الجهوية

للتوزيع بي بسكرة العاملين في مصلحة الاستغلال لكل من قطاعي الكهرباء و الغاز بي بسكرة المدينة

دون الفروع الاخرى و نظراً للتجانس في خصائص هاتين المصلحتين عبر كافة الفروع فجااء إختيار

مجتمع البحث للمصلحة التي تعرض أفرادها اكثر للحوادث بلغ حجم الجميع 126 و (90)

عاملاً في مصلحة الاستغلال للكهرباء و 36 عاملاً في مصلحة الاستغلال للغاز ذوي مستويات تعليمية

متباينة و يشغلون مناصب و مسؤوليات ثم الاعتماد علي عينة عشوائية نسبتها 25 من مجتمع

الدراسة اي ما يعادل 90 فرداً من المجتمع الأصلي .

\_ بالنسبة الادوات جمع البيانات استخدم المقابلة و الاستبيان

استخدم الباحث المقابلة مع فئة المسؤولين والحاجات مصلحة المالية و المحاسبة و كذا الموارد البشرية اما الاستبيان فتم استخدامه مع الأفراد المصابين .(سمير صلحاوي، 2007-2008)

### \_اهم النتائج

اتضح من خلال هذه الدراسة أن الحوادث المهنية تشكل فعلا عاملا سلبيا علي أداء المؤسسة سونلغاز وحدة بسكرة إلا أن لها في المقابل القدرة علي تخفيضها و التحكم فيها نوعا ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل و المصادر المؤثرة و المشكلة للمخاطر المهنية .

### 7-3 : الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الضغوط و الحوادث

تحصلنا على الدراسة بعنوان علاقة ضغوط العمل بالحوادث و الإصابات للعاملين وهي دراسة مقدمة استكمالاً لمطالب الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية من إعداد الطالب خالد مرعي محمد القرني وقد أجريت هذه الدراسة في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحرس الحدود في مدينة الرياض في السنة 2008 \_2010 في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية لمدينة الرياض وانطلق من اشكالية

ما العلاقة ضغوط العمل بالحوادث و بإصابات للعاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحرس الحدود في مدينة الرياض ؟

### \_التساؤلات الفرعية

\_ما مستوي ضغوط العمل للعاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحرس الحدود في مدينة الرياض ؟

\_ما مستوي الحوادث و الاصابات في الادارة العامة للصيانة و النقل ؟

\_ما أسباب الحوادث و الاصابات في وجهة العاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحرس الحدود بمدينة الرياض ؟

\_ما العلاقة بين ضغوط العمل و الحوادث و الإصابات للعاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحرس الحدود بمدينة الرياض ؟

\_هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في آراء الباحثين حول محاور الدراسة وفقا لمتغيرات الشخصية و الوظيفية ؟

\_إما فيما يخص المنهج استخدم الوصفي لتعبير عنها كميًا و كيفيًا

نعم استخدم أسلوب الحصر الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة يتكون من 300 مبحوث

و استخدم أداة الاستبانة حصل الباحث على 246 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي

#### ❖ اهم النتائج

- أفراد الدراسة موافقين على أن هناك ضغوط عمل لدى العاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل .
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ظروف العمل و علاقتها بالإصابات و الحوادث .
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين ظروف العمل و علاقتها بالإصابات و الحوادث لدى العاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحراس الحدود في مدينة الرياض.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين اتجاهات الباحثين تبعاً للفئات العمرية حول مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحراس الحدود في مدينة الرياض.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ذات مستوى 0,05 بين اتجاهات الباحثين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية حول مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بحراس الحدود في مدينة الرياض.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 بين اتجاهات الباحثين تبعاً لمتغير الرتبة المهنية حول مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الإدارة العامة للصيانة و النقل بي حراس الحدود مدينة الرياض ( خالد مرعي، 2008-2010)

#### 4 7: العنوان ضغوط العمل وعلاقتها الحوادث و الامراض المهنية

دراسة مقارنة بين مؤسسة دنوني و سيرو و المؤسسة الصيانية CRCC لصاحبها الباحث "زجاوي محمد با تلمسان كلية العلوم الاقتصادية و التسيير قسم العلم الاقتصادية بجامعة ابوبكر بلقايد تلمسان سنة 2015-2016 :

\_طرح التساؤل هل يوجد علاقة وطيدة بين ضغوط العمل من جهة و الحوادث و الأمراض المهنية من جهة اخرى :

#### \_الاسئلة الفرعية

ما مفهوم الضغوط العمل ماهي مصادر و آثار ضغوط العمل؟

ماهي مسببات حوادث العمل ؟ هل نفس الضغوط تؤدي الي نفس الحوادث ؟

هل هناك طرق او برامج تخفض من الحوادث المهنية ؟

هدفت الدراسة الي القاء الضوء علي ضغوط العمل علي طبيعتها في الجانب و المؤسسة الصناعية خصوصا و الجانب النظري للدراسة المؤسسة الاقتصادية عموما، و معرفة مختلف عناصرها و مصادرها و اسبابها و ما اثرها على حوادث العمل و الأمراض المهنية و على صحة المورد البشري و أداء المؤسسات و من ثم تحديد مختلف الأساليب الممكنة لتعامل مع الضغوط المهنية اما الجانب التطبيقي و الذي يغطي العلاقة بين الضغوط المهنية و حوادث العمل في مجتمع CRCC الصيانة دنون و سيرو المكلف بإنجاز طريق سيار بين ميناء عزوان و الطريق السيار شرق غرب بولاية تلمسان حيث تساعد نتائجها و مقترحاتها متخذى القرار في هذه المؤسسة علي وضع استراتيجيات فعالة للحد من الآثار السلبية لضغوط العمل و الرفع من مستوى شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي و هذا كله من خلال محاولة معرفة مستوى معرفة المورد البشري بضغط العمل و كشف مختلف الأسباب وراء هذا الشعور الذي قد يؤدي الي مرض او حادث .

❖ ونتائج الدراسة أن موضوع الضغط المهني ميدان و مجال يستحق الدراسة بدقة حيث يتسنى الخروج ببعض الآليات والاستراتيجيات كوقاية من الوقوع في نتائج وخيمة و أكد العلماء و الباحثين بان هناك عدة عوامل يشكل سبب كبير في إحداث الأعباء و الضغط على العامل و بالتالي التأثير على نوعية أدائه و تضارب الاراء و هناك من يرى بأن العامل هو السبب الرئيسي الذي يؤدي الي الحوادث في المحيط الذي يعمل فيه كما ترى بحوث اخرى أن الخبرة تلعب دورا في الوقوع في الحوادث و توصلت النتائج الى ان العمال حديثي الاقدمية و الصغار في سنهم الدين يرتكبون الأخطاء بكثرة و يرجع كل باحث أسباب الحوادث الى عوامل يرى أنها هي المسؤول الأول منه . (زجاوي محمد، 2016) .

## 8. التعقيب على الدراسات:

قمنا بعرض مجموعة من الدراسات حيث تضمنت متغيرين الدراسة في عدة جوانب، إذ كانت لهذه الدراسات كلها علاقة بمجال دراستنا، فقد وجدنا أن كل الدراسات تشمل على متغيري الدراسة معا (الضغط المهني و علاقته بحوادث العمل ) ومن خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة وجدنا أنها تحتوي على أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، تتشابه أو تختلف مع دراستنا الحالية وتتجلى فيما يلي:

## أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسة السابقة

- تتشابه الدراسة من حيث الموضوع حول العلاقة بين الضغط المهني و حوادث العمل
- من حيث المنهج المستخدم اتفقوا علي المنهج الوصفي وهو وصف الظاهرة كما هي في الواقع
- من حيث العينة تنوعت عينة الدراسة من أطباء، أساتذة، عمال اما دراستنا الحالية تميزت بإختيار اعوان الحماية المدنية
- استخدمت استبيان من اجل تحقيق اهدافها

## الاستفادة من الدراسات السابقة:

- من خلال عرضنا للدراسات السابقة فإننا استفدنا على أهم النقاط التالية:
- ضبط الفرضيات مع بناء الإشكالية.
  - تصميم الاستبيان.
  - إثراء الجانب النظري.

## الفصل الثاني الضغط المهني

تمهيد

- (1) تعريف الضغط
- (2) لمحة تاريخية عن الضغط المهني
- (3) تعريف الضغط المهني
- (4) مراحل الضغط المهني
- (5) انواع الضغط المهني
- (6) مصادر الضغط المهني
- (7) النظريات المفسرة لضغط المهني
- (8) اثار الضغط المهني
- (9) أساليب مواجهة الضغوط المهنية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يعتبر الضغط المهني من الظواهر الشائعة في المجال العملي للعامل، وهو عائق يهدد حياته و تؤدي به الي أضرار و أخطار عدة منها النفسية كالقلق الإكتئاب اذ إستمر لوقت طويل يصعب علي العامل التكيف مع بيئة عمله، والتهرب منها نظرا للضغط المهني الرهيب الذي يعيشه و يعتبر الضغط المهني من المصطلحات التي تناولتها العلوم الإجتماعية عامة و سنتطرق في هذا الفصل الي أهم العناصر الأساسية لضغط المهني الذي يعتبر مشكل يعاني منه العامل و يسعى دائما لنفور منه .

## 2-1 الضغط اصطلاحا:

يعني تلك الظروف المرتبطة بالضغط و التوتر و الشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا ما من اعادة التوافق عند الفرد و ما ينتج عن ذلك اثار جسمية و نفسية(ابن خورر خير الدين، 2011، ص21)

## اولا: تعريف الضغوط المهنية

الضغط المهني "french & Caplan" هو ردة فعل اتجاه خصائص بيئة العمل التي تمثل تهديد الفرد (زريبي احلام، 2006\_2007) .

ويعرف الضغط المهني :يقصد به البحث بحث عن اساليب المدرب شديد الصرامة نحو المتربص كالغضب الصراخ اللإستهزاء من المتربص (فرشان زهرة، بدون سنة، ص 472).

اما الدكتورة ماجد عطية :فتري أن الضغوط العمل تعتبر حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة و محددات او متطلبات بما يرغب به و لكن النتائج المرتبطة بها تدرك علي انها غير مؤكدة



## ثانيا : لمحة تاريخية عن الضغط المهني

عدة من الباحثين يبحثون عن مفهوم الضغط و تاريخه , ومن أولهم الذي ذكر المصطلح هو شارل داروين 1872 *charles darwin* لكنه لم يسميه بالضغط بل صرح بأن الخوف كمحفز لجعل جسم العامل مستعد لمواجهة الخطر، وتظهر في هذه الحالات سلوكيات فيسيولوجية كارتفاع ضغط الدم، اتساع عدسة العين .و في 1910 لاحظ الطبيب الامريكي *osler* في اعماله حول الإلتهابات الرئوية، والعمل الشاق يمكن ان يتسبب القلق مما يؤدي الى مشاكل عدة و أظهرت الأبحاث العلاقة بين الإنفعالات النفسية و الردود الفيزيولوجية

كما يعتبر ولتر و كانون ( *wilster brad ford kannan* ) من بين الاوائل الذين بحثوا في موضوع الضغط فقد قام في عام 1932 بعمل إستجابة الكر او الفر بعد عدة تجارب على الفئران حيث وجد انه بعد شعورها بقرب الخطر تحدث تغييرات فيزيولوجية سريعة بداخلها ذلك بعد إستقبالها من الدماغ يبعثها كإشارات تهديد الي الجهاز العصبي و الغدد الصماء و تحدث استجابة فيزيولوجية تدفع الكائن الى مواجهة الهروب منه و توصل الى نتائج ان الضغوط تحدث آثار سلبية في جسم الكائن .

ثم جاءت مرحلة جديدة لمفهوم الضغط من طرف هانس سيلبي (*hans selye*) الاول الذي اهتم بمصطلح الضغط سنة 1925 و كان طالب في السنة الثانية تخصص الطب و لاحظ مختلف الأمراض الإلتهابية تمثل مجموعة من الأعراض المشتركة لكن دون ان توجد إشارة خاصة فهذا مالم يسمح له بإيجاد تشخيص محدد قسماها بالأعراض العامة و قد قام بالبحث عن التأثيرات التي قد تخالفها الهرمونات الجنسية على اداء الفيزيولوجي و في سنة 1935

حققت مجموعة من الفئران بخلاصة من بويضات مبيضية من البقر وأوحت مجموعة من النتائج السلبية كظهور قرحات هضمية و قام بدراسة تأثيرات العوامل الخارجية (كالحرارة و البرودة) لاحظ ان لها نفس التأثيرات بأن كل الضغوط بغض النظر عن نوعها تؤدي الى تمدد القشرة و تقليل الغدة اللمفاوية و القرحة المعدية اما عام 1936 نشر في مجلة علمية موضوع يشرح فيه ردود فعل الحيوان بين ستة ساعات و 48 ساعة عند ادخال عامل ضار فيه وظهرت إشارات كثيرة التغيير معها كهبوط درجة الحرارة الضعف في العضلات بعد مرور 48 ساعة تبقي الغدة الكظرية تعمل بشكل جيد فالحيوان يقاوم و لوحظ عودته لطبيعته العادية بعد 03 اشهر من المقاومة تنقص و يمكن ان يؤدي الوضع الي الموت .

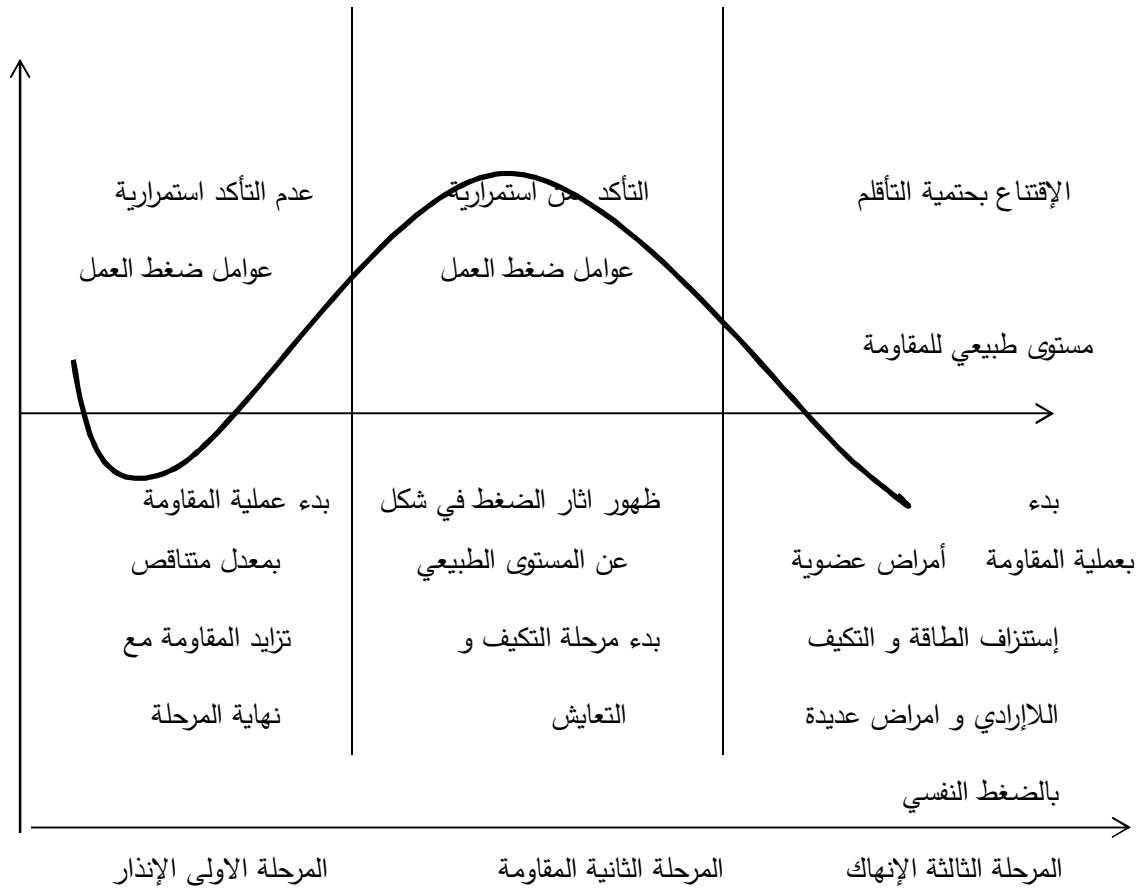
كما تحدث سيلبي فيها بعد علي زملة التكيف العال SGA ولم يذكر الضغط حتى عام 1946 حيث كشف من خلالها تقسيم علي زملة التكيف العام الي ثلاثة مراحل:

- **المرحلة الاولى:** "الانذار " ويكون الجسم في حالة طوارئ بعد المفاجأة حيث يقوم بالمقاومة و يكون في موقف دفاعي للتسيير الخوف الذي شعر به كما ينتج عن هذه المرحلة كإنخفاض درجة الحرارة ضعف العضلات الإحساس بتقرحات هضمي (معلوم ليلي، 2015، ص85-86)
- **المرحلة الثانية:** "المقاومة" يقوم الجسم بتطوير استراتيجيات لمواجهة هذا الاعتداء الذي تعرض له حيث يقوم بالتكيف مع الوضعية الجديدة و ترتبط مدة هذه المرحلة بدرجة مقاومة كل واحد كما تصاحب هذه المرحلة (الإفرازات هرمونية تساعد علي محاربة الضغط )
- **المرحلة الثالثة:** "الاجهاد " حيث تظهر عندما يكون الجسم أمام متطلبات تفوق قدراته في التكيف

### ثالثا : مراحل الضغط المهني

يمر الفرد بعدة مراحل و تؤدي بالفرد لإصابته بالضغط المهني و هي كالتالي :

- **المرحلة الاولى :** 'التعرض للضغط 'و يطلق عليها البعض مرحلة الانذار المبكر او مرحلة الإحساس بوجود الخطر و تبدأ المرحلة بتعرض الفرد المثير سواء داخلي او خارجي و يمكن أن يكون المثير قد يؤدي الي حدوث ضغط معين .  
و كلما زادت حالة الضغط انتقل الفرد الي درجة عالية من الشعور القلق و التوتر و يمكن ان تظهر فيه مظاهر منها (الأرق -التوتر -الضحك الهستيري).
- **المرحلة الثانية :** ' المقاومة و محاولات التكيف 'يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج آثار الضغط بالفعل و المقاومة و التكيف مما يساعد على تزايد فرص العودة الي حالة التوازن اما في مرحلة الفشل ينتقل الفرد الي المرحلة التالية و يترتب علي هذه المقاومة العديد من الظواهر السلبية منها إصدار قرارات متعددة و عاجلة .
- **المرحلة الثالثة :** 'التعب و الإنهاك ' تتجم عن طرق تعرض الفرد لمصادر و الضغط بإستمرار لفترة زمنية طويلة بحيث يصاب بالضغط نتيجة لتكرار المقاومة و محاولة التكيف (سلوي سالم، ابراهيم محمد،، 2012، ص 23 )



الشكل 01:مراحل الضغط المهني (ادريس المرسي، 2002، ص، 513)

#### رابعاً: أنواع الضغوط المهنية :

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة، ومعيار المصدر، ومعيار الزمن.

#### 5-1 وفق معيار الأثر:

وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية.

أ- **الضغط الإيجابي:** إن هذا النوع من الضغط يعد دافعاً أو حافزاً، يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل، ويساعده على الإبداع، وتنمية الثقة بالنفس.

الضغط الإيجابي ضروري لكل فرد من أجل تحقيق قدر كبير من النجاح و يعتبر حافز لمواجهة التحديات في العمل لتحسين الاداء و هي ضرورية مفيدة و تعود بنفع للفرد و المنظمة معا و هي ضغوط معتدلة تدفع الفرد الي النجاح و تمنح الفرد احساسا بالقدرة علي الانتاج و ينتج عنها -ارتفاع مستوى فعالية الاداء لدي العاملين من ناحية الكم و النوع (مكتاسي محمد، 2007، ص80)

ب- الضغوط السلبية :

لضغوط اثار سلبية علي صحة ونفسية الانسان وينعكس علي في العمل أدائه ويؤدي الي نتائج وخيمة غير مرضية بنسبة للفرد بصفة خاصة و بنسبة للمنظمة بصفة عامة  
ويطلق علماء النفس علي الأمراض السيكوسوماتية أمراض العصر بأنها انتشرت بكثرة لأنها ناتجة عن ضغوط العصر المتزايد وتثبت بعض الإحصائيات في التقارير التي يقدمها المسؤولين الي مستشفيات الأمراض العقلية و النفسية الي أن من المرضي يعانون من اضطرابات نفسية اي من الضغط الرهيب في العمل يصاب العامل بالاضطرابات سيكوسوماتية عدة تعرقل حياته العملية و يجد صعوبة التكيف مع بيئة العمل (حلمي المليجي، 1973، بدون سنة )

2-5 وفق معيار الشدة :

صنفها " Babcock " إلي ثلاث أنواع وهي :

أ- ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية:

كالأعصاب وهذا النوع مرتبط بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

ب- ضغط ذو أصل خارجي:

أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها ليشعر بالراحة والرضا.

ج- ضغط مرتبط بالحاجة إلى الإبداع:

فالمبدع بحاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على حسن استخدام طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية. (لوكيا، بن زروال، 2006، ص 15-16)

3-5 وفق معيار المصادر:

صنّفها " Mc Grath " " وهيجان إلى :

أ-الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:

يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

ب-الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:

تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معاً في مجالات العمل مع الزملاء.

### ج-الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد:

تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة (عبد فلية و عبد المجيد 2006 ص308)

#### 4-5 وفق معيار الزمن:

من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى تأثيرها على صحة الإنسان النفسية والبدنية، ويقسم "JAINS" الضغوط إلى:

#### أ- الضغوط البسيطة :

وهي التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة . (عبد فلية و عبد المجيد، 2006، ص307)

#### ب- الضغوط المتوسطة :

وهي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة عمل إضافية أو زيارة شخص غير مرغوب فيه، أو الآلام الصادرة عن مرض في المعدة أو الأمعاء .

#### ج- الضغوط الشديدة :

وتستمر من أسابيع لأشهر بل وسنوات مثل غياب شخص عزيز عن عائلته للسفر أو الموت، ومثل النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب.

### 5-5 الضغوط الناتجة عن البيئة المادية

يتعرض لها العامل داخلة المنظمة أثناء القيام بالوظيفة و تحتوي مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية ناتجة عن مستوى الاستخدام تعمل به المنظمة مثال المكتبة الحديثة و صعوبة مواكبتها

الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية اي من خلال تفاعل العامل مع زملائه في العمل بمعنى الانسجام و الاندماج

الضغوط الناتجة عن الخصائص الشخصية للفرد و تعود الي مجموعة من الخصائص الشخصية المتوازنة كالقلق الأساليب الادارية ( مكناسي محمد، 2007، ص 81 )

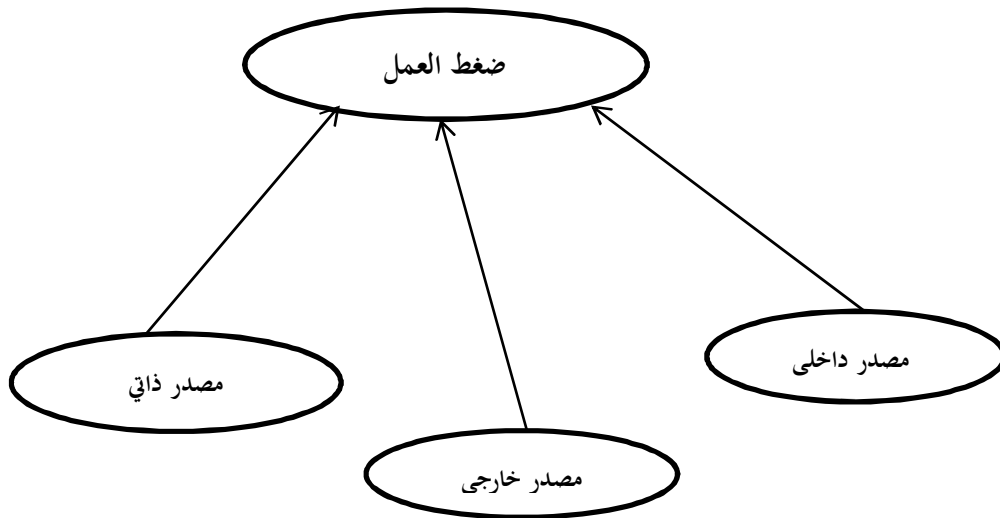
#### وقسم الخضيرى الضغوط وفق لمصادرها الي الشكل 2

▪ **مصدر داخلي لضغط:** بمعنى داخل المؤسسة ويشمل الضغوط الناجمة عن العاملين

أي النظام الداخلي و كل منظمة لها نظام خاص بها

▪ **مصدر خارجي لضغط:** أي البيئة المحيطة "عالم الخارجي و الأجهزة "

- **مصدر ذاتي لضغط:** متعلق بالفرد ذاته ويعتبر أخطر المصادر ويرتبط بالعامل نفسه تتولد لديه و اتجاهات و تؤثر علي طموحاته و رغباته و التكيف مع عملة في حين وجد صعوبات في إنجاز وظيفته



الشكل 2: أنواع الضغوط المهنية

سادسا: مصادر الضغوط المهنية :

- **من حيث مرتباتها :**

تنقسم الضغوط الي الايجابية مثال الترقية في العمل و الزواج أما من الجانب الاخر توجد ضغوط فتاكة بمعني سلبية كالإصابة في العمل و المرض والعجز:

- **من حيث الاستمرار:**

تنقسم الي ضغوط مختلفة المناسبات الاجتماعية ومخالفات القانون الإنجازات و ضغوط الدائمة.

- **من حيث المنشأ :**

تصنيف بدورها الي ضغوط داخلية للفرد كالحاجات الطموحات الأهداف اما ضغوط خارجية اي البيئة المحيطة كالضوضاء الحرارة اي ظروف الفيزيائية .

- **من حيث مكان الذي يحدث فيه** اما العمل المنزل المدرسة الشارع اي المكان الذي يتواجد فيه الإنسان يكون معرض لضغوط .

■ من حيث المتأثرين بها:

تنقسم الي ضغوط عامة الزلازل، الحرائق، الفيضانات وهي احداث مشتركة بين الأفراد اي معني كوارث طبيعية يتعرض لها موقع جغرافي معين مثال حرائق تيزي وزو تأثرت بها كل الجزائر لأنها أحداث مشتركة و قعت في بلد واحد .

■ ضغوط خاصة :

هي ضغوط تؤثر علي فرد واحد او عدد محدد من الأفراد مثال حوادث العمل او حوادث شخصية فقدان شخص عزيز يمكن أن يولد ضغط نفسي من شدة الحزن و ينتج عنه حالة حزن و قلق .

■ من حيث شدة الاحداث و المواقف الضاغطة:

تصنف الي مصادر خفيفة و معتدلة و شديدة أي حسب موقف الضغط .

■ من حيث مجال الحياة :أين تحدث فيه مصادر الضغط في المجال الاقتصادي السياسي الاجتماعي والإداري (جمعة يوسف، 2004، ص 23-34 )

يهمنا كثيرا مكان العمل حيث هناك العديد من المصادر التي تؤثر و يتأثر بها الفرد في محيطه المهني .

طبيعة الدور المهني

■ صراع الدور : يحدث صراع الدور عندما نجد الفرد نفسه أمام متطلبات متعارضة مع متطلبات دوره مثال مهنة تتطلب العمل لساعات طويلة و من جانب اخر دور المرأة الممثل بالأم فهنا تجد نفسها أمام متطلبات عمل متعارضة في نفس الوقت مع دورها كأم بمعني القيام بالواجبات المنزلية و تربية الأولاد و بالتالي توقعات الفرد المتصلة بالعمل تتعارض مع التوقعات الأخرى و تؤدي الي الصراع (معلوم ليلي، 2015، ص99)

■ غموض الدور :تكون المعلومات غير كافية لتأدية العمل هذا ما يؤدي الي عدم تمكنه من الأداء مما يفتح المجال لظهور ضغوط نفسية حيث توصل الباحثون الي أن غموض الدور يؤدي الي ارتفاع مستوى القلق و الاكتئاب .

فقد عرفه ماتس والفيسفيك *matisse et ivencevich* : غموض الدور انه نقص وضوح الأهداف العمل و مدي مسؤوليات الفرد في عمله اي بمعني عدم وضوح الاهداف التي يسعى اليها العامل . (بشير اسماعيل، 2008، ص81)

الظروف الطبيعية للعمل ان الظروف المحيطة تؤثر علي إنجازات العامل و من أهمها :

- الضوضاء: تعتبر صوت مزعج غير مقبول من طرف العامل خاصة اذا ازدادت عن طبيعتها حيث تؤدي الي انهياك سمعي.
- الإضاءة : عند نقص الاضاءة فقد يؤدي الي الضغط اما عند زيادتها تؤدي الي حسن الأداء .
- العبء الذهني : يحدث العبء المهني عندما لا يستطيع الفرد إنجاز مهامه في الوقت المتاح له او عندما يتطلب قدرات لا يملكها الفرد فتؤدي الي الضغط .

و العبء الذهني نوعان:

- عبء كمي: كثرة الأعمال التي يجب علي الفرد إنجازها في وقت غير كافي .
- عبء نوعي : شعور الفرد بأن متطلبات المهمة تفوق قدرته في الاداء .
- ضغط الموقف و كثرة العمل يحتاج العمال في أيام عملهم الي أوقات الراحة و الغذاء فهي أوقات يسترجع العامل الطاقة ليجدد نشاطه.(بشير اسماعيل، 2008، ص 100)

سابعا: النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

اختلف النظريات اهتمت بدراسة الضغط طبقا لاختلاف المبادئ النظرية التي تثبتها وانطلقت منها على أساس مبدأ فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية كما اختلفت هذه النظريات فيما بينها بناء على ذلك من حيث مسلمات منها ومن بينهم :

1-7 نظرية هانز سيللي *Hans seley*:

يعتبر "ها نز سيللي" بحكم تخصص كطبيب متأثرا بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجياً و تنطلق نظرية من مبدأ الضغط ترى الضغط متغير غير مستقل و هو استجابة العامل ضاغط *Stress* يميز الشخص و يضعه على أساس استجابة للبيئة الضاغطة و يوجد استجابة و أنماط معينة من الإستجابات يمكن الإستدلال منها على ان الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج و يعتبر سلبي أن أعراض الإستجابة الفسيولوجية للضغط عالية و هدفها المحافظة على الكيان و الحياة أي العيش .

ولقد حدد "سيللي" ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وأن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام

وهي:

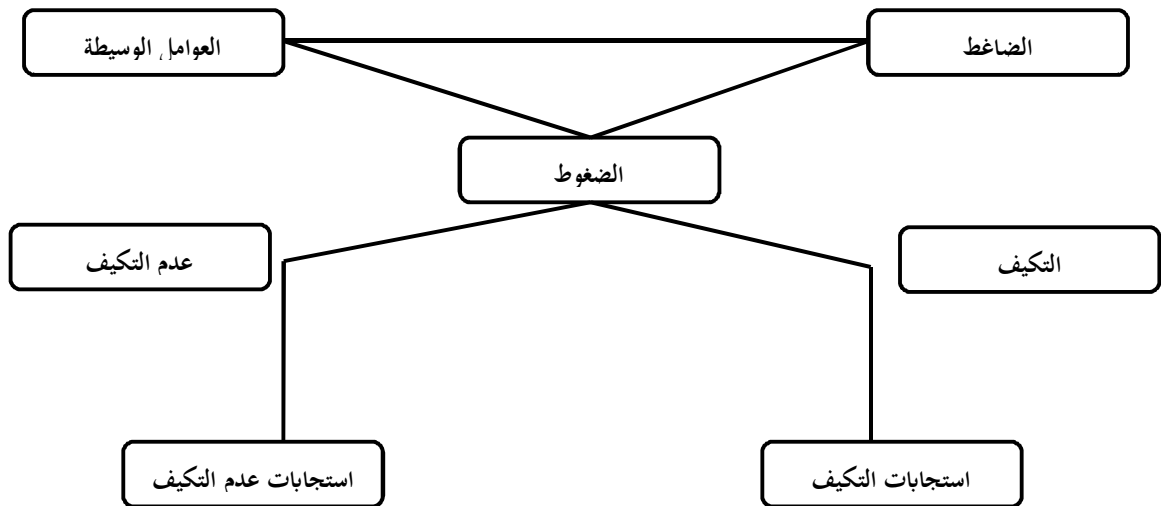


أ- الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات وإستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات نقل مقاومة الجسم وقد تحدث الوفاة عندما تتهاور مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا .

ب- المقاومة: وتحدث عندما يطول التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

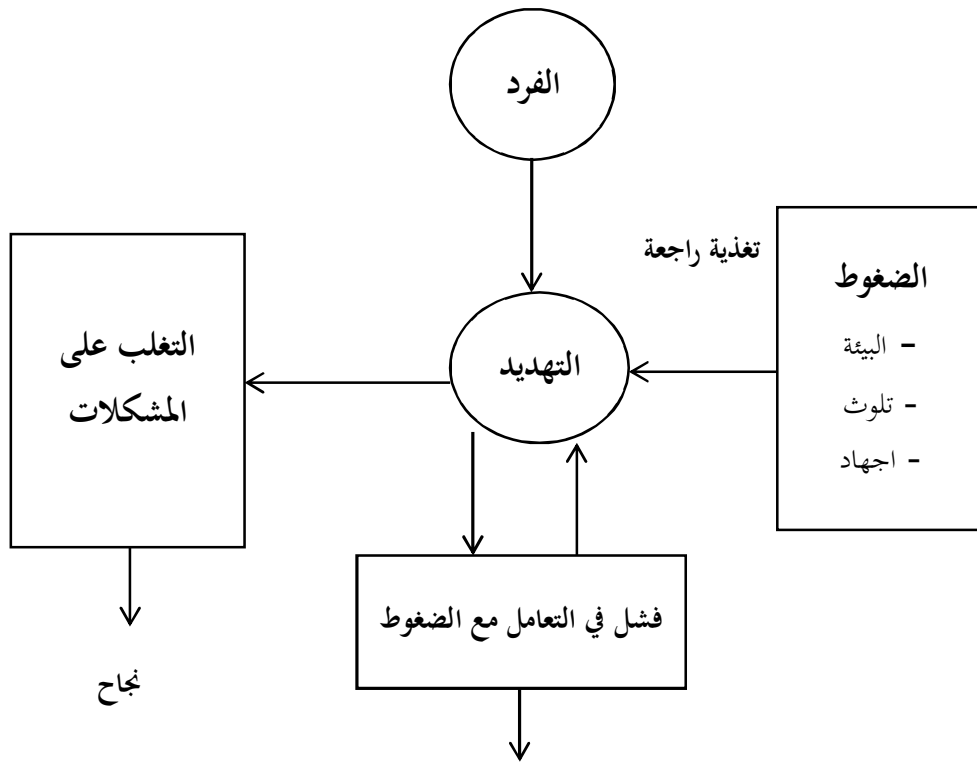
ج- الإجهاد: مرحلة تعقب المقارنة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد إستنفدت وإذا كانت الإستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف (فاروق سيد عثمان، 2001، ص 98)

الشكل 3 : تخطيط عام لنظرية سيلبي (فاروق سيد عثمان، 2001، ص 98)



## 2\_7 نموذج كوبر

يوضح نموذج كوبر أسباب و تأثير الضغوط علي الفرد ويذكر 'كوبر' أن بيئة الفرد تعتبر مصدر لضغوط مما يؤدي الي وجود تهديد لحاجة من الحاجات الفرد أو بشكل خطرا يهدد الفرد و أهدافه في الحياة فيشعر بحالة الضغط و يحاول إستخدام بعض الإستراتيجيات للتوافق مع الموقف و اذا لم ينجح في التغلب علي المشكلات و إستمرت الضغوط لفترات طويلة فإنها تؤدي الي بعض الأمراض مثل أمراض القلب و الأمراض العقلية كما تؤدي الي زيادة القلق و الإكتئاب و إنخفاض تقدير الذات و يمكن رصد نموذج كوبر في الشكل الاتي: (فاروق سيدي عثمان، 2001، ص 100)



فشل

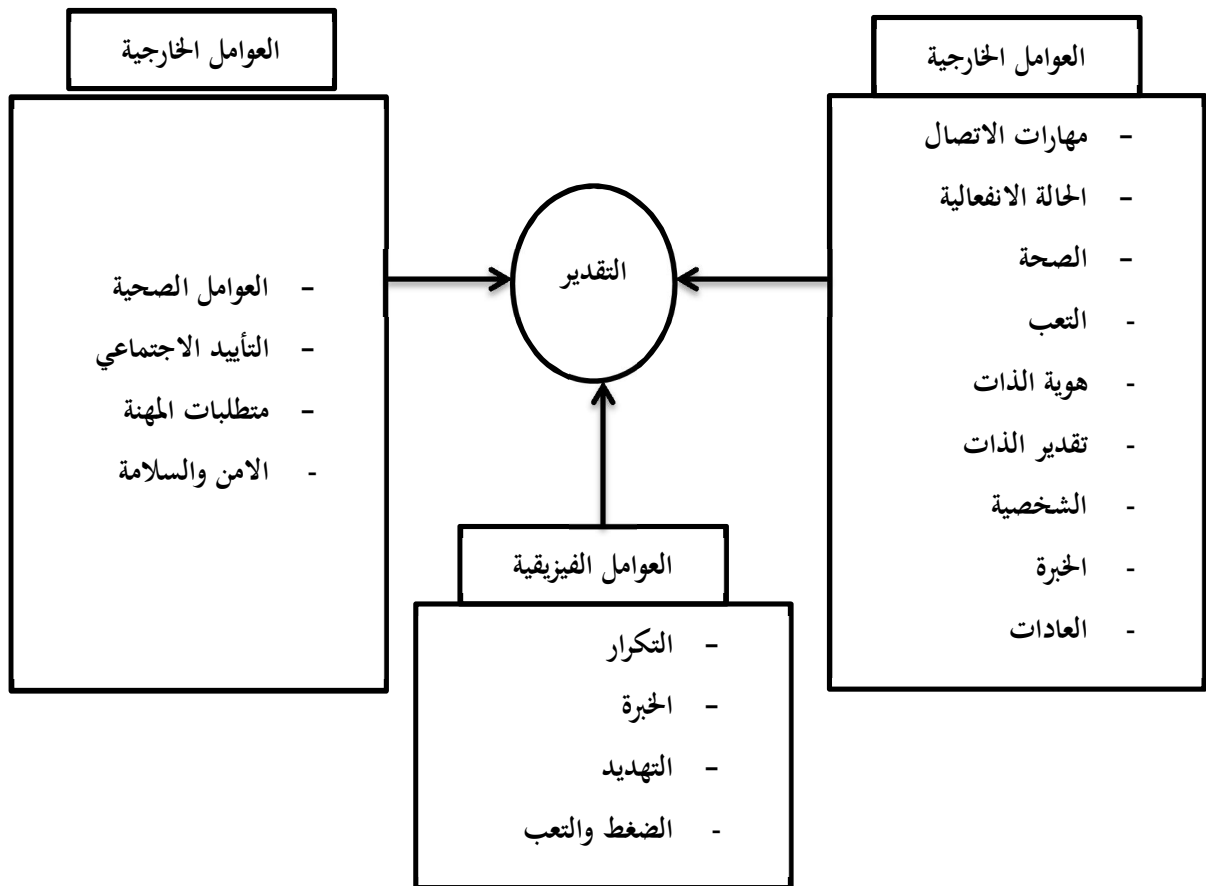
الشكل 4: نموذج كوبر يوضح بيئة الفرد كنموذج لضغوط (فاروق سيدي عثمان، 2001، ص 100)

7-3 نظرية التقدير المعرفي :

لقد نشأت نظرية لازاروس " Lazarus " سنة 1970 نتيجة للإهتمام لكبير بعملية الإدراك و العلاج الحسي الإدراكي و التقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد علي طبيعة الفرد حيث ان تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد و خبراته الشخصية و العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الإجتماعية و العوامل المتصلة بالموقف نفسه و تعرف نظرية التقدير المعرفي 'الضغوط' بأنها تنشأ عندما يوجد تناقص بين متطلبات الشخصية للفرد يؤدي ذلك الي تقييم التهديد و إدراكه في مرحلتين هما :

المرحلة الأولى : وهي الخاصة بتحديد و معرفة ان بعض الأحداث هي في حد ذاته شيء يسبب الضغوط.

المرحلة الثانية : وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب علي المشكلات التي تظهر في الموقف ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل (فاروق سيدي عثمان، 2001، ص101)



الشكل 05 : نظرية التقدير المعرفي (فاروق سيدي عثمان، 2001، ص 101)

ويتضح في الشكل الأفقي ان ما يعتبر ضاغطا بالنسبة للفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد اخر و يتوقف ذلك علي سمات شخصية الفرد و خبراته الذاتية و مهاراته في تحمل الضغوط و حالته الصحية كما يتوقف علي العوامل ذات صلة بالموقف نفسه قبل نوع التهديد والحاجة التي تهدد الفرد و اخيرا عوامل البيئة الإجتماعية كالتغيير الإجتماعي و متطلبات الوظيفة

**4-7 نظرية "موراي"**

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة و مفهوم الضغط علي إعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك و مفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة و الجوهرية للسلوك في البيئة (هول و ليندزي ) و يعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول الي هدف معين و يميز موراي بين نوعين من الضغوط هما :

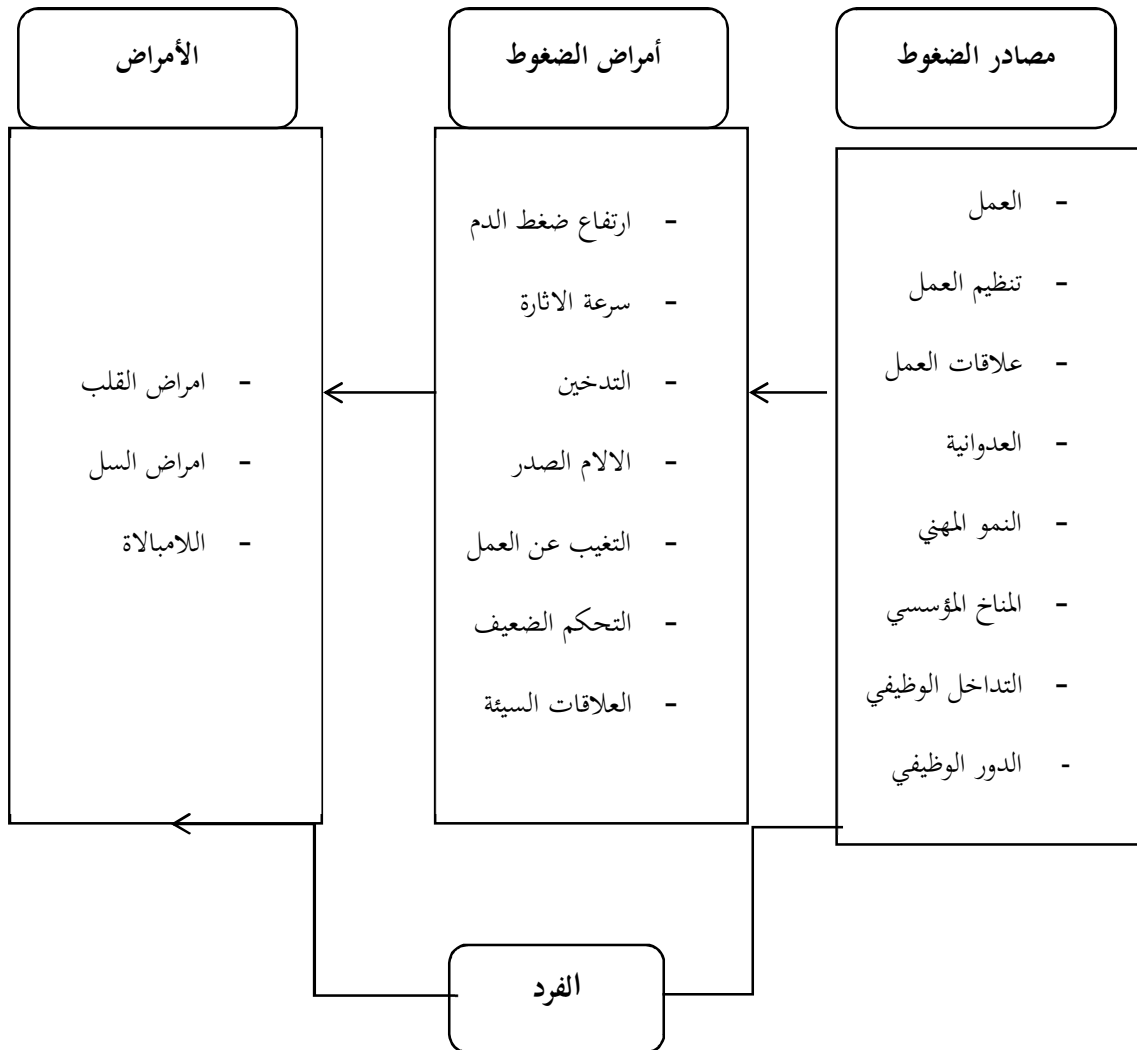
الضغوط بيتا **beta stress**: ويشير الي دلالة الموضوعات البيئية و الأشخاص كما يدركها الفرد

الضغوط الفا **alpha stress**: و يشير الي خصائص الموضوعات و دلالتها كما هي ويوضح موراي أن السلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول و يؤكد علي أن الفرد بخبرته يصل الي ربط موضوعات معينة و يطلق علي هذا مفهوم تكامل الحاجة اما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز و الضغط و الحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه مفهوم الفا **alpha** (فاروق سيدي عثمان، 2001، ص102)

#### 5-7 نموذج مارشال

وفي نموذج مارشال يحدد العوامل المسببة لضغط في العمل و الأعراض التي تظهر في الفرد نتيجة تعرضه لضغوط العمل وهي اعراض خاصة بالفرد تؤدي به الي النهاية الي أمراض القلب و أعراض خاصة بالمؤسسة تؤدي الي العدوانية وتكرار الحوادث و يمكن رصد نموذج مارشال في الشكل الاتي (فاروق سيدي عثمان، 2001 ، ص 102)

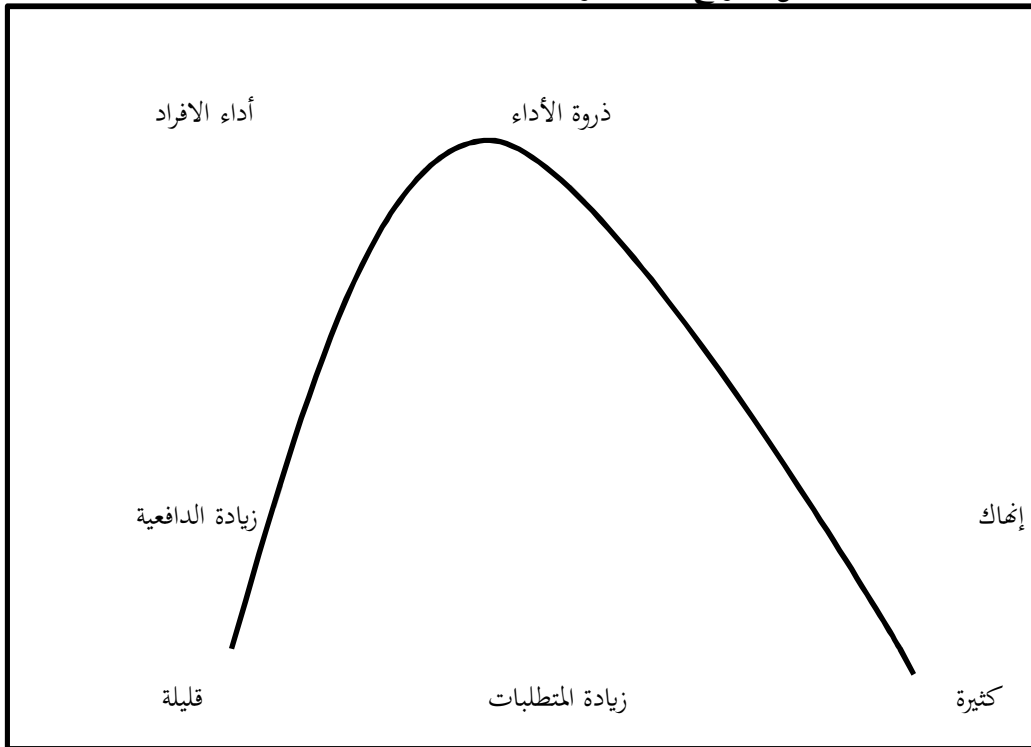
الشكل 06 : نموذج مارشال لضغوط



## 6-7 نموذج هب

لقد اهتم هب 'hebb' بدراسة العلاقة الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتق من الضغوطات العمل وفي هذه النظرية أكد 'هب' ان العمل ذا المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل في المتطلبات حيث ان الزيادة في المتطلبات تعتبر نوع من الحوافز و المنشطات و لكن هذه المتطلبات لو زادت علي قدرة الفرد علي الإستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوي عالي من القلق وبالتالي تقل قدرة الفرد علي التركيز وتقل قدرته علي الأداء وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة من قدرات الفرد الي التعب وفقدان الرغبة في الأداء و بالتالي تؤدي الي الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالإنطواء والإثارة لأنفه الأسباب وعدم القدرة علي الأداء ويمكن رصد نموذج 'هب' في الشكل التالي. ( فاروق سيدي عثمان، 2001، ص 104)

الشكل 7: نموذج هب لضغوط



ويتضمن النماذج السابقة ان إدراك الفرد للضغوط يتأثر بعدة عوامل منها:

1. متغيرات الشخصية " و تتمثل في القدرات الفرد علي الوفاء بمتطلبات البيئة (المهنة - الأسرة) ومهارات التعامل مع المواقف و حاجات الفرد وسماته الشخصية و خبراته الماضية و الحالة الإنفعالية للفرد.
2. متغيرات بيئة العمل :و تتمثل في زيادة أعباء العمل و صراع و غموض الدور و عدم الرضا الوظيفي العلاقات الإنسانية داخل البيئة بيئة العمل الطبيعية و النواحي الإجتماعية و الإقتصادية التغيرات الإجتماعي من الزملاء و الرؤساء.
3. متغيرات الموقف الضاغط :و تتمثل في شدة الموقف وحدائته و مدي تهديده لحاجات.

### تذكر

عندما يشعر الفرد بالضغط يصاب بحالة من التوتر و الإجهاد فانه يحاول إستخدام بعض الوسائل الدفاعية لتخفيف الضغوط فإذا فشل تظهر أعراض إنفعالية ' مثال القلق الإكتئاب أعراض جسمية ' كالصداع و فقدان الشهية(فاروق السيد عثمان، 2001، ص105)

### ثامنا: آثار الضغط المهني:

لضغوط آثار متعددة على الإنسان يمكن تقسيمها إلي آثار سالبة و إيجابية لأننا نصرح دائما كل الضغوط ذات آثار سلبية *Not all stress is negative* أما الآثار الإيجابية للضغوط يقول دكتور *hans selye* يوجد ما يعرف بالضغوط الجيدة *Enstress* و من الأمثلة هذه الآثار الإيجابية الواقعية الذاتية *Slef motivation* و التي تدفع الفرد الى الحث و الإستنفار نحو العمل بصورة جدية لزيادة الطموح الى حياة أفضل و أحسن .

في حين أن يوجد العديد من الآثار السلبية للضغوط التي تتضمن الكثير من النواحي و تحمل خطورة على الفرد و لقد قسمها *COX* الى 05 نتائج المتولدة كنتيجة للضغوط هي :

- تأثيرات شخصية *Subjective effets* : القلق العدوانية الإحباط اللامبالاة الحزن الكأبة إنخفاض الثقة في النفس العصبية الشعور بالوحدة الإنعزال.

- تأثيرات سلوكية *Behavioral effects* : درجة ميل عالية الوقوع في الحوادث شرب الكحول المخدرات الأكل بكثرة السلوك اللإندفاعي الضحك بعصبية الهيجان العاطفي.
- تأثيرات الإدراكية *Cognitive effects* : عدم القدرة على اتخاذ القرارات السريعة .
- تأثيرات الفيزيولوجية *Physiological effects* : تأثيرات ارتفاع مستوى السكر ازدياد ضربات القلب.
- تأثيرات تنظيمية *organizational effects* : الغياب عن العمل انخفاض الإنتاجية الإنعزال عن الزملاء عدم الرضا الوظيفي عدم الإستقرار في العمل. (نفيسة محمد باشيري، 2017، ص267)

كل العناصر التي ذكرت تمثل أثار للضغوط الا انه نظرا لتأثير كل من اللإنسحاب من العمل و شرب الكحول وتعاطي المخدرات والتي تعتبر إزعاجا للمنظمات مما تحمله من تكاليف و فقدان للإنتاجية فإننا نتكلم عليها بالتفصيل :

- اللإنسحاب عن العمل *withdrawal* : يعتبر الغياب عن العمل او مغادرة العمل شكليين لسلوك اللإنسحابي و الذي يمكن ان يقلل بصورة مؤقتة لضغوط الوظيفية في بعض الحالات .
- شرب الكحول ان شرب الكحوليات مرض يتسم بتكرارية السلوك مما يؤثر في صحة الفرد و سلوكه في العمل مما يؤدي الى ضياع مواهب الافراد .
- تعاطي المخدرات تعتبر ظاهرة خطيرة تكلف الكثير من الموال كل الدراسات و البحوث في بلدان العالم تشير الى تكاليف القومية المصاحبة لظاهرة تعاطي المخدرات و على سبيل المثال تعاطي المخدرات في الولايات المتحدة الأمريكية يكلف 16,6 مليون دولار سنويا.
- و الضغوط هي أحد أسباب الرئيسية لتعاطي المخدرات بأشكالها المختلفة (هيروين كوكايين مار يخوانا )

و يمكن للمدير إكتشاف علامات شرب الكحول في العامل من خلال ما يلي:

1. الغياب الدائم بلا عذر مقبول
2. التأثير في الحضور في العمل
3. الزيادة في العصبية و ظاهرة إرتعاش اليدين
4. الإفتقاد الى الحكم الصائب و القرارات الصحيحة

التبكير في الرحيل و ترك العمل (نفيسة محمد باشيري، 2017، ص267)



تاسعا : أساليب مواجهة الضغوط المهنية :

- **محددات المواجهة الفعالة :** هناك عدد من المتغيرات التي تحدد المواجهة الفعالة للضغوط وهي:
- **سمات الشخصية:** مثل الوجدان الإيجابي، الصلابة، التفاؤل، الضبط النفسي، تقدير الذات، قوة الأنا والثقة بالنفس.
- **المصادر الداخلية :** وتشمل الإتساق والإنسجام في جميع جوانب حياة الفرد، الإحساس بأن للحياة قيمة ومعنى، روح الفكاهة، التدين .
- **المصادر الخارجية:** وتشمل الوقت، المال، التعليم، المهنة المناسبة، الأطفال والأصدقاء، الأسرة، معايير الحياة المناسبة.

9-1 أنواع استراتيجيات المواجهة المستخدمة ذاتها:

حيث يقسم "لازاروس وفولكمان (1984) أساليب المواجهة إلى نوعين، الأولي مواجهة المشكلة (*Problem Focused Coping*) والثانية مواجهة الإنفعال (*Coping Focused Emotion*) ورغم أن هذه الأخيرة قد تستخدم أحيانا وقد تكون مفيدة على نحو مؤقت فإن الأولى المهتمة بالمشكلة هي الأكثر فاعلية، والمقصود بالواجهة المرتكزة على الإنفعال هو أن الفرد يهتم بحالته النفسية من جراء الضغوط التي تعرض له دون عناية مصدر هذا الضغط فالطالب الذي يرسب في الإمتحان شهادة في السفر لتحسين حالته النفسية دون تفكيره في الرسوب ومحاولة علاجه حتى لا يتكرر .

- **الوراثة:** فالوراثة تؤثر في قدرة الفرد على المواجهة لأن الجينات الوراثية في الأسرة قد تلعب دورا إلى حد ما في الحالة العامة لعضو معين. وهناك أسر لديها استعداد للإصابة بأمراض القلب، وأخرى لدى أفرادها استعداد للإصابة بأمراض الجهاز التنفسي أو الهضمي، وهكذا .
- **المستوى العام من الصحة:** فمن المعلوم أن الإنسان الأكثر صحة هو الأقدر على المواجهة حتى ولو طال أمد الضغوط التي يتعرض لها. ومن ثم فإن الضغوط ينبغي أن تكون أشد وتستمر لفترة أطول حتى تستطيع التأثير سلبا على الشخص الذي يتمتع بالصحة.
- **مستوى الطاقة:** لكل فرد منا مستوى أو كمية قصوى من الطاقة الجسمية والنفسية والتي يستطيع إنفاقها أو إستهلاكها في وقت معين. هذا المستوى أو هذه الكمية محددة بالمستوى العام من الصحة، والغذاء اليومي، والشخصية، وعندما يتعرض الفرد لأكثر من أزمة أو حدث مزعج في الوقت نفسه فإن الطاقة الجسمية والنفسية ينبغي أن توزع وتقسّم للتعامل مع كل الأزمات والمواقف. وهذا يعني أن المتاح من الطاقة لمواجهة كل موقف أو أزمة سيكون أقل

مما هو مطلوب. وكلما قل مستوى الطاقة المخصص لكل عضو أو مجموعة من العضلات كلها كان أكثر وأسرع عرضة للتعب والإرهاق، وكلما كان أقل قدرة على مواجهة الضغوط.

■ **البيئة:** يمكن للبيئة أن تسهم بشكل جوهري في تحديد قدرة الفرد على مواجهة الضغوط، وهي إما أن تساعد على زيادة القدر الناجم عن الضغوط أو تدعم مستوى الصحة والرفاهية لدى الفرد. ولابد من الإشارة إلي أن هناك نوعين من البيئات التي يمكن أن تؤثر في قدرة الفرد على المواجهة . الأولى هي البيئة الفيزيائية وما تحتويه من عناصر كالحرارة الشديدة أو البرودة الشديدة، والضوضاء والتلوث والزحام وما ينجم عنه، والرطوبة، والمخاطر الطبيعية وغير ذلك، والنوع الثاني هو البيئة الاجتماعية أي البشر وما تحتويه من عناصر داعمة كالمساندة والمودة والحميمية من الآخرين والتعاون، أو عناصر مضادة كالصراعات والمشاجرات، والتنافس المحموم، والعدوان الصريح والمستتر، وغير ذلك.

■ **شدة المواقف الضاغطة:** فكلما كان الموقف ضاغطاً، كان إفراز الهرمونات أعلى من المعدلات الطبيعية المطلوبة، وهو ما قد يعوق بعض العمليات الحيوية ويؤثر على الحالة الانفعالية وعلى الاستجابات المطلوبة والعكس صحيح (يوسف، ادارة الضغوط، ص 44-45)

## 9-2 أساليب مواجهة ضغوط العمل الفردية:

■ **التأمل:** هناك طرق عدة من التأمل، وتتشترك كل هذه الطرق تسعى إلي تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية، وتعتمد هذه الطرق على بعض التمرينات. وعلى الفرد في التأمل أن يوقف نشاطاته اليومية وأن يمارس درجة عالية من الإنتباه والوعي على مشاعره ووجدانه، ويؤدي هذا إلى إعداد الذهن وتدريبه على تحمل ضغوط العمل.

■ **التركيز:** إن قيام الفرد بالتركيز في أداء نشاط ذي معنى و أهمية لمدة معينة يساعد في تخفيف حدة الضغوط النفسية للعمل، ويعتمد التركيز من حيث المبدأ على نفس الفكرة تقريبا التي تعتمد عليها الطرق الأخرى للاسترخاء فالتركيز يصرف الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط، ويؤدي به إلي قيامه بعمل خلاق يساعد على الشعور بالتقدير و الإحترام وتحقيق الذات. ( المشعان، علم النفس الصناعي، ص 318-319)

■ **النظام الغذائي والرياضة:** يقصد بالنظام الغذائي أنواع وكميات الغذاء التي تدخل إلى الجسم، فالغذاء المتكامل ضروري لوظائف أعضاء الجسم ولإعطاء الطاقة والحيوية اللازمة لأداء العمل. فعندما يتفاعل نظام الغذاء الجيد مع التمرينات الرياضية تكون نتيجتها في صالح الفرد في مقاومة آثار الضغوط النفسية فمثلا الغذاء الجيد يمكن من أداء التمرينات الرياضية

بكفاءة، كما أن هذه التمرينات تساعد في حرق السعرات الحرارية الزائدة في الجسم وزيد من قدرته في التمثيل الغذائي، وكذا قدرته في أنشطته الحيوية والبنائية، وكل من الغذاء والتمرينات الرياضية معا يؤثران على رفع كفاءة الفرد في الإسترخاء و التركيز (المشعان علم النفس الصناعي، ص322 )

■ **الاسترخاء:** وهو يستند إلى مسلمة مؤداها التفاعل المتبادل بين الجسم والنفس، وأن التوتر يؤدي إلى توترات عضلية وإجهاد في عدد من أجهزة الجسم، كما أن آلام الجسم تؤدي إلى تغيرات إنفعالية واضحة، ومن ثم فإن تحقيق درجة من الإسترخاء يؤدي إلى تحسن الحالة النفسية. ولما كان التوتر العضلي عرضا شائعا في حالات التعرض للضغوط النفسية فإن إستخدام التدريب على الاسترخاء يعد أحد الأساليب العلاجية السلوكية التي تستخدم مع حالات القلق والمخاوف وغيرها. (يوسف، إدارة الضغوط، ص47)

■ **التخطيط المسبق وتحديد الأهداف:**

- وضع أهداف واضحة.
- وضع أهداف قصيرة المدى تؤدي إلى أخرى طويلة المدى.
- تطوير خطط العمل (تحديد جدول للعمل في ضوء الأهداف الموضوعه (يوسف ادارة الضغوط، ص50)

■ **الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة:** مثل اللجوء إلى المهدئات والأقراص المنومة والإفراط في تناول الطعام، والتخلص من التصورات الخاطئة التي تؤدي إلى التطرف أو الفشل.

■ **المشاركة في أوجه النشاط الاجتماعي والرياضي:** مثل ممارسة الرياضة، أو قراءة الصحف، أو ممارسة التسلية أو مشاهدة التلفاز لأنها تعتبر الوسائل الناجحة في تخفيف حدة الضغوط. (عبد فليه وعبد المجيد، 2006، ص318)

■ **التدريب على حل المشكلات:** يواجه الإنسان في حياته اليومية وفي عمله أنماطا مختلفة من المشكلات. وتمثل هذه المشكلات، خاصة التي يجد صعوبة في حلها، ضغوطا متزايدة عليه. ونظرا لإفتقاد البعض لمهارات حل المشكلات، مع نقص الخبرة، والتأثر الانفعالي السلبي بهذه المشكلات، فإنهم بحاجة إلى التدريب على منحى حل المشكلات الذي لا يركز على حل مشكلة بعينها بقدر ما يعطي أسلوبا عاما للتعامل مع المشكلات عموما. (عبد فليه وعبد المجيد، 2006، ص318)

## 9-3 إستراتيجيات إدارة الضغوط على مستوى المنظمة:

يقصد بأساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة تلك القرارات التي تتخذها هذه الأخيرة بغية التحكم في مسببات ضغوط العمل والتقليل من آثارها السلبية على كل من الفرد والمنظمة. وتتمثل أهم الأساليب فيما يلي:

- **التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:** إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من المديرين في ممارستهم اليومية بسبب عدم إتباعهم المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيه، لذلك فتعهد المستويات الإدارية العليا بممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد، يمكن أن يشيع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى .

- **تصميم وظائف ذات معنى:** تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمها للعديد من الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد الموظف أي متعة في أداء العمل، وينقلب العمل إلى روتيني ممل. كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها. أو عدم القدرة على أداء عمل متكامل في الوظيفة، أو عدم الحصول على معلومات كاملة عن الأداء والإنجاز في العمل، أو عدم احتياج الوظيفة إلى خبرات ومهارات متنوعة. وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم أو إعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أنم الوظيفة تقوم بالكثير من الأنشطة والمهام، كما تتيح مقدارا مناسباً من السلطة للأداء.. (يوسف، إدارة الضغوط، ص48)

- **إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:** يمكن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط مثل: إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج عدة وظائف. أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر في الحجم، أو إنشاء وظائف كمساعد مدير يمكنها أن تحل الكثير من المشاكل، بالإضافة إلى إمكانية توصيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات، وإعادة تصميم إجراءات العمل وتبسيطها والنظر في حجم أعباء العمل الملقاة على عاتق الأقسام والوظائف.

- **تحسين الموائمة المهنية:** ربما يكون عدم موائمة الفرد من ناحية ميوله ومهاراته لما تتطلبه المهنة، مصدر ضغط كبير. لذلك تستطيع المؤسسة تفادي جزء كبير من الضغط للعاملين عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمهنته من خلال استخدام أساليب أفضل في الاختيار، والانتقاء، والتعيين.<sup>45</sup> (رونالدي، ب السنة، ص305)

- **نظم المشاركة في اتخاذ القرارات:** من أمثلة المشاركة في إتخاذ القرارات نجد المشاركة في اللجان، وبرامج الشكاوى، وبرامج المشاركة في الأرباح والملكية المشتركة، وتشجيع الرؤساء في تفويض جزء من سلطاتهم لمرؤوسيهـم.
- **الكشف عن مسببات ضغوط العمل:** يمكن للمدير وأخصائي شؤون الأفراد من خلال تيقظهم وحساسيتهم للعمل أن يكتشفوا وجود بعض مسببات الضغوط النفسية الموجودة في العمل، وهي كثيرة سواء أسباب إنسانية أو جسمانية أو كيميائية. والتعرف على هذه المسببات تمكن المديرين على الأخص الأخصائيين في إدارة الأفراد من إيجاد حلول لها. (المشعان، علم النفس الصناعي، ص324-325)
- **تحليل الوظائف:** والتي تهدف إلى معرفة درجة الضغوط في الأعمال المختلفة و بالتالي إسنادها للأفراد المناسبين، فتحليل الوظائف يمكننا من وضع نظام لتقييم الأداء يتسم بالعدالة والمنطقية مع إدراك نظام الحوافز بالمنظمة فتزول ضغوط العمل المرتبطة بهذه العوامل.
- **التدريب المهني:** إلى جانب تدريب الموظف على المطلوب أداؤه وكيفية أدائه، تعمل بعض البرامج التدريبية على توعية الموظف بما يمكن أن يصادفه من مشكلات في العمل. (عكاشة، علم النفس الصناعي، ص101)
- **كضغوط العمل** حيث أصبحت بعض المنظمات تنظم دورات تدريبية لعمالها بهدف تدريبهم على كيفية مجابهة الضغوط والتعامل معها.
- **الأنشطة العلاجية في مناخ العمل:** كتوفير الخدمات الطبية والعلاجية والنصح والإستشارة والإجراءات الوقائية. .
- **حيث تسعى المنظمات التي تعاني من تأثير ضغوط العمل على سلوك عاملها إلى إنشاء هذه الأنشطة التي من بينها، تعيين مستشار نفسي وإجتماعي للعمل، و تخصيص حجرات لممارسة التمرينات الرياضية و حجرات للتركيز والإسترخاء، هذا وقد ارتادت بعض المصانع اليابانية تجربة جديدة فقد أنشئوا حجرة تسمى حجرة" السلوك العدوانى "تحتوي على أكياس منفوخة تمثل شخصيات(إشارة إلى الشخصيات مصدر الضغوط)، وعلى الشخص الذي يدخل هذه الحجرة أن يضرب بيده أو بمضرب بعض الأكياس لكي يفرغ بعض مشاعره النفسية السيئة (المشعان، علم النفس الصناعي، ص325)**
- **القضاء على أسلوب الإدارة باستخدام العقاب:** من المعروف أن رد فعل الإنسان للعقاب أو المضايقة يكون قويا وشديدا، وبخاصة إذا ما شعر أن ما ناله من عقاب كان غير عادل.

ومجرد حدوث العقاب في مجال العمل يجعل الفرد يشعر بتوتر شديد جدا. لذلك إذا ما اتخذت أي مؤسسة خطوات لإزالة ما لديها من تنظيمات، أو لوائح يراها العاملون على أنها مهددة أو عقابية، فإن مصدرا كبيرا من مصادر الضغط يكون قد اختفى. كما يساعد تدريب المشرفين على التقليل من استخدام أساليب العقاب في الإدارة إلى الحد الأدنى على التحكم إلى حد كبير في أحد مصادر الضغط المهمة.

- **تحسين الاتصال داخل المؤسسة وتطويره:** ينتج كثير من الضغط في بيئة العمل من وجود صعوبات في الاتصال بين الفرد ورئيسه، أو بينه وبين زملائه. وكلما كانت العلاقات المتبادلة وأساليب الإتصال بين العاملين أفضل، كانت معدلات الضغط أدنى، وذلك لن كثيرا من الضغط يتسبب من سوء الفهم. كما أن العاملين يشعرون بضغط شديد عندما يجدون أنفسهم معزولين داخل المؤسسات، أو يجهلون عملياتها ومصيرها ولهذا فإن إنشاء نظام اتصال داخل المؤسسة وتدعيمه يعني تجنب العاملين ضغطا كبيرا. (رونالدي، ب السنة، ص305-307)

## خلاصة:

قدمنا في هذا الفصل إلى توضيح ماهية الضغط المهني من خلال اختلاف التعاريف و لمحة تاريخية حول الباحثين الذين إهتموا بمصطلح الضغط و المراحل التي يمر بها الفرد عند تعرضه لضغط مهني

ثم تطرقنا الي أهم انواعه منها الإيجابية و السلبية و مصادره المتنوعة و أثاره علي الفرد و المنظمة ثم ذكرنا أهم النظريات التي إهتمت بموضوع الضغط المهني الذي يعتبر عائق .

## الفصل الثالث

### حوادث العمل

#### تمهيد

- (1) المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل
- (2) تعريف حوادث العمل
- (3) تصنيف حوادث العمل
- (4) اسباب حوادث العمل
- (5) انواع حوادث العمل
- (6) مصادر حوادث العمل
- (7) النظريات المفسرة لحوادث العمل
- (9) استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
- (10) اثر الضغط علي الحوادث

#### خلاصة الفصل



**تمهيد:**

حوادث العمل من اهم الموضوعات التي اخذها العلماء والباحثين بعين الاعتبار وله مكان في مجال الاقتصاد وكذلك علم الاجتماع وعلم النفس ايضا علوم اخري متعددة لان الحوادث تشكل خطر علي صحة الفرد مما يؤدي الي اضرار جسمية ومن هذا الفصل نتعرف علي حوادث العمل ومن اهم الاخطار والتي تتسبب فيها ويسعي العلماء دائما لتحدي من الحوادث والوقاية منها وايجاد حلول مناسبة لمواجهة الظاهرة التي تهدد العامل

أولاً: المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

### 1-1 تعريف الحادث:

كل ما يصيب أي من عناصر الإنتاج ويؤدي إلى خسارة تلحق به، وقد تكون الحادثة نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين.

تناول المشروع الجزائري صوراً تفصيلية لحادث العمل حيث عرفه في المادة من القانون المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية بأنه يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي وطرا في اطار العمل (علي محسن شذان، 2016 ، ص63)

تعريف آخر هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل

بته مهما كان السبب و في كل الحالات التي يكون العامل فيها خاضعا لرب العمل علي ان تكون سبب وقوعه خارجيا يلحق اضرار جسدية بجسم العامل و يحدث فجأة

(Dominioùe grand guillot, 2006, P254)

ويعرف حادث العمل علي أنه أمر مفاجئ وهو أيضا أمر عارض يترتب عليه تغيير في الاوضاع الموجودة قبل حدوثه والتالي فانه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان علي الحفاظ عليها (سلامة امينة 2018 ص35)

### 1-2 تعريف الإصابة :

هي كل حادث يحصل خلال العمل ويؤدي إلى تعطيله بعض الوقت، وهو يصيب احد الأفراد العاملين في المؤسسة أو أكثر، مما يؤدي إلى توقفه عن العمل حتى يتم شفاؤه من الإصابة بالكامل ويعود إلى ممارسة نشاطه كما كان قبل الإصابة.

حسب المشروع الجزائري: هي إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طراً في إطار علاقة العمل أو خارج هذه العلاقة وطبقاً لتعليمات رب العمل كممارسة انتداب نقابي أو انتخابي، أو رسكلة أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل ( احمد عبد الكريم أبو شنب، 2005، ص130)

ثانياً: تصنيف حوادث العمل:

تصنيف حوادث العمل علي الشكل الاتي

### 1-2 من حيث النوع :

هي حوادث المرور وحوادث المناجم وحوادث الطائرات او أي حوادث خطيرة واخري غير خطيرة

**2-2 من حيث النتائج**

هي حوادث تتلف الآلات او المنتجات او تصيب الاشخاص بإصابات مختلفة كالحروق او الكسور او فقد الحواس او الاعضاء او التشوهات مختلفة او الموت.

**2-3 من حيث الخطورة:**

هي حوادث مميتة او حوادث تؤدي الي العجز الكلي او الدائم كفقدان عضو من الجسم و اخري تؤدي الي فقدان او عجز جزئي اي تمنع علي العامل العمل لفترة زمنية معينة

**2-4 من حيث الأسباب**

ترجع الأسباب الحوادث الي عوامل بشرية:

- كإهمال نفسه او شرود الذهن
- ضعف ذكائه او قلة خبرته أو عجز عن ضبط نفسه
- و كذلك ترجع لعوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء علي العامل او إنفجار بعض المواد
- كما يمكن تصنيفها الي حوادث من الممكن تجنبها واخري يتعذر تجنبها و اخري يتعذر تجنبها كعطل مفاجئ في الة حديثة تثبت صلاحيتها بعد إختيارها .
- كذلك يمكن تصنيفها الي حوادث تترتب عليها اصابة ضرر واخري بريئة لا تتجم عنها إصابة او ضرر فسقوط مطرقة من يد العامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء ترتب عليها او لم يترتب عليها ضرر.

**2-5 يمكن تصنيف الحوادث حسب نوع الصناعة نفسها**

:ففي صناعة ما كالججاج فانه ينتشر فيها حوادث قطع الاصابع والاطراف .

**2-6 تصنيف الحوادث حسب الوقت الضائع الناتج عن الحادثة :**

اي نتيجة غياب العامل عن العمل اكثر من يوم .

2-7 وقد تصنف الحوادث بسبب العامل و قدراته او عدم انتباهه وكسله او سببهما معا (سهيلة محمد،

2010، ص 728)

ثالثاً: أسباب حوادث العمل :

تحديد أسباب من أهم العوامل لنجاح اي برنامج او إستراتيجية للوقاية منها بالتالي

### 1-3 اسباب مرتبطة بالفرد العامل :

تتمثل في السمات والخصائص المتعلقة بالعامل وما يترتب علي ذلك من حوادث سلوك او تصرف يؤدي الي وقوع الحادث منها:

- الأفراد الغير المهينين جسديا في العمل ويتعلق الأمر بالإبصار السمع الصحة الجنس و العمر
- الموقف والإتجاه غير السليم يتضمن:

- الاهمال المعتمد

- عدم الولاء و التفاني في العمل

- النفور والخوف من تأدية العمل

- سرعة الإنشغال في المواقف الحرجة

- نقص المعرفة و المهارة والتي تنتج عن عدم إحاطة العامل بالمعلومات المتعلقة بالعمل المكلف به

- سوء فهم الأوامر و التعليمات

- نقص أو إنعدام الخبرة . (سلمي لحر، 2012، ص98)

### 2-3 أسباب مرتبطة بمكان العمل تضم كلا من :

- أسباب فيزيائية تشمل كل من أوجه التقصير في تهيئة ظروف العمل الفيزيائية من درجة حرارة التهوية الرطوبة الضوضاء النظافة .

- أسباب الية هذه الأسباب ناجمة عن سوء استخدام الآلات و المعدات

### 3-3 أسباب تنظيمية

بعض من ظروف العمل التنظيمية يساهم في تقادم الحوادث في الأماكن العمل منها:

- عدم توفير إجراءات الأمن

- عدم مراعاة قدرات الفرد أثناء تعيينه في عمل معين

- عدم كفاية البرامج التدريبية

- عدم تحديد مسؤولية الحوادث الواقعة . (يوسف الطائي، 2006، ص459)

رابعاً: انواع حوادث العمل

من أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات الآتية :

#### 4-1 الجروح القطعية :

وتنتج عن استخدام العتاد والادوات الحادة الساكين الزجاج والالواح المعدنية والمناشير بأنواعها وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد يؤدي الي الاصابة .

#### 4-2 الجروح الوخزية :

وتحدث نتيجة إستخدام الإبر و المسامير الساكين الآلات الحادة وتتميز هذه المجموعة صغر المنطقة المصابة و عمقها و صعوبة تحديدها التعرض للمضاعفات حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح .

#### 4-3 الجروح الداخلية والعميقة :

وتنتج عن الانفجارات و السقوط من إرتفاع او سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق وقد يؤدي الي تبتت أو إصابات خطيرة كإرتجاج المخ و مضاعفاته أو الإنزلاق الغدروفي وقد يؤدي الي شلل الجزئي أو الكامل

#### 4-4 الحروق:

والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة تعرضه الي النار او درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل مثال :العامل الذي يعمل في الطرقات يتعرض لأشعة الشمس تؤدي الي حروق عدة وتشكل خطر علي صحة العامل<sup>57</sup>(سلامة امينة، 2018، ص 53)

#### خامسا: مصادر حوادث العمل

#### 5-1 المصادر المتعلقة بالبيئة :

- **الإضاءة** :تزويد مساحة معينة بكمية من الضوء المناسبة و بالتوزيع المطلوب أي مراعاة إنتشار الضوء لكي لا يشكل خطر علي بيئة العمل (صابر بحري، 2016، ص 144)
- **الحرارة**:إذ تطلب العملية الانتاجية استخدام حرارة عالية فانه يمكن الحصول علي جزء منها لتدفئة بقية الأجزاء المصنع اما اذا تطلبت العملية الإنتاجية إستخدام الماء البارد لتبريد الآلات أثناء دورانها فإنه يمكن إستخدام الماء بعد اكتساب الحرارة الكافية لتدفئة المصنع .
- **الضوضاء**:تظهر أثارها في سرعة (تعب، إرهاق)الأفراد في كثرة توترهم و عدم رغبة في العمل والضوضاء تنشيط الجهاز العصبي وتثيرة وتزيد من سرعة النبض و إفراز هرمون الأدرينالين

التي ترفع من نسبة السكر في الدم مع إرتفاع الضغط لذا يجب أخذ هذا العنصر بعين الإعتبار لتداخله الكبير في وقوع حوادث العمل .

▪ **السرعة في القيام بالعمل:** يؤدي السرعة في إنجاز العمل في بعض الحالات الي زيادة نسبة الحوادث يرجع ذلك الي سببين رئيسيين :

- العمل بسرعة تزيد من فرصة وإحتمال الوقوع في الحوادث
- العمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية و الحذر الكافيين مثال ;(الفرد الذي يعمل ببطء ) .

- الإلتصال التنظيمي :كثرة الحوادث تعود لنقص المعلومات وعملية الاتصال و التواصل بين العمال ,أي ضعف المشاركة في القرارات
- ضعف دافعية العامل نحو العمل
- الشعور بالعزلة و الملل
- شتت الإلتباه الذي يؤدي الي نتائج وخيمة . (صابر بحري، 2016، ص 144 )

#### 2-5 مصادر متعلقة بالفرد

- **القابلية للحوادث:** تعني ان هناك إستعداد نفسيا و فسيولوجيا للفرد لأن تحدث له حوادث أو إصابات وهذا إستعداد ثابت الي حد ما أين يحافظ الف رد علي معدل حوادثه تقريبا .
- سمات شخصية او اتجاهات غير ملائمة للعمل : مثال حب المغامرة عدم الصبر الخوف الزائد الإهمال وكره العمل .
- **عدم تلائم الفرد جسديا مع عمله:** ترتبط بالحواس الجنس العمر الوضع الصحي الطول الوزن النشاط القوة البدنية حساسية الجسم لبعض المواد .
- **دافعية العامل:** أن نقص الدافعية لدي العمال أثناء القيام بعمله يمكن أن تورطه في حوادث العمل و اثبتت الدراسات أن نتيجة توتر الفرد بسبب إنخفاض دافعية و فشل الإدارة في العمل (صابر بحري، 2016، ص 146 )

**سادسا: النظريات المفسرة لوقوع في حوادث العمل:**

تتعدد النظريات الخاصة بتفسير تورط الأفراد في الحوادث إلا أنه يمكن تجميعها في الأربع الآتية:

**6-1 تعتبر النظرية الأولى (القدرية): صرح هذه النظرية الناس صنفان .**

▪ صنف يحظى بالسعادة والهناء

▪ وصنف يحظى بالبؤس الكأبة الدائمة

فصنف الاول له حصانة ضد الحوادث اي حماية , أما الصنف الآخر يفتقد للحماية , وبالتالي فإن إمكانية التعرض للحوادث أثناء القيام بالأعمال تكون بنسبة كبيرة ومن جهة اخري هناك من يقع في الحوادث بصفة مستمرة وهذه النظرية ترجع هذا الإستمرار الي سوء الحظ و الصدق وتنفي ان الفرد هو عبارة عن شخصية واعية ويتكون من القدرات العقلية و الجسدية , ويفكر ويتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته العملية إذا فهو ليس مرتبط بالصدف او الحظ وتنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل . (حمودي حمزة، 2018، ص 255)

**6-2 النظرية الطبية :**

تحتوي هذه النظرية علي فكرة بأن الفرد الذي يميل الي الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من إختلالات وأمراض جسمية و عصبية وأن هذه الأمراض بنفسها تؤدي إلي نتائج وخيمة وهي الوقوع في حوادث وتحملها مسؤولية وقوعها . (سلامة امينة، 2018، ص61)

فلقد وضحت أن 75,9 بالمئة من حالات الحوادث ليست لها أسباب مرضية و أن 14 بالمئة من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية و علل و أمراض جسمية أغلبها الخلل البصري و سمعي .

**6-3 نظرية علم النفس التجريبي :**

تري النظرية التجريبية بأن توجد أسباب متعددة للحوادث فالعامل يكون معرض (ظروف عمل - علاقات -بيئة العمل) كما تري أن هناك دوافع عدة فقد يكون الدافع للحوادث هو رغبة العامل الحصول علي تعويضات مالية (الضمان الاجتماعي ) او معنوية (زيارة الأهل اذا كانوا بعيدا عن مكان العمل) او من أجل التخفيف من المسؤولية , ويعني ان هناك أسباب عدة منها داخلية خارجية الا أنها يتبين ما هو الجانب الذي له القدر الكبير في التأثيرات و في الوقوع في حوادث العمل . (سلامة امينة، 2017، ص255)

## 6-4 نظرية الضغط و التكيف :

هذه النظرية لديها فكرة ان العامل الذي يتعرض لضغط و التوتر أكثر عرضة للوقوع في حوادث العمل لأنه يكون شارد الذهن يعمل تحت ضغط و قلق وأن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيقية التالية (رطوبة \_حرارة \_إضاءة) تؤدي الي إنخفاض في تكرار الحوادث ويمكن القول بأن نظرية الضغط و التكيف تؤكد علي أهمية بيئة العمل ومناخ العمل كعامل اساسي و محدد للوقوع فيها .حيث اكدت بان العامل الذي يعمل تحت الضغوط والتوترات تكون أكثر عرضة للحوادث ,عكس العامل المتحرر من الضغط والتوتر يعمل بكل أرياحية وحرية مما يتقادي وقوع حوادث العمل بكثرة أو الحد منها وأن الظروف الفيزيقيه كذلك يمكن أن تكون سبب رئيسي للوقوع في الحوادث مثال ( الاضاءة \_رطوبة \_حرارة) وتقول هذه النظرية بان كلما زادت نسبة التوتر و الضغط الموجودة في بيئة العمل ,كلما زادت نسبة الحوادث أي مرهونة علي عنصر الضغط و التوتر ,كلما قل وتناقص كلاهما تناقص معدل والحوادث.

## 6-5 نظرية التحليل النفسي :

زعيم النظرية فرويد يري بأن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة شعورية تشبه الهفوات ويعتقد أنصار هذه النظرية أن الإصابة الجسدية هي عدوان لاشعوري موجه للذات . يري فرويد بان حوادث العمل معظمها صراعات عصبية , وأن عقاب الذات في إحدي المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث .

وتري مدرسة التحليل النفسي أن سبب الحوادث هي الدافعية اللاشعورية أي بمعنى أن للحوادث أسباب نفسية ذاتية تتعلق بالفرد فقط دون أسباب خارجية اي لكل حادث عمل هو تعبير عن الذات. يعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث ما هي الا تعبير عن صراعات نفسية لاشعورية تدفع بالفرد الي إثبات الفعل بالخطأ، وتتجم عنه الإصابات و الحوادث وهذه الأخيرة قد تكون حلا لصراعه الداخلي ,وهذا بعقاب ذاته او إيذائها وأغلب العلماء التحليل النفسي الأشخاص الأكثر إستهدافا في الحوادث يعانون من اضطرابات في الشخصية وان الوقوع المستمر في الحوادث ليس الا وسيلة من وسائل عقاب الذات.

لكن هذه النظرية بالغت في إعتبار أن العوامل النفسية هي أساس الحوادث وقد أهملت دور العوامل الخارجية والفرد دائما وفي الواقع أن الحوادث ترجع لعوامل متداخلة بين الداخلية هي (ذات الفرد) و



خارجية هي ( المحيط) ولا يمكن الفصل بينهما او الإستغناء علي جانب منهما .(سلامة امينة، 2017، ص65)

#### سابعا: نتائج حوادث العمل

نتائج كثيرة ومتعددة تخلفها حوادث العمل علي مستوي الفردي الإجتماعي والتنظيمي ستوضح من خلال هذه النقاط :

- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة
  - توقف العمل من طرف العمال الإسعاف الزميل المصاب او لمعرفة الحادث
  - تأثر الإنتاج بالحوادث
  - تحمل المسؤولية لتكاليف التعويضات عن الحوادث
- وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف علي المستوي التنظيمي من أهمها :
- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن العامل و تتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل
  - تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين حيث العمال يتوقفون عن العمل لمساعدة الزميل المصاب و اسعافه او الانتقال الي مكان الحادث لمعرفة ماحدث .<sup>74</sup> (سمير حديبي، 2009، ص61)

#### سابعا: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

رغم كثرة الحوادث توجد إستراتيجيات الوقاية منها ومن أهمها ذكر مايلي :

#### 7-1 استراتيجية دراسة اسباب الحوادث:

وذلك لإتخاذ التدابير الإحترازية الكفيلة و منع وقوعها،وينصح الخبراء بدراسة الحوادث من حيث وقت وقوع الحادث و الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة، وهل الحادثة راجعة الي اهمال المحيط به ساعة وقوع الحادثة ,هل الحادثة راجعة الي اهمال العامل او شرود الذهن او بسبب خطأ في تصميم الالة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي

## سابعاً: أثر الضغط علي حوادث العمل

يعتبر العامل في الحادث إنعكاساً للمكونات المعرفية التي يكونها العامل عن بعض الأشياء، ويقوم هذا الأخير بتقييم الإمتيازات التي يحصل عليها من خلال قيامه بعمله، و الفوائد المعنوية المتحصل عليها من خلال الأهداف التي قد رسمت لهذا المنصب حيث يراه كل من **baron and mowbing** ان الضغط عملية ادراكية وحصيلة لمدي أهمية الموقف حسب الإدراكات الذاتية للعامل

كما يعتبر الضغط بأنه عملية تكيف الفرد مع موقف معين، حيث قام **hersey** ببحث حول اثر الحالة الانفعالية للعامل و نتائجها فوجد أنها مرتبطة بحوادث العمل .

وهي تعتبر حالة إنفعالية كئيبة، حيث تتصف بالخوف والحزن والشك في قدراته ونظرة اخري له تتسم بالغضب. ويوضح **HERSEY** في هذا الشأن ان هذه الحالة تمنع العامل إستخدام إمكانياته الخاصة في معالجة المواقف التي يتعرض لها بكفاءة مناسبة إذا يؤدي التعرض المستمر و الشديد للضغوط الي الإضطرابات مما يدفع بالعامل ،الي إهدار طاقة كبيرة لمواجهة الضغط ، وحين تنفذ طاقة العامل تصدر عنه رود افعال سلبية مؤدية بدورها الي الي الأخطاء أثناء القيام بالعمل، أو الوقوع في حوادث العمل وقد تصل نتائج الأخطاء الي أتلافو إجابات كبيرين في منصب العمل .

و قد تتسبب حركة تبدو عادية أو تبدأ حوادث العمل بالسلوكات البسيطة لتصل الي حوادث فالضغط فالضغط يؤدي الي إختلال السلوك ،و بالتالي ينتج عن ذلك عدم الإستقرار و الأمن إضافة الي الشعور بالتفاهة للحياة و رفض مشاركة أفكار الآخرين و نشاطهم .

إذا تبين لكل من **BRAINMULER AND JERRYSSIS** في دراسة لهما عن أثار الضغوط علي جماعة العمل توصلا فيها الي أكثر أنواع الضغوط تأثيرا علي الأفراد هي الضغوطات المتعلقة بالعمل و مشاكله، كما تبين لهما أن العمال المتقاعدين كانت نسبة الضغوط منخفضة مقارنة مع العمال الذين يشتغلون فحين يشعر الموظف بالتعب، وهي طريقة لا إرادية يستجيب لها الجسد باسعدادته العقلية و البدنية لاي دافع .

فالضغط المهني يتطلب إستعدادات توافقية من طرف العامل حتي لا يتعرض الي ردود أفعال إنفعالية وعضوية و عقلية .

فالإستجابة للضغوط لا تتوقف علي الجهاز العضوي لكن تزداد تأثيرها علي الوظائف المعرفية وهذا لأنها ذات علاقة بالأفكار التي يبنها الفرد علي مكان عمله و عن طبيعة المحيط الذي يتفاعل معه . (فرشان لويزة، 2015، ص 252)

## خلاصة

تبين لنا من خلال الفصل الثالث بأن موضوع حوادث العمل أخذ بعين الإعتبار من عدة علماء حيث اختلفت أفكارهم في تفسير الحوادث

بحيث قدمنا ماهية حوادث العمل و ما تصنيفها و أسباب وقوعها ثم أنواعها و أهم مصادر الحوادث التي تعتبر خطر علي العامل بصفة خاصة و المؤسسة بصفة عامة و تكلمنا علي ابرز النظريات التي فسرت المتغير الثاني لدراسة ثم النتائج التي تنجم عن الحوادث و السعي دائما للوقاية منها و في الأخير خاتمتها بأثر الضغط علي الحوادث مما تبين لنا بان هناك علاقة تكاملية بين الضغط و الحوادث و الذي يتعرض لضغط يمكن أن يقع في حادث .

# الجانب التطبيقي

الاطار المنهجي  
الجانب التطبيقي

تمهيد

1) الدراسة الاستطلاعية

2) المنهج المستخدم

3) مجالات الدراسة

4) مجتمع الدراسة

5) عينة الدراسة

خلاصة الفصل

**تمهيد**

بعد التطرق للجانب النظري فيما يخص متغيرات الدراسة، سوف نتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي الذي يتعلق بإجراء الدراسة، والإجراءات المنهجية للدراسة، وتطبيقاتها، بهدف إدراج السبل المنهجية والإجراءات العلمية التي سارت وفقها الدراسة، حتى يمكن التأكد من قيمة منطلقات البحث. وكذلك سوف نحاول حساب ثبات وصدق الاستبيان المعتمد في الدراسة الحالية، وكذلك التعرف على ميدان الدراسة.

## الدراسة الاستطلاعية:

1- الدراسة الاستطلاعية من الاجراءات الاساسية في البحوث الميدانية وقد يستخدمها الباحث في اختيار مكان مناسب لاجراء الدراسة الميدانية لبحثه بالاضافة الي تحديد اهدافه

## 1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف دراستنا الاستطلاعية إلى التحقق من مدى صلاحية الاستبيان وامكانية استخدامه في الدراسة الأساسية من حيث وضوح عباراتها وسلامة تعليماتها ودراسة خصائصها السيكمترية. كما هدفت دراستنا الاستطلاعية إلى التعرف على أفراد عينة الدراسة واختيارها لتطبيق أداة الدراسة.

## 1-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة قوامها (20) لدي اعوان الحماية المدنية

## منهج الدراسة:

يختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حساب مشكلة وموضوع البحث، وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم، واستناداً لكتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة، وإبراز خصائصها، فعندما يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها، هي وصف الظاهرة المراد دراستها وجمع المعلومات والمعطيات الدقيقة عنها، فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كفيماً وكماً. (عمار بوحوش، 1995، ص129)

ومنه فالمنهج الوصفي هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا، وهذا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع حل الدراسة.

وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي وهذا الأخير استعنا به في وصف وتحليل خصائص العينة، وتحليل البيانات والنتائج النهائية بناءً على النسب المئوية والجداول الإحصائية

كل البحوث العلمية ليس بإمكانها الوصول إلى النتائج المرغوب فيها دون الاقتداء والسير وفق منهج واضح يمكننا من خلاله دراسة المشكلة.

3\_ مجالات الدراسة :

3\_1 المجال الزمني :

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية في الفصل الثاني في الاسبوع الاخير من شهر ماي 2023 .

3\_2 المجال المكاني

:اقتصرت هذه الدراسة علي الحماية المدنية لوحدة الرئيسية لولاية البويرة المقر الطريق الوطني رقم 32 بتكجدة .

\_ تعريف مديرية الحماية المدنية لولاية البويرة :

مديرية الحماية المدنية هي هيئة حكومية تابعة لوزارة الداخلية و الجماعات المحلية , خاضعة للمرسوم التنفيذي رقم 54/92 المؤرخ 1992/02/12 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية للحماية المدنية (مديرية الحماية المدنية) .

وهي مؤسسة نشأت في اطار مصالح عدم التركيز وتابعة للمديرية العامة للحماية المدنية يقع مقرها بالطريق الوطني رقم 32 طريق تيكجدة .

نشأة المديرية :

قبل سنة 1974م , كانت ولاية البويرة تابعة اداريا لولاية تيزي وزو , الي غاية صدور الامر 74/69 المؤرخ في 1974/07/02م اصبحت ولاية به مصلحة الحماية المدنية و الاسعاف ,بمقتضي المرسوم التنفيذي رقم 1992/02/12 المتعلق بتسيير وتنظيم والمصالح الخارجية للحماية المدنية , سمح بتحويل مصالح الاسعاف للولايات الي مديريات للحماية المدنية علي مستوي كل الولاية وبالتالي ضبط قواعد سيرها و هيكلتها و تنظيمها , وحسب المادة التالية من هذا المرسوم التنفيذي الذي تنص علي المصالح الخارجية للحماية المدنية و التي تتولي المديرية الولائية تنسيق نشاطاتها, هذه المصالح الثلاث تتمثل في مصلحة الوقاية - مصلحة الحماية العامة - مصلحة الادارة و الامتداد - وبمقتضي القرار المشترك 1992/03/06 و المتعلق بالمصالح الخارجية للحماية المدنية علي مستوي الولاية, فقد تم تنظيم هذه المصالح في شكل مكاتب مخصصة تقوم بالمهام المختلفة.

\_المهام الاساسية

- الوقاية و التدخل اثناء الكوارث الطبيعية
- حراسة الشواطىء و المصطافين
- تقديم الاسعافات في الحوادث المنزلية



- نقل الجرحي و المرضي
  - اخمد الحرائق بمختلف انواعها
  - القيام بحملات تحسيسية و التوعية من الاخطار
  - البحث عن التائهن
  - التغطية الامنية في المقابلات الرياضية
- \_الهيكل التنظيمي للمديرية الحماية المدنية:

#### ❖ مصلحة الوقاية : ان مصلحة الوقاية في مجال اختصاصها مكلفة ب

- \_ متابعة و تطبيق النصوص التنظيمية و المقاييس الوقائية و الامنية المتعلقة بمجال الحماية
  - \_ المساهمة في اعداد و مراقبة مخططات الوقاية و السهر علي تطبيقها
  - \_ القيام بدراسة الاخطار
  - \_ تنظيم حملات اعلامية و تحسيس حول مختلف الاخطار
- مصلحة الوقاية منظمة علي شكل مكاتب (مكتب الدراسات ,مكتب المراقبة,مكتب التوثيق و الاحصاء و التوعية )
- دور مكتب مصلحة الوقاية:**

#### \_مكتب الدراسات: يكلف المكتب بالادوار التالية:

- يقوم باعداد دراسة شاملة و دقيقة للاخطار المتوقعة عن انشاء المؤسسات بعد تسلمها لنسخة من الملف من المصالح المعنية
- تقوم بتحديد و ضبط الشروط الاحتياطية الوقائية الواجب اتخاذها سواء في حالة بناء او استغلال المنشآت ذات الطابع التجاري او الصناعي
- تقوم بتسليم رخصة البناء اذا استلم الملف من مديرية التنظيم و الشؤون العامة بعد تطبيق المعني لكل التوصيات و الاحتياطات الوقائية المحددة في الدراسة

#### \_مكتب المراقبة : يكلف المكتب بأداء الادوار الاتية

- مراقبة المؤسسات المصنفة بنوعيتها ( المؤسسات الخطيرة المزعجة و الغير الصحية وكذا المؤسسات للجمهور ) ضمن برامج و المصادق عليه من طرف المديرية العامة للحماية المدنية و هذا بعد بداية الاستغلال

- القيام بزيارات مراقبة ميدانية منذ انشاء الملف
- يقوم بعدة زيارات نذكر منها (زيارة ميدانية - زيارات وقائية - زيارات مراقبة )
- **مكتب التوثيق والاحصاء و التوعية :** يكلف هذا المكتب باداء الادوار التالية :
- جمع الوثائق المتعلقة بتنظيم وسير مصالح مديرية الحماية المدنية .
- القيام بحملات اعلامية قصد النوعية و التحسيس حول الاخطار التي تهدد الاشخاص و الممتلكات.

- القيام باحصاء التدخلات التي تقوم بها جميع وحدات الحماية المدنية علي مستوي الولاية .
- العمل المباشر مع الجرائد الوطنية و القناة السمعية البصرية فيما يتعلق بالنشاط الميداني لاعوان الحماية المدنية

#### **مكتب الخرائط والاطار :**

- احصاء كل الاخطار المتواجدة علي مستوي الولاية
- اعداد الخرائط الخاصة بهذه الاخطار
- احصاء الاخطار الخاصة لاتخاذ الاحتياطات المبنية في اطار العمليات و لفائدة المؤسسات
- المشاركة في لجان ولاتية لدراسة الحوادث المرتبة عن الاخطار الخاصة
- اعداد مخططات الوقاية.

#### **مصلحة الحماية العامة (SPG)**

#### **مهامها**

- اعداد المخططات المتعلقة بالتنظيم و الادراج حيز التطبيق و الاسعافات عند الحوادث
- انشاء وتركيب مختلف شبكات الانذار و مراقبة مدي نجاعتها
- تنظيم الميدانية لمدي ادراج وسائل التدخلات في حالة حدوث الكوارث
- تقوم بادماج ومراقبة الاجهزة المخصصة لضمان سلامة الاشخاص و الممتلكات
- تقوم بكل اجراء من شأنه النهوض و الاسعاف , وتنمي روح التضامن الوطني في مجال المساعدة و النجدة بالتضامن مع الجمعيات و المنظمات ذات الطابع الانساني .
- مصلحة الحماية العامة منظمة علي شكل (04) مكاتب لتتوب في اداء المهام السابقة الذكر و هي (مكتب المخططات - مكتب الاشارة - مكتب الاسعافات الطبية و الاسعاف).

## الدراسة الأساسية:

## 3-1- مجتمع الدراسة:

نعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها، ويتمثل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية في جميع اعوان الحماية المدنية والمقدر عددهم بـ 150 موظف.

## 3-2- عينة الدراسة:

العينة ليست مجرد الجزء من الكل حسب ما اتفق عليه ولكنها اختيار واعى تراعى فيه قواعد علمية لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، وبمعنى آخر هي مجموعة أفراد المجتمع تكون ممثلة له لتجرى عليها الدراسة.

انطلاقاً من هذا تكونت الدراسة الحالية من 50 اعوان الحماية المدنية، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المجموع الكلي لمجتمع الدرسي والمقدر بـ 150 اعوان الحماية المدنية و في الحماية المدنية، حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان خاص بالضغط المهني وحوادث العمل.

## 3-2-1- خصائص عينة الدراسة:

لقد تميزت عينة الدراسة الأساسية بالخصائص التالية:

## 1- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
04%	02	ابتدائي
40%	20	متوسط
46%	23	ثانوي
10%	05	جامعي
100%	50	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (01) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة لديهم مستوى تعليمي ثانوي بتكرار (23) ونسبة مئوية قدرها (46%)، ثم يليها ذوي المستوى التعليمي المتوسط بتكرار (20) ونسبة مئوية قدرها (40%)، ثم يليها ذوي المستوى التعليمي الجامعي بتكرار (05) ونسبة مئوية قدرها (10%)، وأخيراً ذوي المستوى التعليمي الابتدائي بتكرار (02) ونسبة مئوية قدرها (04%).

## 2- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	فئة السن
22%	11	من سنة إلى 5 سنوات
34%	14	ما بين 6 - 10 سنوات
35%	17	ما بين 11 - 15 سنوات
16%	08	16 سنة فما فوق
100%	50	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (02) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة تتراوح خبرتهم المهنية ما بين 11- 15 سنة، حيث بلغ عددهم 17 موظف بنسبة 35%، ثم تليها فئة ما بين 6- 10 سنوات، إذ قدر عددها بـ 14 موظف بنسبة 34%، ثم تليها فئة من سنة- 5سنوات، حيث قدر عددهم بـ 11 موظف بنسبة 22%، واخيرا فئة 16 سنة فما فوق، والتي قدر عددها بـ 08 لدي اعوان الحماية المدنية بنسبة 16%.

## أدوات جمع البيانات: استبيان الضغط المهني و حوادث العمل

3-1- وصف الاستبيان: يعتبر اداة لجمع البيانات وهو عبارة عن مجموعة من الاسئلة و الاستفسارات المتنوعة من اجل تحقيق اهداف البحث المرجوة التي يسعى الباحث الوصول اليها و في دراستنا استخدمنا الاستبيان و تم توزيعها علي اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بالبويرة ولتحقيق اهداف الدراسة تم تقديم الاستبيان الي 03 محاور رئيسية

- المحور الاول : يتضمن البيانات و المعلومات الشخصية وهي الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الاقدمية في العمل .

المحور الثاني : يتضمن الضغط المهني ويتكون من 20 عبارة موزعة علي ثلاث ابعاد كل بعد يحتوي

## علي 07 عبارات

- البعد الاول : يتمثل في القلق ويتكون من 01 الي 07 عبارة
- البعد الثاني : يتمثل في متطلبات الوظيفة ويتكون من 01 الي 07 عبارة
- البعد الثالث : يتمثل في كثرة المسؤوليات ويتكون من 01 الي 06 عبارة .
- المحور الثالث : فيتضمن المتغير التابع و هو حوادث العمل ويتكون من 20 عبارة

وقد تم الاجابة علي هذا الاستبيان بالبدائل التالية : موافق جدا - غير موافق جدا - محايد - غير موافق جدا - غير موافق .

### \*الخصائص السيكومترية للاستبيان في الدراسة الحالية

#### 1- حساب الاتساق الداخلي:

تم تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة استطلاعية عدد أفرادها (20)، وذلك بهدف التحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تم حساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وحساب معامل ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية للاستبيان. وبعد حساب ارتباط العبارات تم اعتماد معيارين للإبقاء على العبارة في المقياس، وبناء على ذلك يجب أن تحقق العبارة المعيارين المعتمدين معاً، ولا يكفي توفر أحدهما دون الآخر. وهذان المعياران هما:

- 1- أن تتمتع العبارة بدلالة إحصائية في ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك مع الدرجة الكلية للاستبيان، ولا يكفي تمتعها بدلالة إحصائية على أحدهما دون الآخر.
- 2- ألا يقل ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للاستبيان عن 0.25.

أ- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لعينة الدراسة الاستطلاعية.

#### 1-1- حساب معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه:

جدول رقم (03): معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه.

المحور الثاني				المحور الأول					
حوادث العمل				البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
				كثرة المسؤوليات		متطلبات الوظيفة		القلق	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.31*	31	0.82**	21	0.63**	14	0.71**	08	0.66**	01
0.58**	32	0.65*	22	0.60**	15	0.29	09	0.52**	02
0.47*	33	0.47*	23	0.59**	16	0.62**	10	0.63**	03
0.33**	34	0.57**	24	0.47*	17	0.45*	11	0.44*	04
0.81**	35	0.54*	25	0.50*	18	0.44*	12	0.54**	05
0.58**	36	0.27*	26	0.50*	19	0.46*	13	0.64**	06

0.28*	37	0.28*	27	0.49*	20			0.44	07
0.29*	38	0.64*	28						
0.27*	39	0.48**	29						
0.73**	40	0.31**	30						

\*\* دالة عند مستوى 0.01

\* دالة عند مستوى 0.05

يتبين من جدول رقم (03) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد لعينة الدراسة الاستطلاعية (ن=20)، تراوحت بين (0.27 و0.82)، وجاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)، ماعدا العبارة رقم 9 التي جاءت نتيجتها غير دالة إحصائياً. وهذه النتيجة تشير إلى إمكانية استخدام الاستبيان في الدراسة الحالية باطمئنان.

### 1-2- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (04): قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية.

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.48**	31	0.55**	21	0.56**	11	0.49**	01
0.82**	32	0.82**	22	0.54**	12	0.29	02
0.29*	33	0.52**	23	0.45*	13	0.49**	03
0.34**	34	0.46**	24	0.35	14	0.09	04
0.38*	35	0.35	25	0.30	15	0.22	05
0.88**	36	0.52**	26	0.61**	16	0.57**	06
0.49*	37	0.61**	27	0.70**	17	0.40*	07
-0.23**	38	0.49**	28	0.53**	18	0.67**	08
-0.41**	39	0.31	29	0.70**	19	0.51*	09
0.24*	40	0.41*	30	0.57**	20	0.52**	10

\*\* دالة عند مستوى 0.01

\* دالة عند مستوى 0.05

يتبين من جدول رقم (04) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات الاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية (ن=20)، تراوحت بين (0.09 و0.88)، وجاءت دالة عند مستوى الدلالة

(0.01 و 0.05)، ماعدا العبارات رقم 2، 4، 5، 9، 14، 15، 25، 29 التي جاءت نتائجها غير دالة إحصائياً. وتشير هذه النتيجة إلى إمكانية استخدام الاستبيان في الدراسة الحالية باطمئنان.

1-3- حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد من الأبعاد الرئيسية والدرجة الكلية للاستبيان:

جدول رقم (05): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية.

رقم البعد	البعد	قيم معاملات الارتباط
1	الضغط المهني	**0.82
2	حوادث العمل	**0.88

\*\* دالة عند مستوى 0.01

يتبين من جدول رقم (05): أن قيم معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد من بعدي للاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 20)، وجاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.01. وهذه النتيجة تشير إلى إمكانية استخدام المقياس في الدراسة الحالية باطمئنان. وبعد تطبيق المعيارين السابقين على جميع عبارات الاستبيان، تم الحفاظ بجميع العبارات التي كانت دالة إحصائياً، وبذلك فالاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية والذي تم تطبيقه على عينة الدراسة الفعلية يتكوّن من 40 عبارة.

## 2- ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات الاستبيان تم استخدام طريقتين:

أ- معامل ثبات ألفا-كرونباخ كمؤشر على ثبات التجانس الداخلي للاستبيان.

ب- التجزئة النصفية كمؤشر على ثبات الاستقرار لدى عينة الدراسة استطلاعية.

جدول رقم (06): قيم معاملات الثبات بطريقتي معامل ثبات ألفا

كرونباخ والتجزئة النصفية للاستبيان

الثبات بطريقة التجزئة النصفية					الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
ألفا	ألفا	جتمان	سبيرمان	ارتباط	0.57
للجزء الثاني	للجزء الأول		-براون	الجزأين	
0.64	0.68	0.74	0.84	0.77	

يتبين من جدول رقم (06) أن قيمة معامل الثبات لأفراد عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة ألفا كرونباخ بلغت 0.57، وبطريقة التجزئة النصفية بلغت قيمة معامل ثبات الجزء الأول 0.68، وقيمة معامل ثبات الجزء الثاني 0.64. وبلغت قيمة ثبات سبيرمان-براون 0.84 وجتمان 0.74. وهذه القيم تدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات جيدة، مما يسمح استخدامه في الدراسة الحالية باطمئنان.

**إجراءات تفرغ البيانات وإعدادها للتحليل الإحصائي:**

لقد تم استخدام الحاسوب الآلي في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج، نظراً لتعدد متغيرات الدراسة وإنجاز بعض العمليات الرياضية المطلوبة، وقد تطلب ذلك تجهيز البيانات وتفرغها وفق الأساليب المتعارف عليها في نظم الحاسوب، لكي تتم عمليات الضبط والمراجعة في كل خطوة من خطوات التحليل والمعالجة الإحصائية. وقد اتخذت هذه الإجراءات الخطوات التالية:

- 1- تفرغ البيانات المتعلقة بكل فرد من أفراد عينة الدراسة في ورقة خاصة (Feuille de calcul excel) تتضمن البيانات الأولية والدرجات المتحصل عن المقاييس المستخدمة.
  - 2- وضع دليل للترميز وفيه حوّلت البيانات إلى رموز رقمية، بحيث تم ترميز فئات المتغيرات مثل رقم فرد العينة المستوى التعليمي وسنوات الأقدمية في العمل، وتضمنت ورقة الحساب أعمدة البعض بها رموز رقميو. وأدخلت جميع هذه البيانات في ذاكرة الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية من نوع (SPSS 20) لتتم معالجتها إحصائياً.
- أساليب المعالجة الإحصائية:**

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أسلوب الإحصاء الوصفي لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأسلوب الإحصاء الاستدلالي لحساب معامل ارتباط بيرسون (ر) للكشف عن الارتباط بين الضغط المهني (متغير مستقل) حوادث العمل (متغير تابع).



## خلاصة:

لقد خالصنا في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية المتبعة بغية تحقيق أغراض الدراسة، وذلك انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع و اختيار عينة الدراسة وكذا أدواتها وصولاً إلى الأدوات الإحصائية وأساليب معالجتها. يتبين لنا من خلال الجدول رقم (02) أن أغلبية أفراد عينة هذه الدراسة تتراوح خبرتهم المهنية ما بين 11- 15 سنة، حيث بلغ عددهم 17 موظف بنسبة 35%، ثم تليها فئة ما بين 6- 10 سنوات، إذ قدر عددها بـ 14 موظف بنسبة 34%، ثم تليها فئة من سنة - 5سنوات، حيث قدر عددهم بـ 11 موظف بنسبة 22%، واخيراً فئة 16 سنة فما فوق، والتي قدر عددها بـ 08 لدي اعوان الحماية المدنية بنسبة 16

# فصل عرض و تحليل ومناقشة النتائج

**تمهيد :**

من خلال هذا الفصل يتم عرض و تفسير النتائج للفرضيات الثلاث التي توصلت الي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية للفرضية الاولى و الثانية ام الفرضية الثالثة لا توجد علاقة دالة احصائيا بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل.

عرض وتفسير مناقشة نتائج الدراسة:

1:1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القلق وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية

جدول رقم (07): معامل الارتباط بين القلق وحوادث العمل لدى عينة الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
حوادث العمل	52.98	7.95	0.28	0.04	0,05
القلق	17.32	3.22			

يتضح من خل

ال جدول رقم (07) أن معامل الارتباط بين القلق وحوادث العمل لدى عينة الدراسة قدر ب 0.28 بمستوى الدلالة 0,04 والذي يعد أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة 0,05. وعليه فالعلاقة بين القلق وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية دالة إحصائياً.

1:2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية

جدول رقم (08): معامل الارتباط بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدى عينة الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
حوادث العمل	52.98	7.95	0.60	0.00	0,05
متطلبات الوظيفة	15.68	3.62			

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن معامل الارتباط بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدى عينة الدراسة قدر ب 0.60 بمستوى الدلالة 0,00 والذي يعد أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة 0,05. وعليه فالعلاقة بين متطلبات الوظيفة وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية دالة إحصائياً.

## 3:1- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية

جدول رقم (09): معامل الارتباط بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل لدى عينة الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
حوادث العمل	52.98	7.95	0.25	0.07	0,05
كثرة المسؤوليات	18.92	3.99			

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل لدى عينة الدراسة قدر ب 0.25 بمستوى الدلالة 0,07 والذي يعد أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0,05. وعليه فالعلاقة بين كثرة المسؤوليات وحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية غير دالة إحصائية.

## 2\_ مناقشة الفرضيات :

## 1\_ مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

والتي مفادها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين القلق و حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية و التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين وان عينة الدراسة قدر ب 0,28 بمستوي الدلالة 0,04 الذي يعد أصغر من مستوي الدلالة المعتمدة 0,05 وعليه العلاقة بين القلق و حوادث العمل دالة احصائيا .

و عليه يمكن القول بأن القلق له علاقة بحوادث العمل نظرا لطبيعة العمل التي يقوم بها أعوان الحماية المدنية و الظروف التي يعملون بها اذ أنها تتميز بكثرة الضغوط و الأعمال الخطيرة و العمل المستمر الذي يسبب ضغط رهيب مما يؤدي الي حوادث عمل عديدة، و قد يتعرض عون الحماية المدنية لضغوط كثيرة مما ينتج عنها عدم تحقيق توازن بين الحالة النفسية والاجتماعية مما يؤثر عل صحته الجسمية و يقوم بتصرفات لا ارادية تعرقل القيام بالأعمال علي أكمل و جه لذا نجد أعوان الحماية المدنية يعانون من التعب و الارهاق الدائم مما يولد صعوبة للتكيف مع بيئة العمل لأن أرواح الناس بأيديهم و يتحملون مسؤولية انقاذهم واسترجاع ممتلكاتهم، حيث يكون في حيرة بين حالته النفسية التي هي في قلق مستمر و نظام عمل الذي يجب أن يعمل وفق أوامره ومطالب بتنفيذه .

فمعاناة أعوان الحماية المدنية من ضغوط كبيرة في مجال عملهم خاصة في ظل جائحة كورونا و الحرائق في الصيف الماضي مثال :

**حرائق تيزي وزو - خنشلة .....** الخ، مما واجهوا صعوبات و مخاطر تجاوز تلك المرحلة التي ونجم عنها قلق شديد اثر علي حالتهم الاجتماعية بالسلب، و هو ما أكته دراسة (حنان عبد الرحيم الاحمدي 2002 ) بعنوان ضغط العمل لدي الاطباء العاملين في المستشفيات بأن الاطباء تظهر عندهم أعراض نفسية عالية أكثر من الجسمية بحيث أكدت دراستنا بأن القلق له علاقة بحوادث العمل و(دراسة الطالب سمير صلاحوي 2006 - 2007 ) بعنوان الحوادث المهنية و اثارها علي تنافسية المؤسسة بان الحوادث المهنية تؤثر بشكل سلبي على أداء المؤسسة وقدراتها و مقارنة بدراستنا التي أكدت بأنه توجد علاقة بين القلق و حوادث العمل ارتباطية دالة احصائيا و القلق يشكل خطر على أعوان الحماية المدنية في المؤسسة.

2\_ مناقشة نتائج الفرضية الثانية : و التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متطلبات الوظيفة و حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية والتي اكدت علي وجود علاقة ذات دلالة احصائية و ان عينة الدراسة قدر ب0,60 بمستوي الدلالة 0,00 الذي يعد اصغر من مستوي الدلالة المعتمدة 0,05 و عليه العلاقة بين متطلبات الوظيفة و حوادث العمل دالة احصائيا .

وعليه يمكن القول بأن متطلبات الوظيفة لها علاقة بحوادث العمل نظرا لكثرة الوظائف و المهام التي يجب على عون الحماية المدنية القيام بها ، و قلة فترات الراحة و استدعائهم للعمل في المناسبات الوطنية و الاعياد و في حالة الطوارئ، و يجب على العون الحضور للأداء المهام لأنها من أخلاقية المهنية ومساعدة الاشخاص لأن مجالهم حساس و يجب مراعاة كل الظروف المحيطة به فالوظيفة تتطلب جهد و تركيز وان غاب أحد منهما فينتج عنها حادث عمل مما يعرض العمل الي أمراض أو صدمات نفسية :

ويعتبر قلة النوم و الارهاق سبب في عدم القيام بالوظيفة علي اكمل وجه مما يعرض حياته و حياة الاخرين الي خطر لذي متطلبات الوظيفة تتطلب راحة كافية أو العمل بالدوام لا راحة العون نفسيا و بدنيا كما أكدت دراسة ( زجاوي محمد 2016 - 2017) بعنوان ضغوط العمل و علاقتها بالحوادث و الامراض المهنية مما أكدت علي مسببات الحوادث والاختار التي يتعرض لها المورد البشري في العمل من كثرة الاعباء وهناك عوان تم تكوينهم في الخارج و انصدموا بواقع الجزائر لانعدام الوسائل و الامكانيات لإنقاذ الأشخاص و استرجاع الممتلكات ومقارنة بدراستنا بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين متطلبات الوظيفة و حوادث العمل .

3\_ مناقشة نتائج فرضية الثالثة و التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كثرة المسؤوليات و حوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية و التي اكدت علي وجود علاقة ذات دلالة احصائية ضعيفة وان عينة الدراسة قدر ب0,25 بمستوي الدلالة 0,07 الذي يعد اكبر من مستوي الدلالة المعتمدة 0,05 و عليه العلاقة بين كثرة المسؤوليات و حوادث العمل غير دالة احصائيا .

كما يمكن القول بأن كثرة المسؤوليات ليس لها علاقة بحوادث العمل لأن العون جاهز للقيام بمختلف المهام علي العون عدم رفضها سوف تعوضه المؤسسة بالتمارين رياضة و يجب عليه التعامل مع الموقف بحكمة وهدوء و الشعور بالثقة الكاملة و القدرة علي تحمل مسؤوليات للقيام بعدة مهام للاكتساب الثقة في النفس في العمل و مساعدة الزملاء عند كثرة المهام عليهم

## خلاصة

وفي الاخير بعد توزيع الاستبيان و استرجاعه توصلنا الي تحليل النتائج التي اكدت علي وجود علاقة بين القلق و حوادث العمل في المجال المهني الذي يحيط بعون الحماية المدنية، كذلك توجد علاقة بين متطلبات الوظيفة و حوادث العمل الدالة احصائيا، لكن تبين لنا بأن كثرة المسؤوليات ليس لها علاقة ارتباطية دالة احصائيا لأن العون في حالة طوارئ يجب ان يؤدي بواجبه لذي كثرة المسؤوليات لا تؤدي الي حوادث العمل .



الاقتراحات :

- ابراز العلاقة بين الضغط المهني و حوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية
- مراعاة الجانب النفسي للأعوان وتحفيزهم
- إقامة إجراءات تنظيمية لتقليل من حوادث العمل
- التكفل بالاعون عند الاصابة و تقديم له تعويضات مادية
- توعية الاعوان من أخطار الضغط و حوادث العمل

خاتمة

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة التعرف علي علاقة الضغط المهني بحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لولاية البويرة .

و بعد تقديم المتغير المستقل و التابع في الجانب النظري واستخدام الاستبيان في جمع البيانات علي عينة الدراسة التي تمثل 60 عون من المجتمع الاصلي الذي يقدر ب 150 عون في الحماية المدنية لولاية البويرة، و تم تفرغ البيانات و معالجتها إحصائيا و تفسيرها و مناقشة نتائج الفرضيات المقترحة، و علي ضوء ما ذكر في الاطار المنهجي من دراسات سابقة و الجانب التطبيقي الذي توصل الي نتائج ;

❖ وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين القلق وحوادث العمل بأن القلق يؤدي الي حوادث عدة في العمل

❖ وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متطلبات الوظيفة و حوادث العمل يؤدي الي عدم التركيز

❖ توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين كثرة المسؤوليات و حوادث العمل لأن يجب علي العون القيام بعدة مهام في حالة الطوارئ او العطل عند غياب الزملاء

وفي الاخير يمكن القول بأن هذه الدراسة كشفت بأن الضغط المهني له علاقة بحوادث العمل لدي اعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لولاية البويرة

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

اولا: الكتب:

- 1) حلمي المليجي و عبد المنعم المليجي، النمو النفسي، دار النهضة العربية، بيروت، 1973، بدون صفحة
- 2) رينهارت دوزي، تكلمة المعاجم العربية الجزء الثالث حرف الحاء، دار النشر، 1981، ص 94
- 3) رفاعي محمد، السلوك التنظيمي، مطبعة كمالية، القاهرة، بدون تاريخ
- 4) جمعة يوسف، ادارة الضغوط العمل و نموذج لتدريب و الممارسة، القاهرة، انتيرك للطباعة و النشر و التوزيع، ص 23-24
- 5) بشير اسماعيل، ضغوط الحياة و الإضطرابات النفسية، مكتبة انجلو، مصرية، القاهرة، ص 81
- 6) نفيسة محمد باشري و اخرون، السلوك التنظيمي، جامعة القاهرة، مصر، 2017، ص-267  
266
- 7) رامي نهيد صلاح، إصابات العمل و التعويض عنها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن
- 8) يوسف حجام الطائي و اخرون، ادارة الموارد البشرية، مدخل الاستراتيجي متكامل، الطبعة 1، دار الوراق لنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص 459

ثانيا: مجلات:

- 9) صابر بحري، مصادر حوادث العمل لدى اعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر، جامعة سطيف 2، مجلة التنمية البشرية، المجلة 7، العدد 2، ديسمبر، 2016، ص 145 - 146
- 10) سهيلة محمد، حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 22، العدد الرابع، 2010، ص 728
- 11) جودي حمزة و اخرون، حوادث العمل و اساليب الوقاية منها في المؤسسة الصناعية، مجلة افاق علمية، جامعة وهران 2، مجلد 10، عدد 1، 2008، ص 255
- 12) حنان عبد الرحيم الأحمدى، الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الاولية في السعودية، المجلة العربية للعلوم الادارية، مجلد 13، العدد 03، الكويت

ثالثا: المذكرات والاطروحات:

- 13) عبد الرحيم الاحمدى، الضغط العمل لدي الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية و الخاصة بمدينة الرياض، 2002 .

- 14) شحام عبد الحميد، بعنوان الضغط الضغوط المهنية بالإضطرابات السيكوموسوماتية، -2007  
2006
- 15) سمير صلاحوي، الحوادث المهنية واثارها علي تنافسية مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فني التسيير تخصص تنظيم الموارد البشرية .
- 16) خالد مرعي، علاقة الضغط العمل بالحوادث والإصابات العاملين مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية 2008-2010 .
- 18) ابن خورور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي في المؤسسة التربوية الجزائرية،، بسكرة 2010-2011، ص 21
- 19) زريبي احلام، إستراتيجيات التصرف اتجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الاداء، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، تخصص تنمية البشرية و فعالية الأداءات، 2013 - 2014، ص 26
- 20) فرشان زهرة، أثر الضغط المهني علي حوادث العمل، مجالات العلوم الإجتماعية و الإنساني
- 21) معلوم ليلي، الضغط المهني و علاقته بظهور الإحتراق النفسي لدي الصحفيين في المجالين الكتابي و سمعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس و تنظيم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس، 2014-2015، ص 85-86
- 22) سلوي سالم إبراهيم محمد، ضغط العمل وعلاقته بالعوامل الشخصية و الوظيفية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة بتاريخ 2012/09/14، قسم الادارة كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ص 23
- 23) مكناسي محمد، التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدي موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، 2006-2007
- 24) معلوم ليلي، الضغط المهني و علاقته بظهور الإحتراق النفسي لدي الصحفيين في المجالين الكتابي و السمعي، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص، علم النفس عمل و تنظيم، 2015-2016
- 25) علي محسن شذان، احكام التعويض عن اصابات العمل، اطروحة لنيل شهادة دكتورا تخصص قانون، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، 2015-2016، ص 63

(26) سلامة امينة، الثقافة ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة دكتورا للطور الثالث (ل-م-د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الادارة و العمل، 2017-2018، ص35

(27) سلمي لحر، تحليل تهيئة ظروف العمل علي اداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستر في تسيير الموارد البشرية، كلية التسيير و الاقتصاد والعلوم التجارية، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة، -2013 2012، ص 98

(28) سلامة امينة، الثقافة ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة مقدمة للطور الثالث (ل-م-د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الادارة و العمل، 2017-2018

(29) سلامة امينة، الثقافة الامنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، - نموذجا- اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورا للطور الثالث (ل-م-د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الادارة و العمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018، ص 61-65

(30) دو باخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية، دراسة ميدانية الكوابل ب بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستر، تخصص سلوك التنظيمي و الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 63

(32) عثمان مريم، الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية ن، دراسة ميدانية علي اعوان الحماية المدنية بالوحدة، رسالة ماجستر، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الاخوة المنتوري، قسنطينة، 2009-2010، ص 18

(33) ضيع مريم، الضغط المهني وعلاقته با لاضطرابات السيکوسوماتية، اطروحة دكتورا لة غير منشورة، جامعة الجزائر، 2014، ص 77

مراجع اجنبية :

34) DOMINIOUE GRAND GUILLOT ,droit du travail et la Securit Scolaire ,9 EME ,paris 1

الاستبيان



## وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة : أكلي محند أولحاج \_البويرة\_ كلية علم النفس وعلوم التربية

## استبيان الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أخي الكريم /أختي الكريمة:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم النفس تنظيم وعمل و تسيير الموارد البشرية بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بحوادث العمل" وتهدف هذه الدراسة إلى الحصول على المعلومات الضرورية، لذلك نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة، بعد القراءة المتأنية لكل عبارة ثم وضع علامة ( X ) في الخانة التي تعبر عن موافقتكم عليها، لذلك نأمل أن تولوا اهتمامكم لهذا الاستبيان. علماً أن جميع إجاباتكم تكون في سرية تامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي. تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

إشراف

د/ شادي فاطمة

من إعداد الطالبتين:

❖ مزاري منير

❖ دباخ احلام

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: - ذكر ( ) - أنثى ( )
- 2- العمر: اقل من 30 سنة ( ) بين 31 - 40 سنة ( ) بين 41 - 50 سنة ( ) اكبر من 50 سنة ( )
- 3- المؤهل العلمي: - متوسط ( ) - ثانوي ( ) - جامعي ( ) - دكتوراه ( ) - دراسات عليا ( )
- 4- الأقدمية في العمل: من 01-05 سنوات ( ) - من 05 إلى 10 سنوات ( ) - أكثر من 10 سنة.

المحور الاول : الضغط المهني

غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	العبارات
<b>القلق</b>					
					القلق الشديد يؤدي الي ضغط في العمل
					يؤثر القلق علي أدائي في العمل
					يؤثر القلق المهني علي حياتي الشخصية
					القلق يؤدي بي الي ارتكابي الأخطاء في العمل
					الوقت يكلفني انجاز المهام بسرعة كبيرة
					الضغط في العمل يؤثر علي علاقتي الاجتماعية
					اشعر بالتعب الشديد بسبب الضغوط المهنية
<b>متطلبات الوظيفة</b>					
					الضغط الزائد في متطلبات الوظيفة يؤدي الي تدهور صحتي العامة
					انجز مهامي بقصري جهدي
					استفدت من التكوين في مجالي المهني
					لدي قدرة التكيف مع الوسائل المستخدمة
					عملت بالمؤسسة قبل التحاقني بهذا المنصب
					يتطلب وقتي عمل اضافي
<b>كثرة المسؤوليات</b>					
					كثرة المهام تزيد من مستوي ضغطي
					تلزمني المؤسسة بمهام لا أستطيع القيام بها
					كثرة الأعباء تشكل خلاف بيني و بين زملائي
					أصبح عملي روتيني بعد التكوين
					أري مساواة في توزيع المهام بين الموظفين
					الحالة النفسية الغير السليمة ينتج عنها ضغوط مهنية
					اساعد زملائي للقيام بالمهام

## المحور الثاني : حوادث العمل

غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	العبارات
					معاناتي من ضغط مهني كبير يعرضني للإصابة بحوادث العمل
					اشعر بمستوي ضغط عالي يسبب لي زيادة الحوادث
					اصبت بحدث و استقدت من عطلة مرضية
					كنت متعب اثناء اصابتي بحدث مهني
					اصبت بحدث بعد العمل
					تعرضت لحدث و المدير حاضر في مكان العمل
					اصابتي لم تكن خطيرة
					اثناء الاصابة قررت ترك العمل
					منحت لي تعويضات بعد الحادث
					زيادة ساعات العمل تؤدي الي حوادث العمل
					غياب الوعي يؤدي الي حادث
					لم تسخر لنا المؤسسة فترات الراحة الكافية
					تولد عندي طاقة سلبية تعرضني لحادث مهني
					عدم التركيز سبب لي حادث
					الاحظ زيادة في التكاليف المرتبطة بحوادث العمل في الفترات التي تكون فيها مستويات الضغط المهني مرتفعة
					العمل المستمر دون الراحة يؤدي الي حوادث العمل
					الضغط يولد طاقة سلبية ينتج عنه حادث عمل
					الصيانة المستمرة للألات تجعلني اقوم بالأداء علي أحسن وجه
					يوجد في مؤسستنا تعليمات لتفادي الوقوع في الحوادث
					تعتمد مؤسستنا علي وضع برامج وقائية

الملاحق

### Corrélations

		x2	VAR00010
x2	Corrélation de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00010	Corrélation de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### Corrélations

		X2	VAR00011
X2	Corrélation de Pearson	1	,454*
	Sig. (bilatérale)		,012
	N	20	20
VAR00011	Corrélation de Pearson	,454*	1
	Sig. (bilatérale)	,012	
	N	20	20

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### Corrélations

		X2	VAR00012
X2	Corrélation de Pearson	1	,443*
	Sig. (bilatérale)		,014
	N	20	20
VAR00012	Corrélation de Pearson	,443*	1
	Sig. (bilatérale)	,014	
	N	20	20

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		x1	VAR00004
x1	Corrélation de Pearson	1	,445*
	Sig. (bilatérale)		,014
	N	20	20
VAR00004	Corrélation de Pearson	,445*	1
	Sig. (bilatérale)	,014	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		x1	VAR00005
x1	Corrélation de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	20	20
VAR00005	Corrélation de Pearson	,540**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		X1	VAR00006
X1	Corrélation de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00006	Corrélation de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

1- حساب صدق استبيان:

1:1- حساب الاتساق الداخلي:

1:1:1- حساب معاملات الارتباط بين البنود المحور الأول (الضغط المهني) والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

		x1	VAR00001
x1	Corrélation de Pearson	1	,662**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00001	Corrélation de Pearson	,662**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

		x1	VAR00002
x1	Corrélation de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	20	20
VAR00002	Corrélation de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

		x1	VAR00003
x1	Corrélation de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00003	Corrélation de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### Corrélations

		total	VAR00039
total	Corrélation de Pearson	1	-,412**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	20	20
VAR00039	Corrélation de Pearson	-,412**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### Corrélations

		total	VAR00040
total	Corrélation de Pearson	1	,245*
	Sig. (bilatérale)		,012
	N	20	20
VAR00040	Corrélation de Pearson	,245*	1
	Sig. (bilatérale)	,012	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### 3:1 - حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للابعاد والدرجة الكلية للاستبيان:

### Corrélations

		total	x
total	Corrélation de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
x	Corrélation de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).



**Corrélations**

		total	VAR00033
total	Corrélation de Pearson	1	,292*
	Sig. (bilatérale)		,014
	N	20	20
VAR00033	Corrélation de Pearson	,292*	1
	Sig. (bilatérale)	,014	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00034
total	Corrélation de Pearson	1	,342**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	20	20
VAR00034	Corrélation de Pearson	,342**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	20	20

\*\*.. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00035
total	Corrélation de Pearson	1	,383*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	20	20
VAR00035	Corrélation de Pearson	,383*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00027
total	Corrélation de Pearson	1	,614**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00027	Corrélation de Pearson	,614**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00028
total	Corrélation de Pearson	1	,496**
	Sig. (bilatérale)		,005
	N	20	20
VAR00028	Corrélation de Pearson	,496**	1
	Sig. (bilatérale)	,005	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00029
total	Corrélation de Pearson	1	,313
	Sig. (bilatérale)		,092
	N	20	20
VAR00029	Corrélation de Pearson	,313	1
	Sig. (bilatérale)	,092	
	N	20	20

**Corrélations**

		total	VAR00021
total	Corrélation de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	20	20
VAR00021	Corrélation de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00022
total	Corrélation de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00022	Corrélation de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00023
total	Corrélation de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	20	20
VAR00023	Corrélation de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00015
total	Corrélation de Pearson	1	,300
	Sig. (bilatérale)		,107
	N	20	20
VAR00015	Corrélation de Pearson	,300	1
	Sig. (bilatérale)	,107	
	N	20	20

**Corrélations**

		total	VAR00016
total	Corrélation de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00016	Corrélation de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00017
total	Corrélation de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00017	Corrélation de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00009
total	Corrélation de Pearson	1	,510*
	Sig. (bilatérale)		,165
	N	20	20
VAR00009	Corrélation de Pearson	,510*	1
	Sig. (bilatérale)	,165	
	N	20	20

**Corrélations**

		total	VAR00010
total	Corrélation de Pearson	1	,522**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	20	20
VAR00010	Corrélation de Pearson	,522**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00011
total	Corrélation de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	20	20
VAR00011	Corrélation de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### 3- نتائج الفرضية الثالثة:

#### Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
workaccidents	52,9800	7,95264	50
toomanyresponsibilities	18,9200	3,99408	50

#### Corrélations

		workaccidents	toomanyrespon sibilities
workaccidents	Corrélation de Pearson	1	,253
	Sig. (bilatérale)		,076
	N	50	50
toomanyresponsibilities	Corrélation de Pearson	,253	1
	Sig. (bilatérale)	,076	
	N	50	50

**Corrélations**

		y	VAR0004
y	Corrélation de Pearson	1	,734*
	Sig. (bilatérale)		,016
	N	20	20
VAR00040	Corrélation de Pearson	,734*	1
	Sig. (bilatérale)	,016	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**2:1- حساب معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للاستبيان:**

**Corrélations**

		total	VAR00001
total	Corrélation de Pearson	1	,490**
	Sig. (bilatérale)		,006
	N	20	20
VAR00001	Corrélation de Pearson	,490**	1
	Sig. (bilatérale)	,006	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		total	VAR00002
total	Corrélation de Pearson	1	,299
	Sig. (bilatérale)		,108
	N	20	20
VAR00002	Corrélation de Pearson	,299	1
	Sig. (bilatérale)	,108	
	N	20	20

**Corrélations**

		y	VAR00034
	Corrélation de Pearson	1	,336**
	Sig. (bilatérale)		,009
	N	20	20
VAR00034	Corrélation de Pearson	,336**	1
	Sig. (bilatérale)	,009	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		y	VAR00035
y	Corrélation de Pearson	1	,819**
	Sig. (bilatérale)		,004
	N	20	20
VAR00035	Corrélation de Pearson	,819**	1
	Sig. (bilatérale)	,004	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		y	VAR0003
y	Corrélation de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilatérale)		,007
	N	20	20
VAR00036	Corrélation de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilatérale)	,007	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).



**Corrélations**

		y	VAR00025
y	Corrélation de Pearson	1	,548*
	Sig. (bilatérale)		,034
	N	20	20
VAR00025	Corrélation de Pearson	,548*	1
	Sig. (bilatérale)	,034	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

		y	VAR00026
y	Corrélation de Pearson	1	,274*
	Sig. (bilatérale)		,036
	N	20	20
VAR00026	Corrélation de Pearson	,274*	1
	Sig. (bilatérale)	,036	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

		y	VAR00027
y	Corrélation de Pearson	1	,289*
	Sig. (bilatérale)		,025
	N	20	20
VAR00027	Corrélation de Pearson	,289*	1
	Sig. (bilatérale)	,025	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

		X2	VAR00013
X2	Corrélation de Pearson	1	,461*
	Sig. (bilatérale)		,010
	N	20	20
VAR00013	Corrélation de Pearson	,461*	1
	Sig. (bilatérale)	,010	
	N	20	20

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

		x3	VAR00014
x3	Corrélation de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00014	Corrélation de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

		x3	VAR00015
x3	Corrélation de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	20	20
VAR00015	Corrélation de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	20	20

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).