

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين. سطيف2

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: Psy/3cl/011/02/19

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في

تخصص: علم النفس الاجتماعي

بعنوان:

الاحترق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند
المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية – دراسة
ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلة.

إعداد الطالبة : خلاف ابتسام

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة سطيف2	أستاذ	سليم كفان
مشرفا مقرا	جامعة سطيف2	أستاذ	صبرينة سيدي صالح
مناقشا	جامعة سطيف2	أستاذ محاضر أ	حسينة زكراوي
مناقشا	المركز الجامعي بركة	أستاذ	صابر بحري
مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ	عزالدين لرقم

السنة الجامعية: 2022 / 2023



شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد على ما أعطيت، ولك
الشكر على ما قضيت،

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذة الدكتورة "سيدي صالح صبرينة" على إشرافها
على هذه الأطروحة، كنت ولازمت قدوة وسندا علميا وعمليا أنار مشوار بحثي نُصحًا وإرشادا
وتشجيعا، ولا يسعني القول إلا " ما أشرقت في الكون أي حضارة إلا وكانت من ضياء معلم"، زادك
الله رفعة في العلم.

كما لا أنسى فضل الأستاذ الدكتور "بغول زهير" في الاعتراف بحسن الجميل على كل
توجيهاته وتوصياته وكان ولا زال نعم السند العلمي شكرا لك أستاذي الفاضل.

دون أن أنسى أستاذي الكريم الأستاذ الدكتور "بوعلي نور الدين"

والشكر موصول لمشاعل العلم ومنارات الأمة، أساتذتي الأجلاء في جامعة "محمد لمين
دباغين - سطيف 2"، تلقيت العلم على أيديهم الكريمة والذين أدوا رسالة العلم على خير ما يرام.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى جميع مدراء المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة
محل الدراسة الذين سمحوا لي بإجراء هذه الدراسة في مؤسساتهم،

كما يطيب لي إن أتقدم بالشكر لكافة الأخوات الكريمات اللواتي تفضلن بالإجابة على
أسئلة الاستبيان، وقدمن المعلومات التي ساعدتني على إتمام وإنجاز هذا البحث.

وإذا كان الشكر موصولاً لكل هؤلاء فإنه أيضاً ممتد إلى غيره ممن لم يتسع المقام لذكورهم
والذين أسهموا بجهد كبير في إخراج هذا العمل بإبداء نصح أو تقديم مساعدة أو مشورة.

إلى الجميع أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنانوالحمد لله رب العالمين

ابتسام خلاف

إهداء

إلى من علمتني الهمة في طلب العلم، إلى من علمتني مبادئ الحب والإخلاص والوفاء....

إلى التي لازالت تضيف معرفة لمعرفتي وخبرة لخبرتي، إلى من زادت حياتي نورا

إلى والدي التي أسأل الله أن يحفظها.....

وإلى من تجلت في تربيته كل معاني الأبوة الحاذبة تربية وتوجيها ومحبة....والذي حفظه الله تعالى

إلهما معا أقول هذا غراسكما قد نبت وجهدكما قد ظهر، لقد بذلتما ونصحتما وجاهدتما وأديتما

أمانتكمالقد حملتما عني أعباء الحياة لأنفرض لإنجاز هذا العمل ولطالما تعلمت منكما العطاء

،زرعتم في داخلي التصميم والإصرار وبذل قصارى الجهد، أهدي إليكما هذا البحث المتواضع

الذي هو حصيلة مشواري التعليمي خلال السنوات الماضية، تعبيراً عن جزيل العرفان والامتنان لما

قدمتماه راجية من المولى عزوجل أن يجزيكما به خير الجزاء ويسدد خطاكما، ولا أملك إزاءكما إلا

الدعاء .

إلى.... زوجي الغالي رفيق الحياة، ساندني ووقف بجاني.

إلى.... فلذة كبدي وقرّة عيني ابني " معز الدين عيسى".

إلى.... إخوتي وأخواتي "قيس، أيمن، مفيدة، مروة وملك".

إلى.... الأهل والأقارب، الأصدقاء والزملاء.

أهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع.

ابتسام خلاف

الصفحة	فهرس المحتويات
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ كلمة شكر وتقدير ➤ إهداء ➤ فهرس المحتويات ➤ فهرس الجداول ➤ فهرس الأشكال ➤ فهرس الرسومات البيانية ➤ فهرس الملاحق
أ	مقدمة
	الباب الأول: الجانب النظري
	الفصل لأول: تحديد موضوع الدراسة
6	أولاً: طرح الإشكالية وتحديدتها
11	ثانياً: فرضيات الدراسة
12	ثالثاً: أهمية الدراسة
13	رابعاً: أهداف الدراسة
14	خامساً: دوافع الدراسة
16	سادساً: تحديد مصطلحات الدراسة
16	سابعاً: الدراسات السابقة
16	1- تصنيفها حسب التناول
44	2- تقييم الدراسات السابقة
53	3- الاستفادة من الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الاحتراق النفسي
56	تمهيد
56	أولاً: مفهوم الاحتراق النفسي
56	ثانياً: تعريف الاحتراق النفسي
63	ثالثاً: مفاهيم مشابهة للاحتراق النفسي
69	رابعاً: النماذج المفسرة للاحتراق النفسي
87	خامساً: أبعاد الاحتراق النفسي

87	1- الإنهاك الانفعالي
88	2- تبدل المشاعر
89	3- نقص الانجاز الشخصي
90	سادسا: مراحل الاحتراق النفسي
96	سابعا: أسباب الاحتراق النفسي
103	ثامنا: أعراض الاحتراق النفسي
107	تاسعا: مستويات الاحتراق النفسي
108	عاشرا: تصنيف وتشخيص الاحتراق النفسي
109	إحدى عشر: مقاييس الاحتراق النفسي
115	اثنا عشر: الآثار والنتائج الناتجة عن الاحتراق النفسي
118	ثلاثة عشر: الوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي
121	خلاصة
الفصل الثالث: السلامة المهنية	
124	تمهيد
124	أولا: مفهوم السلامة المهنية
124	ثانيا: تعريف السلامة المهنية
130	ثالثا: أهمية السلامة المهنية
132	رابعا: أهداف السلامة المهنية
134	خامسا: دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية
136	سادسا: مسؤولية مشرف السلامة المهنية
137	سابعا: التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة المهنية
144	ثامنا: معايير الصحة والسلامة المهنية
148	تاسعا: إجراءات برامج السلامة المهنية
151	عاشرا: المخاطر التي صنفتها منظومة الأمن والسلامة المهنية
162	إحدى عشر: مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية
176	اثنا عشر- إشارات السلامة المهنية.
177	ثلاثة عشر- واقع السلامة المهنية في البلدان النامية.

188	خلاصة
الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية	
193	تمهيد
193	أولاً: مجالات الدراسة
193	ثانياً: عينة الدراسة الاستطلاعية
194	ثالثاً: المنهج المعتمد في الدراسة
194	رابعاً: أدوات جمع البيانات
196	خامساً: الخصائص السيكومترية
196	1- حساب معامل ثبات الاستبيان
197	2- حساب معامل صدق الاستبيان
201	سادساً: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة
204	خلاصة
الفصل الخامس: الدراسة النهائية	
207	تمهيد
207	أولاً: عينة الدراسة النهائية
208	ثانياً: أدوات جمع البيانات في صورتها النهائية
212	ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
212	رابعاً: نظرة عن المتغير المعدل
213	خامساً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:
213	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى
219	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية
223	3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة
229	4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة
234	5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة
239	6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السادسة
244	7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السابعة
249	8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثامنة
253	9- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية التاسعة

258	سادسا: آفاق الدراسة
259	سابعا: اقتراحات الدراسة
260	خلاصة
263	خاتمة
266	قائمة المراجع
289	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الفروق بين أعراض الاحتراق النفسي والاكنتاب	66
02	يوضح الآثار الفسيولوجية للاحتراق النفسي على كل من أجهزة الجسم المختلفة	105
03	يوضح القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر	139
04	يوضح الاختلافات الرئيسية بين ISO 45001 و OHSAS 18001	148
05	يوضح جرعات شدة التيار الكهربائي المؤثر على الأشخاص	153
06	يوضح مستويات الإضاءة اللازمة لكل عمل (مميزات وظروف تأديته)	156
07	يوضح أنواع الملابس الواقية	164
08	يوضح المادة التي تصنع منها الخوذة واستخداماتها المناسبة	166
09	يوضح نماذج من المعدات المستخدمة لحماية الوجه	167
10	يوضح فوائد وسلبيات سدادات وأغطية الأذن	169
11	يوضح أنواع القفزات واستعمالاتها	171
12	يوضح بعض الأسباب الراجعة لإصابة القدمين	174
13	يوضح دلالات ألوان السلامة المهنية ومجالات استخدامها مع ألوان التباين الموافق	179
14	يوضح إشارات الخطر (المنع)	180
15	يوضح إشارات التحذير	183
16	يوضح إشارات الإلزام	187
17	يوضح إشارات النجاة في حالات الطوارئ	188
18	يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس كرسينا ماسلاش	195
19	يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس ليكرت	196
20	يوضح نتائج اختبار الثبات ألفا كرونيباخ لمقياس الاحتراق النفسي	198
21	يوضح ثبات مقياس الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة في بعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة	198
22	يوضح نتائج اختبار الثبات ألفا كرونيباخ لاستبيان إجراءات السلامة المهنية	200
23	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	201
24	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	202

203	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	25
208	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة في المؤسسات الصناعية محل الدراسة	26
209	يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس كرستينا ماسلاش	27
211	يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس ليكرت	28
214	يوضح نتائج الفرضية الأولى	29
219	يوضح نتائج الفرضية الثانية	30
224	يوضح نتائج الفرضية الثالثة	31
230	يوضح نتائج الفرضية الرابعة	32
235	يوضح نتائج الفرضية الخامسة	33
240	يوضح نتائج الفرضية السادسة	34
245	يوضح نتائج الفرضية السابعة	35
250	يوضح نتائج الفرضية الثامنة	36
254	يوضح نتائج الفرضية التاسعة	37

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
10	يوضح النموذج البنائي لمتغيرات الدراسة	01
68	يوضح طريقة الإصابة بالاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة	02
70	يوضح نموذج شرنيس للاحتراق النفسي	03
72	يوضح نموذج ماسلاش ولايتر للاحتراق النفسي	04
73	يوضح نموذج لايتير 1993 للاحتراق النفسي	05
74	يوضح نموذج سواب للاحتراق النفسي للمعلم ومصادره ومصاحباته	06
75	يوضح أطوار الاستجابة للاحتراق النفسي ومظاهرها في نموذج سيلبي	07
77	يوضح نموذج كوبر لتفسير الاحتراق النفسي	08
78	يوضح نموذج متطلبات - تحكم لاكارازاك	09
79	يوضح نظرية التقدير المعرفي للازاروس	10
80	يوضح النموذج الوجودي للاحتراق النفسي PINES 1993	11
81	يوضح نموذج المراحل 1984 Golembiovesk	12
107	يوضح أعراض الاحتراق النفسي	13
109	يوضح مستويات الاحتراق النفسي	14
118	يوضح الآثار والنتائج الناتجة عن الاحتراق النفسي	15
137	يوضح دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية	16
146	يوضح نموذج PDCA حلقة التحسين المستمر لإدوارد دومين	17
154	يوضح العلاقة بين الضوضاء وبعد المسافة	18
160	يوضح طرق التعبير عن المخاطر الكيميائية	19
162	يوضح أنواع المخاطر المهنية المصنفة من قبل منظومة الأمن والسلامة المهنية	20
164	يوضح بعض أنواع الملابس الواقية	21
165	يوضح المريلة	22
166	يوضح بعض أنواع الخوذات	23
168	يوضح مهمات ومعدات الوقاية للعين والوجه	24
169	يوضح أنواع سدادات وأغطية الأذن	25

172	يوضح أنواع القفازات لحماية اليدين	26
173	يوضح أنواع أجهزة حماية الجهاز التنفسي	27
175	يوضح بعض أنواع الأحذية الواقية	28
175	يوضح أحزمة الأمان للحماية من السقوط	29
176	يوضح أنواع مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية	30
201	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	31
202	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	32
203	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	33
213	يوضح المسار في حالة المتغير المعدل في العلاقة بين المتغير المنبئ والمتغير الناتج	34
214	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الأولى	35
215	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الأولى	36
219	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الثانية	37
220	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الثانية	38
223	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الثالثة	39
225	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الثالثة	40
229	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الرابعة	41
231	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الرابعة	42
234	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الخامسة	43
236	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الخامسة	44
239	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية السادسة	45
241	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية السادسة	46
244	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية السابعة	47
246	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية السابعة	48
249	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الثامنة	49
251	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الثامنة	50
254	يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية التاسعة	51
255	يوضح النموذج الإحصائي للفرضية التاسعة	52

فهرس الرسومات البيانية

الرقم	عنوان الرسم البياني	الصفحة
01	يوضح نتائج الفرضية الأولى	216
02	يوضح نتائج الفرضية الثانية	221
03	يوضح نتائج الفرضية الثالثة	226
04	يوضح نتائج الفرضية الرابعة	232
05	يوضح نتائج الفرضية الخامسة	237
06	يوضح نتائج الفرضية السادسة	241
07	يوضح نتائج الفرضية السابعة	246
08	يوضح نتائج الفرضية الثامنة	251
09	يوضح نتائج الفرضية التاسعة	256

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	أداة الدراسة في صورتها الأولى	289
02	أداة الدراسة في صورتها النهائية	295
03	مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي النسخة الأصلية	301
04	الموقع الجغرافي للمنطقة الصناعية محل الدراسة	303
05	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية لتغذية وتربية الدواجن ONAB	304
06	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC	305
07	صور لإشارات و لافتات السلامة المهنية داخل المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC	306
08	صور لبعض مهمات الوقاية الشخصية بمؤسسة نفضال	308



مقدمة



إن موجة التحديات المختلفة التي اجتاحت عالم اليوم جعلت المجتمعات بصفة عامة تهدف إلى زيادة حجم القوى العاملة وتطوير مهاراتها ورفع مستويات قدراتها على التجديد والإبداع والابتكار في كل المجالات، ولم يعد العمل حكرا على الرجال فقط بل وأصبحت المرأة عنصرا مهما في مجال العمل للدفع بعجلة التنمية نحو الأفضل.

وعندما نتحدث عن العمل فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان وصاحبه منذ وجوده على الأرض فقد وجد من أجل أن يعمل وكان هذا العمل ولازال مصدرا للتعب ومن ذلك مصداقا لقوله تعالى {لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ} "البلد: 4"، حيث يتعرض العاملون على اختلاف أجناسهم إلى الضغوط المهنية والنفسية ومع استمرار هذه الأخيرة التي تتعرض لها المرأة العاملة تؤدي بها إلى الإجهاد النفسي وتصبح عبئا ثقيلا، وإذا لم تستطع التكيف معها يحدث الإنهاك النفسي، وإذا استمرت معاناتها انقلب الإنهاك إلى الاحتراق النفسي، وتشير ماسلاش أن الاحتراق النفسي يمثل الاستجابة طويلة المدى للضغوط الانفعالية وضغوط العلاقات بين الأشخاص في العمل. (وادي، 2016، ص 265)

هذا وأيضاً فإن الاحتراق النفسي يشير إلى حالة من عدم التوازن النفسي يتعرض لها العاملون نتيجة الضغوط النفسية الشديدة التي تسببها أعباء العمل ومتطلباته والتي تعيقهم عن القيام بواجباتهم ومهامهم بشكل فعال. (الضمور، 2008، ص 5)

إضافة إلى ذلك يرى مراقبون (باحثون من أهل الاختصاص) أن المرأة أكثر عرضة للاحتراق النفسي لأسباب منها نظرة المجتمع لعمل المرأة بأنها أقل كفاءة من عمل الرجل، وبطء الترقيات في السلم الوظيفي، وعدم وجود تدوير للوظائف، وهضم حقوقها فيما يخص بالإجازات وأوقات العمل المرنة، إضافة إلى عدم وجود عدالة في التمثيل للمرأة وعدم وجود جمعيات مهنية تدافع عن حقوقها. (جريدة العرب الاقتصادية الدولية، 2009 د ص)

ومن ثم فإن الصحة والسلامة المهنية للمرأة بصفة خاصة والعمال بصفة عامة ترتبط بعلاقة مركبة مع صحتها النفسية، لذلك فإن تعرض المرأة العاملة لظاهرة الاحتراق النفسي يجعل هذا يهدد سلامتها في محيط العمل

وهذا ما يعرقل التزامها بإجراءات وتداعيات السلامة المتبعة داخل المنظمة التي تعمل بها، هذا الأخير الذي يهدد الصحة العامة لها.

ويعد موضوع توفير الأمن والرعاية والحماية في مكان العمل من المواضيع الأكثر أهمية، والتي استدعت عناية جميع الدول الصناعية عموماً، لما له من تأثير كبير ومباشر في معنويات الأفراد وإنتاجيتهم من جهة، وعلى تكلفة العمل ومعدل دورانته من جهة أخرى، فالفرد الذي يشعر بأن إدارة المنظمة توليه الرعاية والأهمية وتحرص على أمنه وسلامته وتأخذ بكل الوسائل الممكنة لحمايته من أخطار العمل ضمن مهنته التي يزاولها، لاشك أن مستوى رضاه عن عمله وبالتالي روحه المعنوية ستكون مرتفعة. (عباس، 2008، ص184)

ومما لاشك فيه أن الفرد العامل إذا ما تم الاهتمام به من جميع النواحي من قبل المنظمة فإنه يصبح مثابراً أكثر ويحس بدوره الفعال داخل هذه المنظمة، ومن هنا انبثقت فكرة وضرورة تلمين جهود المرأة في العمل لإثبات ذاتها وتحقيق طموحها نظراً لكونها تحتل موقفاً هاماً في المجتمعات الحديثة من خلال مساهمتها الفعالة والراشدة في صناعة النهضة العلمية والعملية في مختلف أنحاء العالم، وكذا تعزيز قدراتها وتطويرها، وكل هذا وذاك لن يتحقق إلا من خلال ضمان صحتها النفسية والجسدية وسلامتها المهنية.

ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الدراسة " الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية "، لأنه يتناول جانباً مهماً من حياة الأفراد والمجتمعات على حد سواء لأن الاحتراق النفسي في ميدان العمل للمرأة العاملة يترك فراغاً أو يعرقل التزامها بإجراءات وتدابير السلامة المهنية.

ويحتوي بحثنا هذا على بابين الأول نظري والثاني تطبيقي، بحيث يضم الباب النظري ثلاثة فصول مترابطة لكل بعضها الآخر، أما الفصل الأول وهو تحديد دافع اختيار الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد مصطلحات الدراسة، وأخيراً الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا الموضوع أو مشابهه، ويضم الفصل الثاني العناصر التالية: مفهوم الاحتراق النفسي، تعريف الاحتراق النفسي، مفاهيم مشابهة للاحتراق النفسي، النماذج المفسرة للاحتراق النفسي، أبعاد الاحتراق النفسي، أسباب الاحتراق النفسي، أعراض الاحتراق النفسي مستويات الاحتراق النفسي، تصنيف وتشخيص الاحتراق النفسي، مقاييس الاحتراق النفسي، الآثار الناتجة عن الاحتراق النفسي، الوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي.

أما الفصل الثالث فيضم: مفهوم السلامة المهنية، تعريف السلامة المهنية، أهمية السلامة المهنية، أهداف السلامة المهنية، دوافع الاهتمام بالسلامة المهنية، مسؤولية مشرف السلامة المهنية، التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة، معايير الصحة والسلامة المهنية، إجراءات السلامة المهنية، المخاطر التي صنفتها منظومة الأمن والسلامة المهنية، مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية، إشارات السلامة المهنية، واقع السلامة المهنية في البلدان النامية.

أما فيما يخص الباب الثاني فقد تضمن الجانب التطبيقي لهذه الدراسة وقد انقسم إلى فصلين: فصل خاص بالدراسة الاستطلاعية تناول مجالات الدراسة، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية، فالمنهج المعتمد في الدراسة، ثم أدوات جمع البيانات، وبعد ذلك التطرق لتحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية وحساب الشروط السيكمومترية والخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

في حين خصص فصل الدراسة النهائية لوصف عينة الدراسة النهائية وطريقة انتقائها، ثم التطرق إلى أدوات الدراسة في صورتها النهائية، والأساليب الإحصائية المستخدمة، إضافة لعرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها في ضوء فرضيات البحث، لنخلص في نهاية المطاف إلى علاقة نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية، دون غرض النظر عن اقتراحات الدراسة.

وفي الأخير نأمل بهذا العمل أن نكون قد أحطنا ولو بالقليل من جوانب المشكلة، وأن تساهم دراستنا هذه إسهاما هاما في مجال البحث العلمي، وأن تكون بداية لدراسات مستقبلية تبحث في جوانب هذا الموضوع إن شاء الله عز وجل.

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول :

تحديد موضوع الدراسة

الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

أولا : طرح الإشكالية وتحديدها

ثانيا : فرضيات الدراسة

ثالثا : أهمية الدراسة

رابعا: أهداف الدراسة

خامسا: دوافع الدراسة

سادسا: تحديد مصطلحات الدراسة

سابعا: الدراسات السابقة

1- تصنيفها حسب تناول

2- تقييم الدراسات السابقة

3- الاستفادة من الدراسات السابقة

أولاً: طرح الإشكالية وتحديدها

يشكل العمل أهمية كبيرة بالنسبة للإنسان وذلك نظراً لما يترتب عليه من آثار على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي وحتى الذاتي للفرد، وكون المرأة أدركت هذه الميزة فقد سعت جاهدة للدخول إلى عالم الشغل، فقد بات اليوم وأكثر من أي وقت مضى عمل المرأة حتمية يفرضها تطور أي مجتمع لا يرضى أن يظل نصف سكانه معطلاً ومحصوراً في أعمال المنزل، حيث أن الجدير بالذكر أن الحياة بقدر ما تطورت وبقدر ما تقدمت بقدر ما أصبحت تنذر بالخطر أكثر، فمن نوبات الذعر إلى الضغوط المهنية إلى الإحباط وصولاً إلى الاحتراق النفسي الذي طفا في فقاعة إنذار على السطح فلم يكن موجوداً في الماضي بشكل واضح وصريح كما هو في الآونة الأخيرة بسبب العمل بطاقات كبيرة فوق ما تستطيع وما تتحمله قدرات الفرد العامل وذلك في سبيل إثبات ذاته وتأمين مجهوداته.

ومما لا شك فيه أن المتغيرات المتسارعة في عالم اليوم وضعت مفاهيم جديدة للعمل حيث ازدادت متطلباته وتداخلت مع مجالات حياتية أخرى إلى درجة فاقت إمكانيات العامل وأصبح غير قادر على تلبيتها، مما تسبب في خلق فجوة كبيرة بين حاجاته واهتماماته الخاصة من جهة والالتزامات التي يفرضها عليه العمل من جهة أخرى، مما أنتج كثيراً من الضغوط الداخلية والخارجية التي تؤدي إلى إجهاد جسمي واستنزاف انفعالي عالي ظهرت آثاره في الجوانب الاجتماعية والصحية والنفسية واليومية للكوادر البشرية العاملة الذين يفترض بهم القيام بعملهم بطرائق تتسم بالفاعلية. (عبد الله، 2014، ص 69)

لكن ومنذ أصبحت المرأة تزاحم ميدان العمل يعني زيادة المسؤوليات عليها وتراكم العبء على عاتقها هذا الأخير الذي يؤدي بها إلى الإحساس بالعجز مع استنفاد الجهد إلى حالة من الإنهاك والاستنزاف الانفعالي وهذا ما يعرف بالاحتراق النفسي الذي يعرف على أنه "حالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفي، وتبلد للشعور وعدم القدرة على تحقيق الذات لدى الممارس المهني الذي يفقد حماسه واهتمامه بمن يقدم لهم الخدمات وذلك نتيجة الضغوط النفسية والنوعية الناجمة عن الخدمات وطبيعة الوظيفة والعلاقات الاجتماعية في العمل". (السيف، 2000، ص 15)

ويعد الاحتراق النفسي من المفاهيم الجديدة نسبياً، فقد كان فرويدنبرجر Freudenberger من الأوائل الذين استخدموا مفهوم الاحتراق النفسي للإشارة لما يصيب المهنيين الذين يواجهون معوقات تحول دون قيامهم بمهامهم المهنية كاملة، فيسبب لهم الإحساس بالقصور والعجز عن تأدية العمل بالمستوى المطلوب منهم وغالباً ما

يترتب على هذا الوضع حدوث ضغط نفسي يلزم المهني بأن يتكيف معه لكي يقلل من إحساسه بالعجز ويتميز هذا النوع من التكيف بتدني مستوى الدافعية والشعور بعدم الرضا، والعلاقة الجافة التي تربطه بزملائه. (وحشه 2018، ص 23)

وأيضاً يعد الاحتراق النفسي إحدى الحالات العيادية التي ظهرت حديثاً والتي برزت كإحدى المشكلات في الحياة اليومية لبعض الأفراد، وهي عبارة عن اضطراب ينتج عن تعرض الفرد للضغوط النفسية بصورة دائمة وتوصف بأنها تشخيص لاضطرابات تتعلق بطبيعة عمله والدور الذي يلعبه بسبب عوامل شخصية وتنظيمية متداخلة، بحيث يشعر أنه غير قادر على التعامل مع أي ضغوط إضافية في الوقت الحالي. (إغبارية، 2017 ص 1)

ومن اللافت للنظر أن أغلب الدراسات في الاحتراق النفسي تركز على المهن الخدمية للعاملين في مجالات التدريس والتمريض والطب، والمحاماة والخدمة الاجتماعية، مما حدا ببعض الباحثين إلى التأكيد على أن الاحتراق النفسي ليس حكراً على مهنة معينة وإنما يوجد في معظم المهن الأخرى. (الضمور، 2008، ص1)

فقد توالىت الدراسات والأبحاث في مختلف المجالات حول موضوع الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة وبمتغيرات مختلفة ومن بينها دراسة راجسوري وسريليكها Rajeasywari & Rajeswari سنة 2015 التي تؤكد على 46% من الممرضات أبلغت عن مستوى شديد من الاحتراق النفسي، إضافة إلى دراسة ختام علي الضمور سنة 2008 التي أكدت في مجملها على أن الأمهات العاملات في محافظة الكرك يعانين من درجة عالية من الاحتراق النفسي، لتؤكد نتائج هذه الدراسات على ارتفاع نسب الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات في الوسط المهني .

ويعتبر الوسط المهني من أكثر الأوساط المتعرض فيها للاحتراق النفسي، فقد أظهرت بعض الدراسات التي تم إجرائها على بعض الموظفين في العمل والتي أثبتت أنهم أكثر عرضة للإصابة بالإرهاق بنسبة 64% مما يسبب قلة أداءهم في العمل واحتمالية تركهم للوظيفة بمقدار الضعف، كما أكدت بعض الأبحاث عام 2018 أنه في كل بيئة عمل تتعرض أكثر من 23% إلى 54% من العمال والموظفين إلى الاكتئاب الناتج عن التعرض للإرهاق والاحتراق النفسي. (مستشفى الأمل، 2022، د ص)

وانطلاقاً من هذا فإن المرأة العاملة المتزوجة وأثناء مزاولتها لوظيفتها فإن نجاحها في هذه الوظيفة من جهة ونجاحها في مسؤولياتها الأسرية من جهة ثانية مرتبط ومرهون بصحتها النفسية والجسدية وذلك لا يتم إلا من خلال توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية وإجراءات السلامة المهنية للحد من الحوادث والأمراض المهنية ومحاولة التقليل من مجموع الضغوطات التي تواجهها.

وتعتبر المؤسسات الصناعية من ضمن المؤسسات التي تحتوي على نسبة عالية من النساء العاملات، وتعد من أكثر المؤسسات التي يتعرض عمالها إلى درجة عالية من الضغوطات المهنية والمخاطر المهنية.

فحسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية فإن الجزائر سجلت أزيد من 42 ألف حادث عمل مصرح به خلال سنة 2021 على المستوى الوطني حسبما أشارت إليه المديرية العامة للصندوق (سيد أحمد بعوز، 2022)، وكنتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي تتعرض لها القوى البشرية العاملة كان لا بد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة للعناية والمحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج السلامة والصحة المهنية، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية من ألبسة وقاية الجسم خوذة الوقاية القفازات، وأحذية السلامة، معدات وقاية العين والوجه والسمع، وكذلك توفير صندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة. (سميح، 2011، ص 05)

حيث تؤكد دراسة أميمة صقر المغني سنة 2006 إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين فعاليات إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية على صعيد المؤسسات الصناعية (المغني، 2006)، كما تؤكد دراسة عبد الكريم حسين ياسين سنة 2008 على أنه يقل عدد إصابات العمل عندما يتم التزام العاملين بتشريعات السلامة والصحة المهنية (ياسين، 2008) إضافة إلى كل من دراسة ثابت علي محمد طه التي كانت سنة 2012 (طه، 2012)، ودراسة الهاييل وسيم إسماعيل وعائش علاء ومحمد حسن سنة 2012 (الهاييل، عائش، 2012) تؤكد على ضرورة توفير مهمات الوقاية الشخصية المناسبة للحماية من مخاطر المهنة.

ورغم الاهتمام العالمي المتصاعد بموضوع الصحة والسلامة المهنية وبالأخص للنساء العاملات بسبب خصوصية المرأة، ورغم تخصيص يوم من كل عام للاحتفال بيوم السلامة المهنية وكذلك للاحتفال بيوم المرأة العالمي، من أجل التركيز على الحقوق المفترض توفرها للمرأة في العالم من حقوق اجتماعية واقتصادية وسياسية وظروف العمل من حيث شروط السلامة المهنية إلا أن أوضاع السلامة المهنية للمرأة العاملة ما زالت متردية.

(أبو قرع، 2016، د ص)

فعلى اعتبار أن لظاهرة الاحتراق النفسي آثار سلبية في مجال العمل فهي تشير إلى عدم الرضا من جانب المهنية والشعور بالنقص والنفور الوظيفي، وكذا الإحساس بعدم الفاعلية وتدني الانجاز الشخصي، الأمر الذي يجعل من المرأة العاملة المتزوجة وأثناء مواجهتها للمتطلبات البيئية وظروف العمل تستخدم قدرات عالية للتعامل مع هذه الظروف ما يجعلها تغفل أو تتناسى وإن صح القول تصل إلى درجة من الإهمال واللامبالاة في الالتزام بإجراءات السلامة المهنية، الأمر الذي يخرج عن سيطرته وصورته الطبيعية والاعتيادية في مجال العمل والسلامة المهنية ما يؤثر على الصحة النفسية والجسمية للمرأة العاملة، وفي ضوء ذلك ونظرا لاستفحال ظاهرة الاحتراق النفسي عند المرأة المتزوجة العاملة بالخصوص في المؤسسات الصناعية وتعرضها لمختلف المخاطر المهنية، فحسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، فإن المرأة تأخذ نصيبا من حالات الوفاة نتيجة الحوادث المهنية، هذه الأخيرة التي يساهم عدم الالتزام بإجراءات وقواعد السلامة المهنية فيها بدرجة كبيرة، وهذا كان دافعا قويا أمام الباحثة للقيام بدراسة ميدانية في بعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلة كمحاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي "هل للاحتراق النفسي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية؟".

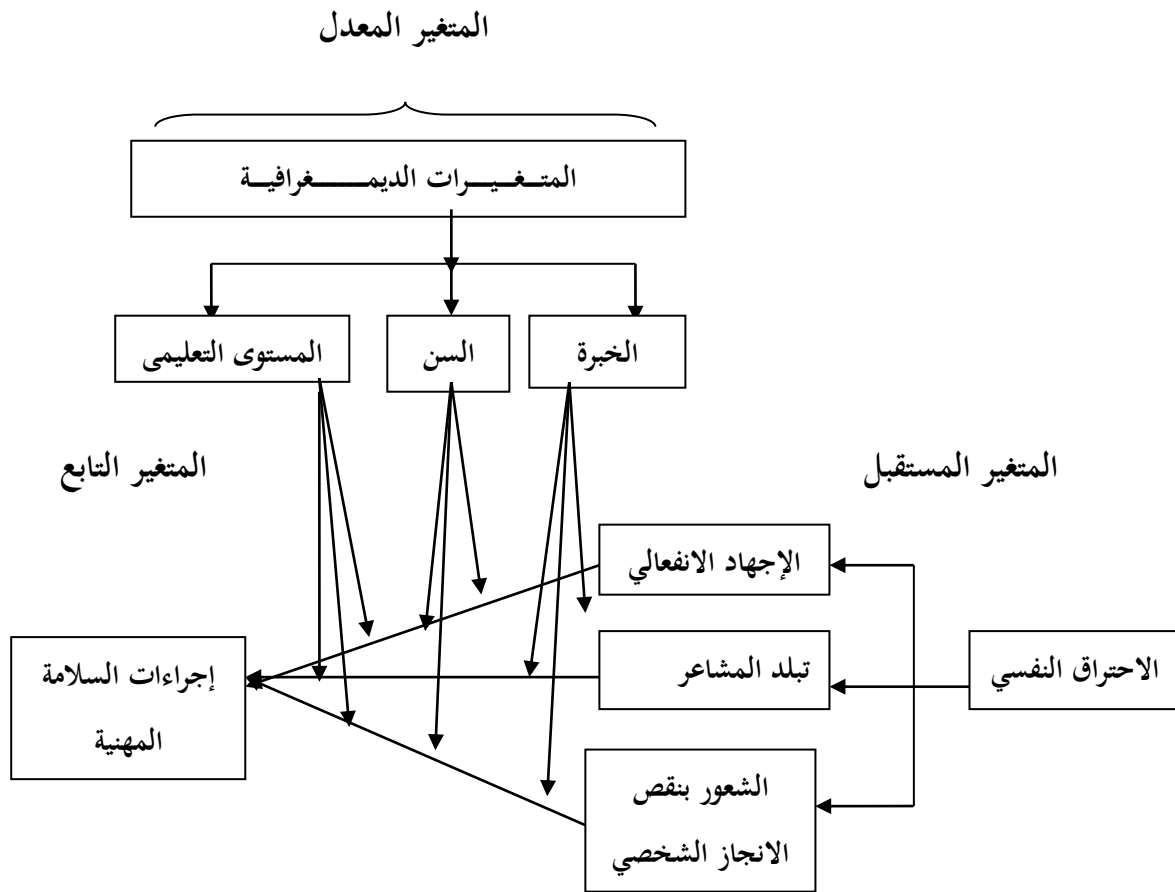
وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الجزئية التالية:

- 1- هل للإجهاد الانفعالي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير سنوات الخبرة؟
- 2- هل لتبلد المشاعر علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير سنوات الخبرة؟
- 3- هل لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير سنوات الخبرة؟
- 4- هل للإجهاد الانفعالي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن؟
- 5- هل لتبلد المشاعر علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن؟
- 6- هل لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن؟

- 7- هل للإجهاد الانفعالي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي؟
- 8- هل لتبلد المشاعر علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي؟
- 9- هل لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي؟

والشكل الموالي يوضح النموذج البنائي لمتغيرات البحث

شكل رقم (01) يوضح النموذج البنائي لمتغيرات الدراسة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

ثانيا: فرضيات الدراسة:

تشتمل هذه الدراسة على تسع فرضيات أساسية وهي كالتالي:

1- الفرضيات الأساسية مفادها:

أ- للإجهاد الانفعالي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.

ب- لتبلد المشاعر علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.

ت- لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.

ث- للإجهاد الانفعالي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.

ج- لتبلد المشاعر علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.

ح- لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.

خ- للإجهاد الانفعالي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.

د- لتبلد المشاعر علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.

ر- لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.

ثالثا: أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من القيمة العلمية والنتائج التي يستفاد منها ويعتمد عليها في إيجاد الحلول المناسبة بطريقة علمية رصينة لبعض العضلات في مجال الصحة النفسية والسلامة المهنية في ميدان العمل.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو "الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة"؛ إذ أن الاحتراق النفسي من الظواهر النفسية التي تواجه العاملين بمختلف القطاعات بدرجات مختلفة، والتي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والمختصين في مجال علم النفس، لما له من آثار سلبية على الصحة العامة للفرد العامل سواء النفسية منها أو الجسمية خصوصا إذا كان الأمر يتعلق بأكثر فئة حساسة في المجتمع وهي النساء لاسيما المرأة المتزوجة، وحين يتعلق الأمر بالصحة النفسية والسلامة المهنية فإنه يجب وضع المرأة العاملة المتزوجة على رأس القائمة، لأن الأمر حين يتعلق بالصحة والسلامة المهنية للمرأة العاملة هو تلك الإصابات أو الأمراض التي تشكل خطرا واضحا والذي يمكن أن ينتج عن التعرض لمواد كيميائية أو إشعاعية أو بيولوجية أو حتى فيزيائية ولو بشكل قليل، لذا فإن المساس بصحتها النفسية أو تعرضها لمخاطر العمل جراء عملها في ظل بيئة عمل غير آمنة وصحية من شأنه أن يؤثر على الصحة العامة لها ناهيك عن أن هناك العديد من الدراسات التي أثبتت أن الآثار النفسية التي تظهر عند المرأة العاملة المتزوجة في العمل خصوصا إذا كان عملها في المصانع وعلى الآلات، فالجلوس لفترات طويلة أو الوقوف أو التعرض للضجيج والصخب العالي في بيئة العمل فإن ذلك يؤثر على صحتها بشكل أو بآخر ليس فقط على المدى القريب بل وأحيانا إلى فترات طويلة يمكن أن تصل حتى بعد تركها للوظيفة.

كما تبرز أهمية الدراسة من خلال الأهمية القصوى للسلامة المهنية من أجل توفير بيئة عمل آمنة وإنتاجية أكثر، فالسلامة المهنية هي العامل الرئيسي لجميع الصناعات من أجل تعزيز الصحة العامة والنفسية للعمال وأرباب العمل، حيث تعتبر إجراءات السلامة المهنية في بيئة العمل مهمة لرفاهية العمال وضمان حمايتهم من خطر الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي ضمان استمرار عجلة التنمية والاقتصاد.

رابعا: أهداف الدراسة

تعتبر أهداف الدراسة أحد أهم الخطوات المهمة في إعداد البحث العلمي، وهي ما يصبوا إليه البحث العلمي من خلال الموضوع المراد دراسته، ونظرا لهدف موضوع الدراسة الحالية وهو الكشف عن مدى الارتباط

بين ظاهرة الاحتراق النفسي بأبعادها الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، والشعور بنقص الإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة، فإن هناك أهدافا على وجه التحديد تسعى الباحثة إلى تحقيقها من خلال الدراسة الحالية والمتمثلة في:

- 1- الوقوف على طبيعة العلاقة بين الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.
- 2- الوقوف على طبيعة العلاقة بين تبدل المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.
- 3- الوقوف على طبيعة العلاقة بين نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.
- 4- الوقوف على طبيعة العلاقة بين الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.
- 5- الوقوف على طبيعة العلاقة بين تبدل المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.
- 6- الوقوف على طبيعة العلاقة بين نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.
- 7- الوقوف على طبيعة العلاقة بين الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.
- 8- الوقوف على طبيعة العلاقة بين تبدل المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.
- 9- الوقوف على طبيعة العلاقة بين نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.

خامسا: دوافع الدراسة:

إن اختيار موضوع الدراسة من طرف الباحثة لم يكن بمحض الصدفة، فهناك مجموعة من المبررات التي جعلتها تختار هذا الموضوع بالتحديد والتي يمكن إيجازها في ما يلي:

- 1- الرغبة الشخصية الملحة في دراسة موضوع الدراسة باعتبار الاحتراق النفسي ظاهرة نفسية تفتت في مختلف أوساط العمل، فمن شأن هذه الظاهرة أن تحول دون التزام العامل بإجراءات السلامة المهنية التي تساهم بدرجة كبيرة في وقاية العامل من خطر الإصابات بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 2- ندرة الدراسات العلمية حول موضوع الدراسة في مختلف الأوساط وخاصة الوسط الصناعي الجزائري.
- 3- الحد من نسبة التعرض والإصابة بالاحتراق النفسي في العمل، وهذا كونه لا يؤثر على العامل فحسب بل وأيضا على فعالية المنظمة التي يعمل فيها وتطورها.
- 4- محاولة تقييم حصيلة الأسباب الحقيقية لظاهرة الاحتراق النفسي في ميدان العمل، ومحاولة التقليل منها ولو نسبيا.
- 5- الفضول العلمي والإحساس القوي بأهمية موضوع الدراسة وضرورة البحث فيه.

سادسا: تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا

1- الاحتراق النفسي:

هو الدرجة التي يستجيب فيها الفرد المبحوث على بنود الاستبيان، والذي نقصد به في دراستنا الحالية حالة من الإجهاد العقلي والبدني والنفسي والإنهاك والإعياء والاستنزاف في الطاقات للعامل، وتكون مشاعر سلبية في الاتجاهات نحو الأفراد والذات والعمل، والانفعال العاطفي نتيجة الضغوط النفسية والمهنية الزائدة والمتكررة والمستمرة التي يواجهها الفرد العامل في عمله، وعدم قدرته على التكيف معها ومواجهتها.

2- الإجهاد الانفعالي: (الإنهاك الانفعالي)

هو الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث أثناء استجابته على بنود مقياس الاحتراق النفسي في بعد الإجهاد الانفعالي والذي تشير إلى شعور الفرد باستنفاد واستنزاف لطاقاته الانفعالية، وفقدانه لنشاطه وحيويته وشعوره بعدم القدرة على توفير المساعدة التي طلبها الآخرون منه بالتالي يضع مسافة بينه وبين من يتعامل معهم بهدف التخفيف من الشعور بالإرهاق النفسي.

3- تبدل المشاعر:

هو الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث أثناء استجابته على بنود مقياس الاحتراق النفسي في بعد تبدل المشاعر، والذي يتمثل في تبدد الشخصية ويتميز بفقدان التعاطف مع الآخرين، واللامبالاة والتشاؤم وعدم الثقة والقسوة في المعاملة، بالإضافة إلى ظهور مشاعر سلبية تجاه الآخرين.

4- الشعور بنقص الإنجاز الشخصي:

هو الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث أثناء استجابته على بنود مقياس الاحتراق النفسي في بعد الشعور بنقص الإنجاز الشخصي، والذي يتمثل في شعور الفرد بفقدان الدافعية للإنجاز والإهمال الذاتي وتدني نجاحه، والشعور بالفشل والميل إلى الانسحاب، والشك في قيمته المهنية وعدم القدرة على مواجهة ضغوط العمل والتكيف معها.

5- السلامة المهنية:

هي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد المبحوث عند استجابته على بنود الاستبيان الخاصة بالإجراءات الوقائية والتدابير التي تتبعها أي مؤسسة أو منشأة بشكل فعال من أجل الحفاظ على سلامة العمال وحمائتهم من خطر الآلات والإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل والاطمئنان على سيرورة العمل بشكل أفضل وبجودة عالي.

سابعاً: الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة أحد العناصر المهمة في خطة البحث العلمي، فهي الجزء المهم المتعلق بالإطار النظري لنهج البحث المقدم، حيث يمكن الرجوع إليه من أجل الحصول على مجموع البيانات والمعطيات التي من خلالها يتم رصد الظاهرة المراد دراستها وتحديد موقفها من سابقاتها، وكذا الاستفادة من الأدوات المستخدمة والنتائج المستخلصة وعلى اعتبار أن المعرفة العلمية إنتاج تراكمي فإن الدراسة الحالية تضيف لسابقاتها تفسيراً جديداً أو اكتشافات علمية جديدة تقوم في الواقع على ما سبقتها من اكتشافات وتفسيرات سابقة، لذا فإن الوقوف على الدراسات السابقة مطلب منهجي في الأساس يشحذ ذهن الباحث ويبلور آراءه ورؤاه ويحدد خطاه نحو الحث العلمي الجاد والمتميز.

ونظرا لتعدد العثور على دراسات سابقة تحتوي على متغيري الدراسة الحالية تابع/ مستقل، في حدود اطلاعنا، كما أن التعامل مع الدراسات السابقة تحتوي على نفس متغيرات الدراسة الحالية لا يخالف أدبيات منهجية البحث العلمي، وبالتالي لقد تم تجميع أكبر عدد من الدراسات التي تناولت كلا المتغيرين على حدا وبالتالي تم الاعتماد على التصنيف التالي:

1- تصنيفها حسب تناول:

أ- الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي:

أ-1 دراسة شواب وإيوانكي Schwab & Iwancki سنة 1982:

والتي كانت بعنوان "غموض در المعلم ودور صراع الأدوار لده وعلاقته بالاحتراق النفسي"، أجريت الدراسة حول غموض در المعلم ودو الصراع لديه وعلاقته بالاحتراق النفسي، واستخدما مقياس ماسلاش بالإضافة إلى الاستبانة المتعلقة بصراع دو المعلم وغموضه على عينة الولايات المتحدة الأمريكية وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة جوهرية بين دور الصراع ودور الغموض للمعلم من جهة وأبعاد الاحتراق النفسي لدى المعلمين من جهة أخرى.

- أوضحت الدراسة أن صراع الدور على سبيل المثال له تأثير مختلف عن الآخر في أبعاد الاحتراق النفسي وصراع الدر على سبيل المثال له تأثير في بعدي الإجهاد الانفعالي تبدل المشاعر في حين أن غموض الدور له تأثير في الشعور بنقص الإنجاز. (رزق الله، 2015، ص ص 56 - 57)

أ-2 دراسة كوينجهام Cubingham سنة 1984:

والتي كانت بعنوان "معاينة نهاية البحوث والدراسات المرتبطة بالاحتراق النفسي لدى المعلم" هدفت هذه الدراسة على معاينة نهاية البحوث والدراسات المرتبطة بالاحتراق النفسي لدى المعلم والتي أشارت إلى وجود انخفاض في مستوى أداءه وعدم رضاه عن مهنته بالإضافة إلى الإجهاد العملي الذي يتعرض له عند ممارسة عمله، وقد ربطت تلك الدراسات بين ظاهرة الاحتراق النفسي والأسباب الكامنة وراءه، ومنها مطالب الوقت المبالغ فيه لإنجاز العمل، وضعف العلاقات الإنسانية وازدحام الصفوف الدراسية بالتلاميذ والافتقار إلى المصادر

التعليمية وغموض الدور، وضعف الحوافز المادية وضعف الدعم المعنوي من قبل الآباء والمؤسسات التعليمية.
(خير الله، 2008، ص 40)

أ-3 دراسة جولد Gould سنة 1985:

والتي كانت بعنوان "العلاقة بين مفهوم الذات الأكاديمي والاحترق النفسي لدى عينة من المعلمين المبتدئين في المدارس ابتدائية" هدفت الدراسة إلى التحقق من الصدق التلازمي لخمس مقاييس فرعية لمفهوم الذات الأكاديمي، ومستوى القيادة، المبادأة ومدى ارتباط درجاتها بكل من درجات الأبعاد الفرعية لقائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، كما تمثل في الاستنزاف الانفعالي، وفقدان الآلية، والأنجاز الشخصي من حيث التكرار والشدة، ومعرفة ما إذا كانت بعض المتغيرات الديمغرافية وبعض متغيرات الشخصية تساهم في الشعور بالاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من 109 معلما من المعلمين الخريجين المبتدئين في ممارسة مهنة التدريس في مدارس الابتدائية وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباطية دالة بين درجات أبعاد مفهوم الذات الأكاديمي وبين درجات الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي.
- سجل المعلمون الذين حصلوا على درجات مرتفعة في اختبار مفهوم الذات الأكاديمي درجات منخفضة في المقاييس الفرعية للاحتراق النفسي.
- سجل المعلمون الذين حصلوا على درجات مرتفعة في اختبار مفهوم الذات الأكاديمي درجات منخفضة في المقاييس الفرعية للاحتراق النفسي. (سيد أحمد، 2015، ص 101)

أ-4 دراسة فيرزين وآخرون Firesen & others سنة 1988:

والتي كانت بعنوان "التعرف على العوامل المرتبطة بالاحتراق النفسي"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المرتبطة بالاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين، حيث تم التطبيق على عينة مكونة من 1211 معلما من مدرستين غرب كندا، حيث تم التنبؤ بالإرهاق العاطفي بشكل أفضل من خلال ضغوط العمل الإجمالية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أنها متوافقة مع تعليقات المعلمين المبلغ عنها ذاتيا حول مصادر كل شكل من أشكال الاحتراق النفسي، حيث أنه يخلق العمل المستمر الشاق ربما يكون التوتر والضغط من الأسباب المؤدية للاحتراق النفسي بالإضافة إلى عدم الرضا، وعدم تقبل الذات. (Firesen, Prokop, Sarros)

أ-5 دراسة ساروس وآخرون Sarros & Others سنة 1990:

والتي كانت بعنوان "ما مدى الاحتراق النفسي لدى المدرسين في المدارس الثانوية في (فيكتوريا بأستراليا) والمدرسين في المدارس العامة والخاصة بشمال أمريكا"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تفحص مدى الاحتراق النفسي بين مدرسي المدارس الثانوية الفيكتورية ومعلمي أمريكا الشمالية في أنظمة المدارس العامة والمنفصلة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن المعلمين بصفة عامة يتعاملون بشكل جيد مع المتطلبات المتعلقة بالوظيفة، ولا يعانون من مستويات عالية من الاحتراق النفسي، ومع ذلك سجل المعلمون الاستراليون ارتفاع في معدل الاحتراق النفسي نظرا لقلة احترافهم ونقص خبراتهم المهنية، كذلك بطئ نموهم المهني وكذلك عدم الاعتراف بالوظيفة. (Sarros A, Sarros J, 1990)

أ-6 دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004:

والتي كانت بعنوان "مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لدى المدارس الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة في ضوء بعض المتغيرات"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لدى المدارس الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، المنطقة التعليمية، الجنسية، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، كما اعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات بحيث تكون من 15 فقرة من مقياس ماسلاش تقيس كل فقرة منها درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من 434 معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية بمدارس منطقتي دبي والشارقة التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير العمر وذلك لصالح الفئة العمرية (أكثر من 45).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) تعزى لمتغير الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 15 سنة).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الجنسية. (المرزوقي، 2004)

أ- 7 دراسة أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004:

والتي كانت بعنوان " الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات بدولة قطر"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة قطر، وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنسية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، نوع العمل، نوع الإعاقة)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي في هذه الدراسة، واعتمدا على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية كأداة لجمع البيانات لهذه الدراسة، كما تكونت عينة الدراسة من 138 من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة قطر (قطريات وغير قطريات) وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود مستوى معتدل من الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة قطر.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريات وغير القطريات في الاحتراق النفسي في بعد نقص الشعور بالإنتاج والدرجة الكلية لصالح القطريات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات العمرية الأقل من 30 سنة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات في الاحتراق النفسي في بعد نقص الشعور بالإنتاج والإجهاد الانفعالي، والدرجة الكلية لصالح غير المتزوجات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الخبرة المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح سنوات الخبرة الأقل من 5 سنوات في بعد الإجهاد الانفعالي والدرجة الكلية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهلات المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح الحاصلات على الثانوية العامة في بعد الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنتاج والدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تبعا لنوع الإعاقة. (العطية، العيسوي، 2004)

أ-8 دراسة غادة طه عبد الحفيظ سنة 2007:

والتي كانت بعنوان "الاحترق النفسي وعلاقة بمركز الضبط والثقة بالنفس وبالآخرين لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس ولاية الخرطوم"، وقد هدفت الدراسة لمعرفة الاحترق النفسي وعلاقته بمركز الضبط والثقة بالنفس وبالآخرين لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس ولاية الخرطوم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، كما اعتمدت على مقياس الاحترق النفسي لماسلاش ومقياس مركز الضبط ومقياس الثقة بالنفس من مقياس الخرطوم للسمات الشخصية كأداة لجمع البيانات لهذه الدراسة، وقد تكونت عينة البحث من 490 معلما ومنهم 245 معلما و245 معلمة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن نسبة 63% من عينة الدراسة لديهم إجهاد انفعالي منخفض، ونسبة 100% من المعلمين لديهم تبولد شعور متوسط، بينما هناك نسبة 100% من المعلمين لديهم نقص الشعور بالإنتاج.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين جميع أبعاد الاحترق النفسي وبعدي الثقة بالنفس والآخرين وسط معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم.
- لا توجد فروق دالة في جميع أبعاد الاحترق النفسي تبعا للنوع.
- لا يوجد تفاعل دال بين النوع والخبرة والحالة الاجتماعية على بعد الإجهاد الانفعالي بينما يوجد تفاعل دال بين النوع والخبرة والحالة الاجتماعية على بعد الشعور.
- لا توجد فروق دالة في بعد نقص الشعور بالإنتاج. (عبد الحفيظ، 2007)

أ-9 دراسة شوارزير وهالوم Schwarzer & Hallum سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "الفعالية الذاتية للمعلم المدرك لمتنبئ لضغوط العمل والاحترق النفسي دراسة تحليلية"، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية وضغوط العمل والاحترق النفسي حي تكونت عينة الدراسة من 1203 من المعلمين من سوريا وألمانيا، وقد استخدم الباحثان مقياس كل من الاحترق النفسي وضغوط العمل وكفاءة الذات من إعدادهما، قد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها: هناك ارتفاع في قيمة معامل الارتباط بين ضغوط العمل والاحترق النفسي مع انخفاض كفاءة الذات والعكس صحيح بحيث كلما انخفضت قيمة معامل الارتباط بين ضغوط العمل والاحترق النفسي فإنه يقابله ارتفاع كفاءة الذات.

(Schwarzer, Hallum, 2008)

أ-10 دراسة بلاتسيديو وأجالوتيس Platsidou & Agaliotis سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان"، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين، حيث تكونت عينة الدراسة من 127 معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المراحل الابتدائية في اليونان، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن معلمي التربية الخاصة اليونانيين أبلغوا عن مستويات متوسطة إلى منخفضة من الاحتراق النفسي، وكذلك مستويات عالية إلى حد ما من الرضا عن وظيفتهم، كما أبلغوا عن متوسط رضاهم عن ظروف العمل وانخفاض الرضا عن آفاق الترفيه والأجور وقد تم استنتاج وجود علاقة سلبية دالة إحصائيا بين مستويات الاحتراق ومستويات الرضا الوظيفي.

- عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين درجة الاحتراق والخبرة التدريسية.

-عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستويات الاحتراق تعزي لمتغير الجنس. (Platsidou, Agaliotis, 2008)

أ-11 دراسة رمزي جابر سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "دراسة تقويمية لظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة معان، الأردن"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى شيوع ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (60) من معلمات رياض الأطفال وطبق عليهم مقياس الاحتراق النفسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن مستويات الاحتراق النفسي كانت مرتفعة بدرجة دالة وأنها ذات علاقة ارتباطية دالة (عكسية) مع المرتب ونوع المؤهل الدراسي، ولكنها ذات علاقة طردية مع سنوات الخبرة. (عبد الباقي، 2014، ص 68)

أ-12 دراسة ختام علي الضمور سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك" وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الاحتراق النفسي لدى الأمهات العاملات في محافظة الكرك على شدة الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز أو معرفة نمطية العلاقة بين الأبناء تبعا لمتغيرات (عدد ساعات

العمل، وعدد سنوات الخبرة وعدد الأبناء، ونوع المهنة)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة بالإضافة إلى الاعتماد على مقياس ماسلاش كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من 400 أم عاملة تم اختبارها بالطريقة الحصصية وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن الأمهات العاملات في محافظة الكرك يعانين من درجة عالية من الاحتراق النفسي على شدة بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ومن درجة متوسطة من الاحتراق النفسي على بعد نقص الشعور بالإنجاز.
- وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية على شدة الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي وبين درجة تفاعل الأم مع الأبناء.
- وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين طريقة التعامل مع الأبناء تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل على بعد نقص الشعور بالإنجاز لصالح الأمهات العاملات 4-6 ساعات فهن أقل توتراً في نمطية التعامل مع الأبناء.
- وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين طريقة التعامل مع الأبناء تبعاً لعدد سنوات الخبرة وقد كانت الفروق لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر على بعدي تبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز، حيث صاحبت الخبرة الأطول أقل توتر في نمطية العلاقة بالأبناء.
- وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين طريقة التعامل مع الأبناء على شدة الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ولم يكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير عدد الأبناء.
- وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين درجة التعامل مع الأبناء على شدة الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي مع متغير نوع المهنة وكانت الفروق لصالح الأمهات العاملات في مهن ذات تعامل مباشر مع الأفراد حيث هن أقل توتراً في نمطية العلاقة مع الأبناء على الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي. (الضمور، 2008)

أ-13 دراسة نوال بنت عثمان بن أحمد الزهراني 2008:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي وبعض سمات الشخصية (الثبات الانفعالي، الاجتماعية، السيطرة، المسؤولية)، وكذلك معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي نتيجة لاختلاف (سنوات الخبرة، العمر، المؤهل، الحالة

الاجتماعية)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في دراستها، بالإضافة إلى الاعتماد على تطبيق مقياس الاحتراق النفسي ماسلاش، ومقياس البروفيل الشخصي لجوردن ألبورت كأدوات لجمع البيانات، كما تكونت عينة البحث من 150 عاملة بطريقة عشوائية، وقد أسفرت الدراسة بنتائج أهمها:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وبعض سمات الشخصية، (الثبات الانفعالي، الاجتماعية، السيطرة، المسؤولية) عند مستوى الدلالة (0.05)، كما أثبتت أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي وسمه المسؤولية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين مرتفعات ومنخفضات الاحتراق النفسي مع العوامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في سمه الثبات الانفعالي، بينما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعات ومنخفضات الاحتراق النفسي في (سمات اجتماعية، السيطرة، المسؤولية) والدرجة كلية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 بين متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لتباين سنوات الخبرة، وبإجراء اختبار شيفيه تبين أن الفروق تعود لصالح العاملات اللاتي تراوحت سنوات خبرتهن من 11 إلى 15 سنة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة اختلاف العمر.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة لاختلاف المؤهل العلمي. (الزهراني، 2008)

أ-14 دراسة عادلة عبد الخالق حسن سنة 2010:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاحتراق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما اعتمدت على الاستبيان ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من 120 معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- تعاني معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم من الاحتراق المهني بدرجة معتدلة في بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر وبدرجة مرتفعة في نقص الشعور بالإنتاج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق النفسي وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم تعزي للحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في بعد الإجهاد الانفعالي تبعا للتخصص وذلك لصالح تخصص بكالوريوس تربية رياض أطفال بمتوسط (31.3) بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في بعدي تبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنتاج.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الاحتراق المهني وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعدد سنوات الخبرة. (عبد الخالق، 2010)

أ-15 دراسة أمني بسام سعيد الجمل سنة 2012:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى النساء العاملات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، ومدى تأثير متغيرات الدراسة (ضغط العمل نمط القيادة، التدوير الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، المساندة الاجتماعية) على درجة الاحتراق الوظيفي لديهن ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود للمتغيرات الشخصية: مكان العمل، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والموقع على السلم الوظيفي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، بالإضافة إلى الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 417 عاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج تمثلت في:

- عدم معاناة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة من الاحتراق الوظيفي على كل أبعاده الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، والإنتاج الشخصي.
- وجود علاقة طردية بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة وكل من ضغط العمل، نمط القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات، والمساندة الاجتماعية.
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التدوير الوظيفي وبين الاحتراق الوظيفي على البعدين: الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر.

- لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية على بعد الإنجاز الشخصي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى كل من: مكان العمل، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخبرة، الموقع على السلم الوظيفي.
- وجود فروق بالنسبة لمتغير الموقع على السلم الوظيفي على بعد الإنجاز الشخصي. (الجميل، 2012)

أ-16 دراسة تيسير خالد عبد الباقي سنة 2014:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى معلمات رياض الأطفال بنحلية أم درمان وسط"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة السمة العامة للاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية أم درمان، ومعرفة دلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي التي تعزى لمتغير نوع الروضة (نمذجية/ شعبية)، وكذا معرفة درجة العلاقة بين مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال ومتغيرات المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبيان ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي كأدوات لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من 60 معلمة من رياض الأطفال الشعبية والنمذجية، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن السمة العامة للاحتراق النفسي تتميز بالانخفاض لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية أم درمان.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بجميع أبعاده وعلى الدرجة الكلية للمقياس، وهي عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية والنمذجية ومتغيري المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة. (عبد الباقي، 2014)

أ-17 دراسة أبو زايد سنة 2014:

والتي كانت بعنوان "وضع برنامج إرشادي تكاملي يعمل على تقليل حدة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة من خلال تنمية مفهوم المرونة الايجابية لديها"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى وضع برنامج إرشادي تكاملي يعمل على تقليل حدة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، من خلال تنمية مفهوم المرونة الايجابية لديها، وتكونت عينة الدراسة من (20) من النساء العاملات، وقد تم تطبيق مقياس المرونة الايجابية ومقياس الاحتراق النفسي، واستخدمت الباحثة مقياس المرونة الايجابية للمرأة العاملة ومقياس الاحتراق النفسي

للمرأة العاملة وبرنامج إرشادي تكاملي لتنمية المرونة الايجابية وخفض حدة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة)، وتوصلت إلى النتائج التالية:

- فعالية ونجاح البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية، في تنمية المرونة الايجابية وخفض الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة في المجموعة التجريبية، وقد استمرت فعالية البرنامج مع أفراد المجموعة التجريبية بعد فترة من المتابعة. (أبو غالي، 2018، ص72).

أ-18 دراسة جعفر جابر جواد سنة 2015:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، كما اعتمد على مقياس الاحتراق النفسي كأداة لجمع البيانات، كما تكونت عينة البحث من 100 معلمة، بواقع (50) معلمة في رياض حكومية و(50) معلمة من الرياض الأهلية، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها: أن هناك احتراق نفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ونوع الرياض والحالة الاجتماعية. (جواد 2015)

أ-19 دراسة سلوى محمد الحسن سيد أحمد سنة 2015:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة بمدينة أم درمان"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة بمدينة أم درمان وعلاقته ببعض المتغيرات واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، كما اعتدت على الاستبيان ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي كأدوات لجمع البيانات لهذه الدراسة كما تكونت عينة البحث من 90 معلمة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن درجات الاحتراق النفسي لمعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة بمدينة أم درمان وجدت منخفضة في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي وبصورة مرتفعة في تبدل المشاعر تجاه التلاميذ.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر والدرجة الكلية للاحتراق النفسي تبعاً للتخصص الأكاديمي واتجاه الفروق في درجات الاحتراق النفسي بين بكالوريوس الاجتماع وبكالوريوس التربية كان لصالح بكالوريوس التربية.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين عمر تلاميذ ذوي الإعاقة العقلية وبعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي أي كلما كانت المعلمة أكبر عمر شعرت بنقص الإنجاز الشخصي. (سيد أحمد، 2015)

أ-20 دراسة سهيلة حسين رابع رزق الله سنة 2015:

- والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري دراسة ميدانية مجمع الكليات الطبية"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية"، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واعتمدت على الاستبيان ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الأداء الوظيفي كأدوات لجمع البيانات وقد بلغ حجم العينة 50 عاملة تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:
- يتسم الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" بالانخفاض.
 - يتسم الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" بالارتفاع.
 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي. (رزق الله، 2015)

أ-21 دراسة راجسوري و سريليخا Sreelekha & Rajeswari سنة 2015:

والتي كانت بعنوان "الاحترق النفسي لدى الممرضات"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى فحص مستوى الاحترق النفسي لدى الممرضات وعلاقته بالمتغيرات الاجتماعية والديمقراطية، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي، واعتمدا على مقياس الاحترق النفسي كأداة لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 200 ممرضة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- غالبية الممرضات 108 (54%) لديهن مستوى معتدل من الاحترق النفسي، و92 منهن بنسبة 46% أبلغت عن مستوى شديد من الاحترق النفسي، و52 (26%) من الممرضات شعرن بالتعب بسبب العمل، 92 (46%) تحدثن عن عملهن بطريق سلبية، كما ورد أن ضغط العمل يمثل 113 (56.6%) وجد أن العمل يمثل تحديا إيجابيا بين 112 (56%)، 66 (33%) أفادوا أن العمل يستنزفهم عاطفيا، 78 (39%) أفادوا بأنهم أصبحوا منفصلين عن هذا النوع من العمل، و133 (76.5%) ينخرطون في القيام بالمزيد والمزيد من العمل.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الاجتماعية والديمقراطية وسنوات الخبرة وعن طريق المواجهة عند مستوى الدلالة 0.05، كما توجد فروق في درجات الاحترق النفسي تعزى لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الطويل. (Sreelekha , hajeswari, 2015)

أ-22 دراسة تاللي نبيلة سنة 2016:

والتي كانت بعنوان "الاحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة -دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مصالح التوليد من ولايتي باتنة وبسكرة"، وقد هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على ظاهرة الاحترق النفسي والتوافق المهني من خلال البحث عن طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإثماك الانفعالي، تبدل المشاعر نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم الاعتماد على مقياس الاحترق النفسي لماسلاش ومقياس التوافق المهني كأدوات لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من 96 قابلة متزوجة في مصالح الولادة التالية: المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل -مريم بوعتورة بولاية باتنة-، المؤسسة العمومية الاستشفائية أريس -2- وكذلك المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد طب الأطفال وجراحة الأطفال -الشهيد قرقب بن عمرو بولاية بسكرة، المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة عند مستوى الدلالة 0.01-.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجة الإنهاك الانفعالي ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة عند مستوى الدلال 0.01-.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين تبلد المشاعر ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة عند مستوى الدلالة 0.01-.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالب ذات دلالة إحصائية بين نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة عند مستوى الدلالة 0.01- (تلاي، 2016).

أ-23 دراسة وادي لمين سنة 2016:

والتي كانت بعنوان "جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالحجار"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالحجار- عنابة، ومستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة بها والكشف عن علاقة جودة حياة العمل بمستوى الاحتراق النفسي، والتعرف على الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة في ظل جودة حياة العمل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على مقياس جودة حياة العمل والاحتراق النفسي كأدوات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 60 عاملة، طبية ممرضة إدارية، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن المؤسسة الاستشفائية العمومية تتمتع بحياة عمل ذات جودة متوسطة، وإدراك المرأة العاملة للاحتراق النفسي متوسط.
- توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاحتراق النفسي لدى العاملة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملات مرتفعات جودة حياة العمل والعاملات منخفضات جودة حياة العمل في مستوى الاحتراق النفسي لصالح العاملات منخفضات جودة حياة العمل. (وادي، 2016)

أ-24 دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018:

والتي كانت بعنوان "الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة في المعاهد الخاصة بمحافظة السويداء"، وقد هدفت الدراسة إلى تقصي مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة في ضوء متغيرات (جهة العمل، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها واعتمدت على مقياس الاحتراق النفسي من إعدادها بالاستناد إلى مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي الذي يقيس أبعاداً ثلاثة هي (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز)، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلمة من العاملات في معاهد ذوي الحاجات العقلية الخاصة في محافظة السويداء وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير (المستوى التعليمي) لصالح المعلمات ذوات المستوى التعليمي (معهد متوسط) مقارنة بقريناتهم ذوات المستوى التعليمي الجامعي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير (عدد سنوات الخبرة) لصالح المعلمات اللواتي تقل خبرتهن عن خمس سنوات بالمقارنة بقريناتهن اللواتي تزيد خبرتهن عن خمس سنوات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي وفق متغير (جهة العمل معاهد حكومية أو خاصة). (نادر، 2018)

أ-25 دراسة وليد بخوش والهادي باتشو سنة 2019:

والتي كانت بعنوان "مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضات العاملات بقطاع الصحة العمومية - دراسة ميدانية-"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضات العاملات في القطاع الصحي، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، واعتمدا على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 60 ممرضة عاملة (متزوجة وغير متزوجة) في المؤسسة الاستشفائية العمومية بعين فكرون ولاية أم البواقي، قد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

– أن أفراد العينة يعانون من مستويات عالية للاحتراق النفسي حيث أن 70% من أفراد عينة الدراسة يعانون من الإنهاك العاطفي، و65% من أفراد العينة يعانون من تبلد المشاعر، في حين أن نسبة 68.33% من عينة الدراسة يعانون من نقص الإنجاز الشخصي. (بخوش، باتشو، 2019)

ب- الدراسات التي تناولت موضوع السلامة المهنية:

ب-1 دراسة Beland .f & N.Dedobbeeler سنة 1991:

والتي كانت بعنوان "قياس جو الأمان في مواقع الإنشاءات في الولايات المتحدة الأمريكية" وهدفت هذه الدراسة إلى اختبار نموذج براون وهولمز سنة 1986 لمناخ الأمان ثلاثي العوامل على عمال البناء حيث شملت الدراسة 9 مواقع بناء غير سكنية في باليتمور ماريلاند، وبلغ حجم العينة 384 عاملا، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها: بأن هناك عاملين يتحكمان في السلامة المهنية وهما التزام الإدارة بالسلامة المهنية ومشاركة العمال في السلامة، ويؤكد هذا النموذج على الإدارة ومشاركة العمال في مسائل السلامة، وتشير أيضا إلى ضرورة معالجة مخاوف هاتين المجموعتين في سياسات السلامة. (Dedobbeer, Beland, 1991)

ب-2 دراسة Kelley سنة 1995:

والتي كانت بعنوان "علم نفس العمال وسلوكيات البحث في إدارة نظام السلامة"، ناقشت هذه الدراسة موضوع السلامة المهنية في المصانع من حيث مفهوما وكيفية تحقيقها، وسيكولوجية العاملين واتجاهاتهم نحوها وبيان أهم العوامل التي تؤثر في سيكولوجية العاملين وتوجهاتهم نحو السلامة المهنية، وهدفت إلى بيان تأثير سيكولوجية العاملين في دوافعهم واتجاهاتهم نحو السلامة المهنية، وبيان تأثير التدريب في تغيير وتوجيه سلوكيات واتجاهات مردود النمط الإداري السائد، وبيئة المنظمة وثقافتها في سلوكيات العاملين واتجاهاتهم نحو السلامة المهنية، وبيان مردود المعتقدات والقيم التي يحملها العاملون في تغيير وتوجيه سلوكياتهم نحو السلامة.

وخلصت الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها أن سيكولوجية العاملين تحدد مواقفهم واتجاهاتهم نحو السلامة المهنية وللتدريب مردود كبير في توجيه سلوكيات العاملين ومواقفهم نحو السلامة، وترقية مهاراتهم ومعارفهم التي تقلل من وقوع الحوادث والإصابات وأن مبدأ ما تسمح به الإدارة من تدخل ومشاركة من قبل العاملين هو الذي يؤثر في نفسية العامل ويوجه سلوكه نحو تبني مفهوم السلامة المهنية، وأن عدم استقرار التدريب

وتوجيه العاملين يعيد السلوك السلي نحو السلامة المهنية، وأن القيم والعقائد التي يعتنقها العامل تؤثر في تغيير سلوكه وتوجيهه نحو السلامة المهنية. (ياسين، 2008، ص 49)

ب-3 دراسة المزيبي وآخرون سنة 1998:

والتي كانت بعنوان "دراسة في الأمن الصناعي في قطاع غزة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشاكل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل في قطاع الصناعة ومن ثم دراسة طرق ووسائل الحماية والوقاية الواجب إتباعها حتى يتم الوصول إلى أقل معدل من الإصابات والأمراض المهنية.

حيث أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود حماية للعمال المتواجدين في المصنع من كميات الغبار والأتربة الكبيرة الناتجة كمخلفات، ما لا يوجد اهتمام من قبل العاملين بارتداء الملابس الواقية والكفوف والكمادات، كما أنه لا يوجد اهتمام بإتباع وسائل سليمة لتخزين المواد الخام مما قد يتسبب بمشاكل كبيرة لدى أي حدث طارئ، كما أوضحت نتائج إلى وجود كمية كبيرة من الزيوت والمواد القابلة للاشتعال المتسربة لأرض مصنع، بالإضافة إلى افتقار المنشآت إلى الإسعافات الأولية كما لا يوجد حماية حول الآلات مثل شبك الحماية مما ينتج عنه حوادث وإصابات، كما أنه يوجد بعض من الأسلاك الكهربائية العارية والأباريز البارزة والكوابل الممددة على الأرض. (المغني، 2006، ص ص 82 - 83).

ب-4 دراسة Sawacha E, Naoum S, Fong D سنة 1999:

والتي كانت بعنوان "العوامل التي تؤثر على تطبيق السلامة في مواقع البناء"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على لعوامل التي تؤثر على السلامة المهنية في مواقع البناء، حيث بلغت عينة الدراسة 120 موقع بناء، وقد أظهرت الدراسة نتائج أهمها: أن هناك خمسة عوامل مختلفة تؤثر على السلامة المهنية في مواقع البناء وهي: اهتمام الإدارة بتخطيط السلامة المهنية، توفير الكتيبات الخاصة بالسلامة المهنية، وتوفير المعدات المتعلقة بالسلامة المهنية، وتوفير بيئة مناسبة لضمان السلامة المهنية للعامل، وكذا تعيين مشرف السلامة المهنية مدرب في موقع العمل. (Sawacha, Naoum, Fong, 1999)

ب-5 دراسة قرطام وآخرون سنة 2000:

والتي كانت بعنوان "السلامة في الإنشاءات في الكويت"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم برامج إجراءات وسياسات السلامة المهنية، وكذلك محاولة التعرف على الإصابات الجسمية التي تحدث في مواقع البناء

الخرسانية، كما هدفت إلى تقديم جملة من التوصيات والحلول ووضع استراتيجيات للسلامة المهنية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن العمال لا يتم تدريبهم على إجراءات السلامة المهنية وخاصة منهم الجدد.
- كما أن المهندسين والمقاولين ليس لديهم إطلاع في الغالب حول برامج وسياسات الأمان في الشركة.
- وأن شركات التأمين تقوم بدفع تأمين في حالة حدوث أي إصابات، وهذا يخلق عدم الشعور بالمسؤولية لدى المهندسين والمدراء اتجاه حماية العاملين. (برهيموش، 2015، ص 12)

ب-6 دراسة Lin j & Mills A سنة 2001:

والتي كانت بعنوان "قياس مستوى السلامة والصحة المهنية لشركات الإنشاء في أستراليا"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مجموع العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في شركات لقطاع الإنشائي في أستراليا، وقد تم إجراء هذه الدراسة على 44 شركة إنشائية في فكتوريا، أستراليا، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن العوامل التي تؤثر على أداء السلامة في تلك الشركات كانت حجم الشركة والتزام الإدارة والموظف بالصحة والسلامة المهنية. (Lin, Mills, 2001)

ب-7 دراسة Walker D & Tait R سنة 2003:

والتي كانت بعنوان "إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على إنتاجي العمال، لصحة والسلامة المهنية في صناعات مختارة في دولة نامية، حيث تكونت عينة الدراسة من 50 مدير إنتاج، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أبلغ 54 % من المديرين أن ظروف بيئية حارة، 28% بيئة صاحبة، 26% نقصا في الموارد والمرافق ومعدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما تلقى المديرين شكاوى العمل من التعب وآلام الظهر وآلام الجزء العلوي من الجسم وآلام اليد والرسغ الصداق بالإضافة إلى ذلك أوضحت الإدارة 88% بعدم امتلاكها المعرفة أو الوصول إلى معلومات بيئة العمل، وأنه يعتقد أن النقص في المهارات في بيئة العمل والتدريب، والتواصل والموارد هي بعض العوامل التي تسهم في سوء الظروف المريحة وما يترتب على ذلك من فقدان إنتاجية العمال وانخفاض الصحة والسلامة في هذه الصناعات. (Walker, Tait, 2003)

ب-8 دراسة Nath S.R & Yeow P سنة 2003:

والتي كانت بعنوان "الجودة والإنتاجية والسلامة والصحة المهنية وفعالية التكلفة للتحسينات المريحة في محطات العمل الاختيارية لمصنع إلكتروني"، وقد هدفت الدراسة إلى تحسين أماكن العمل تحديد المشاكل التي تواجه العاملين في مصنع تجميع الدوائر المطبوعة (PCA) في بلد نام صناعياً (IDC)، حيث تم استخدام طرق التقييم الذاتي والمراقبة المباشرة على العاملين لاكتشاف المشكلات التي تواجههم في أماكن عملهم حيث بلغ حجم العين 30 مصنع، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها: أن هناك ضعف في تخطيط وتصميم محطات العمل بحيث لا يوجد مساحة كافية راحة أذرع العاملين أثناء العمل على أجهزة الكمبيوتر، وكذا لوحات المفاتيح لم تكن في متناول العاملين بحيث كانت موضوعة بعيدة ومرفعة، وشاشات العرض غير واضحة الرؤية كما أوضحت النتائج غياب التدريب للعاملين وأنهم غير مؤهلين في مجال عملهم. (Nath, Yeow, 2003)

ب-9 دراسة Oi ling S & Phillips D & Wing Leung T سنة 2004:

والتي كانت بعنوان " مناخ السلامة وأداء السلامة المهنية بين عمال البناء في هونغ كونغ ودور الضغوط النفسية كوسيط"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقصي العلاقات بين مناخ السلامة (مواقف السلامة والتواصل) والضغوط النفسية (الضيق النفسي، والرضا الوظيفي) من جهة وأداء السلامة العامة (معدلات الحوادث المبلغ عنها ذاتياً والإصابات المهنية) من جهة أخرى، وقد استخدم الباحثون الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بحيث تم إجراء استبيان على عمال البناء في هونغ كونغ متوسط أعمارهم 36.68 سنة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها: أن مواقف العمال تجاه السلامة تعطي مؤشراً للتنبؤ بوقوع إصابات مهنية، وكذا أن الضغوط النفسية يمكن أن تتنبأ بمعدل لحدوث إصابات مهنية، علاوة على ذلك أن الضغوط النفسية هي وسيط للعلاقة بين مواقف السلامة المهنية ومعدلات الحوادث المهنية. (Oi ling, Phillips, Wing Leung, 2004)

ب-10 دراسة علي موسى حنان سنة 2006:

والتي كانت بعنوان "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -دراسة حالة المؤسسة هنكل- الجزائر مركب شلغوم العيد-)، وقد هدفت الدراسة إلى بيان واقع ظاهري حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية وكذا بيان أثر ظاهري حوادث العمل والأمراض المهنية على

الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على المقابلة والتقارير والسجلات والملاحظة كأدوات رئيسية لجمع البيانات وقد أسفرت على نتائج أهمها:

- شهد المركب محل الدراسة تحولا كبيرا في مجال الصحة والسلامة المهنية ن مرحلة كونه تابعا للمؤسسة العمومية "أناد" إلى أن أصبح تابعا إلى المجمع العالمي "هنكل" حيث تحسنت مستويات الصحة والسلامة المهنية من خلال ظروف العمل انخفاض حوادث العمل والأمراض المهنية وخلق مديرية جديدة (SHEQ) تهتم بكل ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

- سجل المركب ارتفاع في حوادث العمل في شهر ماي بسبب الإجهاد والإرهاق الذي يسبب العطلة السنوية (تعب متراكم) كما سجل ارتفاع الحوادث في سبتمبر وأكتوبر أين تكون عودة العمال من العطلة السنوية، وفيها يكونون غير مستعدين ومهيئين للعمل، أما ارتفاعها في جانفي وفيفري بسبب الظروف الجوية الشتوية.

- الأمراض المهنية بالمركب تؤثر على كفاءته الإنتاجية بسبب التكاليف غير المباشرة المترتبة عنها، والمتثلة خاصة في تكلفة الغياب في شكل عطل مرضية قصيرة الأجل، وارتفاع هذه الأمراض يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المركب. (علي موسى، 2006)

ب-11 دراسة أميمة صقر المغني سنة 2006:

والتي كانت بعنوان "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما اعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات تكونت عينة الدراسة من 258 منشأة صناعية وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية .

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.

- أن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، كما أن المنشآت الصناعية الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الإجراءات. (المغني، 2006)

ب-12 دراسة أنس عبد الباسط عباس سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "الصحة والسلامة المهنية في المنظمات اليمنية -دراسة ميدانية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى قدرة المنظمات اليمنية لاستخدام الوسائل العلمية السليمة للصحة والسلامة المهنية كأحد أنشطة إدارة الموارد البشرية بالمنظمة وإبراز طبيعة نشاط الصحة والسلامة المهنية الفاعلة في تلك المنظمات، وأثر ذلك في معنويات العاملين وبالتالي في أدائهم وإنتاجيتهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات كما تكونت عينة الدراسة من 168 من العاملين في شركة التبغ والكبريت في اليمن وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في:

- أن ضعف ثقافة العامل المهنية كانت وراء العديد من حوادث العمل ولغياب دور الإدارة أحيانا وعدم تفاعلها مع واجباتها الرقابية أثر واضح في عدم تفعيل برامج الصحة والسلامة المهنية. (عباس، 2008)

ب-13 دراسة طارق المهدي الأرثووط سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وحماية البيئة ومقترحات تطويرها في ليبيا"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مخاطر بيئة العمل الفيزيائية والكيميائية والهندسية والبيولوجية والنفسية والسلبية"، وكذا دراسة التشريعات الوطنية الحاكمة لنشاطات السلامة والصحة المهنية وحماية البيئة العامة، ومدى انسجامها وتماشيا مع المعايير الدولية في هذا الشأن، وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي في هذه الدراسة حيث أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- غياب مفهوم السلامة والصحة المهنية كعلم يستهدف حماية وصحة العمال من إصابات العمل والحوادث والأمراض المهنية من خلال نظم وبرامج محددة تهدف تقديم خدمة أو إنتاج بلا حوادث أو إصابات أو أمراض مهنية.

- إن التشريعات المعمول بها في الجماهيرية في هذا الصدد لم تتضمن كافة أنواع المخاطر التي يتعرض لها العاملون سواء كانت فيزيائية أو هندسية أو كيميائية أو بيولوجية أو سلبية أو نفسية بشكل منهجي جامع مانع.

- كما لوحظ خلو التشريعات واللوائح من إلزام المنشآت بإعداد مخطط للطوارئ لمواجهة الكوارث الصناعية والحوادث في حالة حدوثها بأقل الخسائر الممكنة.
 - إصاحاح البنية وهو توفير بيئة صحية للمواطنين وتشمل الكثير من المقومات المتعلقة بتوفير بيئة صحية للمواطنين. (الأرنؤوط، 2008)
- ب-14 دراسة عبد الكريم حسين ياسين سنة 2008:

والتي كانت بعنوان "تحليل العلاقة بين الالتزام بتشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني وعدد إصابات العمل في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن في الفترة (2001-2005)", وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الالتزام بتشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني وعدد إصابات العمل في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن في الفترة (2001-2005) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 180 من القائمين على أمور السلامة والصحة المهنية وتمثلوا في المديرين ومشرفي السلام في المؤسسات المعنية بالبحث وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود علاقة عكسية بين تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية في الأردن وعدد إصابات العمل، حيث تقل عدد إصابات العمل عندما يتم تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المؤسسة وفقا للتشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني.
- وجود علاقة عكسية بين العناية الطبية الوقائية والعلاجية في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن وعدد إصابات العمل، فالالتزام إدارات المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن بإجراء الفحوص الطبية الأولية والدورية للعاملين في هذه المؤسسات يقلل من عدد إصابات العمل.
- وجود علاقة عكسية بين التزام العاملين بتشريعات السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن وعدد إصابات العمل، فيقل عدد إصابات العمل عندما يتم التزام العاملين بتشريعات السلامة والصحة المهنية. (ياسين، 2008)

ب-15 دراسة سلامة سالم سنة 2009:

والتي كانت بعنوان "واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الصحة والسلامة لمهنية في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم من وجهة نظر العاملين فيها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، واعتمد على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 314 من العاملين في ثلاثة قطاعات صناعية حسب تصنيف مكتب وزارة العمل في محافظة طولكرم، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- أن هناك فروقا دالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور بالنسبة لمحور مدى التزام العاملين بتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، وإجراءاتها أثناء تأديتهم لعملهم.
- وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العزاب بالنسبة لمحور رضا العاملين عن تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها في أماكن العمل. (سلامة، 2009)

ب-16 دراسة Choudhry R. M, Fang, D, lingard, H سنة 2009:

والتي كانت بعنوان "قياس مناخ الأمن والسلامة في الشركات الإنشائية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مناخ الأمن والسلامة في الشركات الإنشائية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مناخ الأمن والسلامة الذي من شأنه أن يعزز ثقافة السلامة ويؤثر بشكل إيجابي على أداء السلامة المتصور في مشاريع البناء حيث تم تصميم استبيان حول مناخ السلامة في مواقع البناء التابعة لشركة إنشاءات رائدة ومقاوليها من هونغ كونغ، وتم توزيع 1500 نسخة ورقية من الاستبيان وتم استرجاع 1120 منها صالحة للبحث، من 22 مشروعا إنشائيا وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مناخ أداء السلامة المتصور وإجراءات السلامة وممارسات العمل غير المناسبة، كما تشير النتائج إلى أنه يمكن استخدام مناخ السلامة كإجراء فعال لتقييم وتحسين سلامة الموقع للمشاريع قيد الإنشاء. (Choudhry, Fang, lingard, 2009)

ب-17 دراسة مشعلي بلال سنة 2010:

والتي كانت بعنوان "دور السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك"، وقد هدفت هذه

الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وكذا إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة، ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ومحاولة الإمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء حوادث العمل، برامج السلامة المهنية، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.
 - ظروف العمل السيئة تعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.
 - المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.
 - العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية ولا يجربون الإدارة على توفير مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية.
 - التأثير الكبير والسلي للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين هذا ما ينعكس على أداء الكلي للمؤسسة.
- (مشعلي، 2010)

ب-18 دراسة ثابت علي محمد طه سنة 2012:

والتي كانت بعنوان "نظم السلامة والصحة في المشروعات الصغيرة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظم السلامة والصحة المهنية في المشروعات الصغيرة بمجموعة من المصانع في المدينة الصناعية في مصر وكذلك تحديد مناطق الخلل في قضية السلامة والصحة المهنية وذلك بالتعرض إلى القوانين والتشريعات - اللوائح التنفيذية وقياس مدى وعي العاملين في منطقة الكوثر الصناعية بمحافظة سوهاج بقضية السلامة والصحة المهنية حيث قامت الباحثة بمجموعة من القياسات الميدانية وذلك من أجل دراسة بيئة العمل لعينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- ضرورة تدريب العاملين بالمشروعات الصغيرة على أعمال السلامة والصحة المهنية وذلك لتذكيرهم بأهمية نشاط السلامة والصحة المهنية باستمرار.
- ضرورة تعيين مسؤول للأمن الصناعي بالمشروع ويكون قراره مستقل تماما عن مدير المشروع.

- توفير الاعتمادات المالية لدعم نشاط السلامة والصحة المهنية وخاصة في مجال نشر الوعي الثقافي بين العاملين بأهمية تطبيق اشتراطات الأمن الصناعي بالمشروعات.
- توفير الملصقات الإعلانية وعدم الاكتفاء بالوسائل المكتوبة، وكذا توفير مهمات الوقاية الشخصية المناسبة للحماية من مخاطر المهنة. (طه، 2012)

ب-19 دراسة الهاييل وسيم اسماعيل وعائش علاء محمد حسن 2012:

والتي كانت بعنوان "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي في هذه الدراسة، واعتمدا على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات كما تكونت عينة الدراسة من 218 شخصا من العاملين في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية.
- توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.
- العمال لم يتلقوا التدريب الكافي حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية. (الهاييل، عائش

2012)

ب-20 دراسة شاكر خالد هايل الشرعة سنة 2014:

والتي كانت بعنوان "أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل- دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في محافظة المفرق"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة المفرق استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة واعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 56 من المسؤولين عن السلامة والصحة المهنية للشركات الصناعية العاملة في محافظة المفرق، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تتمثل أهمها في:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة المفرق.
- أظهرت نتائج الدراسة بأن متغير الرقابة الحثيثة كان الأكثر تأثيراً في تخفيض إصابات العمل، ومتغير التزام الإدارة العليا الأقل تأثيراً في تخفيض إصابات العمل. (الشرعة، 2014)

ب-21 دراسة راني محمد السوالقة سنة 2015:

والتي كانت بعنوان "إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في شركة لافارج الإسمنت الأردنية- مصنع إسمنت الرشادية/ العلاقة والأثر"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان علاقة وأثر إدارة السلامة والصحة المهنية على إنتاجية العاملين في شركة لافارج الإسمنت الأردنية- مصنع إسمنت الرشادية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 90 مبحوثاً من العاملين في مصنع إسمنت الرشادية، ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية لإدارة السلامة والصحة المهنية على إنتاجية العاملين داخل المصنع مدار البحث.
- وجود أثر لعوامل إدارة السلامة والصحة المهنية من إنتاجية العاملين وأن العوامل مجتمعة تفسر ما مقداره (27.9%) من التباين في إنتاجية العاملين. (السوالقة، 2015)

ب-22 دراسة برهيموش عماد الدين 2015:

والتي كانت بعنوان " واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الأهمية التي توليها المؤسسة لعملية تقويم الأخطار المهنية كخطوة أولى مهمة وأساسية من أجل تحقيق السلامة المهنية من خلال تحديد التعامل مع هذه الأخطار فيما بعد، وكذا معرفة واقع الأمن الصناعي والإجراءات التي تتبعها مؤسسة الخزف الصحي في هذا المجال، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، بالإضافة إلى الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 180 عاملاً من عمال الإنتاج الذين يعملون في مؤسسة الخزف الصحي بالمليية وكلهم من جنس ذكر، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود اهتمام كبير بتقويم الأخطار المهنية في المؤسسة.

- وجود اهتمام كبير بتنظيم العمل في المؤسسة.
- وجود اهتمام كبير بعمليات التحسيس والإعلام والتكوين.
- وجود اهتمام كبير بالرعاية النفسية والاجتماعية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال تبعا لمتغير السن حول تقويم الأخطار المهنية في محور المواد الكيميائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير السن حول الرعاية النفسية والاجتماعية والمتمثلة في محور الجانب النفسي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال تبعا لمتغير الحالة العائلية حول الرعاية النفسية والاجتماعية والمتمثلة في محور الجانب الاجتماعي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال تبعا لمتغير المستوى التعليمي حول تقويم الأخطار المهنية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة المهنية حول تقويم الأخطار المهنية والمتمثلة في محور حوادث العمل. (برهيموش، 2015)

ب-23 دراسة Zarei, E&Khakzad, N,& Reniers, G, & Akbari, R سنة 2016:

والتي كانت بعنوان "العلاقة بين مناخ السلامة والاحتراق النفسي في مؤسسات الرعاية الصحية" وقد هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين مناخ السلامة المهنية والاحتراق النفسي، وكذلك فحص العلاقة بين الوظيفة والخصائص الاجتماعية والديمغرافية مع كل من مناخ السلامة والاحتراق النفسي، وقد استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تمثلت عينة الدراسة في الممرضات، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباطية كبيرة بين مناخ السلامة المهنية ونوع الوحدة والرضا الوظيفي والاهتمام الوظيفي والتوتر.
- ووجود علاقة ارتباطية قوية بين نقص الإنجاز الشخصي والرضا الوظيفي والتوتر، كما توجد علاقة ارتباطية قوية بين مناخ السلامة وشدة كل بعد من أبعاد الاحتراق النفسي، وأيضا توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ومناخ السلامة المهنية حيث يرتبط الانخفاض في الأخير بزيادة الأول. (Zarei, Khakzad, Reniers, Akbari, 2016)

ب-24 دراسة فرست علي شعبان 2018:

والتي كانت بعنوان "تقييم إجراءات صحة والسلامة المهنية لعدد من المنظمات الصناعية في محافظة دهوك- دراسة استطلاعية للآراء عينة من أصحاب العمل"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الصحة والسلامة المهنية لبعض المنظمات الصناعية في دهوك لتحديد مدى التطابق والفجوة بين إجراءاتها الفعلية وتعليمات الصحة والسلامة المهنية رقم (22) لسنة 1987 والسائدة والتي على أساسها يتم منح إجازة العمل للمنظمات ، وقد استخدم الباحث قائمة الفحص كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الحث من 50 صاحب من أصحاب العمل، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- نتائج التقييم الكلي للتعليمات بلغ معدل التطبيق العام فيها (1.2) أي أنها مطبقة إلى حد ما. (شعبان 2018)

ب-25 دراسة صبري مقيم، نوال صياد سنة 2019:

والتي كانت بعنوان "دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل، بالإضافة إلى تحديد دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل في المؤسسة المينائية لسكيكدة، واستخدم الباحثين المنهجين الوصفي والتحليلي، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لنظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل بالمؤسسة المينائية لسكيكدة، إذ أنه يلعب دور مهما وكبير في التقليل من الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل والحفاظ على سلامته وصحة العاملين. (مقيم، صياد، 2019)

ب-26 دراسة دوارة أحمد وعمارة الجيلالي وبورقبة مصطفى سنة 2020:

والتي كانت بعنوان "مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية- بمؤسسة القلد (Sotrifit) تيارت"، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن إجراءات الصحة والسلامة المهنية المتوفرة بمؤسسة سوتريفيت -شركة القلد- تيارت، ومدى مساهمة هذه الإجراءات في التقليل من حوادث العمل، وما العراقيل التي تواجه تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، استخدم الباحثون المنهج

الوصفي في هذه الدراسة، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 65 عامل تنفيذ، وقد أسفرت الدراسة على نتائج أهمها:

- هناك توفير لإجراءات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة ولكن ليس موسع وعمام.
- هناك مساهمة كبير لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل وذلك استنادا إلى الملفات الطبية.
- تواجه تطبيق هذه الإجراءات مجموعة من العراقيل التي تحول دون فعاليتها في التقليل من حوادث العمل ومنها سلوك العمال وعدم اهتمام الإدارة بتوفير أجهزة الحماية الفردية للعمال. (دوارة، عمارة، بورقية، 2020)

2- تقييم الدراسات السابقة:

في نهاية استعراض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية على حدى نظرا لغياب دراسات سابقة تناولت الموضوع في حدود اطلعنا، حيث يلاحظ أن كلا من الاحتراق النفسي والسلامة المهنية قد حظيا باهتمام عدد كبير من الباحثين، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن موضوع كل منهما قد كان وما يزال محط اهتمام العديد من الباحثين باختلاف تخصصاتهم العلمية، كما يلاحظ أن هناك تنوعا في أهداف هذه الدراسات، ومنهجيتها وأدائها، بالإضافة إلى التباين في المتغيرات التي تم تناولها وعلى هذا الأساس حاولنا تقييم الدراسات السابقة من حيث الأهداف عينات ومنهج الدراسة، والأدوات المستخدمة في هذه الدراسات.

أ- الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي:

أ-1 من حيث الأهداف:

يلاحظ أن هناك بعض من الدراسات تناولت الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية مثل دراسة أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004، ودراسة عادل حسن سنة 2010، ودراسة تيسير خالد عبد الباقي سنة 2014، ودراسة جاسم عبد الله المرزوقي 2004، في حين ركزت دراسة رمزي جابر سنة 2008، ودراسة ختام علي الضمور سنة 2008، ودراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012 ودراسة جعفر جابر جواد سنة 2015، ودراسة محمد الحسن سيد أحمد سنة 2015، وكذلك دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018، بالإضافة إلى دراسة وليد بخوش والهادي باتشو 2019، ودراسة ساروس وآخرون 1990 ودراسة Agaliotis و Platsidou 2008، ودراسة Sreelekha و Rajeswari 2015 على

مستويات ودرجات الاحتراق النفسي في بيئة العمل، وأظهرت أيضا ارتباط الاحتراق النفسي ببعض المتغيرات (المرتب، نوع المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة، بالإضافة إلى نوع المهنة عند المرأة العاملة وعدد ساعات العمل وعدد الأبناء بالإضافة إلى هذا أظهرت أن هناك ارتباط من جانب ضغط العمل، والمساندة الاجتماعية والتدوير الوظيفي، وما يعاب عليها أن معظم هذه الدراسات ركزت على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي ومجموع المتغيرات المختلفة في حين غفلت عن تحديد مستويات الاحتراق النفسي ودرجاته لدى عينات الدراسة.

هدفت دراسة ولاء أبو زايد سنة 2014 إلى وضع برنامج إرشادي تكاملي يعمل على تقليل حدة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة من خلال تنمية مفهوم المرونة الايجابية لديها، ولم تضع نصب عينيها بأن حدة الاحتراق النفسي يمكن أن تتأثر بعوامل أخرى غير المرونة الايجابية في نفس الوقت.

كما درست وهدفت دراسة كل من غادة طه عبد الحفيظ 2007 ونوال بنت عثمان الزهراني 2008 وسهيلة حسن رابع 2015 وتلاي نبيلة، ودراسة Schwab و Iwancki 1982، و Gould 1985 ودراسة Firesen وآخرون 1988، و Schwarzer و Hallum 2008، إلى دراسة طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي ومتغيرات نفسية عدة أهمها:

مركز الضبط، الثقة بالنفس، سمات الشخصية، الأداء الوظيفي، التوافق المهني، غموض الدور وصراع الدور، مفهوم الذات الأكاديمي، الفعالية الذاتية، ضغوط العمل، حيث توصل معظمها إلى أن أغلب هذه المتغيرات تقود إلى الاحتراق النفسي، كما أوضحت بدرجات مختلفة بالإضافة إلى أنها يمكن أن تؤدي إلى عدم الرضا وعدم تقبل الذات.

وقد هدفت دراسة وادي لمين سنة 2016 إلى البحث في مستوى جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، حيث كشفت هذه الدراسة أن جودة حياة العمل تتأثر بمستوى الاحتراق النفسي بالسلب والإيجاب في حالة الانخفاض والارتفاع في مستوى الاحتراق النفسي.

كما أن هناك دراسة كشفت أن هناك ارتباط بين الاحتراق النفسي ومجموعته من الأسباب الكامنة منها مطالب الوقت ضعف العلاقات الإنسانية وازدحام الصفوف الدراسية وضعف الحوافز المادية والمعنوية وهي دراسة 1984 Cubingham وما يعاب عليها أنها ربطت هذه الأسباب بالمؤسسات التعليمية فقط.

أ-2 من حيث عينات الدراسات ومنهج الدراسات:

تنوعت واختلَف أحجام العينة التي أجريت عليها الدراسات، فدراسة كل من جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004، وأسماء العطية وطارق العيسوي 2004، وغادة طه سنة 2004، لم توضح طريقة اختيار العينة احتمالية أو غير احتمالية، كما أنها لم توضح الحجم الأصلي لمجتمع الدراسة.

أما دراسة رمزي جابر سنة 2008 يعاب عليها عدم استخدامها لعينة كبيرة وهو ما قد يؤدي إلى التأثير على قوة الاختبار الإحصائي، كما لا يمكن أخذ اتخاذ نتائج دراسة ختام علي الضمور سنة 2008 بصفة مطلقة حيث يصعب علينا تعميمها لتفسير مختلف المسائل المتعلقة بالعلاقة بين طبيعة الوظيفة ودرجة الاحتراق النفسي، كما يعاب على هذه الدراسة إهمال متغير السن.

إن دراسة نوال بنت عثمان الزهراني سنة 2008 يعاب عليها عينة كل أفرادها إناث مما يحد من عملية تعميم نتائج هذه الدراسة.

أما دراسة عادل حسن سنة 2010 لم توضح طريقة اختيار العينة.

إن دراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012 لم توضح طريقة اختيار العينة، كما لا يمكن تعميم نتائجها كونها اقتصرت على عنصر الإناث فقط.

في دراسة تيسير خالد عبد لباقي سنة 2014 يعاب عليها صغر حجم العينة.

أما دراسة ولاء أبو زايد سنة 2014 يعاب عليها لم توضح المنهج المستخدم بالإضافة إلى صغر حجم العينة كما أنها لم توضح حجم المجتمع الأصلي للدراسة.

ودراسة جعفر جابر جواد سنة 2015 لم توضح طريقة اختيار العينة ونوعها وإن كانت عشوائية بسيطة أو منظمة أو طبقية أو عنقودية، كما لم توضح حجم المجتمع الأصلي للدراسة.

بالنسبة لدراسة محمد الحسن سيد أحمد سنة 2015 فلم توضح طريقة اختيار العينة، كما لا يمكن تعميم نتائج الدراسة لأنها اقتصرت على فئة الإناث فقط.

إن دراسة سهيلة حسين رابح 2015 يعاب عليها صغر حجم العينة البالغ عددها 50 مما يؤثر على إمكانية تعميم نتائج الدراسة على باقي أفراد مجتمع الدراسة.

في حين دراسة تلالى نبيلة سنة 2016 لم توضح هي الأخرى طريقة اختيار العينة إن كانت احتمالية أو غير احتمالية، ولا نوعها.

أما دراسة وادي لمين سنة 2016، يعاب عليها صغر حجم العينة كما لم يوضح حجم المجتمع الأصلي للدراسة، وأيضا لم يوضح طريقة اختيار العينة ولا نوعها إذا كانت عشوائية بسيطة أو منظمة أو طبقية أو عنقودية، ودراسة نجوى غالب سنة 2018 يعاب عليها صغر حجم العينة.

أما دراسة وليد بخوش والهادي باتشو سنة 2019 يعاب عليها صغر حجم العينة، كما أنهما لم يوضحا طريقة اختيار العينة ولا نوعها.

دراسة Schwab و Iwancki سنة 1982 لم توضح طريقة اختيار العينة ولا نوعها ولا حجمها الأمر الذي يطرح مجموعة تساؤلات هامة تتعلق بمدى التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي لهذه الدراسة، بالإضافة أنهما لم يوضحا نوع المنهج المستخدم في الدراسة، وكذا هو الحال بالنسبة لدراسة Cubingham 1984 ودراسة Sarros وآخرون 1990.

أما دراسة Gould 1985 يعاب عليها عدم تبيان المنهج المستخدم في الدراسة وطريقة اختيار العينة ونوعها، وهو كذلك في دراسة Firesen وآخرون 1988، ودراسة Schwarzer و Hallum سنة 2008 ودراسة Agaliotis و Platsidou سنة 2008.

أما دراسة Rajeswari و Sreelekha سنة 2015 يعاب عليها عدم توضيح حجم المجتمع الأصلي للدراسة، بالإضافة إلى طريقة اختيار عينة الدراسة وأيضا نوعها فمن منظور أدبيات منهجية البحث العلمي أن عملية اختيار أنواع العينة يتم وفق مجموعة من الإجراءات المحددة.

على غرار ذلك فإن أغلب هذه الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي كمنهج مناسب لإجراء هذه الدراسات.

في حين وفقت عدة دراسات في اختيار حجم عينة كبير وهو شيء إيجابي مما يساعد في تعميم نتائج الدراسة وهي دراسة كل من سوى الحاج 2002 وحاسم عبد الله 2004، غادة طه 2007، ختام علي الضمور 2008، أماني بسام سعيد الجمل 2012 ودراسة Firesen وآخرون 1988 و Schwarzer و Hallum 2008.

أ-3 من حيث الأدوات المستخدمة في الدراسات:

لقد اشتركت غالبية الدراسات السابقة في استخدامها المقياس الشهير للاحتراق النفسي لماسلاش، هذا وإضافة إلى أن كل دراسة منها لم تخلوا من استخدامها لمقاييس أخرى وذلك تبعاً لأهدافها وإشكالياتها وأغراضها البحثية، ففي دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004 اعتمد على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي لكنه أهمل جوانب بنود مهمة في هذا المقياس ولم يستخدمها، كما لم تتم الإشارة إلى الشروط السيكمومترية لأداة الدراسة.

في حين معظم الدراسات استوفت أدوات دراسية وأساليب إحصائية حولتها من تحقيق أهدافها والخروج بنتائج مهمة يمكن الاستعانة بها في دراسات مستقبلية مثل دراسة كل من أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004، ودراسة غادة طه عبد الحفيظ سنة 2007، دراسة رمزي جابر سنة 2008، دراسة ختام علي الضمور 2008 ودراسة نوال بنت عثمان الزهراني سنة 2008، ودراسة عادل حسن 2010، دراسة أماني بسام سعيد الجمل 2012، دراسة تيسير خالد عبد الباقي 2014، دراسة ولاء أبو زايد سنة 2014، دراسة جعفر جابر جواد سنة 2015، دراسة محمد الحسن سيد أحمد سنة 2015، دراسة سهيلة حسين رباح رزق الله سنة 2015، دراسة تلالى نبيلة سنة 2016، دراسة وادي لمين سنة 2016، دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018.

فيما يخص دراسة وليد بخوش والهادي باتشو سنة 2019 لم يوفق الباحثان في اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب لتحليل نتائج الدراسة، فالاعتماد على النسب المئوية كأسلوب إحصائي وحيد لمعرفة مستوى الاحتراق النفسي هو خيار غير موفق وإن لم يكن ذلك كاف، كما هو الحال في دراسة Sreelekha & Rajeswar سنة 2015.

لم تتم الإشارة إلى الشروط السيكمومترية لأداة جمع البيانات كما لم يوضح الأسلوب الإحصائي المستخدم في مناقشة فرضيات الدراسة كما هو الحال في دراسة كل من Schwab و Iwancki 1982.

ودراسة Cubingham سنة 1984، و1985 Gould، ودراسة Firesen وآخرون سنة 1988 بالنسبة لدراسة كل من Schwarzer وHallum سنة 2008 وPlatsidou وAgaliotis 2008، فقد استوفت أساليب إحصائية كافية تتناسب وطبيعة الدراسة ولكنها أهملت السيكموترية للدراسة.

ب- الدراسات التي تناولت موضوع السلامة المهنية:

ب-1 من حيث الأهداف:

يلاحظ أن معظم الدراسات تناولت الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها في المنشآت الصناعية مثل دراسة المزيني وآخرون 1998، دراسة قرطام وآخرون سنة 2000، دراسة أميمة صقر المغني سنة 2006، دراسة أنس عبد الباسط عباس سنة 2008، سلامة سالم سنة 2009، دراسة برهيموش عماد الدين 2015، دراسة فرست علي شعبان سنة 2018، ودراسة دوارة أحمد وآخرون سنة 2020، بالإضافة إلى دراسة Beland Dedobbeleer سنة 1991، ودراسة Lin. J & Mills. A سنة 2009 ودراسة Choudhry وآخرون سنة 2009.

وقد أظهرت هذه الدراسات أن تقييم الأخطار المهنية وإجراءات السلامة المهنية داخل مختلف المؤسسات الصناعية من شأنه أن يساهم في التقليل من حوادث العمل والإصابات المهنية، كما اتفقت مختلف هذه الدراسات على ضرورة وجود إدارات مختصة بالأمن والسلامة المهنية في كل مؤسسة.

أما دراسة علي موسى حنان سنة 2006، هدفت إلى معرفة أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية حيث ركزت على ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية وأثرهما على الكفاءة الإنتاجية، ولم تضع نصب عينيهما بأن الكفاءة الإنتاجية يمكن أن تتأثر في نفس الوقت بعوامل أخرى يمكن أن تتعلق بالجانب التنظيمي للمؤسسة.

وقد درست وهدفت بعض الدراسات منها دراسة طارق المهدي الأرنبوط سنة 2008، ودراسة ثابت علي محمد طه سنة 2012، ودراسة صبري مقيح ونوال سنة 2019، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حيث توصلت في ملخص نتائجها إلى وجود علاقة بارزة ودالة لنظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل وحماية العامل من الإصابات بحوادث العمل.

وقد هدفت دراسة عبد الكريم حسين ياسين سنة 2008 إلى البحث في العلاقة بين الالتزام بتشريعات السلامة والصحة المهنية وعدد إصابات العمل في المؤسسة الصناعية، حيث تبين وجود علاقة عكسية بين التزام العاملين بتشريعات السلامة والصحة المهنية وعدد إصابات العمل.

كما هدفت دراسة كل من مشعلي بلال سنة 2010 ودراسة Oi ling siu وآخرون سنة 2004 إلى دور السلامة المهنية أو علاقتها بأداء العمال، حيث أظهرت أن التأثير الكبير والسلي للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين وهو ما ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة، هذا وإضافة إلى مواقف العمال تجاه السلامة تعطي مؤشرا للتنبؤ بوقوع حوادث العمل، وهو ما تؤكدته دراسة شاكر خالد هايل الشرعة سنة 2014.

في حين أن دراسة كل من دراسة محمد السوالقة سنة 2016 ودراسة Tait R وWalker D سنة 2003 ودراسة Yeow P وNath S.R سنة 2003، هدفت إلى دراسة الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية العمال حي أظهرت ارتباط بين إدارة الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية العمال، كما برز أيضا أن نقص المهارات في بيئة العمل والتدريب من العوامل التي يترتب عنها فقدان إنتاجية العمال.

وقد هدفت دراسة Kelly سنة 1995 إلى بيان تأثير سيكولوجية العاملين في دوافعهم واتجاهاتهم نحو السلامة المهنية، حيث توصلت إلى أن التدريب يؤثر في توجيه سلوكيات العاملين ومواقفهم نحو السلامة وهو ما تؤكدته نتائج دراسة الهايل وعائش سنة 2012.

كما هدفت دراسة Sawacha E وآخرون سنة 1999 إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على السلامة المهنية حيث أظهرت أن هناك خمسة عوامل (اهتمام الإدارة بالتخطيط للسلامة المهنية، توفير الكتيبات الخاصة بالسلامة المهنية وتوفير المعدات الخاصة بالسلامة المهنية، وتوفير بيئة مناسبة لضمان السلامة المهنية، تعيين مشرف خاص بالسلامة المهنية) ولكن لم يوضح بأنه يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى من شأنها أن تؤثر على السلامة المهنية مثلا كالمغيرات الديمغرافية أو النفسية (كالرضا الوظيفي وغيره) من المتغيرات الأخرى.

وقد هدفت ودرست دراسة Esmail Zarei وآخرون سنة 2016 العلاقة بين مناخ السلامة والاحترق النفسي حيث توصلت إلى وجود ارتباط بين مناخ السلامة والاحترق النفسي، كما أوضحت وجود علاقة كبيرة بين مناخ السلامة المهنية ونوع الوحدة والرضا الوظيفي والاهتمام الوظيفي والتوتر.

ب-2 من حيث عينات الدراسة ومنهج الدراسة:

تنوعت واختلقت العينة التي أجرت عليها الدراسات، فدراسة المزيبي وآخرون سنة 1998، ودراسة ثابت علي محمد طه سنة 2012، ودراسة Kelly سنة 1995، ودراسة Lin. J & Mills. A سنة 2009 ودراسة Nath S.R و Yeow P سنة 2003، ودراسة Esmaeil Zarei وآخرون سنة 2016، لم توضح طريقة اختيار عينة الدراسة احتمالي أو غير احتمالية ولا نوع هذه الأخيرة إن كانت عشوائية بسيطة أو منظمة أو طبقية أو عنقودية، كما أنها لم توضح حجم المجتمع الأصلي للدراسة بالإضافة إلى أنها لم توضح طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة.

إن دراسة كل قرطام وآخرون سنة 2000 ودراسة مشعلي بلال سنة 2010، ودراسة صبري مقيم ونول صياد سنة 2019، لم توضح طريقة اختيار العينة احتمالية أو غير احتمالية ولا نوعها ولا حجمها ولا المجتمع الأصلي للدراسة الأمر الذي يطرح تساؤلات هامة تتعلق بمدى التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي لهذه الدراسة.

في دراسة علي موسى حنان سنة 2006 استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ولقد كانت موفقة في اختيار العينة التي تم إجراء المقابلة معها.

إن دراسة كل من أميمة صقر سنة 2006، ودراسة Sawacha E وآخرون سنة 1999، ودراسة Choudhry وآخرون سنة 2009 لم يتم فيها تحديد حجم العينة الأصلي أو الفئة التي تم إجراء الدراسة عليها كون أن الأداة المستعملة هي الاستبيان.

أما دراسة كل من أنس عبد الباسط سنة 2008، ودراسة عبد الكريم حسين سنة 2008، ودراسة سلامة سالم سنة 2009، ودراسة الهايل وعائش سنة 2012، ودراسة برهيموش عماد سنة 2015، ودراسة كل من Dedobbeleer وBeland سنة 1991 فقد استوفت عددا كبيرا من حجم عينة الدراسة وهو ما يساعد على إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسات على باقي جميع أفراد مجتمع الدراسة، وهو ما لم يكن متوفرا في دراسة خالد هايل الشرعة سنة 2014، ودراسة راني محمد السوالقة سنة 2015 ودراسة فرست علي شعبان سنة 2018 ودراسة دوارة أحمد وآخرون سنة 2020، ودراسة Tait وWalker سنة 2003، حيث يعاب عليها صغر

حجم العينة الذي يتراوح بين (50 و90 مبحوثا)، وعلى غرار ذلك فإن أغلب هذه الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي كمنهج مناسب لإجراء هذه الدراسات.

ب-3 من حيث الأدوات المستخدمة في الدراسات:

لقد تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة وذلك تبعا لأهداف وإشكالية كل دراسة، ففي دراسة المزيبي وآخرون سنة 1998 لم يتم فيها توضيح نوع الأدوات المستعملة كما هو الحال بالنسبة لدراسة قرطام وآخرون سنة 2000 ودراسة طارق المهدي سنة 2008، ودراسة ثابت علي محمد سنة 2012، ودراسة صبري مقيم ونوال صياد سنة 2019، وكذا دراسة Kelly سنة 1995، ودراسة Dedobbeleer وBeland سنة 1991 ودراسة Lin وMills سنة 2001، ودراسة Yeow P وNath S.R سنة 2003. في دراسة علي موسى حنان سنة 2006 تم استخدام مجموعة من الأدوات لقياس الصحة والسلامة المهنية وآخرها على الكفاءة الإنتاجية وهو يعتبر شيء إيجابي لاعتبار أن تعدد أدوات البحث من شأنها أن تغطي الظاهرة المراد دراستها.

إن دراسة أميمة صقر المغني سنة 2006 لم تحدد الشروط السيكمترية من الصدق والثبات، كما أهملت في بناءها الجوانب المتعلقة بظروف العمل داخل المنشآت الصناعية.

في حين معظم الدراسات استوفت على أدوات وأساليب إحصائية مناسبة حولتها من تحقيق أهدافها والخروج بنتائج من شأنها أن تكون انطلاقة لدراسات مستقبلية مثل دراسة أنس عبد الباسط سنة 2008 ودراسة عبد الكريم حسين سنة 2008، ودراسة سلامة سالم سنة 2009، ودراسة مشعلي بلال سنة 2010 ودراسة الهابيل وعائش سنة 2012، ودراسة خالد هائل الشرعة سنة 2014، ودراسة برهيموش عماد سنة 2015 وأيضا دراسة راني محمد السوالقة سنة 2015، وكذا دراسة فرست علي شعبان 2018 ودراسة صبري مقيم ونوال صياد سنة 2019، بالإضافة إلى دراسة دوارة أحمد وآخرون سنة 2020 ودراسة Choudhry وآخرون سنة 2009 ودراسة Esmaeil Zarei وآخرون سنة 2016.

لم تتم الإشارة إلى الشروط السيكمترية لأداة جمع البيانات كما لم يوضح الأسلوب الإحصائي المستخدم في مناقشة فرضيات الدراسة كما هو الحال في كل من دراسة Tait وWalker سنة 2003 ودراسة Sawacha E وآخرون سنة 1999، ودراسة Oi ling siu وآخرون سنة 2004، كما تجدر الإشارة في دراسة Walker وTait سنة 2003 أنهما لم يوفقا في اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب لتحليل نتائج الدراسة فالاعتماد على

النسب المئوية كأسلوب إحصائي لمعرفة العوامل التي تؤثر على إنتاجية العمال هو اختيار غير موفق وإن لم يكن كذلك فهو غير كاف.

3- الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة، فقد استفادة الباحثة في إعداد الإطار النظري للدراسة الحالية وكذلك اختيار المنهج المناسب للدراسة، واختيار المقياس الذي يجب تطبيقه على عينة الدراسة (مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي)، بالإضافة إلى إعداد وتصميم استبيان خاص بإجراءات السلامة المهنية، وأيضاً تحديد مشكلة البحث وفرضياته وتحديد المتغيرات التي يجب تناولها في علاقتها مع الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة بجانب الاستفادة الكبيرة منها في عرض وتفسير النتائج التي تولت إليها الدراسة الحالية، وكذا وضع المقترحات والتوصيات المناسبة للدراسة.

الفصل الثاني:

الاحتراق النفسي

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

تمهيد.

أولاً: مفهوم الاحتراق النفسي

ثانياً: تعريف الاحتراق النفسي

ثالثاً: مفاهيم مشابهة للاحتراق النفسي

رابعاً: النماذج المفسرة للاحتراق النفسي

خامساً: أبعاد الاحتراق النفسي

1- الإنهاك الانفعالي

2- تبدل المشاعر

3- نقص الانجاز الشخصي

سادساً: مراحل الاحتراق النفسي

سابعاً: أسباب الاحتراق النفسي

ثامناً: أعراض الاحتراق النفسي

تاسعاً: مستويات الاحتراق النفسي

عاشراً: تصنيف وتشخيص الاحتراق النفسي

إحدى عشر: مقاييس الاحتراق النفسي

اثنا عشر: الآثار والنتائج الناتجة عن الاحتراق النفسي

ثلاثة عشر: الوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي

خلاصة

تمهيد:

مما لا شك فيه أن موضوع الاحتراق النفسي أصبح من المواضيع الشائعة، كما أنه صار مادة جيدة بالنسبة لمختلف وسائل الإعلام، حيث العديد من علماء النفس والباحثين في مجال الاحتراق النفسي أن التغيير السريع والمتواصل الذي تشهده المم اليوم من حيث الاحتياجات والمتطلبات المعيشية من (سكن وإطعام وملبس نقل وأدوات العمل...) كل هذا قد أسهم في تعرض العاملين في مختلف المؤسسات على اختلاف طبيعة عملهم لدرجات متباينة من الاحتراق النفسي، ولعل المرأة العاملة المتزوجة ليست بعيدة عن كل ذلك، فمنذ إدماجها في عالم الشغل أصبحت أعباء الحياة كثيرة عليها فتعددت الدوار لديها بينها كأم وربة بيت وبين كونها موظفة في مؤسسة ما، ما جعل معاناتها تزداد وتتضخم، مسببة لها ضغطا شديدا وتوترا قويا من شأنه أن يؤدي بها إلى ما يعرف بالاحتراق النفسي، وهذا ما سنتناوله في فصلنا من خلال إعطاء أهم النقاط حول الاحتراق النفسي، من أبعاد ومراحل وأعراض وبعض المواضيع الأخرى التي لها علاقة بالاحتراق النفسي.

أولا: مفهوم الاحتراق النفسي:

حسب كريستينا ماسلاش فالاحتراق النفسي هو "شعور الفرد بالإرهاك الانفعالي واختلال الهوية، وانخفاض الانجاز الشخصي، وذلك نتيجة التعرض المستمر لضغوط العمل، وعادة ما يصاحب الاحتراق النفسي الناجم عن الضغوط المهنية أعراض عضوية وأخرى انفعالية، واضطرابات في العلاقات مع الزملاء والأصدقاء وأفراد الأسرة واختلال في الاتجاهات والقناعات والمعتقدات الشخصية." (الحسن، أسامة، 2015، ص 90)

ثانيا: تعريف الاحتراق النفسي:

لقد تعددت التعاريف حول الاحتراق النفسي واختلفت ويرجع ذلك إلى التنوع في وجهات نظر كل كاتب وباحث، ولم يوضع تعريف محدد وشامل يتداوله الجميع وهذا ما جعل الباحثة تحاول طرح أهم التعاريف لهذا المصطلح:

الاحتراق النفسي هو الاستنفاد العاطفي أو الانفعالي وفقدان الاهتمام بالآخرين، وهو الانسحاب النفسي كما أنه مفهوم مرادف للاغتراب أو حالة من التعب والإجهاد العقلي والجسمي والانفعالي تتميز بالتعب المستمر واليأس، والعجز وتطوير مفهوم ذات سلبي واتجاهات سلبية نحو العمل والناس والحياة. (جاجان، رشيد 2013، ص 48)

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن الاحتراق النفسي هو حالة من الاستنفاد العاطفي أو الانفعالي، كما اعتبره مرادفا للاغتراب أو هو حالة من الإجهاد العقلي والجسمي والانفعالي ما يؤدي إلى تكوين وتطوير طاقات سلبية واتجاهات سلبية نحو العمل والناس والحياة عامة.

وحسب الجمالي حسن فهو: "حالة من الإجهاد الجسدي والانفعالي والعقلي، تظهر على شكل إعياء شديد وشعور بعدم جدوى وفقدان الأمل، وتطور مفهوم ذات اتجاه سلبي، واتجاهات سلبية نحو العمل والناس." (الجمالي، 2003، ص 160)

وعرف كيرياكو (Kyriacou) الاحتراق النفسي بأنه مؤشرات سلوكية ناتجة عن الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد أثناء العمل لفترة طويلة. (عوض، 2007، ص 13)

من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن الضغط النفسي الذي يواجهه الفرد العامل تكون نتيجته تعرض الفرد للاحتراق النفسي، وقد أضاف هذا التعريف عن سابقه أن الاحتراق النفسي يظهر في شكل إعياء شديد وشعور الفرد بأنه غير مجدي وغير نافع وفقدان الأمل.

وعرفه علي عسكر سنة 2000 "الاحتراق النفسي هو حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من الظواهر السلبية منها: التعب والإرهاق، والشعور بالعجز وفقدان الاهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين، الكتابة العلاقات الاجتماعية السلبية في مفهوم الذات. (ميسون، محمدي، 2010، ص 294)

يظهر من خلال هذا التعريف أن الضغوط العالية والمستمرة التي يتعرض لها الفرد في عمله أو خارجه تؤدي إلى انفعاله وعدم قدرته على التفاعل مع الآخرين إضافة إلى الشعور بالعجز والكتابة.

ويعرفه ماك برايد (Mc Bride) بأنه "استنزاف جسمي وانفعالي بشكل كامل بسبب الضغط الزائد عن الحد، وينتج عنه عدم التوازن بين المتطلبات والقدرات، بحيث يشعر الفرد بأنه غير قادر على التكامل مع أي ضغط إضافي في الوقت الحالي مما يؤدي للاحتراق النفسي". (خلاصي، 2013، ص 289)

وقد أضاف هذا التعريف عن سابقه بأن الاحتراق النفسي استنزاف جسمي وعدم قدرة الفرد على التكيف أو الانسجام مع أي ضغط إضافي زائد.

كما أن الاحتراق النفسي مصطلح دارج نوعا ما يشيع استخدامه بشكل فضفاض يشير إلى الإنهاك الشديد الذي يصيب الفرد، نتيجة انهماكه في العمل غالبا، كما يشير أيضا إلى انهيار الفرد تحت وطأة الضغوط والتوترات التي تفوق احتمالها سواء في العمل، أو في الأسرة أو الظروف التي يتعرض لها، وكان الفرد هنا "آلة حرق محركها" من كثرة الاستعمال أو من تعرضها لشيء طارئ. (جواب الله، 2015، ص 243)

وفي هذا السياق يظهر هذا التعريف أنه نتيجة لاستجابة الفرد للضغوط والتوترات التي تفوق تحمله سواء في العمل أو خارجه يحدث له إنهاك وإجهاد انفعالي، كون أن الفرد يتعامل مع مجموعات مختلفة من الناس والظروف التي تتطلب منه بذل جهد عاطفي وانفعالي مضاعف .

ويعرف الاحتراق النفسي أيضا بأنه "مجموعة من الأعراض السلبية كالتعب، الإرهاق، الشعور بالعجز فقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، السخرية من الآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات. (بورقرو، مجيدي، 2013، ص 148)

يشير هذا التعريف إلى أن الاحتراق النفسي يظهر في شكل مجموعة من الأعراض السلبية التي تجعله يفقد قيمة الحياة والعقل والعلاقات مع الآخرين والذات السلبية.

يذكر البدوي (2000) أن الاحتراق النفسي هو عبارة عن ظاهرة نفسية يتعرض لها المهنيون نتيجة عدم قدرته على التكيف مع ضغوط العمل، مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل والشعور بالتوتر النفسي أثناء أداء أداءه. (عبد الرحيم، مصطفى، 2019 ص 11)

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن الاحتراق النفسي عبارة عن ظاهرة نفسية تصيب العمال فتؤثر على قدرتهم في التكيف مع ضغوط العمل، وهذا ما يؤدي بدوره إلى التأثير على حالتهم النفسية فيصيبهم بالتوتر وعدم القدرة على حل مشكلاتهم وفقدان الاهتمام بأدائهم، ما يؤثر على إتمام واجباتهم الوظيفية.

ويعرف بينيس وأرونسون (Pines & Aronson) 1983 الاحتراق النفسي بأنه: "حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي والانفعالي، وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الناس والتفاعل معهم لفترة طويلة وفي مواقف تحتاج لبذل جهود انفعالي مضاعف. (رسمي، 2007، ص 131)

وتجدر الإشارة هنا من خلال هذا التعريف أن الاحتراق النفسي اشتمل على أنواع الإجهاد (ذهني بدني، انفعالي، نفسي) والذي يحدث نتيجة للتفاعل مع الناس لفترات طويلة في العمل فيحتاج منهم مجهود انفعالي كبير.

والاحتراق حالة نفسية تسبب الإنهاك والاستنزاف للعاملين في مجال الخدمات الإنسانية نتيجة لأعباء العمل التي يتعرض لها الفرد مما ينعكس سلبا على العمل والمتلقين، ويشعر بتدني الدافعية للعمل وتدني نتيجة العمل والنظرة السلبية للذات لأنه محل هذه المهنة. (الفريجات، الربضي، 2010، ص45)

وهذا التعريف يوضح أن الاحتراق النفسي يصيب العاملين في المهن المنوط بها تقديم الخدمات الإنسانية بمختلف صورها، قد يتسبب ذلك في حالة من الاستنزاف والإجهاد والإنهاك لديهم، ما يضعف دافعيتهم للعمل وبالتالي انخفاض في نتيجة العمل والرؤية السلبية للذات.

ويعرفه روث وجولد (Roth & Gold 1994) بأنه شعور ناتج عن مشاعر الفرد بأن احتياجاته لا تلبي أو هي دون مستوى التوقعات مصحوب بخيبة الأمل، مصاحبة بأعراض نفسية وجسدية، وتؤثر في النهاية على مستوى تقدير الذات، فالاحتراق النفسي يعتبر حالة تؤثر مستويات انجاز العمل وبالتالي هذا يقود إلى التعب والإرهاق. (رضوان، جاجان، 2020، ص240)

يشير هذا التعريف إلى أن الاحتراق النفسي هو شعور الفرد بالنقص وأن احتياجاته لا تلبي حسب تطلعاته الذاتية، مما يصيبه بخيبة الأمل، وهذا ما يؤثر على دافعيته في الانجاز، فيصاب بالإرهاق والتعب النفسي والجسدي ما يؤثر في مستويات إنجاز العمل لديه.

وعرفه Pines 1981 الاحتراق النفسي على أنه: " حالة للعقل تعذب وتبتلى الأشخاص الذين يعملون مع أشخاص آخرين." (الأحمد، 2016، ص26)

ويوضح هذا التعريف شكلا آخر لأعراض الاحتراق النفسي على أنه حالة تصيب العقل بالتعب الشديد والإرهاق ويؤكد على أنه يظهر من خلال التفاعل مع أشخاص آخرين.

وهو حالة شعورية ذات تأثير سلبي في الجانب الانفعالي والذهني والبدني كرد فعل للضغوط الزائدة في العمل والتي تفوق قدرات الفرد نتيجة لأسباب مهنية وشخصية واجتماعية واقتصادية يترتب عليها خفض مستوى الأداء واللامبالاة وعدم الرضا الوظيفي. (أبو الخير، يوسف، 2001، ص491)

من خلال هذا التعريف يتضح أن الاحتراق النفسي حالة شعورية سلبية تؤثر في الجانب الانفعالي والنفسي الجسدي للفرد، وهو ناتج عن الضغوط المهنية التي تفوق قدرة تحمل العامل وهذا راجع لأسباب مهنية شخصية، اجتماعية واقتصادية مما ينتج عنه خفض مستوى الإنتاجية وعدم الرضا عن العمل واللامبالاة.

ووصفه براونينغ (Brauning) وآخرون 2006 بأنه زيادة في الإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز، ويقصد بالإجهاد الانفعالي شعور الفرد بأنه مستنزف ومجهد انفعالياً، ويقصد ببعد تبدل المشاعر عدم الإحساس والقسوة في الاستجابة نحو الآخرين أنا نقص الشعور بالإنجاز فهو تدني شعور الفرد في القدرة على الإنجاز والكفاءة. (القيسي، 2014، ص 233).

هذا التعريف للاحتراق النفسي يؤكد أيضاً أن أبعاد الاحتراق النفسي متمثلة في الإجهاد الانفعالي وتبدل في المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

حسب مكارثي (Macarthy 1985) "مجموعة أعراض تتميز بالإجهاد البدني والانفعالي متضمنا ظهور مواقف سلبية نحو العمل وفقدان الاهتمام والتعاطف مع الآخرين. (عبد الحسين، بدر مفتن، 2013 ص 43)

حسب هذا التعريف فالاحتراق النفسي يتمثل في مجموعة من الأعراض كالإجهاد مصاحبة لمواقف سلبية واللامبالاة مع الآخرين.

وهو تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد، وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. (عبد الرحيم، 2002، ص 19)

يتضح من خلال هذا التعريف أن الاحتراق النفسي ينتج من عوامل البيئة الخارجية أو من خلال ذات الفرد نفسه وهو يصيب الجانب النفسي أو الجسدي للفرد.

وعرفه جرنس كاري بأنه " الاستنزاف والاستغناء العاطفي أو الانفعالي نتيجة الحمل الوظيفي الزائد والذي يصاحبه مجموعة من الأعراض تتمثل في الإحساس بالفشل، الغضب، والعناد والإحساس بالتعب معظم اليوم ولأقل جهد وفقدان الإحساس الايجابي نحو العمل والعناد المتكرر. (الحراقي، 2009، ص 90)

يضيف هذا التعريف عن ما سبق أن الاحتراق النفسي يظهر نتيجة العبء الزائد في الوظيفة ويصاحبه مجموعة من الأعراض كالشعور بالغضب والفشل، والعناد والتعب والسلبية نحو العمل والعناد المتكرر.

وعرف (Spencer. A) الاحتراق النفسي بأن رد فعل للتوتر المزمن والمستمر. (Spenser, 2004, p12)

من خلال هذا التعريف لسبنسر يتضح لنا أن الاحتراق النفسي رد فعل لاستجابة تمثلت في التوتر الشديد والمستمر.

وحسب Maslach & Jackson فإن الاحتراق النفسي هو متلازمة متعددة الأبعاد، تتميز بالإرهاق والانسحاب من العمل الناتج عن التعرض لفترات طويلة للضغط النفسي وهو يتكون من ثلاثة أبعاد: الإرهاق العاطفي، تدد الشخصية وتقليل الإنجازات الشخصية. (Kevin, 2013, p8)

يؤكد هذا التعريف لماسلاش وجاكسون أن الاحتراق النفسي ناتج من التعرض المستمر لفترات طويلة للضغوط النفسية داخل العمل، ويتكون من ثلاثة أبعاد تمثلت في الإرهاق العاطفي وتدد المشاعر الشخصية ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

الاحتراق النفسي "رد فعل الجهاز العصبي للإجهاد، مما يؤدي إلى مجموعة متنوعة من الأمراض الجسدية والمشاعر المدمرة للتوتر العاطفي نتيجة التأقلم غير الفعال، وفقدان القلق والانفصال عن من يعمل معهم" (Amanda, 2009, p5)

من خلال هذا التعريف يتضح أن الاحتراق النفسي ناتج من الإجهاد ويؤثر في الصحة الجسدية والنفسية للفرد، ما يؤدي بهم إلى فقدان الثقة والقلق وعدم التفاعل في المحيط الذي يعمل به.

الاحتراق النفسي حسب Intisar Yousef " هو حالة إجهاد وإرهاق مصحوبة بضغط نفسي وانخفاض في الأداء كما ونوعاً، حيث تؤدي حالة الإرهاق إلى انخفاض مستوى التحفيز". (Smadi, 2019, p 125)

وحسب هذا التعريف فإنه يؤكد على أن الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل هي البداية الطبيعية لظهور الاحتراق النفسي، بما يمثل من انخفاض في الأداء من حيث الكم والنوع وانخفاض في مستوى التحفيز.

ويعرف الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي والعقلي مرتبط بالتعرض الطويل

للمواقف التي تتطلب مشاركة عاطفية كبيرة. (DGT Anact, INRS, 2015, p7)

من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن الاحتراق النفسي مرتبط بمجموعة من الأعراض، إرهاق جسدي

وعاطفي وعقلي وهذا بسبب المواقف التي يتعرض لها الفرد لفترة طويلة والتي تتطلب منه جهدا عاطفيا كبيرا.

وتجدر الإشارة هنا من خلال التعاريف السابقة للاحتراق النفسي أنها تختلف في نقاط والاختلاف يعود

لكون أن كل باحث تناول مفهوم الظاهرة من زاوية معينة حسب وجهة نظره، وتشارك في قواسم كثيرة تدور حول

مجموعة من الأعراض والمظاهر كالإرهاق والاستنزاف النفسي والجسدي، والإجهاد العقلي والاتجاه السلبي

نحو الذات.... الخ

وهناك عدد من الباحثين تناول هذا المفهوم كونه يتعلق بالمهن الإنسانية والخدمات ذات طبيعة المساعدة

والتي تتعلق بالتعامل مع فئات كبيرة من الناس، ومنهم من يرى الاحتراق النفسي يصيب العامل في محيط عمل أي

كانت المهنة التي يمارسها وذلك راجع للضغوط المهنية النفسية والمواقف التي تتطلب منه جهدا عاليا لمواجهة

والتكيف معها، ومنهم من تناول تعريفه من خلال أعراضه ومصادره.

التعريف الإجرائي:

من خلال التعريفات التي تم تناولها سابقا يمكن بلورة تعريف للاحتراق النفسي على أنه "حالة من

الإجهاد العقلي والبدني والنفسي والإرهاق والإعياء والاستنزاف في الطاقات للعامل وتكوين مشاعر سلبية في

الاتجاهات نحو الأفراد والذات والعمل، والانفعال العاطفي نتيجة الضغوط النفسية والمهنية الزائدة والمتكررة

والمستمرة التي يواجهها الفرد العامل في عمله وعدم قدرته على التكيف معها ومواجهتها، وهو الدرجات التي

يحصل المفحوصون من خلال الإجابة على المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

ثالثا: مفاهيم مشابهة للاحتراق النفسي

هناك تداخل كبير في الاحتراق النفسي ومجموعة من المفاهيم ذات الصلة وهذا ما يجعلنا نوضح هذه

الظاهرة والمصطلحات التي لها علاقة بشكل يسمح لنا بتحديد كل مصطلح كمفهوم خاص بعيدا عن الاحتراق

النفسي.

1- التعب:

يلاحظ أن الاحتراق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت مع أن وجود هذا الشعور ربما يكون علامة مبكرة له، فقد يشكل التعب أو التوتر المؤقت العلامات المبدئية لهذه، إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها، فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بهذه التغيرات. (الزهراني، 2008، ص 30)

وبالتالي يمكن القول بشأن التعب عن أنه أحد أعراض الاحتراق النفسي إذا كان شديداً، ويمكن التخلص منه أو التكيف معه من خلال قسط من الراحة، في حين أنه في الاحتراق النفسي فإن الفرد يعاني من التعب المستمر الذي يشعر الفرد بفقدان الطاقة والقدرة على الاستمرار في العمل مما يؤدي إلى إجهاد بدني وعقلي ونفسي دائم.

2- القلق النفسي:

يعرف جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاي (1995) القلق بأنه عبارة عن شعور بالوحدة وقلة الحيلة وعدوان مضاد لبيئة يدركها الفرد على أنها عدائية وقد تلبس مظاهر القلق بمظاهر الاحتراق النفسي كفقدان الاهتمام بالآخرين، والشك في قيمة الحياة، والعلاقات الاجتماعية، إلا أن الشعور بالقلق قد يتكون لدى الفرد منذ مرحلة الطفولة بعكس الاحتراق النفسي فهو مرتبط بالأداء الوظيفي أو المهني ويكون الفرد في مرحلة الرشد. (رحال، 2009، ص 45)

كما يمكن القول أن القلق بأنه شعور عام بالخشية، وأن هناك مصيبة وشيكة الوقوع أو تحديد غير معلوم المصدر مع الشعور بالتوتر والشد وخوف لا مسوغ له من الناحية الموضوعية. (المطيري، 2005، ص 278) من خلال هذا يمكن القول بأن القلق النفسي قد يتكون لدى الفرد منذ مرحلة الطفولة بعكس الاحتراق النفسي فهو مرتبط بالأداء الوظيفي ويكون الفرد في مرحلة الرشد. (مدوري، 2014، ص 36) ومع ذلك فإن بقاء الشخص أسير القلق لمدة طويلة وتفاقمت أعراضه لدى الفرد العامل على المدى الطويل فإن ذلك يصبح أحد الأسباب في نشوب الاحتراق النفسي لديه.

3- الضغط النفسي:

الاحتراق النفسي والضغط النفسي كلاهما يعبر عن حالة من الإجهاد والإنهاك النفسي والبدني لكن يختلف الاحتراق عن الضغط فغالبا ما يكون الضغط النفسي مؤقتاً، ويشعر كما لو كان محترقاً نفسياً لكن بمجرد

التعامل مع مصدر الضغط ينتهي هذا الشعور فقد يكون الضغط داخليا أو خارجيا، وقد يكون طويلا أو قصيرا إذا طال هذا الضغط فإنه يستهلك أداء الفرد ويؤدي إلى انهيار في أداء وظائفه". (العسكري، العباسي، 2011، ص 6)

وقد رأى الكثير من الباحثين أن هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين المصطلحين على الرغم من عدم تطابقهما، فقد ذكر فاربر أن الضغوط النفسية يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، بالمقابل فإن الاحتراق النفسي يكون دائما أبدا سلبيا، كذلك يرى فاربر أن الاحتراق النفسي في أحوال كثيرة لا يكون نتيجة للضغوط النفسية، المحضة أي مجرد حدوث الضغوط النفسية وإنما يكون نتيجة للضغوط النفسية التي لا تحظى بالاهتمام، ولا تجد المساندة ضرورية على الوجه الذي تؤدي إلى تلطيف آثارها والحد من مضاعفاتها.

(المومني ع، الربابعة، المومني إ، 2015، ص 46)

من خلال ما تقدم يمكن القول بأن معظم الأفراد الذين يعانون من الاحتراق النفسي يعتمد في بداية مراحلهم بأنهم في حالة صحية جيدة ويرجعون مختلف أعراضه إلى الضغوط النفسية والمهنية، ولكن إذا استمرت هذه الضغوط بصورة عالية ومتكررة ولم يتم التصدي لها فإنها تصبح في نهاية المطاف احتراقا نفسيا وبالتالي يمكن استنتاج حسب رأي الباحثة أن الضغوط النفسية هي أحد أهم الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي.

4- الإجهاد النفسي:

الإجهاد هو عبارة عن عبء انفعالي زائد، ناتج عن تعرض الفرد لمطالب زائدة فتؤدي إلى الإنهاك البدني والنفسي. (جاسم، 2012، ص 7)

ويشير جابر وكفافي (1995) إلى أن الفرد قد يصل إلى مرحلة الاحتراق النفسي عندما يصبح منهكا وذلك نتيجة للإجهاد النفسي، وهو عبارة عن "عبء انفعالي زائد ناتج عن تعرض الفرد لمطالب زائدة، ويمكن أن نعد بأن الضغط سابق على الإجهاد النفسي، كما أن الإجهاد يشكل ضغطا أيضا فهي علاقة دائرية قد لا تكون لها نهاية بين لضغوط النفسية والإجهاد النفسي. (العقاد، 2016، ص 52)

ومنه يعتبر تناذر الاحتراق النفسي استجابة لإجهاد مزمن، يعبر عنه من خلال إرهاق جسدي، نفسي ومعرفي، يتميز بشعور بالعجز واليأس، انخفاض تقدير الذات، فقدان الحماس في الحياة عموما وفي العمل خصوصا. (بن زروال، 2008، ص 40)

وعليه يعتبر الإجهاد حالة انتقالية من فقدان التوافق والتكيف المهني، الذي يعكس أعراضه النفسية والفيزيولوجية والسلوكية، محاولة لم تنجح بعد للتكيف قد تطول وقد تقصر، وإذا لم تنته هذه الحالة الانتقالية باستعادة توازن جديد، فإنها تتطور إلى الاحتراق النفسي. (تلاي، 2016، ص 44)

5- الاكتئاب:

تتداخل الكثير من أعراض الاكتئاب مع أعراض الاحتراق النفسي كاضطراب المزاج، اضطرابات النوم والشهية، وانخفاض الطاقة، انخفاض تقدير الذات، لكن هذه الاضطرابات لا تمثل الاكتئاب الكلي كالانطواء والظروف الحادة التي تهدد الحياة الاجتماعية والمهنية، أو نوع من المعاناة التي تتطلب الدخول إلى المستشفى. (طايبي، 2012، ص 57)

كما يمكن القول أن الاحتراق النفسي مصدره العمل أو الوظيفة فهو مرتبط بالميدان المهني، بينما الاكتئاب فهو متعدد المصادر فقد يكون من خلال تجربة مر بها الفرد خلال فترة معينة وهو بذلك مرتبط بموقف ضاغط أو مجموعة من المواقف التي تجعله يفقد تقدير ذاته ويميل إلى الجانب السلبي وتقييم سلبي لمستقبله. وفيما يلي نستعرض جدولاً يبين الفروق بين أعراض كل من الاكتئاب والاحتراق النفسي كما يوضحها

Dermarouti2004

جدول رقم (01) يوضح الفروق بين أعراض الاحتراق النفسي والاكتئاب

الاكتئاب	الاحتراق النفسي
مزاج مكتئب (حزين ويائس)	عدوانية وغضب
غياب المتعة والسرور	ضعف المتعة والسرور
فقدان الوزن	فقدان أو زيادة الوزن بشكل طفيف
المخاوف شديدة	المخاوف قليلة
مشاكل النوم (الاستيقاظ مبكراً)	مشاكل النوم (صعوبة الدخول في مرحلة النوم)
أفكار انتحارية	قلة التفكير بالانتحار
اللاقرار	اللاقرار
الإسناد السلبي: المرض	الإسناد السلبي: العمل
اكتئاب عام في كل المجالات	اكتئاب في العمل فقط
مستوى الحيوية ضعيف	مستوى الحيوية متوسط

(طايبي، 2012، ص 59)

6- حالة عدم الرضا:

أن حالة عدم الرضا في حد ذاتها لا تعتبر احتراقا نفسيا ومع ذلك ينبغي أن تؤخذ هذه بعين الاعتبار والتعامل معها بفاعلية لان استمرارها يؤدي إلى الاحتراق النفسي بسبب ارتباط قوي بضغط العمل. (مدوري، 2014، ص36)

كما أن عدم الرضا المهني يعتبر تجربة نفسية سلبية يعيشها الفرد، يتميز بفقدان الشعور بالإنتاج في العمل، إلا أن الإنهاك العاطفي والنفسي والجسدي لا تعتبر من أعراض عدم الرضا المهني وما يصاحبها من غياب للدافعية للعمل لا تعتبر احتراقا نفسيا، ومع ذلك ينبغي أخذها بعين الاعتبار لأنها لا يمكن أن تكون بعدا من أبعاد الاحتراق النفسي. (هوارى، 2013، ص29)

ومن خلال ذلك يمكن القول بان حالة عدم الرضا عن الفرد لا يمكن اعتبارها احتراقا نفسيا، ولكن إذا استمرت على المدى الطويل نتيجة ضغوط العمل فإنها تكون سببا في إصابته بالاحتراق النفسي.

7- الإحباط:

يمكننا أن نعرف الإحباط بأنه " الحالة الانفعالية التي يمر بها الفرد حين يدرك وجود عائق يمنعه من إشباع دافع لديه أو توقع مثل هذا العائق في المستقبل، مع ما يرافق ذلك من تهديد وتوتر نفسي. (قاسم، 2007 ص125)

فالإحباط إذا مجموعة من المشاعر التي تسعى إلى إشباع حاجات معينة وملحة، بينما الاحتراق النفسي فهو شعور الفرد بالإجهاد والإرهاق والإنهاك والتوتر الكبير الناتج من الضغوط المهنية، مما يجعل الفرد يقوم ببذل أقصى مجهود لديه لأداء عمله على أكمل وجه وتحقيق أهداف المؤسسة، في حين أن المؤسسة لا توفر المطلوب لتحقيق مساعيها وبالتالي يتولد لديه الشعور بالإحباط.

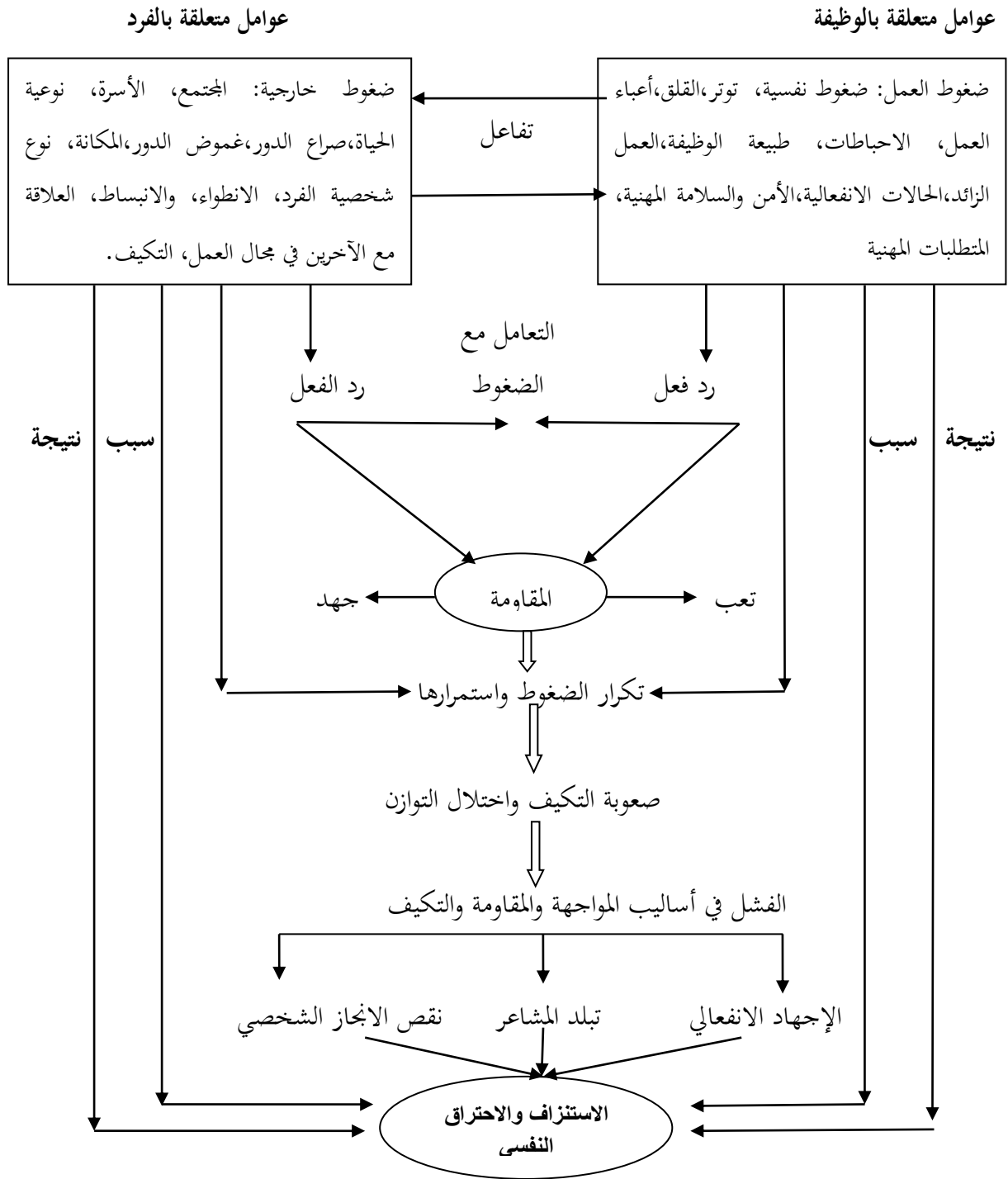
8- التطبيع الاجتماعي:

الاحتراق النفسي يختلف عن ظاهرة التطبيع الاجتماعي تلك العملية التي يغير فيها الفرد اتجاهاته وسلوكه نتيجة التأثير الاجتماعي من الزملاء والعملاء، ولكن الاحتراق في النفسي، تعتبر هذه التغيرات ردود فعل مباشرة للضغط المتزايد الناتج عن العمل، فكلتا الظاهرتين التطبيع والاحتراق تتضمنان التغيير في السلوك والاتجاهات بحكم الدور الذي يلعبه الفرد في أي نظام، لكن الاحتراق النفسي هو بمثابة التكيف الفردي مع الضغط. (المهداوي، 2002، ص 14)

وبالتالي يختلف الاحتراق النفسي عن التطبيع الاجتماعي حيث يغير الفرد سلوكه واتجاهاته نتيجة للتفاعل مع الآخرين الذي يمكن أن تترتب عليه مظاهر سلوكية سلبية إذا كان الوسط الاجتماعي الذي يحدث فيه ذلك التفاعل يدعم التصرفات غير البناءة، أما بالنسبة للاحتراق النفسي فإن سلوك الفرد ومحصلة ردود الفعل المباشرة للتعرض لمصادر الضغوط في بيئة العمل. (شاكر، 2012، د ص)

على الرغم من اختلاف التعاريف السابقة حسب وجهات نظر كل باحث لا يمكن تجاهل أن كل من الضغوط النفسية والمهنية والقلق والإحباط والتوتر والإجهاد وعلاقتهم بالاحتراق النفسي، فمعظمهم من مسببات الاحتراق النفسي، ما يجعل طبيعة العلاقة بينها وبين الاحتراق النفسي علاقة سبب نتيجة، ومن خلال الملاحظة المتفحصه جعلت بإمكاننا تلخيص الاحتراق النفسي في الشكل التالي:

شكل رقم (02) يوضح طريقة الإصابة بالاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

رابعاً: النماذج والنظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

1- النماذج المفسرة للاحتراق النفسي:

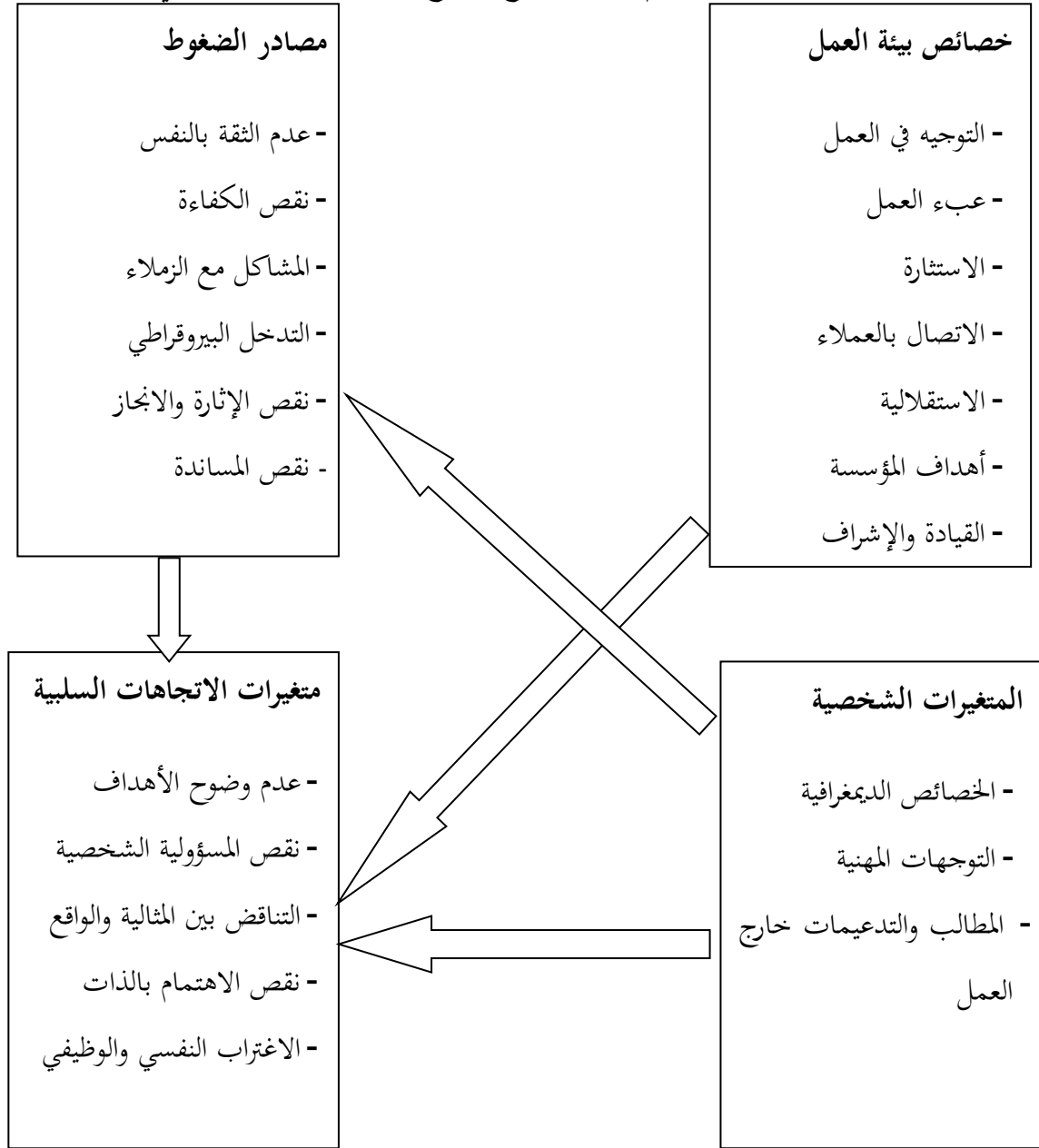
تعد النظريات والنماذج التفسيرية للاحتراق النفسي بمثابة الطريقة أو الخريطة التي ترسم لنا معالم لفهم الظاهرة المراد دراستها، فلقد تعددت هذه النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي وذلك راجع لتعدد الظاهرة من جهة ومن جهة أخرى تعدد الاختصاصات التي تناولت هذه الظاهرة وفي ما يلي بعض من هذه النظريات والنماذج:

أ- نموذج شيرنيس للاحتراق النفسي 1985 Cherniss:

يشير النموذج إلى أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية التي يتصف بها العامل كالعمر والجنس وتوجهاته نحو المهنة وتقبله ورضاه عنها، إضافة إلى مدى دعم ومساندة الآخرين له، ويشير النموذج في حالة عدم توافق الفرد مع بيئته المهنية، يؤدي به إلى عدم الثقة بالنفس ونقص كفاءته، وإلى حدوث خلافات ومشاكل مع زملاءه، وكل هذه الأمور تعد كمصادر للضغوطات والتي ينتج عنها نقص المسؤولية الشخصية وإحساسه بالاغتراب الوظيفي ونقص اهتمامه بذاته وغيرها. (دردير، 2007 ص37)

ويوضح الشكل التالي نموذج شيرنيس الذي يبين الأسباب والمصادر التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي:

شكل رقم (03) يوضح نموذج شرنيس للاحتراق النفسي



(محمود، 2016، ص 85)

أ-1- خصائص محيط العمل:

تتفاعل هذه الخصائص مع الأفراد الذين يدخلون الوظيفة لأول مرة ولهم توجهات مستقبلية معينة ومطالب عمل زائدة، ويحتاجون إلى مساندة اجتماعية، كل هذه العوامل تعتبر مصادر ضاغطة يتعرض لها الفرد

بدرجات متفاوتة، ويتواءم الأفراد مع هذه العوامل الضاغطة بطرق مختلفة فيلجأ البعض إلى أساليب واستراتيجيات منحرفة بينما يتواءم آخرون عن طريق اللجوء إلى الاتجاهات السالبة. (الزهراني، 2007، ص ص 41-42)

أ-2- المتغيرات الشخصية:

وهي الخصائص التي تضم الخصائص الديمغرافية بالإضافة إلى التأييد الاجتماعي من خارج محيط العمل. (الزهراني، 2007، ص 42)

أ-3- مصادر الضغط:

حيث وضع شيرنيس خمسة مصادر للضغط كمقدمات للاحتراق النفسي وهي عدم الثقة بالذات ونقص الكفاءة، المشاكل مع العملاء، التدخل البيروقراطي، نقص الإثارة والانجاز، عدم مساندة الزملاء.

(الزهراني، 2007، ص 42)

أ-4- متغيرات الاتجاهات السالبة:

حدد شيرنيس اتجاهات سالبة تنتج عن الضغوط، وتمثل في عدم وضوح أهداف العمل، نقص المسؤولية الشخصية، التناقض بين المثالية والواقعية، الاغتراب النفسي، الاغتراب الوظيفي، نقص الاهتمام بالذات.

(الزهراني، 2007، ص 42)

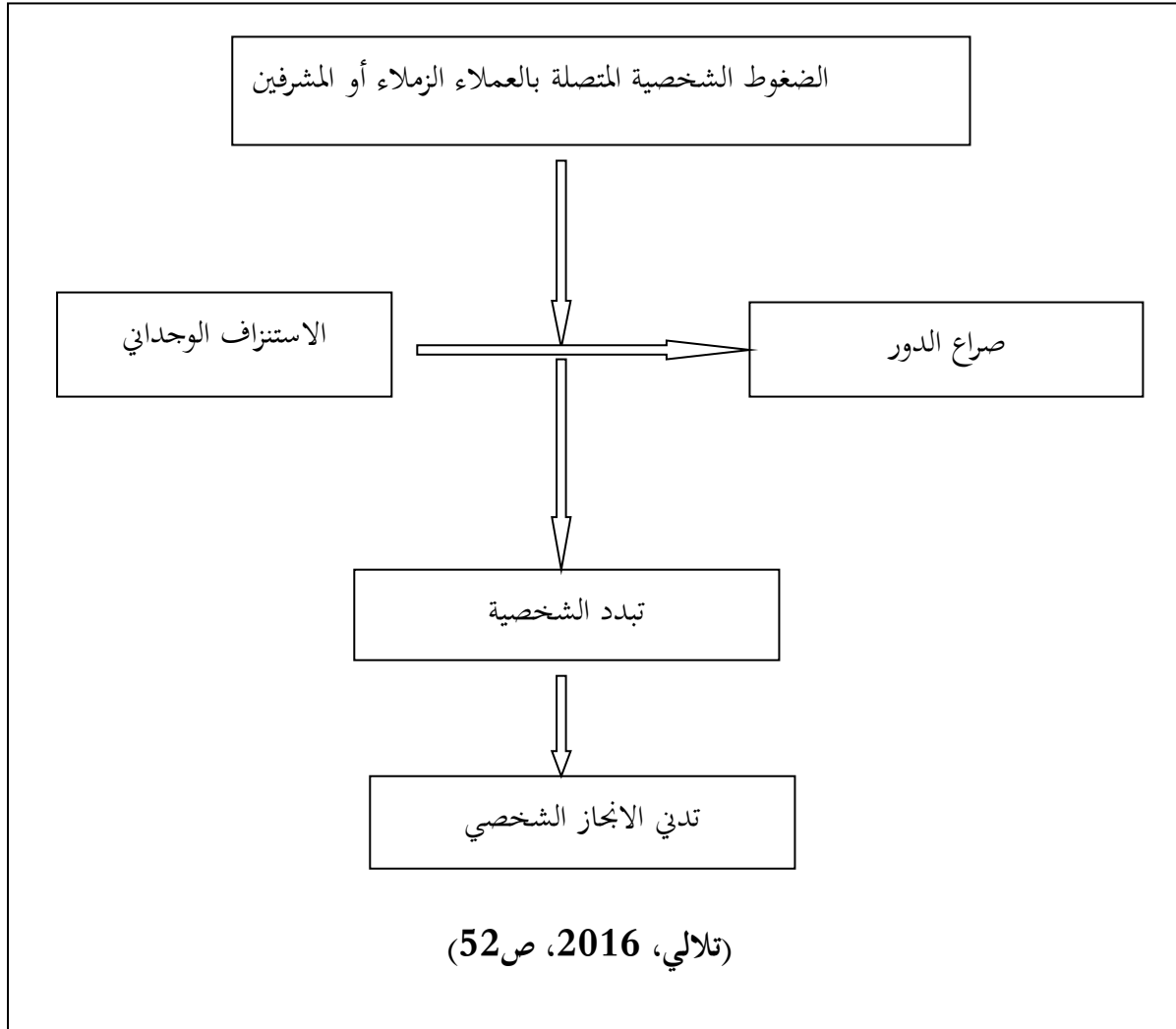
ب- نموذج لايتير وماسلاش Leiter & Maslach

قدم هذا النموذج لأول مرة عام 1988، ثم أجريت عليه بعض التعديلات والتطويرات عامي 1991 و1993، ويفترض هذا النموذج أن الإنهاك الانفعالي هو المكون المحوري في عملية الاحتراق النفسي ويتعارض هذا النموذج مع نموذج المراحل لجليمبيوفسكي 1984 في تأكيده على أن الإنهاك الانفعالي يتطور أولاً في هذه العملية وليس هو المرحلة الأخيرة للاحتراق النفسي، ويتضح من هذا النموذج أن الضغوط التي تنشأ بسبب التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم في مجال العمل، وكذلك التي تنشأ من متطلبات الدور الذي يمارسه العامل، تؤدي إلى الإنهاك الانفعالي وهذا الإنهاك الانفعالي يقلل من تماسك الشخصية، ويؤدي إلى احتلالها

وبحدوث اختلال الهوية يبدأ الفرد في افتقاد مشاعر الانجاز في عمله، وقد تبين أن هذه الارتباطات لا تكون قوية وجوهرية إلا عندما يكون الانجاز الشخصي منخفضا. (أبو غالي، 2018، ص45)

ويوضح الشكل التالي نموذج ماسلاش ولايتر للاحتراق النفسي:

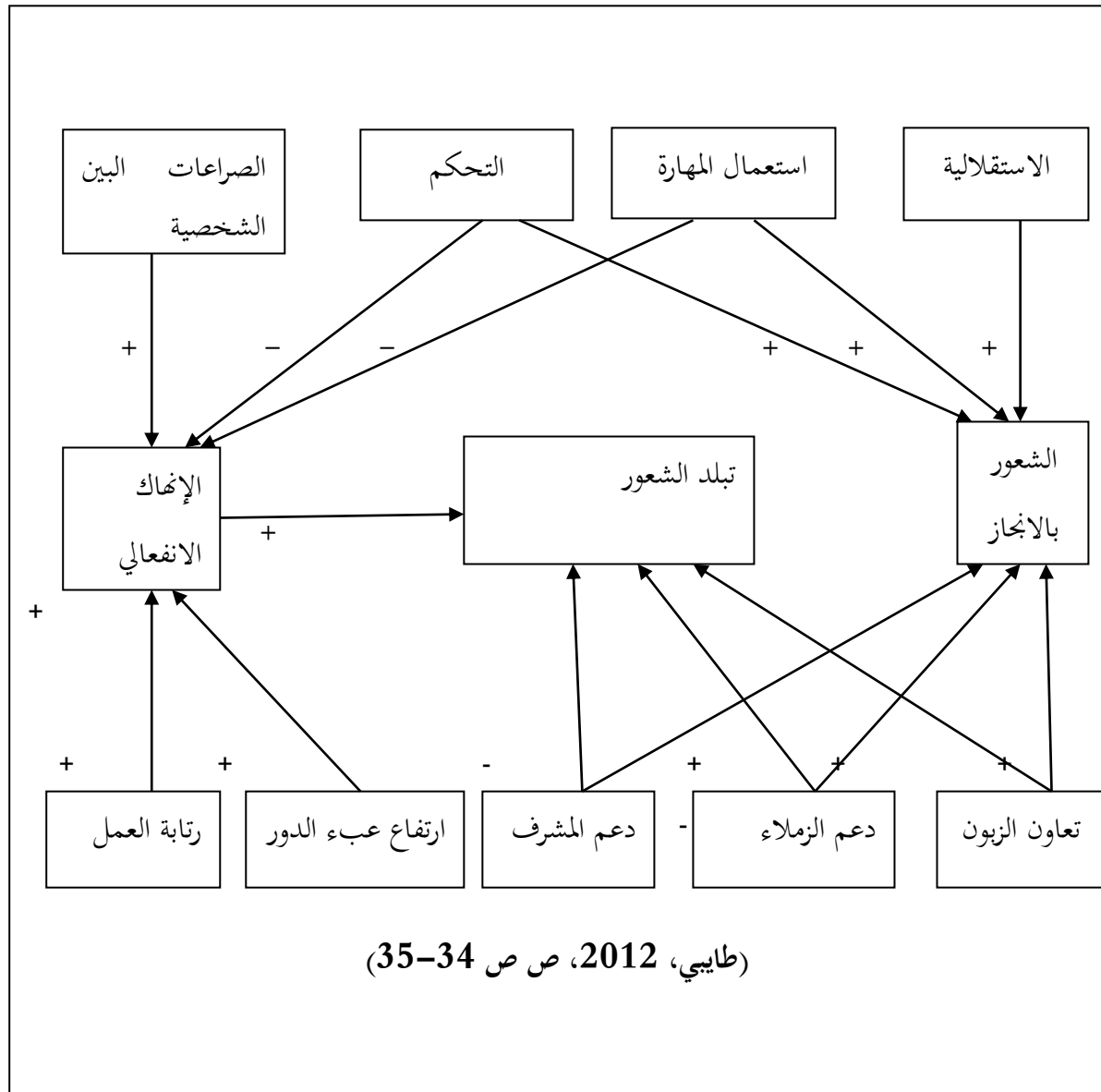
شكل رقم (04) يوضح نموذج ماسلاش ولايتر للاحتراق النفسي



وقد وضع لايتير نسخة معدلة للنموذج 1993 قائمة على قواعد مشاهجة لعملية الاحتراق النفسي، حيث يوضح الاحتراق النفسي على أنه عملية تطويرية وهي "تتابع ممزوج ونموذج تنمية متوازي". (الهملان، 2008 ص37)

ويوضح الشكل التالي نموذج لايتير عام 1993 المعدل لنموذجه مع كريستينا ماسلاش عام 1988:

شكل رقم (05) يوضح نموذج لايتنر 1993 للاحتراق النفسي



(طايبي، 2012، ص ص 34-35)

ت- نموذج شواب Schwab 1986 للاحتراق النفسي عند المعلمين:

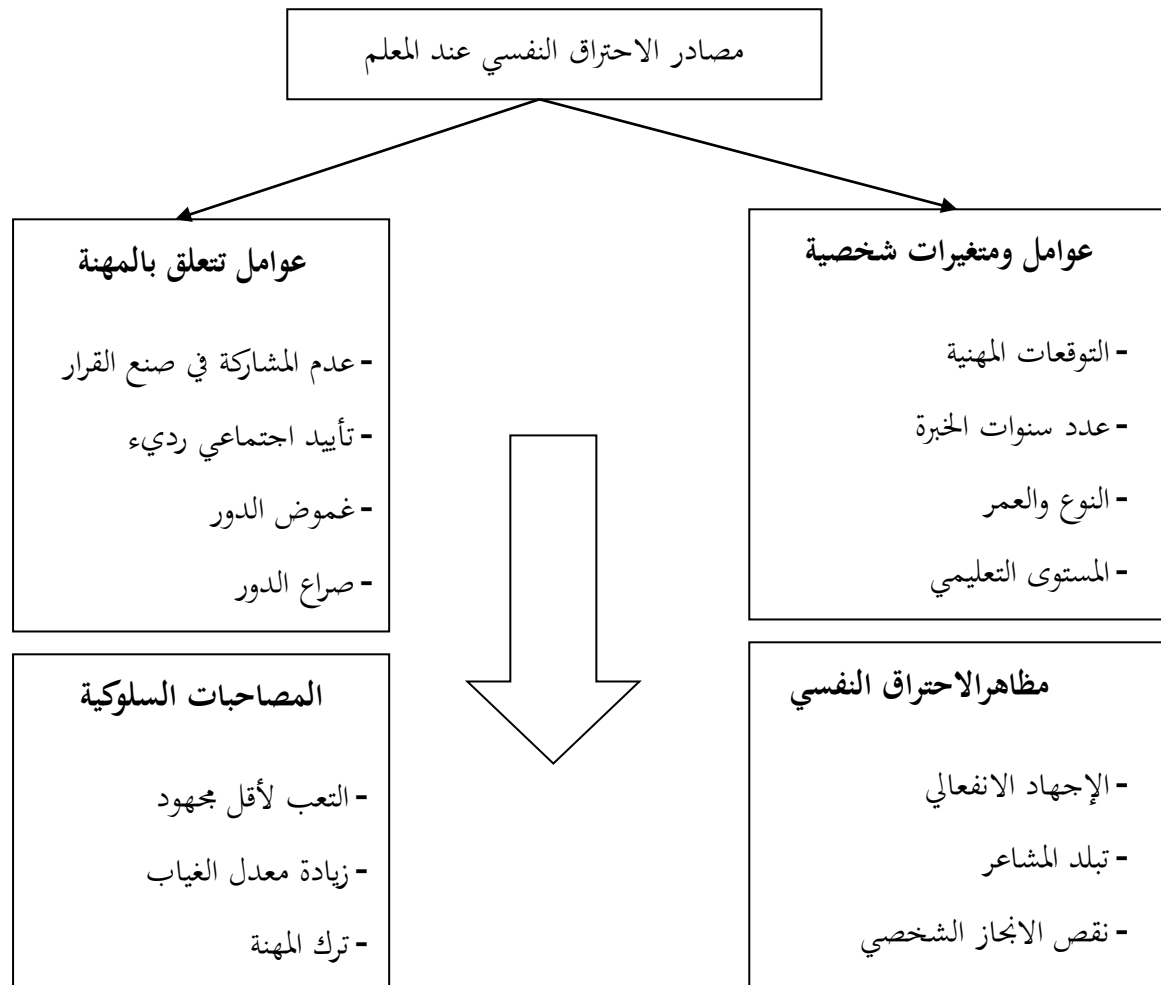
قدم شواب Schwab وزملاؤه هذا النموذج عام 1986 بعد إجراءهم لبعض الدراسات، وقد أشاروا إلى أن البحوث الامبريقية الأولى في هذا المجال اهتمت بدراسة كل المتغيرات الخاصة بالمؤسسة التعليمية والمتغيرات الشخصية للمعلم، وأن كلا مستقلا عن الآخر في علاقته بالإرهاك النفسي، بدون النظر إلى المتغيرات معا والتي تشكل أفضل المنبهات بحدوثها، يحدد هذا النموذج مصادر الاحتراق النفسي ومظاهره ومصاحباته السلوكية حيث يشير إلى نوعين من مصادر الاحتراق النفسي هما:

ت-1- عوامل ترتبط بالمدرسة: تتمثل في عدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات، التأييد الاجتماعي الرديء إضافة إلى صراع الدور وغموضه.

ت-2- عوامل ترتبط بالمعلم (متغيرات شخصية ونفسية): تتمثل في توقعات المعلم نحو دوره المهني. (نبار 2017، ص26)

والشكل التالي يوضح نموذج شواب للاحتراق النفسي عند المعلمين:

شكل رقم(06) يوضح نموذج شواب للاحتراق النفسي للمعلم ومصادره ومصاحباته



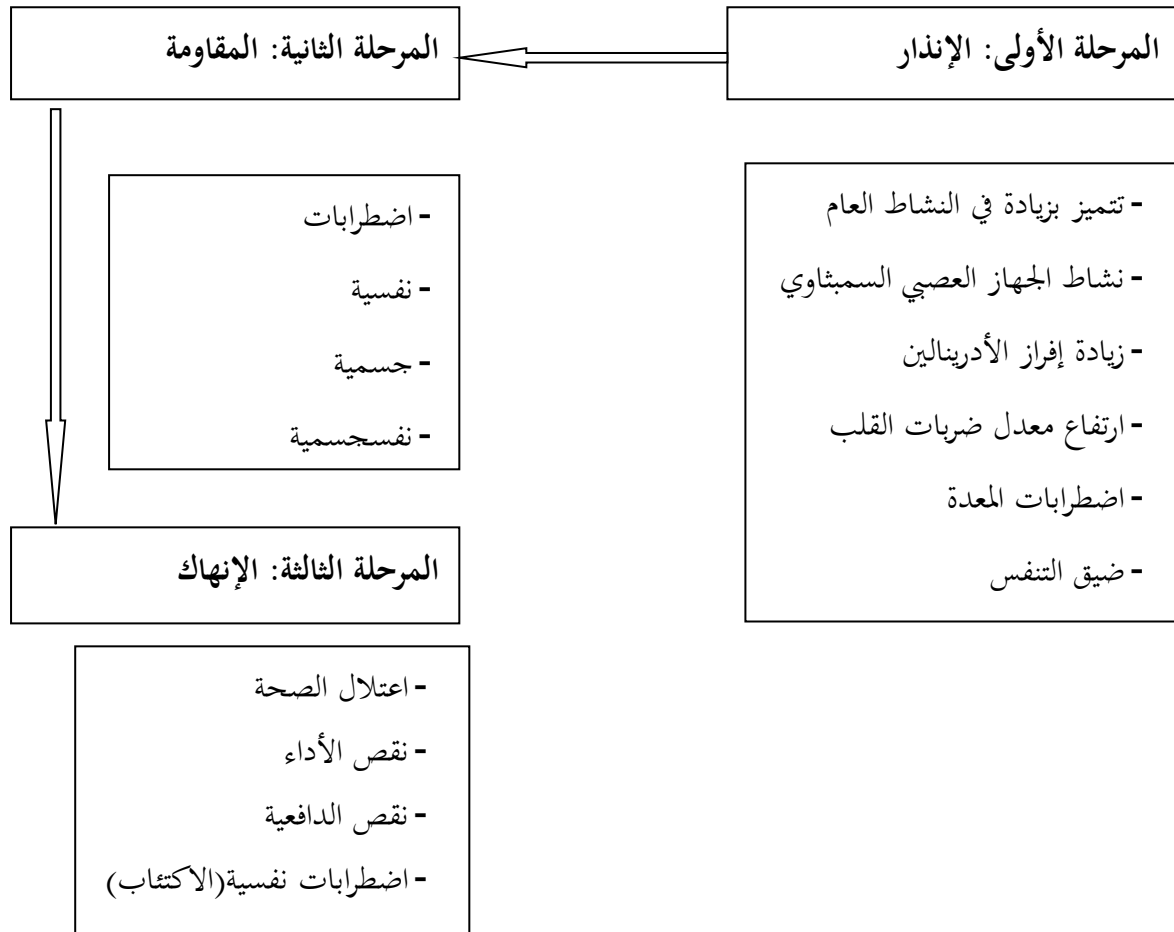
(دردير، 2007، ص36)

ث- نموذج زملة التكيف العام لسيلي (Seyle(G.A.S):

ذكرت إيمان زيدان 1998 أن سيلي قدم نظريته عام 1956 ثم أعاد صياغتها مرة أخرى عام 1976 وفيها يقرر سيلي General Adaptation Syndrome وأطلق عليها زملة التوافق العام 1980، إن التعرض المتكرر للاحتراق يترتب عليه تأثيرات سلبية على حياة الفرد، حيث يفرض الاحتراق النفسي على الفرد متطلبات قد تكون فيسيولوجية أو اجتماعية، أو نفسية، وتجمع بينها جميعا، ورغم إن الاستجابة لتلك الضغوط قد تبدو ناجحة، فإن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة تلك الاختراقات قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية وفيسيولوجية، وقد وصف سيلي هذه الأعراض على أسس ثلاثة. (سيد أحمد، 2015، ص38)

والشكل التالي يوضح أطوار الاستجابة للاختراقات النفسية ومظاهرها في نموذج سيلي:

شكل رقم (07) يوضح أطوار الاستجابة للاحتراق النفسي ومظاهرها في نموذج سيلي



(محمود، 2016، ص89)

ومن خلال هذا النموذج يتضح لنا أن الاحتراق النفسي يحدث عقب مجموعة من العوارض، كما أنه يمر بثلاثة مراحل بالترتيب تتمثل في مرحلة الإنذار، مرحلة المقاومة، مرحلة الإنهاك.

ج- نموذج المتغيرات الشخصية والبيئية جين بريزي وآخرون Jean Prezi & all 1988:

وهو نموذج لتحديد أحسن مجموعة من المتغيرات المنبئة للاحتراق النفسي، وقد ضم هذا النموذج مجموعتين من المتغيرات البيئية، ركزت المجموعة الأولى على الخصائص التنظيمية الهامة مثل: الحالة الاجتماعية الاقتصادية للمدرسة، مدى فاعلية التحكم الشخصي في الموقف المدرسي، مدى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار. ركزت المجموعة الثانية على المساندة من مصادرها المختلفة: الإدارة، الزملاء، أولياء الأمور، الأصدقاء كما ضم النموذج مجموعة من المتغيرات الشخصية، ركزت المجموعة الأولى على الخصائص الديمغرافية مثل الجنس سنوات الخبرة، وركزت المجموعة الثانية على المتغيرات الشخصية مثل الكفاءة المهنية، وتقدير الذات والمستوى التعليمي، وفي كل مراحل هذا النموذج أن المتغيرات البيئية والشخصية ذات ارتباط دال بالاحتراق النفسي. (مدوري، 2014، ص51)

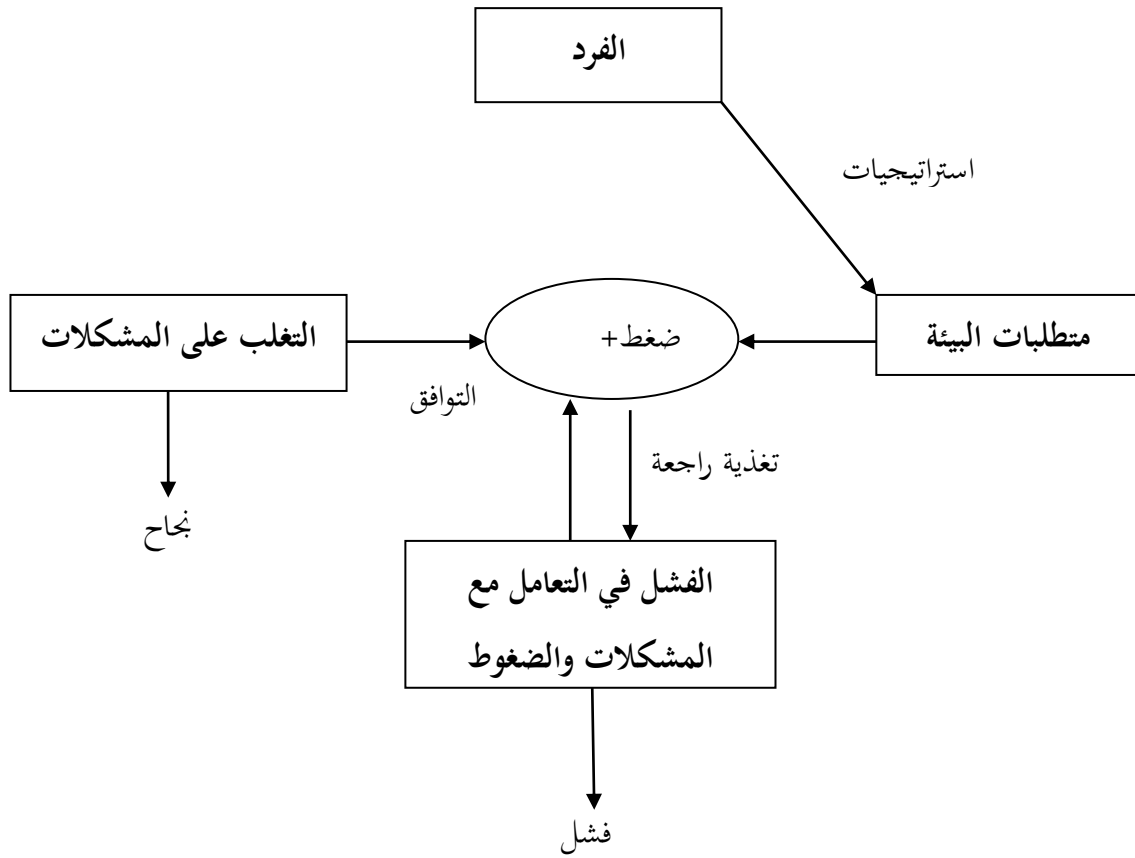
ح- نموذج كاري كوبر Carry Cooper:

يعتبر كوبر Cooper أن مصطلح الاحتراق النفسي يشمل ويتجاوز من حيث الشدة والدرجة مصطلح الضغط، ويعتبر أن الاحتراق هو مرحلة أخيرة لعدم تكيف الفرد مع بيئته والذي يؤدي بدوره إلى حالة من عدم التوازن بين متطلبات بيئة عمله وقدراته فيصبح يعاني من ضغط مهني دائم ومستمر.

إن نموذج كوبر Cooper يعتبر أن بيئة الفرد مشبعة بمصادر ضغط تهدد حياته وتشكل خطراً على توافقه وتحقيق أهدافه المختلفة، فيحاول عندئذ استخدام استراتيجيات للتغلب على الموقف الضاغط، فإذا فشل في استخدامها أدى ذلك إلى الفشل في حل مشاكله، واستمرار الضغط سواء من حيث الوقت أو الشدة والتي تعتبر بؤار الإصابة والدخول في حلقة أو دورة الاحتراق النفسي. (بن عامر، 2016، ص88)

والشكل التالي يوضح نموذج كوبر للاحتراق النفسي:

شكل رقم (08) يوضح نموذج كوبر لتفسير الاحترق النفسي



(بن عامر، 2016، ص 89)

خ- نموذج كارازاك (1979): Karasek

من خلال هذا النموذج يبين كارازاك الزيادة في متطلبات العمل ترتبط سلبا بمدى صحته في العمل، بل العامل الأساسي الذي يلعب دورا أساسيا في ذلك هو مدى تحكمه في أداء النشاطات التي يمارسها في عمله حيث أنه مهما كانت متطلبات العمل كثيرة مع وجود تحكم عالي لدى الفرد في أداءه، أدى ذلك بالضرورة إلى تأدية عمل جيد و ناجح مع إطفاء روح الإبداع والابتكار على العمل والعكس صحيح، أي أنه كلما كانت متطلبات العمل كثيرة وكان للفرد تحكم ضعيف في تأديته ظهر لديه شعور عال بالضغط، وفي حالة إذا ما كانت متطلبات العمل ضعيفة وكان للفرد تحكم ضعيف أيضا فيها أدى ذلك إلى ظهور جمود وسلبية في العمل، كما أن الفرد أو العامل سيعاني ضغطا حتما إذا كانت متطلباته المهنية قليلة وكان حينئذ تحكمه في أداءها عال، حيث يسهل عليه ذلك تجاوزها والتغلب عليها. (بن عامر، 2016، ص 90)

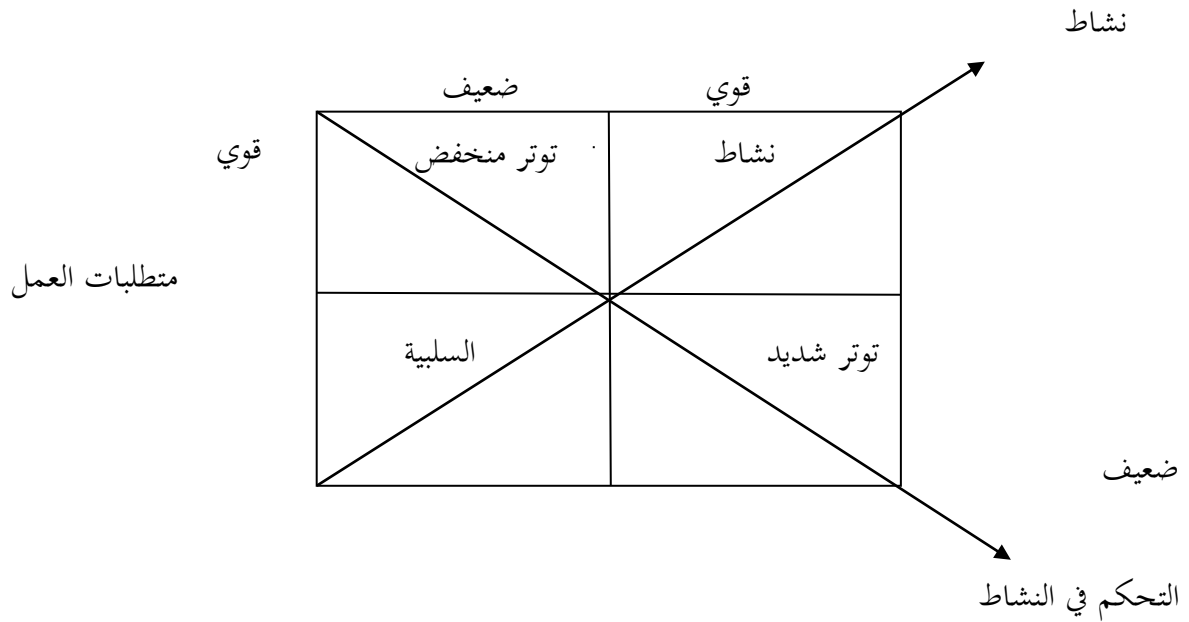
وبالتالي ينشأ هذا النموذج من افتراضان رئيسيان:

خ-1- الافتراض الأول هو "الإجهاد" حيث ينص على أن مجموعة متطلبات العمل التي تزيد من التحكم المرتفع والمنخفض من الإجهاد البدني والنفسي تتوافق مع الوظائف العالية الضغط، على العكس من ذلك متطلبات العمل المنخفضة يولد لديه حالات الاسترخاء ذات الجهد المنخفض.

خ-2- الافتراض الثاني هو "النشاط" ينص على مجموعة المتطلبات ذات المستويات العالية والتحكم العالي تولد حالات "توظيف نشط"، تتميز بالرفاهية والتعلم حيث تمثل الوظائف النشطة تحدياً بالنسبة لهم وتشجعهم على ممارسة مواهبهم وتطوير مهاراتهم. (Didier, 2010, p6)

والنموذج التالي يوضح نموذج المتطلبات - التحكم بحسب كارازاك 1979 :

شكل رقم (09) يوضح نموذج متطلبات - تحكم لكارازاك Karasek



(Didier, 2010, p68)

د- التقدير العقلي المعرفي للازاروس Lazaros:

لقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط لعناصر مكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير المواقف

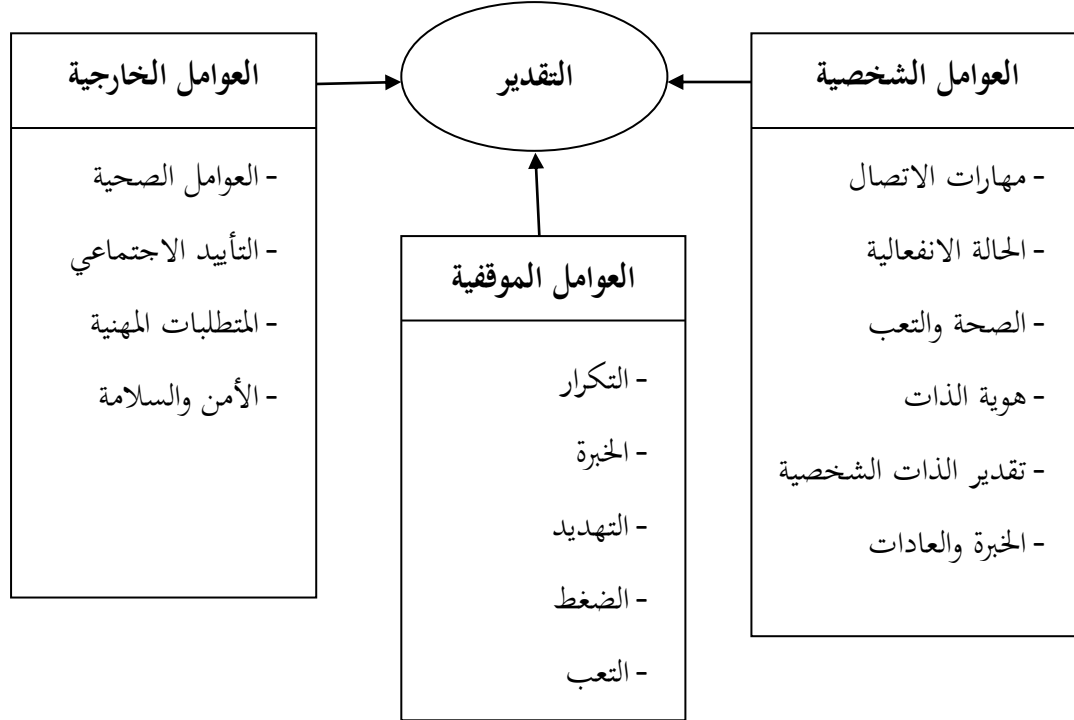
ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه، وتعرف نظرية التقدير المعرفي "الضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما":

د-1- المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

د-2- المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف. (السيد، 2001، ص 100)

ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل الموالي:

شكل رقم (10) يوضح نظرية التقدير المعرفي للازاروس



(عثمان، 2001، ص 101)

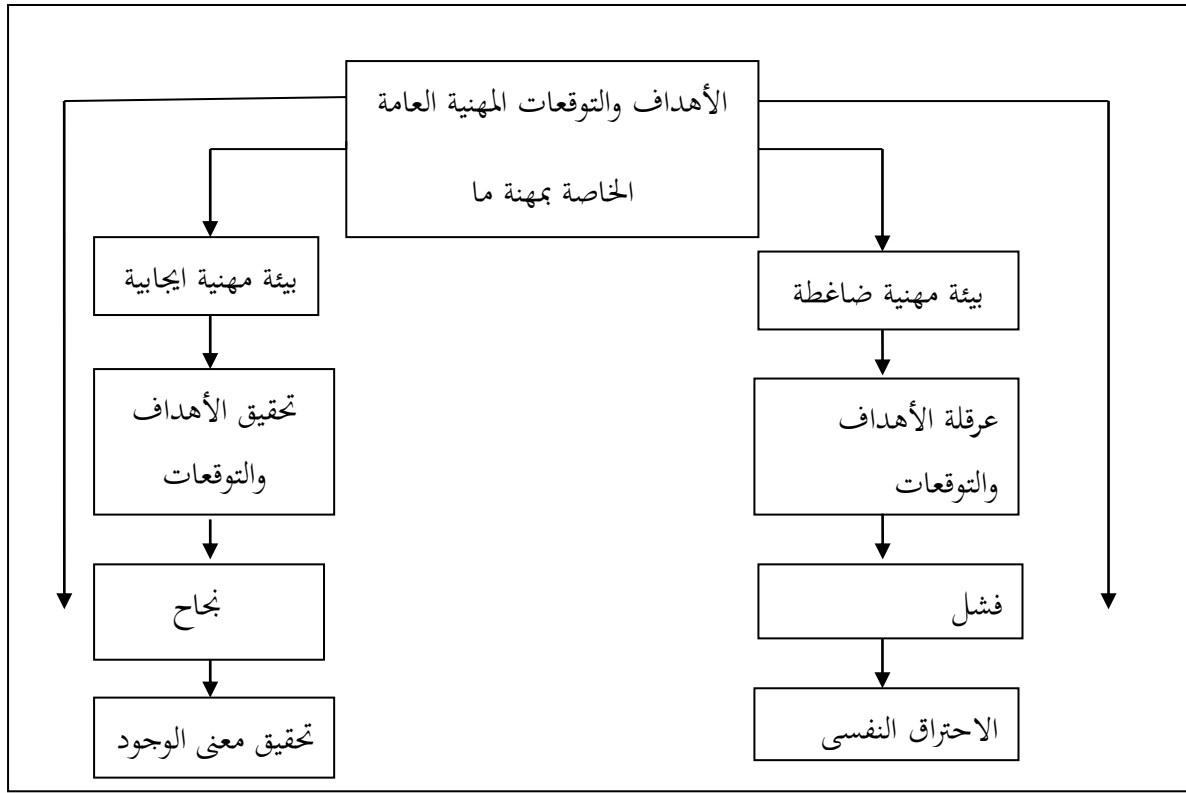
ذ- النموذج الوجودي للاحتراق النفسي لبينيس 1993 Pines Ayala:

ترى بينيس أن الضغوط كعبء العمل والارغامات التنظيمية لا تسبب في حدوث الاحتراق النفسي لأنها تعرقل استعمال الكفاءات والمؤهلات (مثلما يقترحه شيرنيس)، بل لسبب أكثر عمقا وهو استحالة استعمال هذه الكفاءات تحرم الفرد من المعنى الذي يبحث عنه من خلال ممارسة عمله. (المأمون، 2010، ص 102)

بمعنى آخر إن هذه الضغوط لا تسمح بالحصول على الأثر المنتظر، فبالنسبة لبينيس الاحترق النفسي ليس نتيجة لغياب كلي للمعنى أو غياب لحس التماسك حسب المفهوم الذي جاء به انطونوفيسكي 1990، بل يتعلق الأمر بكون الفرد أن مساهماته الشخصية ليست لها معنى أو غير مهمة هو الذي يؤدي إلى حدوث الاحترق النفسي، من هذا المنطلق كلما بدا فرد في ممارسة مهنة ما بتعلق والتزام كبير كلما كان احتمال التعرض للاحتراق النفسي أكبر في ظل شروط عمل غير مناسبة. (المأمون، 2010، ص 103)

والشكل التالي يوضح النموذج الوجودي للاحتراق النفسي لبينيس:

شكل رقم (11) يوضح النموذج الوجودي للاحتراق النفسي Pines1993



(Murielle, 2012, p39)

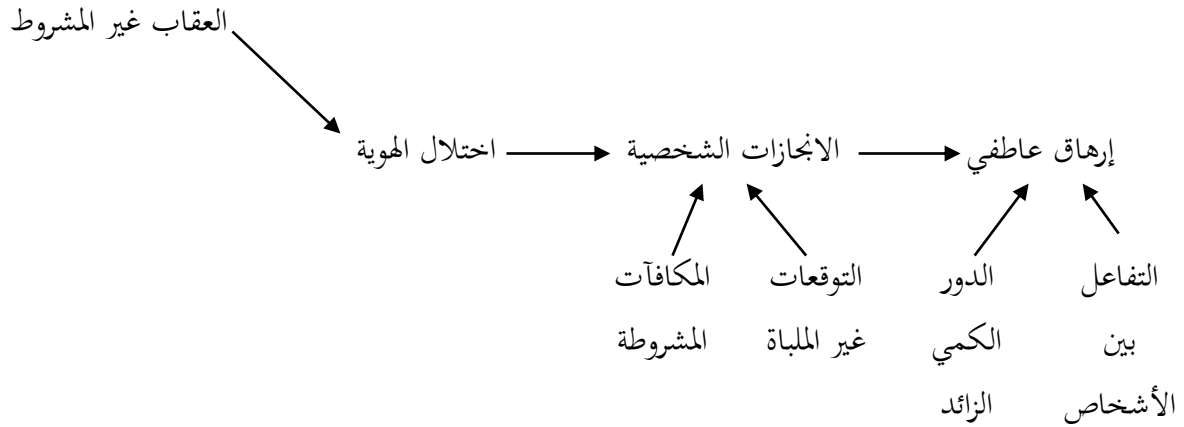
ر- نموذج المراحل لجليميووسكي Golembiowski:

وقدمه جليميووسكي وزملاءه سنة 1984 ويفترض أن للاحتراق النفسي ثلاثة مكونات سبق وأشار إليها ماسلاش إلا أن هذا النموذج يفترض أن المكون الثاني وهو اختلال الهوية واضطراب العلاقة مع الآخرين، هو أول مرحلة من الاحتراق النفسي، ونتيجة لذلك يظهر لدى الفرد الشعور بعدم القدرة على الانجاز الشخصي في العمل وأن زيادة كل من إخلال الهوية وإدراك الفرد لعجزه عن الانجاز الشخصي يؤديان إلى الإنهاك الانفعالي

كنتيجة لفشل الفرد في مجابهة الضغوط في المرحلتين السابقتين ومعنى هذا أن الإنهك الانفعالي هو آخر مرحلة في عملية الاحتراق النفسي، وأكثرها شدة وصعوبة. (محمد، 2010، ص 445)

والنموذج التالي يوضح نموذج المراحل لجليمبو وسكي سنة 1984:

شكل رقم (12) يوضح نموذج المراحل Golembiowski 1984



(www.researchgate.net)

2- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.

أ- النظرية السلوكية:

لقد اهتمت المدرسة السلوكية بالسلوك، ورأت أنه متعلم سواء كان ذلك السلوك سوياً أم غير سوي، إذ ذكر لويس مليكة 1990 أن السلوكيين يرون أن معظم أفعالنا متعلمة سواء السوية أم اللاسوية ومن ثم يمكن تعديلها باستخدام قوانين التعلم إذا توافرت الأحوال والعوامل الملائمة مع التركيز على السلوك الحاضر وتوفير بيئة مناسبة. (عبد الحسين، بدر مفتن، 2013، ص 48)

وتؤكد هذه النظرية أن السلوك هو ناتج الظروف البيئية إلى درجة كبيرة، فإن مشاعر الفرد وأحاسيسه وإدراكاته، تتأثر إلى حد كبير بهذه العوامل البيئية، ولما كان الاحتراق النفسي حالة داخلية مثل المشاعر والقلق والأحاسيس وغيرها، وعليه إذن فإن النظرية السلوكية نظرية على أساس أنه نتيجة لعوامل بيئية وعليه إذا ما ضبقت هذه العوامل تمكنا من التحكم به، لذلك ترفض النظرية أن يعزى الاحتراق النفسي إلى تعامل الفرد مع الآخرين فحسب بل يضاف إلى ذلك العوامل البيئية التي يتعرض لها. (أحمد، 2019، ص 147)

ب- نظرية التحليل النفسي:

وضع فرويد تركيب الشخصية من خلال ثلاثة نظم أساسية هي (الهو، ID والأنا Ego، الأنا الأعلى Super Ego) أن للأنا وظائف هامة ذات علاقة بجهاز الإدراك الحسي لتنظيم عمليات العقل، وقد عدها فرويد محرك للشخصية تقوم بحفظ الذات حسب ما يسمح به الواقع، ومهمتها مراعاة السلطات الثلاث (العالم الخارجي، وهو، والأنا الأعلى) وإذا فشلت في ذلك نشأت عنها الاضطرابات النفسجسمية. (جاسم، 2012 ص ص 7-8)

وبالتالي واضعو هذه النظرية أن القوى الدافعة للسلوك هي قوى داخلية وتسبب الصراع الداخلي بين مكونات الأنا وهو والأنا العليا، والذي يسبب القلق والاكتئاب والاحتراق النفسي وحسب رأيهم إن العمليات النفسية كالانفعال والقلق والاكتئاب والتوتر والاحتراق النفسي هي مصادر السلوك الظاهري للإنسان مثل تبدل الشعور والإجهاد والانزعاج عن الآخرين. (الحراقي، 2009، ص 91)

ت- النظرية المعرفية:

وتركز هذه النظرية على أن شعور الإنسان يحدده مصدر داخلي، ويعني أن الإنسان عندما يكون في موقف معني فإنه سوف يفكر في هذا الموقف ومن ثم يحاول الاستجابة من أجل الوصول إلى هدف محدد، فإذا استطاع أن يدرك الموقف إدراكا إيجابيا فإن ذلك يقوده إلى حالة من الرضا والتوافق الإيجابي في حين إذا أدرك هذا الموقف إدراكا سلبيا فإن النتيجة تؤدي إلى ظهور أعراض الاحتراق النفسي عليه. (الزبد، 2018، ص 24)

ويرى أصحاب هذه النظرية أن الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لا يمكن عزلهما عما يتعلمه الفرد من البيئة أو المجال المحيط به، وتعمل الضغوط على أحداث اضطراب في التنظيم العقلي يتمثل في عدد من التشوهات الإدراكية التي يعقبها التأثير النفسي مصحوبا بمظاهر جسدية. (سيد أحمد، 2016، ص 35)

ث- نظرية المقاومة والهروب:

اعتمدت هذه النظرية الجوانب البيولوجية في تفسير دراسة الضغوط النفسية، وقد اهتمت هذه النظرية بمصطلح الضغوط النفسية (رد فعل في حالة الطوارئ)، وتؤكد هذه النظرية أن الحياة البشرية تجلب معها عديد الأحداث الضاغطة المرغوبة وغير المرغوبة التي قد تهدد الحياة مما يحتم على البشر أن يكافحوا لمقاومة هذه

الأحداث، أو الهروب بعيدا عنها، لأنه عندما يتعرض لمواقف وأحداث ضاغطة غالبا ما تظهر عليهم عدة من التغيرات منها زيادة عدد دقات القلب، ارتفاع ضغط الدم، زيادة سرعة التنفس، توتر العضلات، سريان الدم إلى الجهاز الهضمي والدماغ والعضلات والأطراف، ومثل هذه تعمل على تهيئة الجسم لمقاومة الخطر والهروب منه. (فرج، عبد الرحمن ، 2011، ص 22)

ج- نظرية النسق النظري لسيلبرجر **Speilberger**:

يعتبر فهم نظرية سيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الإجهاد وبالتالي تفسير الاحتراق النفسي في ظلها، حيث أقام الباحث نظريته في القلق على أساس التمييز بين نوعين من القلق هما: "قلق الحالة Pnxiety state" و"قلق السمة Anxiété trait" وينظر سيلبرجر إلى القلق على أنه استعداد طبيعي، أو اتجاه سلوكي يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، بينما حالة القلق موقفية وتعتمد بصورة أساسية ومباشرة على الظروف المجهدة، وربط في نظريته للإجهاد بين القلق والحالة والإجهاد واعتبر أن الإجهاد الناتج عن مجهد معبد يكون مسببا لحالة القلق، وما هو ما أثبتته من خلال دراسته لعلاقة قلق الحالة بالإجهاد، واستبعده عن قلق السمة أو القلق العصبي الناتج عن الخبرة السابقة للإجهاد، حيث أن القلق يكون أصلا من سمات شخصية الفرد، وفي الإطار المرجعي للنظرية اهتم سيلبرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة بالفرد، والتي تكون مجهدة، وميز بين حالات القلق الناتج عنها واعتبر أن العلاقات بينها وبين ميكانيزمات الدفاع تساعد على تجنب تلك النواحي المجهدة (كبت، إنكار، إسقاط) وتستدعي سلوك التجنب. (نصراوي، 2015، ص 76)

ح- نظرية هنري موراي **Henry Murray**:

ينفرد موراي بين منظري الشخصية بعمق الفهم للديناميات التي تحدث داخل الكائن البشري من أجل انبثاق لحظة التكيف وإحداث التوازن النفسي، ويتسم منهجه بالدينامية النفسية، ومصطلحات منعمة بالحيوية وملبئة بالحركة، فمصطلح اللحظة **Durance** يكون لدى الفرد مليئا بالوقائع والتتابعات المتداخلة، حيث يعني موراي بهذا المصطلح (الوحدة الزمنية للحياة)، والتي تتضمن جميع الوقائع المتداخلة وهي تشتمل على التعقيد الطبيعي لوجود الشخص. (الرشيد، 1999، ص 55)

كما يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار المفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنه

صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، ويميز موراي بين فرعين من الضغوط هما:

ح-1- ضغط بيتا Beta Stress: ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

ح-2- ضغط ألفا Alpha Stress: ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. (المومني وآخرون، 2015، ص44)

وتبقى نظرية موراي من بين النظريات الرائدة التي حاولت تفسير الإجهاد، حيث حاولت ربطه بحاجات الفرد حيث يرى أن الإجهاد هو محصلة للحاجات الملحة الدافعة للفرد، والتي يكون غير قادر على تحقيقها، لأنها بمجرد أن تصل إلى حد معين فإنها تصبح عبارة عن عوامل مجهدّة، كما أن المجهودات الخارجية تكون مجهدّة عندما يتوقف إشباع حاجة من حاجات الفرد، ويتفاهم هذه المجهودات المرتبطة بحاجات الفرد تتحول إلى احتراق نفسي لدى الفرد المضغوط. (نصراوي، 2015، ص76)

خ- نظرية الجشطلت:

تمثل هذه النظرية اتجاه واسعاً ونموذجاً مهماً في عملية إدراك الفرد للمثيرات، ما يجعلنا نوظفها في عملية إدراك الفرد للضغوط النفسية والمهنية، حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن الإدراك العام سابق على التحليل والتعرف على الأجزاء.

ويبدأ التفسير الجشطلتي في هذه النظرية للتعلم بإثارة المشكلة التالية:

كيف يتعلم الفرد إدراك الموقف الذي يوجد فيه؟ وذلك بدلا من التساؤل حول ماذا يتعلم الفرد؟ (الشرقاوي 2012، ص112)

حيث يفسر أصحاب هذه النظرية عملية التعلم على أساس أنها عملية إعادة التنظيم للمجال الإدراكي الذي يوجد فيه الكائن، فان إدراك الكائن الحي العناصر والموضوع الموجودة في المجال الذي يوجد فيه، وكذلك العلاقة التي تربط تنظيم المجال في الكل أو في صورة جديدة، هذا الكل أو هذه الصورة هي ما يفسره أصحاب

النظرية بالتعلم الذي ينشأ بواسطة عملية الاستبصار من الكائن الحي المواقف ككل بطريقة جديدة تشتمل على فهم العلاقات المنطقية بين عناصر الموقف أو على إدراك العلاقات بين هذه العناصر. (قنوعة، 2019، ص 20)

ويمكن توظيف عملية الاستبصار في إدراك الضغوط النفسية وتحقيق ما يسمى الاستبصار سمات الحدث الضاغط عن طريق محاولة الإدراك الكلي للحدث الضاغط وما يتضمنه من عناصر أو مكونات كإدراك مسبباته وظروف وقوعه وإدراك أهميته ودلالته ومعناه بالنسبة للفرد، وما يتضمنه من تأثيرات إيجابية أو سلبية وإدراك الحلول الملائمة للتعامل معه، ويؤدي الإدراك دورا حيويا في عملية إدراك الضغوط وحل المشكلات، حيث تمثل وظيفة الإدراك المدخل الأساسي والإطار الثابت الذي يؤدي إلى حل المشكلة أو يؤخر حلها فالمفاهيم والمبادئ ما هي إلا صيغ وجشطلتات معرفية تعلن عن الوصول إلى الحل الصحيح والطريق السليم لحل مشكلة ما هو تحديد كيف يمكن إدراك هذه المشكلة وفهم متطلباتها وعندئذ سوف نجد الحل سريعا. (المومني وآخرون، 2015، ص 44)

د- مناقشة النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي :

من خلال ما تم استعراضه في الإطار النظري من النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي يمكن أن نلخص بعض الاستنتاجات والمؤشرات، إذ حاولت بعض هذه النظريات تفسير مفهوم الاحتراق النفسي (Burnout)، إذ أن هذا المصطلح لم يدرس بشكل محدد في كل النظريات وإنما بدا بصورة استكشافية ومن ثم ربطه بضغط العمل، وعلى أية حال فقد تعددت وجهات النظر في الاحتراق النفسي التي اشرنا إليها في الإطار النظري حول النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي، فالبعض يرى بأنه نتاج الأحوال البيئية وبعضها الآخر الشعور بالنقص الذي يدفع الفرد تلقائيا للبحث عن التعويض، وقد يكون سلبيا ويستمر توتره وشعوره بالنقص والقلق، وبعضهم الآخر يرى حدوثه إذا كان إدراكه للموقف سلبيا كانت دافعيته منخفضة. (عبد الحسين، بدر مفتن، 2013، ص 49)

ونجد أن بعض النماذج ركزت على خصائص محيط العمل التي تسبب الضغط للفرد، ومن ثم الاحتراق النفسي مثل نموذج شيرنيس، وكذا على الاتجاهات السالبة التي تتكون لدى الفرد نتيجة للضغوط الناتجة عن العمل، في حين هناك نموذج أكد على أن طبيعة العلاقة أو الضغوط الشخصية التي تنشأ أثناء تواصل الأفراد مع بعضهم تؤدي إلى الإنهاك الانفعالي، أما بالنسبة لنموذج شواب فقد أشار إلى أن الاحتراق النفسي ينشأ لسببين أحدهما يرتبط بشخصية الفرد وهي عوامل ومتغيرات شخصية، والآخر يرتبط بمحيط العمل وطبيعة البيئة المهنية وهي عوامل تتعلق بالمهنة، وهذا ما يتوافق مع كل من نظرية التحليل النفسي والنظرية السلوكية، أما بالنسبة

لنموذج زملة التكيف العام فقد أقر فيه سيلبي إن التعرض المستمر والمتكرر للاحتراق فذلك يؤثر سلبا على الفرد وعلى طاقاته النفسية والانفعالية والبدنية، ما يجعل الاحتراق النفسي لدى الفرد يمر بثلاثة مراحل حددها في مرحلة الإنذار للمقاومة فمرحلة الإنهاك، فضلا عن نموذج المتغيرات الشخصية والبيئية لجين بريزي الذي أكد على مجموعتين من المتغيرات البيئية والشخصية التي لها ارتباط دال بالاحتراق النفسي، ونموذج كوبر الذي يوضح أن الاستمرار في التعرض للضغوط فإن ذلك يهدد الفرد باحتمال إصابته بالاحتراق النفسي، في حين أن نموذج كارازاك يؤكد على أن زيادة متطلبات العمل تلعب دورا أساسيا في مدى تحكم الفرد في أداء النشاطات التي يمارسها في عمله حيث كلما كانت متطلبات العمل كثيرة وكان تحكم الفرد فيها ضعيف فإن ذلك يولد لديه الضغط، وهذا ما يجعله عرضة للاحتراق النفسي، أما بالنسبة لنموذج التقدير العقلي والمعرفة فإنه يشير إلى أن الضغوط تنشأ عندما يكون هناك نوع من التناقض بين متطلبات الشخصية للفرد، بينما النموذج الوجودي لبينيس يشير إلى أن الاحتراق النفسي يحدث عندما يدرك الفرد أن مساهماته الشخصية ليست لها معنى أو لا تجدي نفعاً وكذا نموذج المراحل لجلمبيووسكي فيظهر أن الاحتراق النفسي يحدث عندما يفشل الفرد في مواجهة ومقاومة ومواجهة الضغوط، وهو يعتبر أن مرحلة الإنهاك الانفعالي هو آخر مرحلة في عملية الاحتراق النفسي وأكثرها حدة وصعوبة.

بينما النظرية المعرفية تشير إلى أن الضغوط النفسية والاحتراق النفسي وجهين لعملة واحدة لا يمكن فصلهما وعزلهما عن بعضهما وهذا ما تؤكدته نظرية المقاومة والهروب أن الضغوط النفسية تأتي ضمن العديد من الأحداث الضاغطة في الحياة البشرية، لكن نظرية النسق النظري لسيلديرجر في القلق تعتبر أن الإجهاد يكون مسببا لحالة القلق، واستبعده عن قلق السمة أو القلق العصبي، ونظرية هنري موراي تعتبر من أهم النظريات التي حاولت تفسير الإجهاد وربطه بحاجات الفرد حيث أن هذه الحاجات قد تكون مجهددة في بعض الأحيان وعند تفاقم هذه المجهودات فإنها تتحول إلى احتراق نفسي لدى الفرد المضغوط، لتأتي نظرية الجشطالت التي تعتبر أن الإدراك وعملية التعلم عملية أساسية للفرد فالاستبصار عن طريق محاولة الإدراك الكلي للحدث الضاغط، حيث يؤدي هذا الإدراك دورا جوهريا في عملية إدراك الفرد للضغوط وحل المشكلات، ولكن هذا لا يعني الاقتصار على وجهة نظر واحدة، والآراء بان الاحتراق النفسي (Burnout) هو مرحلة متطورة ومتقدمة من الضغوط النفسية والمهنية يظهر نتيجة للتفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية المتعلقة بالمهنة للفرد، حيث أن الظروف وطبيعة البيئة إذا كانت غير مناسبة ففيها يشعر الفرد بعدم الاستقرار النفسي والراحة، وهذا ما يولد لديه ضغوطا وتعبا وعبء في العمل وهذا ما يجعله غير قادر على تقديم عمل جيد وكفاءات عالية مع غياب الدعم النفسي

وقلة الإنتاجية ما يعرضه إلى الاحتراق النفسي، و ما يجعله في الأخير يلجأ إلى هجرة عمله أو البحث عن عمل آخر، وهذا ما يؤكد لنا هذا الأثر السلبي والخطير لظاهرة الاحتراق النفسي.

أما بالنسبة للباحثة فقد اعتمدت على تعريف ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي وذلك استنادا إلى أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة والمتمثلة في الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، وانخفاض الانجاز الشخصي.

خامسا: أبعاد الاحتراق النفسي

على الرغم من وجود العديد من التعاريف لتحديد الاحتراق النفسي، إلا أن التعريف الذي طورته ماسلاش وجاكسون سنة 1981 حظي بأكبر قدر من الاهتمام، حيث تعرف ماسلاش وجاكسون الاحتراق النفسي بان حالة نفسية ومتلازمة تتميز بثلاثة أبعاد:

Emotional Exhaustion

الإجهاد الانفعالي أو النفسي (EE)

تبلد المشاعر (DP) Depersonalization

انخفاض الانجاز الشخصي (RPA) Reduced Personal Accomplishment

(Jagdip, Jerry, Gary , 1994, p559)

كما أن كلا من بيرلمان وهارتمان Perlman & Hartman 1982 قد توصلا في دراستهما حول ظاهرة الاحتراق إلى نفس الأبعاد التي تتعلق بالظاهرة وبخاصة تلك بمنهجية الاتصال مع الآخرين من خلال العمل، إلى جانب الأداء المنخفض والإنتاج الرديء للذين تعرضوا للاحتراق النفسي. (مسلم، 2010، ص40)

1- الإجهاد الانفعالي : Emotional Exhaustion

وهو استنزاف العامل لطاقته البدنية والنفسية على حد السواء، وفقدانه لحيويته ونشاطه الذي كان يتمتع به في الماضي، إضافة إلى إحساسه بزيادة المتطلبات المهنية، مع الشعور بالإحباط والتوتر والإجهاد العاطفي، فغالبا ما يرتبط بالضغط والاكثاب، فكل هذه المفاهيم النظرية أثبتت النتائج الإمبريقية الحالية بأن لها دورا مركزيا في عملية الاحتراق النفسي. (بوحارة، 2020، ص229)

وهو أيضا استنفاد للطاقة الانفعالية لدى الفرد إلى مستوى يعجز الفرد عن بذل المزيد من الجهد.

(رضوان، جاجان، 2020، ص242)

إذا فالإجهاد المهني هو استنزاف المهني لطاقاته البدنية والنفسية وفقدانه لحيويته ونشاطه الذي كان يتمتع به في الماضي. (الجعافرة، بدح، الخطيب، الخرابشة، 2013، ص301)

وكذلك يعرف الإجهاد الانفعالي بأنه شعور عام بالتعب ينتاب الفرد نتيجة لأعباء العمل والمسؤوليات الزائدة المطلوبة من الفرد. (عبد الباقي، 2014، ص25)

ويعني أيضا أن العمال الذين يصابون بالاحترق النفسي يكون لديهم الشعور بالتعب والإرهاق العاطفي. (عوض، 2007، ص14)

من التعاريف السابقة يتضح لنا أنها متشابهة من حيث استنزاف الطاقة الانفعالية للفرد نتيجة لطبيعة الوظيفة كونها تفرض عليه التعامل مع أفراد آخرين.

وقد ذكر كاوي 1995 Cowley أن الفرد في هذه المرحلة يشعر باستنزاف واستنزاف موارده الانفعالية وليس لديه مصادر للتزويد بالطاقة، فيضع مسافة بينه وبين من هم بحاجة إلى خدماته والطلبات التي تغمره، فلا يجد الفرد في هذه المرحلة وسلة للتخفيف عن هذا الشعور إلا بوضع مسافة بينه وبين من يتعامل معهم. (مزباني، 2010، ص153)

2- تبلد الشعور: Depersonalization

هو البعد الثاني للاحترق النفسي يصبح فيه موقف الفرد سلبيًا وقاسيًا ومنفصلاً عن العمل والزملاء والأشخاص، وتدرجياً ينسحب من عمله ومن الهيكل الذي يعمل فيه، حيث ينشأ حاجز بينه وبين الآخرين ويجرد الآخرين من إنسانيتهم دون وعي منه بوضع من حوله على بعد مسافة، ويتوافق هذا البعد بطريقة ما مع حركة الحفاظ على الذات في مواجهة المتطلبات العاطفية للمهنة التي لم يعد بإمكان الشخص مواجهتها، كما ينظر إليها إنها استراتيجية تكيف استجاب للطلب الزائد الذي يشعر به الفرد، وغالبا ما يصاحب هذا الانفصال المفرط فقدان المثالية. (Amélie, Delespaul, Laurenc, Jérôme , 2015, p18)

ويتميز أيضا هذا البعد بفقدان التعاطف مع الآخرين، نفاذ الصبر، التهيج، الشعور بالذنب، التشخيص المرضي، السخرية، التقليل من الصعوبات التي يواجهها، الانفصال، البرودة، الجفاف العاطفي، ومتلازمة جون (محترف قادر على مواجهة جميع الضغوطات، وإدارة مشاكله وحد، غير عاطفي، لا يظهر عواطفه للآخرين....)

ويؤدي تبدد الشخصية أيضا إلى عدم الثقة والتشاؤم، سوء المعاملة، القسوة... الخ. (Evenlyne , 2008, p5)

(2008, p5)

ويستخدم الناس في هذا البعد التباعد المعرفي من خلال تطوير اللامبالاة أو موقف ساخر عندما يكونون

مرهقين ومثبطين، والتباعد هنا هو رد فعل فوري على استنفاد علاقة قوية. (Maslach, Wilmar,)

(Michael, 2001, p403)

باختصار فإن تبدل الشعور يتمثل بظهور مشاعر سلبية نحو العملاء والتعامل معهم كأشياء جامدة.

(النوايسه، 2018، ص523)

وعليه فهؤلاء الأفراد حسب ستان ونريستوا إيزو أهولا 1998 يطورون اعتقادات وضيعة وحقيرة عن

الأشخاص الآخرين، ويتوقعون الأسوأ بهم فسريرا ما يكرهونهم تماما، ففي هذه المرحلة يفقدون الاهتمام بالغير

والتطابق معهم كفرد مهم. (معلوم، 2014، ص135)

3- انخفاض الإنجاز الشخصي : Reduced Personal Accomplishment

يؤدي هذا البعد إلى تخفيض قيمة العمل نفسه (العمل غير ممتع، عدم الفائدة، غير فعال... وما إلى

ذلك)، وذلك من خلال الشك في قيمته المهنية، وشعوره بعدم الكفاءة والإهمال الذاتي، وكذا الانكماش في

احترام الذات، الشعور بالذنب... الخ، حيث في البداية يسبب الإجهاد أما انخفاض في الإرهاق النفسي أو

العاطفي، والذي يؤدي بدوره إلى انخفاض في الإنجاز الشخصي ونزع الشخصية. (Evenlyne, 2008, p5)

وهو إحساس الفرد بتدني نجاحه، واعتقاده بأن كل مجهوداته تذهب سدى. (عبد الله، 2014 ص75)

كما يشير Corina و Éva Kallay إلى أنه البعد الثالث التقييمي للاحتراق النفسي أو الإرهاق

يتمثل في شعور الفرد بعدم الكفاءة وانخفاضها في العمل بسبب نقص الموارد والفرص في مكان العمل، وكذلك

من خلال الدعم الاجتماعي الغير المناسب، في بعض الحالات هذا البعد يتضمن أما الإرهاق أو السخرية أو

كليهما معا. (Corina, Éva, 2010 , P264)

أيضا يعبر هذا البعد عن التقييم الذاتي للاحتراق ويمثل شعور الفرد بعدم الكفاءة والفاعلية وفقدان

الدافعية للإنجاز وانخفاض لإنتاجية في العمل وانحدار المشاعر، ويميل الفرد إلى تقييم إنجازاته الشخصية بطريقة

سلبية والميل للاكتئاب والانسحاب وعدم القدرة على مواجهة الضغوط أو التكيف معها والشعور بالفشل وضعف تقدير الذات. (الهملان، 2008، ص17)

على الرغم من أن الأبعاد الثلاثة منفصلة عن بعضها البعض، فالفرد الذي يعاني من الإجهاد الانفعالي ليس بالضرورة ينتقل إلى تبدل الشعور ومن ثم نقص الشعور بالإنتاج، فمن غير المناسب القول أن الأفراد يصنفون إلى صنفين فقط (محترقين) أو (غير محترقين)، فلا بد هنا تحديد الدرجة التي يعاني فيها المشاعر المرتبطة بكل من أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة، وعندها نستطيع القول بأن الأفراد الذين يعانون من الإجهاد الانفعالي وتبدل الشعور ونقص الشعور بالإنتاج بدرجة كبيرة، هم أكثر احتراقاً من الأفراد الذين يعانون من هذه الأبعاد بدرجة أقل. (العبيدي، 1999، ص21)

سادساً: مراحل الاحتراق النفسي

إن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث دفعة واحدة وبمحض الصدفة، وإنما تمر بعدد من المراحل حتى تصل بالفرد إلى ذروة الضغط والمعاناة، ومع اختلاف وجهات النظر حول تعريف الاحتراق النفسي، كذلك اختلف بعض الباحثين في المراحل التي يحدث فيها الاحتراق النفسي، سوف نعرض بعضها منها كالتالي:

1- مراحل حدوث الاحتراق النفسي حسب أدلويش وبرادكي:

حسبهما فإن الاحتراق النفسي يمر بأربعة مراحل تتمثل في: الحماس، الجمود، والإحباط وفتور الهمة.

أ- المرحلة الأولى: الحماس

يكون المعلم في هذه المرحلة على درجة عالية من الحيوية والنشاط والدافعية للإنتاج، مما يؤدي إلى اندماجه وتكيفه مع العمل، هذا من شأنه أن يؤدي أيضاً إلى العطاء الزائد عن الحد المعقول دون مردود يذكر.

ب- المرحلة الثانية: الجمود

تحدث هذه المرحلة عندما يحس المعلم بأنه أعطى أكثر مما ينبغي له أن يفكر في مستقبله وحياته الشخصية أكثر من تفكيره بالعمل ومتطلباته.

ت- المرحلة الرابعة: اليأس وفتور الهمة

في هذه المرحلة يشعر المعلم بأنه محبط تماما من جراء مهنته التي يحتفظ بها لكي يظل فقط باقيا على قيد الحياة. (بن علي، 2014، ص15)

2- مراحل حدوث الاحتراق النفسي حسب فننجا و جيمس سبيرادلي:

حيث ميز فيه خمسة مراحل يمر بها الفرد ليصاب بالاحتراق النفسي وهي:

أ- مرحلة شهر العسل:

حيث يشعر الفرد الملتحق بالعمل حديثا بالأمل ويعيش مزهوا بالأحلام ويشتعل بالحماس والانفعال، وفي هذه المرحلة يواجه مشكلات العمل بروح ايجابية.

ب- مرحلة نفاذ الوقود:

حيث تبدأ المظاهر الأولى للاحتراق خفيفة وتدرجية ويشعر الفرد وكان الطاقة التي يمكن أن يواجه بها مشاكل الحياة وصعوباتها ضعفت وتم استنزافها.

ت- مرحلة التوتر المزمن:

حيث يشعر الفرد بأعراض مثل الإنهاك البدني والنفسي والإحساس بالضيق والتوتر والاكتئاب.

ث- مرحلة الأزمات:

حيث تزداد أعراض الإنهاك البدني والإنهاك النفسي حدة، ويحس الفرد بأنه معلق في الهاوية.

ج- مرحلة الهاوية:

حيث تتجاوز الضغوط النفسية طاقة الفرد الاحتمالية فيقع صريع المرض سواء كان هذا المرض نفسيا أو جسديا أو سيكوماتيا. (شحاتة، 2010، ص275)

3- مراحل حدوث الاحتراق النفسي عند اتييزر :

من جهته يقترح اتييزر 1981 عن (برونوست وتاب 1997) ست مراحل لتطور احتراق النفسي، إذا يشير إلى استقرار الاكتئاب نتيجة الإحباط غير معبر عنه من خلال المفرغة الآتية:

- الإحباط
- العدوانية
- الغضب
- النكوص
- الاكتئاب

يرتبط الاكتئاب بالعجز تجاه الواقع والشعور بعدم المنفعة الاجتماعية وبعدم الكفاءة، تتبع هذه المرحلة بالغضب فيشعر الفرد بالذنب (الغضب عن الذات) أو سلوكيات عدوانية تجاه الآخرين، والتي تظهر على شكل انتقادات معلنة ولاذعة أو بعدائية غير معبر عنها.

ثم تأتي مرحلة النكوص التي تترجم بالعودة إلى ردود أفعال صيانية كالشكوى المزمنة، الثرثرة، والحاجة الدائمة لاعتراض الآخرين به، بعدها يستسلم الفرد فيترك حل مشاكله ويركز اهتمامه على ردود أفعاله الخاصة ويتهرب من الأماكن أو الأشخاص الذين يسببون له ضغطا فيستقر الاكتئاب لديه، والذي يحدد بعدم الرضا الشديد والعام وبأخذ مسافة (بعد) تجاه الآخرين واتجاه المؤسسة (التغيب، الهروب.....)، مما يزيد شعوره بالإحباط أكثر. (مزباني، 2010، ص158)

4- مراحل حدوث الاحتراق النفسي حسب ماتسون وايفانسفيك: 1987 Matson & Evancivik

إن عملية الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة ولكنها تمر بأربعة مراحل:

أ- مرحلة الاستغراق:

وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعا وتشمل حالة الاستشارة والسرور، وعندما يحدث عدم الاتساق بين ما هو متوقع عن العمل، وبين ما يحدث فعليا فإن هذا ما يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

ب- مرحلة الكساد:

وفيها ينخفض مستوى الرضا عن العمل تدريجياً وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل وتنخفض الاستشارة التي كانت في المرحلة الأولى، ويشعر الفرد فيها باعتلال الصحة النفسية وينتقل اهتمام الفرد من العمل إلى مظاهر الحياة الأخرى (مثلًا الاتصالات الاجتماعية، والهوايات وممارسة أنشطة معينة لشغل أوقات الفراغ).

ت- مرحلة الانفصال:

وفيها يدرك الفرد ما يحدث ويبدأ بالانسحاب النفسي ويرتفع لديه مستوى الإجهاد النفسي ويصل الفرد فيها إلى الإنهاك المزمن واعتلال الصحة البدنية والنفسية.

ث- مرحلة الاتصال:

وتعتبر هذه المرحلة أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً وخطراً، حيث يختل تفكير الفرد نتيجة ارتياب وشكوك الذات ويصل بذلك إلى مرحلة التدمير ويصبح الفرد في تفكير مستمر لترك العمل أو حتى التفكير في الانتحار. (بن إبراهيم، 2012، ص 257)

5- مراحل الاحتراق النفسي حسب بروك شيفر وديسكا: R.J Bruk, J Schever, G Desca

لقد وصف كل من بروك شيفر وديسكا ثمانية مراحل للاحتراق النفسي تتمثل في:

- أ- دافعية قوية وشعور عالي بالإنجاز الشخصي مقابل انتظارات وتوقعات مهنية مثالية وغير واقعية.
- ب- إحساس بالعجز والفشل والشعور بالذنب.
- ت- تبني آليات دفاعية كالتجنب والانسحاب.
- ث- فقدان الأمل.
- ج- فقدان الجانب الإنساني حيث يقوم بعمله بشكل ألي.
- ح- الاحتراق النفسي.
- خ- السخرية وبلادة المشاعر.
- د- فقدان الشعور بالإنجاز الشخصي.

وتجدر الإشارة إلى أن الاحتراق النفسي أساسه ظروف خارجية مرتبطة بموقف ضاغط وبقوة العلاقات التي تربط الفرد بالآخرين، وأيضاً داخلية مرتبطة بالفرد نفسه (تاريخه، نقاط ضعفه، مثالياته....) أي مع مكونات شخصيته. (هواري، 2013، ص49)

6- مراحل حدوث الاحتراق النفسي حسب فرودنبيرغر ونورث: **Freudenberger & North**

وضع كل من فرودنبيرجر ونورث اثني عشر مرحلة يمر بها الفرد للوصول إلى الاحتراق النفسي وهي كالتالي:

- أ- الإفراط في وضع الأهداف العالية والإرادة من أجل إظهار الإمكانيات المميزة عن الآخرين يتحول شيئاً فشيئاً إلى وساوس تملك الفرد.
 - ب- الإفراط في وضع الأهداف العالية يتطلب من الفرد بذل الكثير من الجهد والوقت المضاعف.
 - ت- يصبح مستوى الإشباع عند الفرد عالي جداً، بمعنى استحالة الإشباع.
 - ث- يبدأ الفرد بالوقوف على وضعياته المتأزمة وتبدأ عملية الكبت لديه.
 - ج- يتخلى الفرد عن احتياجاته واهتماماته الخارجة عن العمل من جراء غياب الإشباع، هذا التخلي عن العالم الخارجي للعمل ليس شعوري، يظهر في هذه المرحلة الإعياء والإرهاق، عدم التسامح وانخفاض المرونة في المعاملات، تميز فكر وسلوك الفرد.
 - ح- يشعر الفرد في تيهان وعدم القدرة في التحكم في السلوك، يحاول إخفاءه بمختلف الحيل الدفاعية.
 - خ- التغيير السلوكي يزداد حدة ويصبح من الصعوبة إخفاءه، يلجأ الفرد إلى السلوك الدفاعي لتفادي الانتقادات والابتعاد النفسي عن وضعيات العمل المجهدة.
 - د- عملية تأنيب الذات تبدأ في الظهور، إضافة إلى نسيان الحاجات الأولية لديه.
 - ذ- يبدأ في هذه المرحلة بفقدان الثقة في الذات مع الإحساس بعدم نفعه في أي شيء، الشعور بالخوف والخضوع، وعدم الإحساس وعدم الاهتمام بالآخرين، سمة هذه المرحلة مع تراجع روح المبادرة وانعدام الدفاعية.
- (خلاصي، 2013، ص298)

7- مراحل الاحتراق النفسي حسب عسكر وسبانيول وكابيتو: **Asker & Spaniol & Coputo**

يتفق العديد من الباحثين من بينهم عسكر وسبانيول وكابيتو على أن الاحتراق النفسي يمر وفق ثلاثة مراحل هي كالتالي:

أ- المرحلة الأولى:

وهي مرحلة يشعر فيها الفرد بوجود ضغط نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل وقدراته، وتعرف بمرحلة الاستشارة الناتجة عن الضغوط وتتميز بالأعراض التالية : سرعة الانفعال، القلق الدائم، فترات من الضغط الدم العالي، الأرق، صرير الأسنان واصطكاكهم بشكل ضاغط bruxin أثناء النوم، النسيان، الصعوبة في التركيز الصداع، ضربات القلب غير العادية، ويرى كل من سبانيول وكابيتو أن هذه الحالة يمكن علاجها بالقيام ببعض التمارين الرياضية والاسترخاء واخذ قسط من الراحة مع ممارسة بعض الهوايات المفضلة. (معروف، 2018، ص

94)

ب- المرحلة الثانية:

وتعرف بمرحلة الحفاظ على الطاقة، وتشمل هذه المرحلة بعض الاستجابات السلوكية مثل: التأخير عن مواعيد العمل، وتأجيل الأمور المتعلقة بالعمل، وزيادة استهلاك المنبهات والانسحاب الاجتماعي والشعور بالتعب المستمر.

ت- المرحلة الثالثة:

وهي مرحلة الاستنزاف، أو الإنهاك، وترتبط بمشكلات بدنية ونفسية مثل: الاكتئاب المتواصل واضطرابات مستمرة في المعدة وتعب جسمي مزمن، وإجهاد ذهني مستمر، وصداع دائم، والرغبة في الانسحاب النهائي من المجتمع، والرغبة في هجر الأصدقاء. (العسكري، العباسي، 2011، ص7)

ويشير Everly أنه ليس بالضرورة أن نجد جميع الأعراض للحكم بوجود حالة الاحتراق النفسي في كل هذه المراحل، بل يكفي أن يظهر عنصران أو عرضان في كل مرحلة كمؤشر على أن الفرد يمر بالمرحلة المعنية من مراحل الاحتراق النفسي. (معروف، 2018، ص94)

8- مراحل الاحتراق النفسي حسب حرتاوي 1991:

يرى أن الاحتراق النفسي يتطور عبر ثلاثة مراحل هي:

أ- المرحلة الأولى:

فيها يشعر الفرد بضغوط العمل نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرة الذاتية اللازمة لمواجهة تلك المتطلبات.

ب- المرحلة الثانية:

تتكون فيها لدى الفرد مجموعة من التغيرات في الاتجاهات والسلوك، كالميل إلى معاملة المستفيد بطريقة آلية، والانشغال بإشباع الحاجات الشخصية، وما يترتب على ذلك من عدم الالتزام بالمسؤولية. (نبار، 2018ص33)

9- مراحل حدوث الاحتراق النفسي حسب ماسلاش وجاكسون:

يتكون الاحتراق النفسي حسب ماسلاش وجاكسون من ثلاثة أبعاد يمر تطورها بثلاث مراحل تتبع ترتيباً زمنياً معيناً وهي:

أ- الإنهاك الانفعالي

ب- تبدل المشاعر

ت- انخفاض الانجاز الشخصي

فعندما تصبح طلبات الفرد غير محتملة، يشعر هذا الأخير بإنهاك انفعالي الذي يأتي في المرحلة الأولى، ثم تتبدل مشاعره في المرحلة الثانية، وهذا من أجل حماية نفسه من هذه الطلبات التي تصبح غير محتملة، ثم ينجم عن ذلك فقدان الانجاز الشخصي في هذه المرحلة الثالثة والأخيرة. (مزنياني، 2006، ص57)

وهكذا يمكن القول بأن الاحتراق النفسي هو في الأصل نوع من أنواع الضغوط المهنية الخاصة المتعلقة بالعمل والتي تتراكم عليه، وهولا يحدث فجأة وإنما يبدأ تدريجياً من اللحظة التي يشعر فيها الفرد العامل بأنه غير قادر على إنجاز عمله بالصورة المطلوبة وفق توقعاته، هذا وإضافة إلى ذلك لا يشعر بالفاعلية أثناء تعامله مع الآخرين مما يتولد لديه الشعور بالقلق والتوتر وضعف الحماس والدافعية ونقص الثقة بالنفس، وهذا ما يعكس سلوكه تجاه الآخرين، ويصبح عديم الاكتراث وغير مبال بالعمل وهو ما يسمى بالرفض النفسي للعمل.

سابعاً : أسباب الاحترق النفسي

لقد اعتبر علماء النفس الضغوط النفسية والمهنية سبباً مباشراً يقف وراء حدوث ظاهرة الاحترق النفسي نظراً لوجود العلاقة بين الضغوط النفسية وضغوط العمل من جهة، وبين الاحترق النفسي من جهة أخرى، ولقد أشارت الدراسات الميدانية التي أجريت في بيئات مختلفة إلى عدد كبير من العوامل التي تلعب دوراً بارزاً في حدوث هذه الظاهرة. (مدوري، 2014، ص36)

حيث يصف جمعة سيد يوسف 2006 أسباب الاحترق النفسي بأن أغلبها مرتبط ببيئة العمل، وما تتيحه من فرص تساعد على رفع الضغوط والإحباط والقهر لفترات طويلة من الزمن، وفي المقابل تكون المكافآت ضئيلة لمواجهة هذه الأسباب. (يوسف، 2006، ص40)

ويمكن اعتبار أن الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الاحترق النفسي هي نفسها الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية، باستثناء أن الأسباب التي تؤدي إلى الاحترق النفسي تكون متزايدة وأكثر حدة وهي كالتالي:

1- أسباب تتعلق بالجانب الفردي أو الشخصي:

على الرغم من أن التعب أو التوتر المؤقت قد يشكل العلامات الأولية لهذه الظاهرة (الاحترق) إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها وبخاصة إذا كانت قصيرة الأجل، فالاحترق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي يتعلق بالتغيرات السلبية ولأنه يرتبط بالفرد بشكل خاص فقد نجد من بين أكثر المصادر الفردية المسببة للاحتراق النفسي ما يلي:

أ- الالتزام والإخلاص:

فهناك شبه اتفاق على أن الفرد الأكثر انتماءاً والتزاماً بعمله وإخلاصاً له هو الأكثر تعرضاً للاحتراق النفسي من غيره من العاملين، وذلك لأن هذا الفرد يقع تحت تأثير ضغوط العمل الذي يعمل فيه، وكمثال على ذلك المعلم الذي يفني وقته من أجل مستقبل طلابه، ويسعى إلى إيصال المفاهيم والمعلومات إلى أذهانهم وإلى تحقيق الأهداف العامة والخاصة للمواد التي يدرسها، يجد نفسه مع مرور الوقت معرضاً للاحتراق النفسي بتأثير مشكلات العمل التي تواجهه وتسعى إلى إحباط عطاءه واندفاعه. (بوحارة، 2011، ص61)

ب- الأهداف المهنية:

بحيث وجدت بعض البحوث أن الأفراد الراغبين في إحداث تغييرات عن طريق أعمالهم هم الأكثر عرضة لهذه الظاهرة لأنه وبمرور الوقت ومع تزايد الضغوط يكتشفون أنهم عاجزون عن تحقيق طموحاتهم وأنهم غير قادرين على التأثير في المنظمة، وهنا يكون هذا الفرد أكثر عرضة للاحتراق النفسي. (هوارى، 2013، ص36)

ت- أحداث الحياة:

وهو عنصر يشير إلى كل الأحداث التي يمكن أن يتعرض لها الفرد العامل في حياته، فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه، يتأثر بكل ظرف أو فرد من مجتمعه سواء على مستوى توافقه الاجتماعي أو صحته النفسية سواء تعلق الأمر بمحادث سعيد كالزواج مثلا والذي يعتبر متغيرا مهما في هذه المعادلة، فهو اللبنة الأولى لتكوين أسرة، أين يصبح الفرد مسؤولا بصفة إجبارية وهذه مهمة إضافية إلى جانب مهامه وأدواره في عمله، وهو مطالب بتحقيق النجاح في كلى المهمتين وتجاوز الصعوبات في كلى الدورين، أو على العكس حيث يتعلق الأمر بمحادث غير سار فالأمر نفسه مثلا عن تغيير الإقامة أو وفاة شخص قريب وعزيز، فهي ظروف تغير من الوضعية الاجتماعية للفرد، كل هذه التغييرات تجبر الفرد على إعادة خلق وبناء استراتيجيات جديدة للتعامل معها، مما يسبب له ضغط يفوق قدرته العضوية على تحقيق التكيف، مما ينعكس سلبا على مردوديته في عمله وعلاقاته داخله ويجعله على استعداد تام للإصابة بمتلازمة الاحتراق النفسي. (بن عامر، 2016، ص61)

ث- الانشغال الدائم والاستعجال:

ف عندما يقع الفرد في شرك الانشغال الدائم فإنه يضحي بالحاضر، وهذا يعني أن وجوده في اجتماع أو مقابلة يكون جسديا وليس ذهنيا، ففكره إما يكون في المقابلة السابقة أو فيما ينبغي عمله في اللقاء اللاحق وعادة في هذه الحالة ينجز الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال عاطفي مع الآخرين، فالهم الوحيد الذي يشغل باله هو السرعة وليس الإتقان والاهتمام بما بين يديه. (بوحارة، 2011، ص61)

2- أسباب تتعلق بالجانب التنظيمي: تتمثل في

أ- صراع الدور:

حيث يلعب الفرد العامل عدة أدوار، أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي يراها ويودها الأطراف المختلفة منه، وأحيانا تكون هذه الأدوار أو التوقعات متعارضة معه، أو مع قيمه أو نتيجة لعدم قدرته

على أداءها، أو قد تحدث في آن واحد أو لا تتفق وطموحاته فيلقى مزيدا من الضغط. (المشعان، 1994 ص309)

أيضا العامل الذي عليه أن ينفذ طلب مشرفه حول زيادة الإنتاج في قسمه في الوقت نفسه يكون تابع لما ينجزه زميله من قسم آخر نظرا للعلاقة التكاملية بينهما، كل ذلك من شأنه أن يحدث عبء العمل الذي يؤدي في أحيان كثيرة إلى انخفاض الرضا الوظيفي الذي يمكن اعتباره مصدر من مصادر الاحتراق والضغط، وإن أعلى هذه الصراعات يمكن أن تؤدي إلى اضطراب في مفهوم الذات وفقد الثقة في المحيطين واحباطات مهمة. (لعريط، 2009، ص110)

ب- غموض الدور:

يعنى غموض الدور بالنقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد، كذلك يحدث غموض الدور عندما تكون الأهداف والمهام والاختصاصات ومتطلبات العمل غامضة وغير واضحة مما يؤدي إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله. (العميان، 2005، ص164)

وتحدث هذه الحالة عادة في حالات بداية استلام عمل جديد، النقل، تعيين رئيس جديد، الترقية... الخ وان كل هذه المتغيرات تشكل تهديدا يمكن أن يكون مصدر للضغط والتوتر ومن ثم للاحتراق النفسي خاصة في حالة استمرارية هذا الغموض، فالنتائج البحثية تؤكد على أن الغموض يرتبط ارتباطا وثيقا بانخفاض الرضا الوظيفي، تكرار التعبير عن الرغبة في ترك العمل، التوتر، انخفاض درجة الثقة بالنفس، وهذه بحد ذاتها مكونات من الصعب إهمالها إذا كان الهدف تقليل العوامل المسببة للضغوط والتوترات، فإضافة إلى ذلك فإنه من الناحية الفيزيولوجية توجد علاقة بين ضغوط الدور وارتفاع ضغط الدم. (بوحارة، 2011، ص56)

ج- العبء الزائد في العمل:

إن هذا النوع من الأشكال ينشأ عندما يكون لدى الفرد كثير من الأعمال التي تتطلب منه الإنجاز في وقت محدد، ومع أن الشخص ربما يكون كفؤا بدرجة فائقة في أداء عمله، فإن كمية العمل قد لا تساعد في إظهار كفاءته، كذلك فإن العبء الزائد في العمل قد يقتضي من الشخص العمل لساعات طويلة متواصلة دون التمكن من أخذ فترات راحة، سواء كان ذلك خلال وقت العمل أو ما يتطلبه العمل أحيانا فيما يسعى بخارج وقت الدوام، هذه الحاجة إلى الاستقرار في العمل دون أخذ فترات راحة قد يكون مصدرها تواصل العمل

والمقاطعات المستمرة في العمل سواء كان ذلك من خلال الزوار والاجتماعات والمكالمات الهاتفية أو وجود مواعيد نهائية مسبقة لإنجاز الأعمال. (عبد الباقي، 2004، ص 339)

ح- قلة الحمل الوظيفي:

مثلما هناك نتائج سلبية لزيادة الحمل الوظيفي، فإن قلة الحمل الوظيفي التي تتطلب قدرات أقل من إمكانات الفرد ولا تتحدى قدراته، وتصنف ضمن قلة الحمل النوعية، وتتجسد أيضا في الأعمال أو المهام التي تتطلب جزءا يسيرا من وقته، وهذه الصورة لقلّة الحمل الكمية الأمر الذي يجد فيه الفرد نفسه عرضة للملل فبجانب النتائج السلبية للمنظمة، تمثل قلة الحمل الوظيفي مصدر للصراع الداخلي واهتزاز الثقة بالنفس وبخاصة عند التحدث عن الانجازات الوظيفية التي تتم بين الأصدقاء من وقت إلى آخر ويحدث ذلك حتى للذين يعبرون عن رضاهم بسبب قلة العمل أو بساطته، ويمكن أن نحصي بصورة عامة غياب الإشباع للرغبات الشخصية غير العمل، فهذه المؤشرات وغيرها تعبر كلها عن مظاهر الاحتراق النفسي. (بوحارة، 2011، ص 57)

خ- طبيعة المهنة (الدور):

تعتبر طبيعة المهنة (الوظيفة) إحدى أهم المصادر والأسباب في حدوث الاحتراق النفسي لدى الفرد العامل سواء فيما يتعلق بالفئة التي تصنف فيها هذه الوظيفة أو المكانة التي تتيحها لشاغلها أو الحيوية التي تضيفها على الأفراد الذين يعملون فيها، فالوظائف تختلف من حيث درجة تعقدها وأهميتها ومتطلباتها، فكل وظيفة تسبب ضغطا للعامل على مستوى صعب، وينتج عن المستوى العالي من الضغط على الفرد العامل حالة من الإخفاق التام، بل والفشل الذريع في إنجاز المهام الموكلة إليه. (تلاي، 2016، ص 60)

د- نظام العمل بالدوريات:

إن هذا النوع من العمل كثير الانتشار في العديد من الصناعات بالرغم من سلبياته المعروفة لدى الجميع ولكن الكثير من المهن لا تستطيع إلغاء العمل طيلة 24 ساعة، وكمثال لذلك فعمال السفن لا يمكنهم العمل 8 ساعات في اليوم لمدة 5 أيام في الأسبوع، ولكن يجب أن يستمر العمل طيلة الرحلة البحرية، ولنأخذ مثلا آخر وهو الصناعات الكيميائية أو البترولية، فمحطات البنزين لا تستطيع التوقف عن إمداد زبائنها، وهناك عدة أمثلة عن الأعمال التي تتطلب العمل لمدة 24 ساعة، ومنها المستشفيات، الشرطة... الخ وعليه فإن هذا النوع من العمل يؤثر في إيقاعات فيزيولوجية الجهاز العصبي مثل الحرارة ومعدل السكر في الدم وعملية التحول الغذائي، كما

يؤثر في النشاط العقلي وفي دوافع العمل.... وبالرغم من الاستنتاج أن العمل المتناوب يصبح طبيعياً أقل إجهاداً عندما يألف الفرد ظروف العمل الأمر الذي لا يمنع من أن يتدمر العمال المناوبون من أنهم "معزولون في المجتمع". (العزیز، 2009، ص 69)

ذ- محدودية صلاحيات العمل:

إن أحد المؤشرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرارات لحل مشكلات العمل وتتأتى هذه الوضعية من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة لا تعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الإجراء المناسب من قبل الموظف. (الشبراوي، عبد الفتاح، 2017، ص 11)

ر- قلة التعزيز الايجابي أو نقص المكافآت على الإسهامات:

عندما يبذل الموظف جهداً كبيراً في العقل وما يستلزم ذلك من ساعات إضافية وأعمال إبداعية دون مقابل مادي أو معنوي يكون ذلك مؤشراً آخر على المعاناة والاحتراق الذي يعيشه الموظف. (الشبراوي، عبد الفتاح، 2017، ص 11)

ز- المسؤولية على الآخرين:

تحمل المسؤولية طياتها درجة من الضغط النفسي ويزيد العبء إذا ما كانت المسؤولية على حياة أو صحة وسلامة الناس مقارنة بالمسؤولية على الأجهزة والأدوات. (عسكر، 2000، ص 49)

س- ضغط العمل:

يشعر الموظف بأن لديه أعباء كثيرة منوطة به، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جداً، ومن خلال إمكانات محدودة وشحيحة، وكثير من المؤسسات والشركات سعت في العقود الماضية إلى الترشيد من خلال الاستغناء عن أعداد كبيرة من الموظفين والعمالة، مع زيادة الأعباء الوظيفية على الأشخاص الباقين في العمل، ومطالبتهم بتحسين أداءهم وزيادة إنتاجيتهم. (الشعلان، 2016، ص 21)

ش- صراع القيم:

يكون الموظف أحياناً أمام خيارات صعبة، فقد يتطلب منه العمل القيام بشيء ما والاضطلاع بدور ما ولا يكون ذلك متوافقاً مع قيمه ومبادئه، فمثلاً قد يضطر الموظف أن يكذب من أجل أن يتخلص من أحد المراجعين أو غير ذلك من الظروف. (الشعلان، 2016، ص 22)

ص - انعدام الاجتماعية:

يحتاج الموظف أحيانا إلى مشاركة الآخرين في بعض المهام والأفراح والتنفيس لكن بعض الأعمال تتطلب فضلا فيزيقيا في المكان وعزلة اجتماعية عن الآخرين، حيث يكون التعامل أكثر مع الأجهزة والحسابات وداخل المختبرات والمكاتب المغلقة. (جواد، 2015، ص 394)

ض - عدم الإنصاف والعدل:

يتم أحيانا تحميل الموظف مسؤوليات يكون في مقدوره تحملها، وعند إخلاله بها يتم محاسبته، وقد يكون القصور في أداء العمل ليس تقاعسا من الموظف، ولكن بسبب رداءة الأجهزة وأنواع إمكانياتها ومحدودية برامجها إضافة إلى إمكانية عدم وجود كفاءات فنية مقتدرة لأداء الواجبات المطلوبة. (جواد، 2016، ص 395)

3- أسباب تتعلق بالجانب البيئي: وتتمثل فيما يلي:

أ- الحرارة:

تكون الحرارة مصدر للضغط والتوتر في حالة تطرقها من حيث الزيادة أو الانخفاض، فقد تؤثر درجة الحرارة على أداء الفرد، بصفة خاصة عندما يكون العمل خارج المباني، وفي جو شديد الحرارة أو البرودة، فعندما تتجاوز درجة الحرارة القصوى لتمل الفرد، فإن قراراته لن تكون بالجويدة المطلوبة، ويصبح أكثر تعرضا للحوادث لذا فإن انخفاض أو ارتفاع درجة الحرارة عن الحدود المناسبة للفرد قد تعد عاملا في حدوث الاحتراق النفسي. (بوحارة، 2011، ص 60)

ب- الضوضاء:

تعتبر الضوضاء من أسباب ضغوط العمل لما تؤدي إليه من مضايقات نفسية وآثار عضوية سلبية على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضغوط الشدة والتردد، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة شدة الصوت تؤدي إلى استشارة الجهاز العصبي لدى الإنسان وزيادة إفرازات الأدرينالين فوق الكلى مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط لدى الفرد وتتوقف أثر الضوضاء عند الفرد بحسب نوع العمل الذي يقوم به، حيث تبين بعض الدراسات أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة، ولكنها تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى التركيز الشديد عن إنجازها، وبالتالي يمكن اعتبار الضوضاء عاملا في حدوث الاحتراق النفسي. (هيجان، 1988، ص 198)

ث - الإضاءة:

يتطلب كل عمل مقدار معين من الإضاءة إذ يتوقف أداء العامل لمهنته على مقدار الإضاءة يتسبب في ضغط كبير للعامل إذ يؤدي إلى التعب، الضيق التعرض للأخطاء والحوادث المهنية. (دويدار، 2000، ص ص 275-276)

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الإضاءة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة وغير كافية عاملا في تعرض العامل لمختلف الضغوط وهذا من شأنه أن يؤدي به إلى الاحتراق النفسي.

ومن هنا يمكن اعتبار المصادر البيئية المتمثلة في الحرارة والضوضاء أحد أهم العوامل والمسببات لظاهرة الاحتراق النفسي باستثناء أنها غير مباشرة، فلو دققنا النظر لوجدنا أن هذه المصادر تسبب في مختلف الظواهر السيكولوجية السلبية، والتي تجعل العامل أحيانا أكثر عرضة لضغوط العمل الشديدة والتوتر والإحباط. وبالتالي ترى الباحثة أنه يمكن تقسيم الأسباب المؤدية إلى الاحتراق النفسي إلى جانبين هما:

- أسباب داخلية شخصية ذاتية تتعلق بالفرد وتشمل كل جوانب الشخصية وتمثل في السمات الشخصية والطموحات الخاصة بالفرد وقدراته وأهدافه.
- أسباب خارجية تنظيمية تتعلق بالمنظمة التي يعمل فيها الفرد وعلاقته وتعاملاته مع الأفراد الذين يعمل معهم وطبيعة عمله، والظروف البيئية داخل محيط عمله.

ثامنا: أعراض الاحتراق النفسي

- إن الاحتراق النفسي ظاهرة كباقي الظواهر تتميز بمجموعة من الأعراض التي تميزها عن غيرها من الظواهر، حيث قام مجموعة من الباحثين بتصنيف هذه الأعراض، فتؤكد دراسة ماسلاش 2001 التي تناولها العتيبي 2003 بإمكان الاستلال على الاحتراق النفسي بواسطة ثلاث مؤشرات أو أعراض بارزة هي:
- أ- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي، والشعور بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية، وضعف الحيوية والنشاط، وبالتالي إلى فقدان الشعور بتقدير الذات.
 - ب- الاتجاه السلبي نحو العمل، والفئة التي يقدم لها الخدمة، وفقدان الدافعية نحو العمل.
 - ت- النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل. (سليمان، بصري، 2018، ص 105)

هذا ويؤكد دونهام Dunham 1983 على وجود خمسة أعراض يتكرر حدوثها هي: الشعور بالاجتهاد والاستنفاد والإحباط والنوم المتقطع والانعزال عن الموظفين الآخرين، والصداع الناجم عن التوتر.

بينما كاهيل صنفها إلى خمسة فئات رئيسية هي: أعراض عضوية وأعراض انفعالية وأعراض متعلقة بالعلاقات الشخصية وأعراض مرتبطة بالمواقف والمعتقدات. (العسكري، العباسي، 2011، ص ص 5-6)

وحسب الخالدي والبرواري 2013 إن للاحتراق النفسي مجموعة من الأعراض تتمثل في: الإحساس بالفشل، الغضب والعناد، الإحساس بالتعب، فقدان الإحساس الايجابي نحو الآخرين، الغياب المتكرر عن الوظيفة، عدم المرونة ومقاومة التغيير. (الزيد، 2018، ص ص 19-20)

ومن خلال ما تقدم يمكن تصنيف أعراض الاحتراق النفسي إلى ثلاث فئات تتمثل في:

أ- الأعراض الجسمية والفيسيولوجية (العضوية):

ترتبط بما يتعرض له الفرد من أعراض وتدهور للحالة الصحية مثل: الإجهاد والإعياء ومشاكل عدم النوم بشكل طبيعي ، وارتفاع ضغط الدم، آلام الظهر، الإرهاق الشديد الصداع المستمر والأرق والتعب ومنها كذلك فقدان الشهية ونقص المناعة لمقاومة الأمراض، وشكاوي بدنية من آلام متفرقة بالجسم. (المحيسي، الصميلي 2017، ص 274)

إضافة لميل الأفراد ذوي الاحتراق النفسي إلى نزلات البرد والأنفلونزا، وزياد القابلية للعدوى الفيروسية، وعودة الأمراض التي كانت موجودة مسبقا مثل الربو، السكري أو الالتهابات المفصلية إلى جانب أن المستويات الأعلى من الكولسترول ترتبط بالاحتراق النفسي، والجدول التالي يوضح الآثار الفيسيولوجية للاحتراق النفسي على كل أجهزة الجسم المختلفة. (الهملان، 2008، ص 19)

جدول رقم (02) يوضح الآثار الفسيولوجية للاحتراق النفسي على كل من أجهزة الجسم المختلفة

أجهزة الجسم	الآثار التي يسببها الاحتراق النفسي
جهاز الأوعية الدموية والقلب	أمراض الشريان التاجي، اضطرابات القلب، زيادة ضغط الدم
الجهاز الحركي	الروماتيزم، أمراض التهاب الأنسجة
الجهاز التنفسي	الربو
الجهاز العضلي	توتر العضلات، ضيق تجويف الصدر، تقلصات في البلعوم، آلام الظهر، توتر في الرقبة.
جهاز المناعة	نقص المقاومة، أمراض التسمم
الجلد	الأكزيما، حب الشباب، التهاب الأعصاب
الجهاز الهضمي	الأمراض المزمنة الحادة، الإسهال، الإمساك، التهاب القولون.
الجهاز التناسلي	البرود الجنسي، العجز الجنسي
الجهاز البولي	غزارة البول

(الهملان، 2008، ص 20)

ب- الأعراض النفسية العاطفية:

تتمثل في التبرير والإنكار والغضب واللامبالاة والمقومة، انخفاض تقدير الذات، نقص الإحساس بالمسؤولية، استنفاد الطاقة بالإضافة إلى لوم الآخرين في حالة الفشل. (هوارى، 2013، ص 40)

بالإضافة إلى انخفاض الهمة، والإحباط، والشعور بالعجز واليأس والإحساس بالملل والتوتر، والاستياء وعدم الرغبة في العمل، والشعور بالغضب، والإحساس بالخوف والقلق والاكتئاب والعزلة عن المجتمع ونقص الحماس. (الظفيري، 2018، ص 14)

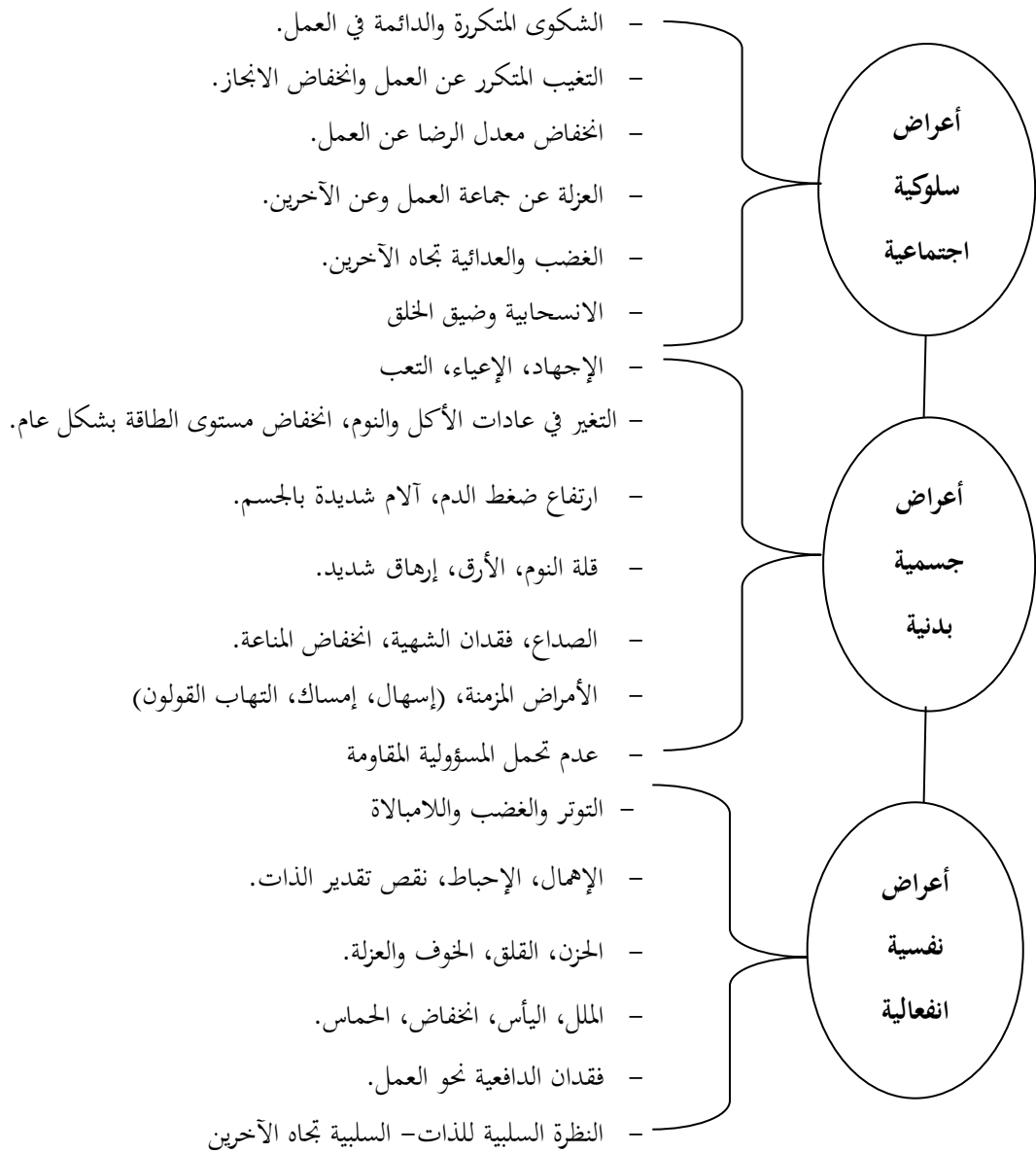
ت- الأعراض السلوكية والاجتماعية:

تتمثل في الشكوى الدائمة من العمل، وانخفاض الانجاز، وكثرة الغياب عن العمل وعدم الرضا الوظيفي مما قد يؤدي إلى التخلي عن المهنة، وكذلك تكون اتجاهات سلبية اتجاه العمل والزملاء وبالتالي العزلة عن الجماعة. (الظفيري، 2018، ص 15)

إضافة للتغيرات في نبرة وأسلوب وطريقة التفاعل وزيادة أنماط الغضب والعداء تجاه العملاء وتجاه الآخرين وانتقال صراع العمل إلى المنزل، كما أن تدهور العلاقات الأسرية والاجتماعية يعد من الدلالات على الإصابة بالاحتراق النفسي، كما يبدو الأفراد كما لو أنهم فقدوا المشاعر الحقيقية التي تم وصفها على أنهم موظفون جدد فقدوا كلا من الحماس والنشاط والاهتمام والمثالية ويتصف الفرد بالانسحابية وضيق الخلق، وعدم تقديم المساعدة والدعم والرعاية للعملاء، بل قد تنتقل عدوى الاحتراق النفسي من الموظفين إلى زملاءهم، أو من الموظفين إلى عملاءهم ويطلق عليها "عدوى فريق العمل". (الهملان، 2018، ص 21)

وبالتالي حسب ما تم تقديمه يمكن تلخيص أعراض الاحتراق النفسي في المخطط التالي:

شكل رقم (13) يوضح أعراض الاحتراق النفسي



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

تاسعا: مستويات الاحتراق النفسي.

لقد أشار سبانيول 1979 Spaniol إلى أن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل، وقد حدد له ثلاثة مستويات تمثلت في احتراق نفسي متعادل، احتراق نفسي متوسط، احتراق نفسي شديد. (سيد أحمد 2015، ص 23)

1- المستوى الأول: احتراق نفسي متعادل

تشمل هذه المرحلة على العلامات العارضة والعابرة للضغوط النفسية والتي تظهر بشكل قصير ومتقطع يمكن السيطرة عليها كالنوبات القصيرة مثل التعب، والقلق، والإحباط، والتهييج، ويرى الباحثان انه يمكن علاجها عن طريق الاسترخاء وممارسة الرياضة والهوايات المحببة التي تخفف من مظاهر الاحتراق النفسي. (مخلوف 2012، ص 99)

2- المستوى الثاني: احتراق نفسي متوسط

تشمل هذه المرحلة على نفس العلامة والأعراض السابقة أو أكثر منها لكنها تتكرر وتستمر لفترات طويلة وتكون واضحة كوضوح درجة الانفعال لدى الفرد المصاب بالاحتراق النفسي بالرغم من استرخاءه، كما يلاحظ مدى سحرته من القائمين على العمل الذي يقوم به، ويكون مزاجه متقلبا واهتمامه بالمستفيدين من الخدمة أيضا، ويصعب التخلص من هذه الأعراض أو علاج بعض منها بالطرق التي ذكرت في المستوى الأول.

(مخلوف، 2012، ص 99)

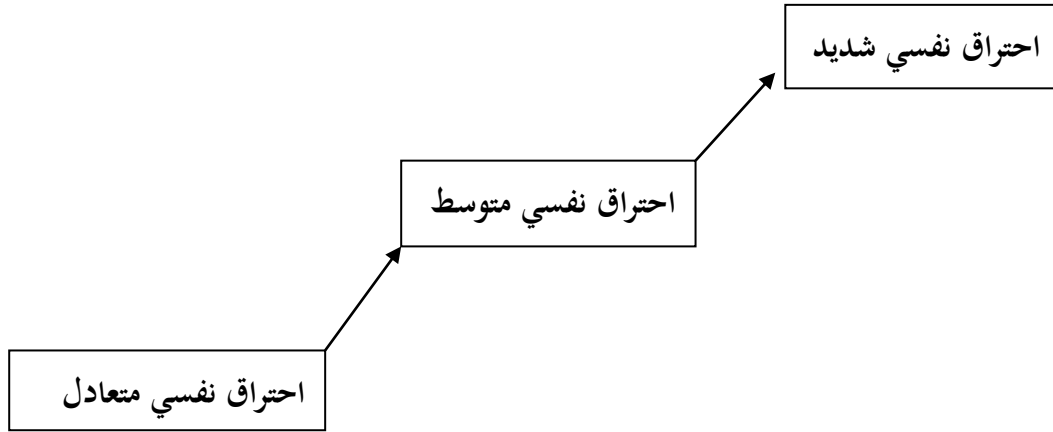
3- المستوى الثالث: احتراق نفسي شديد

وينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة، وآلام الظهر المزمنة، ونوبات الصداع الشديد، وليس غريبا أن يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر، ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة عندئذ يصب الاحتراق مشكلة خطيرة. (الزهراني، 2008، ص 24)

ومنه نستنتج أن مستويات الاحتراق النفسي تفاوتت في الأعراض المصاحبة لها وذلك تبعاً لمدة استمراريتها وبقائها، فكلما زادت المدة تتطور معها الأعراض من بسيطة إلى شديدة. (بدران، 1997، ص 50)

والشكل التالي يوضح مستويات الاحتراق النفسي:

شكل رقم (14) يوضح مستويات الاحتراق النفسي



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

عاشرا: تصنيف وتشخيص الاحتراق النفسي.

في حقيقة الأمر يعتبر تشخيص الاحتراق النفسي وتصنيفه إشكالية صعبة لأنه يحلل العديد من الاحتمالات، وأنه ولحد الساعة لم يتم تحديد هويته العيادية وتصنيفه ضمن تصنيفات دولية للأمراض العقلية والنفسية ولأن الأطباء لم يطوروا معايير تشخيصية له.

إن صعوبة تحديد الهوية العيادية للاحتراق النفسي أي التحديد والوصف الدقيق له من شأنه أن يخلق صعوبات أخرى عديدة أثناء الممارسة العيادية أو العملية العلاجية وهي متعلقة أساسا بنقطتين هامتين هما:

1- النقطة الأولى هي تلك المتعلقة بالتشخيص التفريقي، بهدف استبعاده وتفريقه عن أشكال عيادية أخرى، أو ما يسمى بالحالات البيئية أو الحدودية والتي تكون مشابها له إكلينيكيًا، كما ذكر سابقا في المفاهيم المشابهة للاحتراق النفسي.

2- النقطة الثانية هي تلك المتعلقة بتحديد وتسطير برنامج للتدخل العلاجي وقد أشار إلى ذلك كل من كانوي

Canoui ومورنجرس Maurangers وفلورنتين Florentin A (2008)

إذا لم يكن تشخيص حالة الاحتراق النفسي صحيحا فإننا سنجد حتما صعوبة في تحديد التدخل

العلاجي المناسب أمام قلة الوسائل والطرق العلاجية الخاصة به. (بن عامر، 2016، ص ص 73-74)

وقد ربطت منظمة الصحة العالمية رسمياً الاحتراق النفسي ومشاعر الإرهاق والبعد الذهني عن العمل وقلة الإنتاجية ونصحت المنظمة الأطباء باستبعاد اضطراب المزاج بالإضافة إلى الإجهاد والقلق قبل تأكيد تشخيص الاحتراق النفسي. (منظمة الصحة العالمية، 2019، د ص)

وفي دراسة لكل من ماسلاش Maslach وشوفلي Schaufeli 1993 فإنه لتشخيص الاحتراق النفسي يكفي توفر العوامل الخمسة التالية:

- أ- وجود أعراض غير مرغوب فيها مثل التعب وإجهاد نفسي وانفعالي والاكتئاب.
- ب- الأعراض السابقة تكون عملية أكثر منها جسدية.
- ت- ترتبط هذه الأعراض بالعمل.
- ث- تظهر هذه الأعراض عند الأشخاص الأسوياء الذين لا يعانون من اضطرابات نفسية قبلية.
- ج- وجود ارتباط بين انخفاض الكفاءة المهنية وهبوط الداء عند العامل بالمواقف والسلوكات السلبية التي يتبناها الشخص. (Addison, 2010, p19)

للإشارة لم يصنف الاحتراق النفسي ضمن الدليل الإحصائي للاضطرابات العقلية (DSM)، لكن منظمة الصحة العالمية أدرجه الاحتراق النفسي ضمن قائمة التصنيف الإحصائي الدولي للأمراض (ICD) يوم الاثنين 27 مايو بعد عام من توصيات خبراء الصحة العالميين، وسيتم الاعتراف بهذه المتلازمة عالمياً في 2022 ما يمنح مقدمي الرعاية الصحية وشركات التأمين فرصة لمعرفة أعراض الاحتراق وعلاجه وتأمين تغطيته الصحية. (ديلي، 2019، د ص)

وبالتالي فإن هذا التصنيف العالمي للاحتراق النفسي يجعل منه صنف كعامل يؤثر على الحالة الصحية وليس كاضطراب معين.

إحدى عشر: مقاييس الاحتراق النفسي

من بين المقاييس الشائعة لقياس ظاهرة الاحتراق النفسي لدى الأفراد المصابين بما نذكر ما يلي:

1- مقياس الاحتراق النفسي لفريدنبرجر 1980:

ويهدف إلى قياس الاحتراق النفسي، ويتكون من 18 عبارة يتم الإجابة عليها من خلال مقياس يتراوح بين عدم الانطباق إلى الانطباق التام، وذلك على سلم متصل يتراوح من صفر إلى 5، وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق النفسي ويقسم الأفراد كالتالي:

صفر: 25 إن الفرد بحالة جيدة.

26: 35 بداية الإحساس بالضغط.

50: 36 إرهاصات الإصابة بالاحتراق النفسي.

51: 65 الفرد محترق نفسياً.

65: 65 فأكثر وضع الخطر.

أمثلة على عبارات المقياس:

هل تتعب بسهولة؟

هل تعمل بجهد، ولكن إنجازك منخفض؟

هل تشعر بفترات من الحزن غير واضحة السبب؟

هل أصبحت أكثر عصبية؟ (دردير، 2007، ص ص 45-46)

2- مقياس سيدمان وزاجر 1986:

يهدف المقياس إلى تحديد مستوى الاحتراق النفسي للمدرسين، ويتكون من 21 عبارة، موزعة على أربعة أبعاد كالتالي: عدم الرضا الوظيفي، انخفاض الضغوط المهنية، مستوى المساندة الإدارية، الاتجاه السلبي نحو التلاميذ، وتعتمد طريقة ليكرت الخماسية من (1 إلى 5)، وترتيبها كالتالي: لا تنطبق إطلاقاً، لا تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق إلى حد ما، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق تماماً. (سليمان، بصري، 2018، ص 105)

3- مقياس كريستينا ماسلاش 1981 للاحتراق النفسي:

أعدت ماسلاش وسوزان جاكسون هذا المقياس عام 1981، ويتكون من ثلاثة مقاييس فرعية:

أ- إجهاد انفعالي.

ب- تبلد المشاعر.

ت- نقص الانجاز الشخصي.

وهو يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، كما أنه يصلح لأغراض التشخيص والبحث العلمي، وقد استخدم في العديد من الدراسات، وترجم إلى العديد من اللغات: كالإسبانية، والعربية، فقد ترجمه للعربية زيد البتال (2000) ونصر يوسف (1991)، وفاروق عثمان (2001)، يتكون المقياس من 22 عبارة يجاب عنها من خلال بعدين الأول: بعد التكرار ويعني عدد مرات تكرار إحساس الفرد بالشعور الذي تدل عليه العبارة التي يقرأها، وذلك على متصل من (1) إلى (6)، والبعد الثاني بعد الشدة، ويعني درجة قوة الإحساس عنها من خلال متصل من (1) إلى (7). (مسلم، 2018، ص ص 48-49)

أ- الإجهاد الانفعالي (الإنهاك الانفعالي): ويتضمن الفقرات (1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20، 21، 22) وقياس مستوى التعب وفقدان الطاقة والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة للعمل مع فئة المرضى.
ب- تلبد المشاعر (اللائسنة): ويتضمن الفقرات (5، 10، 11، 15، 22)، وقياس مستوى اهتمام أو اللامبالاة التي يطبع علاقة المفحوص مع المرضى نتيجة العمل معهم.
ت- نقص الانجاز الشخصي (تدني الشعور بالإنجاز): ويتضمن الفقرات (9، 12، 17، 18، 19، 21، 21) وقياس طريقة تقييم الفرد لذاته ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا عن عمله. (نعموني، 2014، ص 189)

4- مقياس جيلدرد للاحتراق النفسي:

يمكن استخدام مقياس جيلدرد للاحتراق النفسي كمؤشر للاحتراق النفسي، وقد يكون بالإمكان استخدامه من قبل المرشد نفسه، وذلك من خلال الإجابة عليه، وإذا أجبت عليه بشكل كامل ارجع إلى الأسئلة وقرر بنفسك ما إذا كانت إجابتك تظهر هل أنت بدأت بالحكم على نفسك أنك مرهق أو أنك بدأت في التأملات السيئة، أو أنك بشكل عام لديك الاحتراق النفسي.

● معارض بشدة 7

● معارض 6

● معارض باعتدال 5

● لا اعرف 4

- موافق باعتدال 3
- موافق بشدة 2
- موافق 1

والأمثلة التالية توضح كيفية قياس الاحتراق النفسي حسب جيلدرد.

أجب عن هذه الأسئلة " المقياس بوضع إشارة (x) فوق المكان المناسب "

- معارض بشدة
- معارض
- معارض باعتدال
- لا اعرف
- موافق باعتدال
- موافق بشدة
- موافق

على أية حال على المقياس المدرج كما ترى في المثال أدناه:

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض
بشدة باعتدال باعتدال بشدة

I — I — I — I — I — I X — I

(X) هنا تعني موافق

أ- إن الإرشاد عمل جدير بالاهتمام, لذلك فان اتجاهاتي نحو الإرشاد ثابت .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض
بشدة باعتدال باعتدال بشدة

I — I — I — I — I — I — I

ب- هناك أعمال عديدة أقوم بها كل يوم .

موافق موافق موافق لا أعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال

I I I I I I I

ت- إن تعاملي مع العميل يقوم على أساس علاقة منطقية مبدؤها أنه إنسان له شخصية مميزة، و لا أتعامل معه على أنه حالة .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال

I I I I I I I

ث- عندما يحول إلي عمل إضافي فإنني دائما مستعد للقيام به .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال

I I I I I I I

ج- إن حياتي الشخصية متعبة كذلك نتائج عملي الإرشادي .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال

I I I I I I I

ح- اشعر بأن أخطائي و عيوبي واضحة فلذلك احتاج لإخفائها .

موافق موافق موافق لا اعرف معارض معارض معارض

بشدة باعتدال باعتدال

I I I I I I I

(ملحيس، 2015، دص)

5- مقياس الاحتراق النفسي (MB) لبينيس وأورنسون **Pines & Aronson** ويتضمن نسختين هما:

أ- النسخة الكلية: **Burnout Measure (MB)** يقيس أساسا البعد المتعلق بالإرهاك العاطفي، يتضمن 21 سؤالاً (4 منها ذات دلالة ايجابية، و 17 ذات دلالة سلبية)، تتراوح بدائل الإجابة بين (أبدا) إلى 7 (دائما)، محاور المقياس هي: الرضا في العمل والحياة، الحكم الذاتي و التغذية الراجعة في العمل، معدل دوران جودة العمل.

ب- النسخة المختصرة: **Burnout Measure Short Version (BMS- 10)** يتكون الإصدار من عشرة بنود، يرافقه استجابة على مقياس من سبعة نقاط ل1 "أبدا" إلى 7 "دائما". (نصراوي، 2015، ص 84)

6- مقياس بوتر للاحتراق النفسي:

يهدف إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي، ويتكون من 20 عبارة، يتم الإجابة عليها من خلال مقياس متدرج من 1-5، يمثل الفئات التالية على الترتيب (نادرا، أحيانا، غالبا، كثيرا، عاداتا)، وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق النفسي لديه، ويقسم الأفراد كالتالي:

- 20- 40 أنت على ما يرام ولا خوف عليك
- 41- 60 لا بأس عليك طالما انك اتخذت الاحتياطات الوقائية.
- 61_ 80 أنت مرشح للإصابة بالاحتراق النفسي.
- 81- 100 أنت تعاني من الاحتراق النفسي.

أمثلة عن عبارات المقياس:

- أ- أشعر بالتعب حتى وان أخذت قسطا كافيا من النوم.
- ب- اشعر غالبا بعدم الرضا والقناعة.
- ت- اشعر بالحزن بدون سبب واضح.
- ث- أنا كثير النسيان. (بن علي، 2014، ص 19)

من خلال هذا التناول للمقاييس النفسية المستخدمة للكشف عن ظاهرة الاحتراق النفسي ومستوياته نلاحظ أن الاحتراق النفسي متلازمة يمكن من خلال هذه المقاييس تشخيصها ومعرفة مدى إصابة الفرد بها

حيث أن هذه المقاييس تعكس نسبة إصابة الفرد وكيفية حدوثه، وذلك من أجل تحديد الطريقة المناسبة لتفاديه في ميدان العمل، أو تحديد الخطة العلاجية التي تتوافق مع الأعراض الخاصة به.

اثنا عشر: الآثار والنتائج الناتجة عن الاحتراق النفسي

الاحتراق النفسي ظاهرة نفسية شائخة شأن باقي الظواهر النفسية، وما هي إلا انعكاس للظروف المهنية القاهرة التي يعيشها الفرد العامل، وهي تبدأ عندما يشتكي هذا الفرد العامل من معاناته في العمل وتعرضه لضغوط وإجهاد لا يمكن التخلص منه بأي شكل من الأشكال، ما يجعل منه يتخذ السلوكات المصاحبة للاحتراق النفسي توفر له هروباً نفسياً وتحميه من وصوله إلى حالة أسوأ، ومن خلال هذا يمكن حصر الآثار الناجمة عن الاحتراق النفسي كالتالي:

1- الآثار النفسية:

أشار Luis king أنه يمكن أن تظهر المعاناة النفسية الناتجة عن الإصابة بالاحتراق النفسي في التأثير على عدة جوانب من حياة الفرد النفسية، فمثل هؤلاء الأفراد قد يكونون عرضة للإصابة بالإحباط والتوتر والغضب المتزايد وعلى أتفه الأسباب، التوتر والانفعال والشعور بالملل وقلة الأهمية، أيضاً تكوين اتجاهات سلبية نحو الذات نتيجة عدم قدرته على الانجاز أو ضعفها القلق اليومي من احتمالية فصله عن العمل، انطفاء شعلة حماسه واندفاعه للعمل، التفكير في ترك المهنة والانتقال للعمل في مهنة أخرى نتيجة لما يواجهه من ضغوط في المهنة التي يعمل فيها. (أبو غالي، 2018، ص44)

2- الآثار الجسدية:

تتمثل في:

أ- أمراض القلب: مثل مشكلات القلب والسكتة القلبية، وقد أشارت الإحصائيات في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن معظم أسباب الوفاة ناتجة عن أمراض القلب، وقد وجدت إحدى الدراسات أنه من بين 100 شاب راشد ممن يعانون أمراض القلب يوجد 91 في المئة يعانون آثار مسؤوليات العمل.

ب- الصداع: إن التوتر والصداع احد آثار الضغوط التي وجدت بشكل كبير، وقد يقود هذا الصداع إلى أمراض مستعصية يصعب علاجها.

ت- السرطان: إن الضغوط النفسية تؤثر في حدوث حالات السرطان.
ث- أمراض الرئتين والكبد والجلد: ونتيجة للضغوط وآثارها السلوكية مثل تعاطي الكحول وإدمان المخدرات وممارسة عادة التدخين، فقد وجدت آثار مرضية في كل من الرئتين والكبد والجلد. (الشعلان، 2016، ص 29)
3- الآثار التنظيمية:

تتعرض المشاكل التي يعاني منها الفرد المصاب بالاحتراق النفسي من حيث ما يلي:

- أ- الغياب عن العمل أو التأخر عنه بشكل متكرر أو تركه.
- ب- الشكوى من قبل العاملين والعنف فيما بينهم وانعدام الثقة بين العمال والإدارة.
- ت- الزيادة في عدد الحوادث المهنية.
- ث- اختراق قوانين المؤسسة وعدم الحفاظ على هيكلها.
- ج- انخفاض الروح المعنوية.
- ح- عدم الشعور بالرضا عن العمل.
- خ- فشل الأفراد يؤدي إلى فشل المؤسسة واكتسابها السمعة السيئة من خلال ضعف جودة الأداء وقلة الإنتاجية. (جلدة، 2009، ص 194)

حيث يصاحب الإرهاق الانسحاب من الوظيفة والتغيب عن العمل ونية المغادرة والدوران، هؤلاء الأشخاص الذين يحافظون على عملهم على الرغم من تعرضهم للاحتراق النفسي يواجهون انخفاض الإنتاجية الفعالية، وفقا لذلك يصاحب الإرهاق والاحتراق النفسي انخفاضا في الرضا الوظيفي بالإضافة إلى تحقيق الالتزام التنظيمي. (Malikeh, Onidvar, 2013, p 111)

4- الآثار الاجتماعية:

ربما من أهم الحاجات البيولوجية التي يرغب الفرد دائما في إشباعها هي الحاجة للاتصال والتواصل بالآخر، وحب الانتماء للجماعات سواء في مكان العمل أو غيره، ولعل من بين الآثار التي يتركها الاحتراق النفسي هي: الشعور بالاعتزاز عن مجال العمل الذي ينتمي إليه الفرد، فعلى الرغم من وجود الشخص في العمل لكنه لا يشعر بالانتماء إليه، وإنما يتحول إلى إنسان غريب عنه، مما يجعله يؤدي العمل المطلوب منه بدون رغبة وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة أو الفعالية المطلوبة، أيضا عدم الرغبة في التعامل مع الآخرين، ومحاولته الجادة لفك العلاقة معهم، والانسحاب والانطواء المتمثل في عدم الرغبة في الظهور أمام الناس، وعدم القدرة على

التفاعل مع أفراد العائلة، والأصدقاء وفقدان فن محادثتهم، بالإضافة إلى تكوين اتجاهات سلبية نحو الآخرين كذلك كل من شأنه أن يؤدي إلى تحطيم حياة الفرد المهنية والشخصية، هذا في مجال علاقته الاجتماعية، أم بخصوص تعامل الفرد مع المستفيدين فيحمل الفرد اتجاهات سلبية نحوهم، وعدم الرغبة في تقديم المساعدة لهم أو التعامل معهم. (أبو غالي، 2018، ص44)

ومن هنا يتضح لنا أن الاحتراق النفسي ظاهرة ذات آثار ونتائج سلبية خطيرة على الفرد ليس فقط نفسياً وإنما سلوكياً وجسدياً واجتماعياً، وكذا على المنظمة التي يعمل فيها من خلال انخفاض الإنتاجية والالتزام التنظيمي، وضعف الانتماء، والهروب من العمل..... الخ .

ومن خلال ما تم تناوله سابقاً يمكن تلخيص الآثار والنتائج الناجمة عن الاحتراق النفسي في المخطط التالي:

شكل رقم (15) يوضح الآثار والنتائج الناتجة عن الاحتراق النفسي



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

ثلاثة عشر: الوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي

يشعر الفرد بعد قضاءه ليوم طويل من العمل الشاق والمتعب بالتعب والإرهاق، وخاصة إذا كان هذا العمل تحت ضغط كبير من المدير أو رب العمل، ولكن في المقابل هناك فئة من العمال تضغط على نفسها بالعمل لساعات طويلة وإضافية، الأمر الذي يتسبب في أضرار نفسية وصحية على الفرد العامل، ناهيك إذا كانت هذه الضغوط مستمرة ومتكررة، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالاحتراق النفسي، وهو ظاهرة ليست دائمة وإنما بالإمكان تفاديها والوقاية منها، حيث أن الفرد إذا اتبع مجموعة من النصائح أو الاستراتيجيات للتخفيف من آثار الاحتراق النفسي والوقاية منه فإن ذلك يؤدي إلى إعادة توافقه بينه وبين بيئة عمله، وذلك بإتباع الخطوات التالية:

- 1- إدراك أو تعرف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الاحتراق النفسي.
- 2- تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو اللجوء إلى الاختبارات التي توضح له الأسباب.
- 3- تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حدثت في الخطوات السابقة، فمن الناحية العلمية يصعب التعامل معها دفعة واحدة.
- 4- تطبيق الأساليب أو اتخاذ خطوات علمية لمواجهة الضغوط منها:
 - أ- تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم اجتماعي.
 - ب- إدراك الوقت.
 - ت- تنمية الهوايات.
 - ث- مواجهة الحياة كتحدى للقدرات الذاتية.
 - ج- الابتعاد عن جو العمل كل ما أمكن ذلك.
 - ح- الاستعانة بالمتخصصين.
 - خ- الاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.
 - د- تقييم الخطوات العلمية التي اتبعها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر. (خلفة، عيساوي، 2018، ص 174)

ويوصي الباحثون والمختصون في السلوك التنظيمي إلى ضرورة إعادة التوافق بين الفرد وبيئته عمله، وذلك من خلال التخفيف من آثار الاحتراق النفسي والوقاية منه من خلال إتباع ما يلي:

1- على المستوى الفردي: يجب

أ- على الفرد فهم عمله الشخصي والأساليب الملائمة في الاستجابة للضغوط، وفهم تلك الاستجابة للتمكن من تحديد أنماط السلوك الغير مهمة وتغييرها.

ب- على الفرد إعادة فحص قيمه وأهدافه وأولوياته، لان الأهداف الغير واقعية والتي لا يمكن تحقيقها في العمل تعرض الفرد للإحباط والارتباك، لذلك يجب التأكد من قابليتها للتحقق وترتيبها حسب الأولوية.

ت- على الفرد أن يقسم حياته إلى مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية والتركيز على كل مجال يعيشه بقدر الإمكان وعدم السماح لضغوط أي مجال أن يؤثر على مجال آخر.

ث- العمل على بناء نظام للمساعدة، فكل فرد بحاجة إلى أصدقاء وزملاء يقدمون له النصح ويصغون إليه ويهتمون به ويشاركونه اهتماماته. (سيد يوسف، 2007، ص41)

كما ينصح الخبراء بالإسراع إلى تغيير نمط الحياة في حال ملاحظة أهم أعراض الاحتراق النفسي، ومن ضمن نصائحهم ما يلي:

أ- أحرص على تخصيص يوم على الأقل في الأسبوع للراحة والترفيه.

ب- اقض بعض الوقت مع أصدقاءك.

ت- قم بممارسة الرياضة على الأقل مرة أسبوعياً.

ث- قم بممارسة هواية تحبها.

ج- حاول تخصيص فترة معينة للراحة أثناء اليوم ولا تنسى الراحة القصيرة، كل ساعتين على أكثر تقدير، قم ولو لدقائق بشرب المياه وتحريك ساقيك، بدلا من إضافة ضغوط جسدية لا تفيد.

ح- التقاليد الأسبوعية تساعد على مقاومة الاحتراق النفسي: تحديد نشاط أسبوعي يخرجك من الروتين اليومي.

خ- حاول تخصيص وقت فراغ في الأسبوع دون أي أنشطة أو التزامات، فالإنسان يحتاج إلى وقت لا يفعل فيه شيء أو يفعل ما يخطر له بشكل تلقائي.

د- تعلم أن تقول لا وان تضع حدود واضحة وتلزم نفسك والآخرين بها.

ذ- لا تصبح دائما متاحا، ضع حدودا واضحة للاتصال بك خارج أوقات العمل الرسمية، هذا الأمر أصبح صعبا جدا لكنه في غاية الأهمية.

ر- حدد أولوياتك وقم بتنظيم وقتك. (دويتشه، 2015، د ص)

ومن أهم العوامل التي تساعد الفرد على الوقاية من الاحتراق النفسي أن يكون لديه العديد من الصداقات التي تقدم له يد العون والمساعدة، وتساعد على إدارة حياته بشكل جيد، كما أنها تساعد على تحطيم كافة الصعوبات، والضغوطات التي يتعرض لها الفرد في حياته الشخصية بشكل عام وفي العمل بشكل خاص.

ويجب على الفرد أيضا أن يأخذ قدر كبير من الراحة الذهنية بالابتعاد عن العمل وضغوطاته قدر الإمكان، ولا يجب أن يستمر الفرد في العمل عدد من الساعات أكثر من ساعات العمل المحددة، لان هذا نوع من أنواع الضغط النفسي على الفرد، والذي قد يؤدي إلى الملل والكراهية من العمل نتيجة الاحتراق النفسي الذي يصاب به. (قويدري، 2017، د ص)

2- على المستوى التنظيمي: وذلك من خلال

- أ- التدريب والتعليم.
- ب- الاختيار المناسب للموظفين.
- ت- استخدام الحوافز المادية والمعنوية.
- ث- تحليل الدور: ويتضمن ذلك توضيح الحقوق والواجبات والمسؤوليات والمهام والتوقعات لتجنب النزاعات والصراعات المختلفة بين الموظفين أو العاملين.
- ج- تحسين مناخ العمل من خلال توفير فرص للترقية والمكافآت وفرص التقدم.
- ح- إيجاد مناخ مهني صحي مؤازر للموظفين يتيح قدرا أكبر من المشاركة واللامركزية واللامرورية والمرونة.
- خ- توفير المؤازرة الاجتماعية من خلال توفير علاقات اجتماعية ايجابية بين الموظفين او العاملين لتبديد الشعور بالوحدة والعزلة.
- د- توفير برامج تطوير ومساعدة الموظفين كالب برامج التعليمية والتدريبية.
- ذ- توفير برامج الإرشاد النفسي لتحقيق النمو النفسي السليم، والتغلب على المشكلات النفسية والاجتماعية التي قد تعيق التكيف المهني والاجتماعي. (غباري، أبو شعيرة، 2015، ص ص 191-192)
- ر- تحسين المواءمة المهنية: المؤسسة تستطيع تفادي جزء كبير من الضغط للعاملين عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمهنته وفقا لميوله ومهاراته وما تتطلبه المهنة من خلال استخدام أساليب أفضل في الاختيار والتعيين.

ز- تحسين برامج تدريب العاملين وتوجيههم: يتم التخفيف من مستويات الضغط من خلال تدريب العاملين على أداء واجباتهم وتعريفهم بالمؤسسة، وهذه العملية لا تؤدي إلى أن يصبح العاملون أكثر مهارة وأعلى إنتاجية فحسب، بل تؤدي أيضا إلى تخفيض الضغط الناجم عن عملية الانتقال إلى عمل جديد.

س- تحسين الاتصال داخل المؤسسة: ينتج الضغط في كثير من الأحيان نظرا لوجود صعوبات في الاتصال بين العامل والرئيس أو بينه وبين زملاءه، وكلما كانت العلاقات المتبادلة والاتصال أفضل كانت معدلات الضغط أدنى، ولهذا فإن إنشاء نظام اتصال داخل المؤسسة وتدعيمه يعني مساعدة وتجنيد العاملين لضغطا كبيرا. (بوفرة، 2012، ص ص 31-32)

خلاصة:

إن استمرار الضغط المهني وتكراره وفقد الفرد العامل للاهتمام والدفاع إلى العمل وضعف إنتاجيته واستنزاف طاقاته الانفعالية والجسدية، وازدياد شعوره بالعجز واليأس وفقدانه لقابلية العطاء، كل ذلك ينبئ بالإصابة بالاحترق النفسي، هذه الظاهرة التي احتلت اهتماما واسعا من قبل العديد من الباحثين في السنوات الأخيرة، لكونه أحد أهم المشكلات المهنية الخطيرة التي تهدد العصر الراهن، حيث يجعل الفرد المحترق نفسيا يعاني من الشعور بالفراغ والإعياء والسلبية نحو الذات وشعوره بإفهامك جسدي وعاطفي، ثم إن هذا الخطر لا يكمن في هذا الأمر فقط بل تعدت خطورة هذه الظاهرة لتهدد حياة الفرد بتأثر صحة جسمه ومختلف أعضائه كالقلب والعقل، ناهيك عن تأثر المؤسسة نتيجة انخفاض الأداء، فيؤدي بها إلى خسائر مادية وبشرية، لذا وجب على الفرد المصاب أو المحترق نفسيا علاج هذا الاحتراق باستئصال المشكلات من جذورها لتخطي ضغوط العمل وبالتالي التخفيف من الاحتراق النفسي والحد من الإصابة به والوقاية منه ومواجهة آثاره ونتائجه وتحقيق الاستقرار والتوازن النفسي والتوافق النفسي والمهني بينه وبين بيئة عمله.

الفصل الثالث:

السلامة المهنية

الفصل الثالث : السلامة المهنية:

تمهيد

أولاً- مفهوم السلامة المهنية

ثانياً- تعريف السلامة المهنية

ثالثاً- أهمية السلامة المهنية

رابعاً- أهداف السلامة المهنية

خامساً- دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية

سادساً- مسؤولية مشرف السلامة المهنية

سابعاً- التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة المهنية

ثامناً- معايير الصحة والسلامة المهنية

تاسعاً- إجراءات برامج السلامة المهنية

عاشراً- المخاطر التي صنفتها منظومة الأمن والسلامة المهنية

إحدى عشر- مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية

اثنتا عشر- إشارات السلامة المهنية

ثلاثة عشر- واقع السلامة المهنية في البلدان النامية

خلاصة

تمهيد:

لطالما كانت التكاليف البشرية والاجتماعية والاقتصادية للحوادث والأمراض المهنية والكوارث الصناعية الكبرى مصدر قلق للجميع بمختلف المستويات (الفردية، الوطنية والدولية) وبالتالي فقد تم تطوير وتطبيق العديد من الاستراتيجيات التي تهدف إلى الوقاية من المخاطر المهنية أو التحكم فيها أو الحد منها أو القضاء عليها باستمرار وعلى مر السنين، مواكبة للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية، إذ يعتبر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ليس موضوعاً قديماً في طرحه، إذ أن العديد من مشاكل الصحة والسلامة المعروفة في حاضرنا لوحظت لأول مرة منذ أكثر من 2000 سنة. (حرادي، مخلفي، 2021، ص 111)

ولا يمكن أن توجد بيئة عمل آمنة دون أن يكون هناك تدخل لإجراءات السلامة المهنية دخلها، لذا شكل حماية العامل من الأخطار المهنية والأمراض المهنية وحوادث وإصابات العمل أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها الفرد العامل في محيط عمله، وذلك من خلال جملة من التدابير والإجراءات التي أظهرت نجاعتها في حماية هذا العامل وتوفير بيئة عمل آمنة لحفظ الصحة العامة له.

لذلك كانت إجراءات السلامة المهنية من أهم الاستراتيجيات المعمول بها لحماية العامل، وهذا ما سيتم تناوله في هذا الفصل حول السلامة المهنية من خلال التطرق إلى مفاهيم وأهمية وأهداف وإجراءات ومهمات للوقاية، وبعض المواضيع الأخرى التي لها علاقة بالسلامة المهنية.

أولاً: مفهوم السلامة المهنية

" هي مجموعة من الإجراءات التي تتبعها المنظمات من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العاملين من المخاطر المسببة للحوادث والإصابات والأمراض، والعمل على معالجتها وتجنب الوقوع فيها، بالإضافة إلى مراعاة ظروف العمل المختلفة، وكذلك تعريف العاملين بكيفية التعامل مع الآلات والمعدات بطريقة سليمة للحفاظ عليها من التلف، مما يؤثر بشكل ايجابي على صحتهم وعى كفاءة العملية الإنتاجية". (بوحروود، قورين، 2020

ص 315)

ثانيا: تعريف السلامة المهنية

لقد تعددت وتنوعت تعريفات السلامة المهنية واختلفت، ويرجع ذلك الاختلاف إلى تنوع وجهات نظر كل كاتب وباحث، ولكن معظمها يصب في منحى واحد ومن خلال هذا سوف يتم عرض مجموعة من هذه التعاريف كالتالي:

فقد عرفت على أنها: "محتوى الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومنع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل. (علوة، 2011، ص1)

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن السلامة المهنية تتمثل في مختلف الإجراءات والقواعد التي تهدف لحماية العاملين من خطر الآلات والإصابة بحوادث العمل، ومحاولة توفير بيئة عمل سليمة ومناسبة للعمل. و حسب فاتح مجاهدي "فالسلامة إجراء يتخذ لمنع وتقليل الحوادث والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعافات مع توفير الظروف المناسبة للعمل". (مجاهدي، 2012، ص 23).

وتجدر الإشارة هنا من خلال هذا التعريف أن السلامة المهنية تتمثل في اتخاذ إجراء وتدبير يمنع حوادث العمل والأمراض المهنية أو الوقاية منها، عن طريق توفير الظروف المناسبة للعمل.

عرفها المهنداوي (1994) " بأنها توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة المتمثلة في الإنسان والآلة، والمادة وإحاطتها بسياج من الأمن بهدف إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في العمل" (براهمي، قرين، 2016، ص232)

يؤكد هذا التعريف على أن أولويات السلامة المهنية تكمن في توفير ظروف عمل آمنة للحفاظ على عناصر الإنتاج الثلاثة التي تتمثل في الإنسان، المادة والآلة.

حسب خالد فتحي ماضي "السلامة المهنية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج، الإنسان، الآلة، والمادة، صفة خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية". (ماضي، الخطيب، 2010، ص98).

يتضح من خلال هذا التعريف أن السلامة المهنية خلق جو وتوفير بيئة عمل آمنة لحماية العنصر البشري من الحوادث، بالإضافة إلى الآلة والمادة والتي تعتبر عناصر الإنتاج المهمة.

كما تم تعريفها بشكل عام على أنها علم التوقع، والاعتراف، والتقييم، والسيطرة على الأخطار الناشئة في أو من مكان العمل الذي قد يضر ويؤثر سلباً على صحة العمال ورفاه مع الأخذ بعين الاعتبار التأثير المحتمل على المجتمعات المحيطة بهم والبيئة العامة. (Benjamin , Alli, 2008, p8)

إن هذا التعريف للسلامة المهنية بين أنها علم يهدف إلى السيطرة على الأخطار الناشئة في مكان العمل والتي تؤثر بصفة سليمة على صحة العامل وراحته، مع الأخذ بعين الاعتبار التأثيرات المحتملة على المحيط الخارجي.

ووفقاً للمنظمة العالمية للصحة (1995) فإن السلامة المهنية نشاط متعدد التخصصات يهدف إلى:

- حماية وتعزيز صحة العمال، وذلك بالقضاء على العوامل والظروف المهنية الخطيرة على الصحة والسلامة في العمل.
- تعزيز الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي للعمال ودعمهم لتطوير وصيانة قدرتهم المهنية والاجتماعية على العمل.
- تطوير وتعزيز بيئات العمل المستدامة ومنظمات العمل. (Takele, 2006, p4)

وقد أضاف هذا التعريف عن سابقه بأن السلامة المهنية تعزيز الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية للعمال ودعمهم على تطوير قدرتهم المهنية والاجتماعية على العمل، والتطوير في العمل.

كذلك السلامة المهنية يقصد بها "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري". (بوخمخم، علي موسى، 2009، ص 2).

يتضح من خلال هذا التعريف أن السلامة المهنية تعنى بحماية عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه مختلف الحوادث المهنية، وخاصة المورد البشري .

أيضا السلامة المهنية تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل. (كاظم الخرشة ، 2007 ، ص 225).

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن السلامة المهنية تتضمن الصيانة والحماية للمورد البشري من الحوادث التي تقع لهم.

ويشير Denis & Griffin إلى أن السلامة المهنية تتمثل في:

1- المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية والقوى العاملة من التعرض للإصابات الناجمة عن مخاطر المهنة وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية.

2- حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية.

3- توفير الاحتياطات لتأمين بيئة سليمة تحقق الوقاية من المخاطر.

(Denis, Griffin, 2005, p 486)

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن السلامة المهنية هي حماية مقومات الإنتاج والمحافظة على القوى العاملة من المخاطر والإصابات والوقوع في حوادث العمل.

أما رستم لطفي فيعرفها على "أنها إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل، والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل. (العايب، 2004 ، ص 11).

هذا التعريف للسلامة يؤكد أيضا أنها عبارة إجراء يتم اتخاذه للوقاية والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال توفير بعض الإجراءات التنظيمية والقانونية في بيئة العمل .

أو هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولها من أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. (أبو شامة، 1999 ، ص 85)

في هذا السياق يوضح هذا التعريف بأن السلامة المهنية مجموعة من النشاطات والإجراءات الإدارية التي تسعى لحماية العمال من المخاطر التي تنتج لمزاوتهم لأعمال في أماكن عمل قد تؤدي لإصابتهم بأمراض وحوادث مهنية.

والسلامة المهنية أيضا "يقصد بها حماية للموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث مختلفة، في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق والاختناق... الخ. (عقيلي ، 2005 ، ص 570).

يشير التعريف إلى أن السلامة المهنية يقصد بها حماية الموارد البشرية من كل ضرر تسببه حوادث العمل في مكان العمل فالمقصد هنا أن السلامة المهنية هي الصحة والمعاودة والنجاة من المهالك والعيوب والنقائص.

وتعرف أيضا بأنها منع وقوع الحوادث والإصابات والوقاية منها حيث تهدف إلى تهيئة ظروف عمل آمنة من المخاطر أو الحوادث أو المفاجآت للمحافظة على العاملين وكذلك تلاقي الفقد في الوقت والمواد، أو هي مجموعة التدابير والإجراءات الوقائية القصد منها حماية الأرواح والممتلكات من المخاطر المحيطة. (مبادئ السلامة المهنية الحقيقية الأولى ، 2006 ، ص 1).

هذا التعريف يوضح أن السلامة المهنية تهيئة ظروف عمل آمنة وسليمة للمحافظة على العاملين، كذلك مجموعة الإجراءات الوقائية من المخاطر المحيطة، وهي تعد عنصرا رئيسيا لجميع النشاطات الحياتية لكي تضمن الاستمرار في نجاحها في تأدية مهامها والهدف الرئيسي لها في منع الحوادث.

كما يمكن تعريفها بأنها " حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل، وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتائجه فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، والاختناق وغيرها" (حرايرية، 2017، ص3)

كذلك تعرف السلامة المهنية على أنها "العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المنظمات وتكاليف الإصابة الناتجة عنها، والتي تتناسب طرديا مع عدد من تلك الحوادث والإصابات بهدف حماية الأفراد العاملين وزيادة إنتاجية العاملين. (النجار، مجيد، 2004 ، ص512)

يتضح من هذا التعريف أن السلامة المهنية تعمل على منع وتقليل الحوادث المهنية وتكاليف الإصابة وزيادة إنتاجية العاملين.

كما يمكن تعريف البيئة الآمنة أو السلامة بكونها بيئة عمل تتمتع بالشروط الضرورية لتوفير السلامة والصحة للعاملين، أي أنها بيئة عمل تحمي العاملين من احتمالات التعرض للحوادث ومن الإصابة بأمراض وبيئة عمل صحية تضمن خلوها من الأمراض. (Akaner, 2003, p 23).

يشير هذا التعريف إلى أن السلامة المهنية يقصد بها توفير بيئة عمل مناسبة تحمي العاملين من التعرض للحوادث المهنية، فالسلامة المهنية هي الثقة والاطمئنان النفسي من عدم وجود خطر أثناء العمل .

وعرفت أيضا بأنها " ذلك النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث، وإصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها. (الموسوي، 2014، ص 256)

إن هذا التعريف يوضح أن السلامة المهنية نشاط مخطط يهدف إلى حماية العاملين وضمان السلامة العامة لهم من خلال وقايتهم من الحوادث المهنية وذلك وفق برامج مخطط لها.

وحسب حلمي احمد هي "مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.(حلمي، العشوك، 2000 ص20)

هذا التعريف يوضح لنا أن السلامة المهنية هي تلك الإجراءات التي يكون هدفها بالدرجة الأولى حماية الإنسان من خطر الإصابة، والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع.

والسلامة المهنية أيضا " جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية، الفنية والطبية، والتي تشمل حماية عناصر الإنتاج الصناعية والزراعية، والتجارية، وتأمين الوقاية من الأخطار كافة قبل وقوعها، كلما أمكن ذلك وإيجاد بيئة عمل آمنة وخالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة المنتجين في الأعمال كافة. (العريضي 2013، ص12)

يشير هذا التعريف أن السلامة المهنية تشتمل مجموعة من الاحتياطات الوقائية والفنية والطبية، والتي من شأنها حماية مختلف عناصر الإنتاج الصناعية والزراعية، والتجارية وخلق بيئة عمل سليمة وآمنة للفرد العامل.

وأيضاً تعرف السلامة المهنية بأنها " الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضا العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلاً علمياً". (السيد، 1984، ص88)

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن السلامة المهنية تهتم بتهيئة جميع الظروف المناسبة لزيادة الإنتاج وتحقيق الرضا الوظيفي للعامل، مع ضمان حل المشكلات الصناعية حلاً علمياً.

والسلامة المهنية " هي الإدارة التي يقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين" (عبد الغني، 2001، ص66)

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن السلامة المهنية هي مجموع المسؤوليات التي تتعلق بتوفير الأمن والسلامة في بيئة العمل لحماية العاملين والممتلكات والبيئة.

تعريف إجرائي:

هي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد المبحوث عند استجابته على بنود الاستبيان الخاصة بالإجراءات الوقائية والتدابير التي تتبعها أي مؤسسة أو منشأة بشكل فعال من أجل الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم من خطر الآلات والإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل والاطمئنان على سيرورة العمل بشكل أفضل وبجودة عالية.

ثالثاً: أهمية السلامة المهنية

لقد بات موضوع السلامة المهنية من بين القضايا المهمة والأساسية في مناحي العمل كافة، حيث أصبحت محط اهتمام العديد من المنظمات لأهميتها القصوى في بيئات العمل، وتتجلى أهميتها في ما يلي:

1- تقليل تكاليف العمل:

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل يجنب المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم، وكذلك تكلفة تعطل العطل.

2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

إن إدارة المؤسسة مسؤولة عن توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، وإن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة من الحوادث والأمراض المهنية وأن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزائرين لها.

3- توفير نظام العمل المناسب:

يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:

تخلق الإدارة الجيدة السلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الفرد الكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات. (عباس، 2007 ، ص49).

5- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية:

إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين. (جميل، 1989، ص21)

6- وتأكيدا على أهمية مجال السلامة والصحة المهنية أعلنت منظمة العمل الدولية (ILO) يوم 28 أبريل من كل عام يوما عالميا للسلامة والصحة المهنية تماشيا مع الحركة النقابية في العالم بذكرى ضحايا ووفيات وإصابات وأمراض العمل، وذلك بهدف تعزيز ثقافة السلامة في أماكن العمل في كافة أنحاء العالم، كما تعقد منظمة العمل الدولية (ILO) مؤتمرا عالميا كل ثلاث سنوات منذ العام 1955 بالتعاون مع المنظمات والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية في البلد المستضيف للمؤتمر، ويعتبر المؤتمر العالمي منبرا لتبادل المعرفة والمهارات والخبرات بين مختلف خبراء السلامة والصحة المهنية وأصحاب العمل والمدراء والنقابات العمالية والإدارات العامة بالإضافة إلى المصنعين والمستوردين وكل المهتمين بالسلامة والصحة المهنية. (الدغيم، 2018 ص90)

رابعاً: أهداف السلامة المهنية

تتمثل الأهداف الأساسية للسلامة المهنية من خلال تطبيق مجموعة من الإجراءات لحماية الموارد البشرية وخلق بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار المهنية وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية تتمثل في ما يلي:

يبين كل من (Decenzo & Robbins 2010) أن أهداف السلامة المهنية تأتي على مستويين:

1- على مستوى العاملين:

- أ- على مستوى العاملين وتوعيتهم عن طريق دورات متخصصة بالسلامة المهنية.
 - ب- توفير أدوات السلامة المهنية والمعدات الوقائية من الأخطار والأمراض.
 - ت- إعادة تصميم مواقع العمل والوظائف لرفع الثقة لدى العاملين.
 - ث- إبلاغ العامل قبل البدء بالعمل بالمخاطر التي يمكن أن يواجهها خلال أداءه لمهامه.
- (أبو عرابي، 2019، ص 27)

2- على مستوى ظروف العمل:

- أما بخصوص ظروف العمل فتهدف الصحة والسلامة المهنية إلى ما يلي:
- ج- توفير الاشتراطات والتدابير اللازمة لحماية المنظمة والعاملين من الحرائق أو تخزين المواد القابلة للاشتعال.
 - ح- تأمين مركز طبي وتزويده بالأدوات واللوازم الطبية لغايات معالجة الحالات الطارئة. (أبو عرابي 2019 ص 28)

بالإضافة إلى:

- خ- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة.
- د- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- ذ- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر.
- ر- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات والمخاطر.
- ز- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.

- س- خفض التكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- ش- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.
- ص - المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.
- ض - خلق الوعي لدى العاملين فيها يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم. (بوخمخم ، 2002 ، ص 44).
- ط- حماية المؤسسة بما في ذلك الآلات ومواد العمل من المخاطر الممكن حدوثها.

إلى جانب اهتمام السلامة والصحة المهنية بتحديد المخاطر المرتبطة ببيئة العمل المادية والمخاطر التكنولوجية والمادية والبيولوجية والكيميائية، إلى الاضطرابات النفسية والاجتماعية مثل الإجهاد في العمل والسيطرة عليه، فإنما يجب معرفته هو أن الاهتمامات بالصحة والسلامة لم تعد مقصورة على مجالات العمل الصناعي فحسب، ففي مجالات المعرفة يشعر العاملون في المكاتب والمديرون والمحترفون بالقلق والإجهاد المتكرر وأعراض المرض والتوتر المرتبط بالعمل والعنف في مكان العمل، وعليه فالعمال يطالبون بالعمل في مؤسسة سليمة وصحية وآمنة. (غول، 2015 ، ص 42).

باختصار فإن أهداف السلامة المهنية تتمثل في:

- حماية البيئة المحيطة بالعاملين.
- حماية المنشآت والمعدات والأجهزة التي تستخدم في العمل من التلف.
- رفع الطاقة الإنتاجية وعدم تعطيل عجلة الإنتاج وتعزيز كفاءة العاملين.
- جعل العمال يشعرون بالطمأنينة والأمان في مهنتهم.
- تسعى نحو تحسين الشركات والمصانع.
- العمل على جذب قوى عاملة جديدة.
- الشعور بالاستقرار لما يعكسه من إنتاجية. (العين الإخبارية، 2021، د ص)

خامسا: دوافع الاهتمام بالسلامة المهنية

تعتبر السلامة المهنية من الضروريات لمؤسسات العمل من أجل بيئة عمل آمنة وسليمة على العامل لغرض رفع إنتاجيات العمل، وعلى هذا الأساس هناك مجموعة من الدوافع للاهتمام بالسلامة المهنية وهي كالتالي:

1- الاعتبار الإنساني:

يعد العامل الإنساني من أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها والتي تتمثل كما يلي:

أ- الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن....، وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.

ب- الأثر النفسي: تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.

ت- الأثر العقلي: " العقل السليم في الجسم السليم " مقولة يعرفها غالبية الناس فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

ث- الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات.... الخ، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم يجعل أفراد أسرته في ضياع وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع. (علي موسى، 2007، ص 23)

2- الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:

أ- بالنسبة للمؤسسة: يترتب على الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها، هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا واهتلاك غير عادي لعناصر الإنتاج.

ب- بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات زيادة الوقت الضائع، زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. (عقيلي، 2005، ص ص 575-576)

3- اعتبارات أخرى:

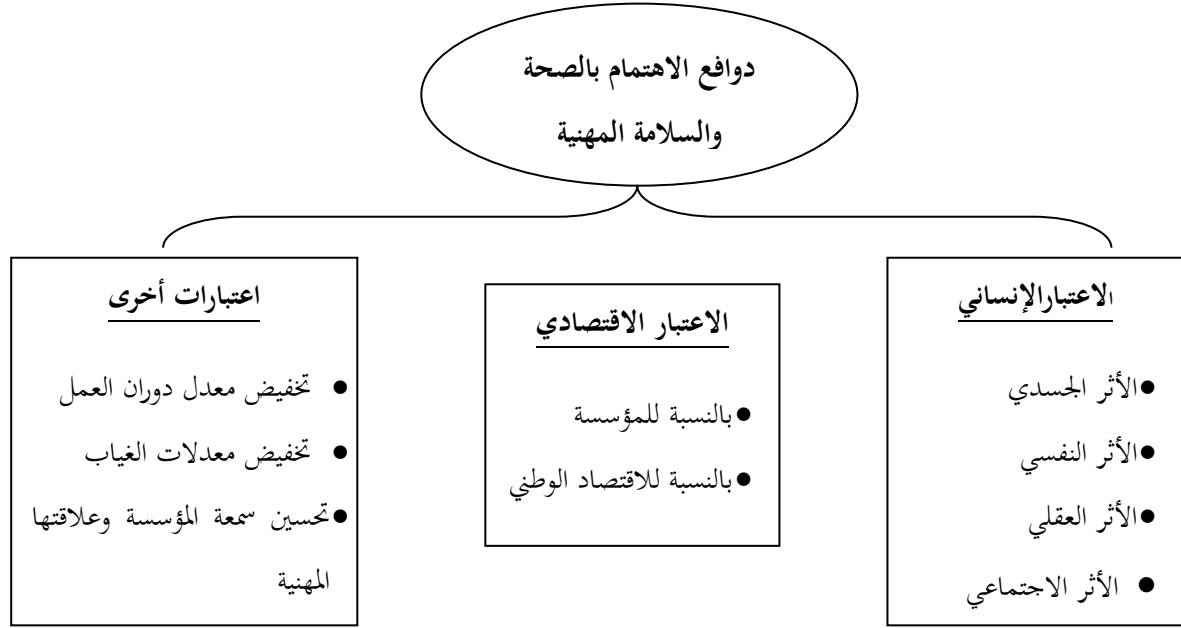
أ- تخفيض معدل دوران العمل: الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية عموما، يخلق شعورا لدى العمال بأهميتهم وأنهم ليسوا مجرد أداة لتحقيق أهداف المؤسسة، مما يؤدي إلى ارتفاع معنوياتهم وزيادة رضاهم.

ب- تخفيض معدلات الغياب: تحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث يخفض عدد أيام تغيب العمال عن العمل.

ت- تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة: الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، ويؤدي إلى تحسين علاقاتها العامة، مما يجعلها تتمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات والقدرة على استقطابها. (Shimon, Gérald, Eric, 1995, p554)

ويمكن تلخيص دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وفق المخطط التالي:

شكل رقم (16) يوضح دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

سادسا: مسؤولية مشرف السلامة المهنية

يعتبر مشرف السلامة المهنية حلقة وصل بين الإدارة والعمال، وهو الشخص الذي ينسب إليه الإشراف على كل ما يتعلق بتوفير مقتضيات السلامة المهنية، وتتخلص مسؤولياته كما يلي:

- 1- إعداد خطط لبرامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسة بما في ذلك الخطط السنوية اللازمة لذلك.
- 2- التفتيش الدوري على جميع أماكن العمل ووضع وسائل الوقاية بشكل يتناسب مع مخاطرها وأضرارها سواء منها أدوات الوقاية الشخصية أو الموضوعة على الآلات.
- 3- إجراء القياسات اللازمة باستخدام الأجهزة المناسبة لتحديد طبيعة الأخطار بحسب الأحوال وإثباتها في سجل خاص للرجوع إليها ومتابعتها الأخطار طبقا لطبيعة العمل.
- 4- معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد التقارير عنها متضمنة الوسائل والاحتياطات الوقائية الكفيلة بتلافي تكرارها، وإعداد الإحصائيات الخاصة بحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية والعادية والمزمنة.
- 5- معاينة أماكن العمل التي يثبت بها الإصابة بأحد الأمراض المهنية وإعداد تقرير بظرف العمل.

- 6- متابعة توفير وسائل الوقاية من الحرائق وأجهزة الإسعافات الأولية وتنظيم وسائل نقل المصابين للعيادات الطبية أو المستشفيات إن لزم الأمر ذلك.
- 7- ملاحظة جودة الترتيب والتنظيم والنظافة في المؤسسة ومتابعتها.
- 8- إعداد لوائح تعليمية وإرشادية وتحذيرية حول اشتراطات السلامة والصحة المهنية. (الريماوي 2016، ص9)
- 9- التحقق من تطبيق قوانين وتشريعات السلامة والصحة المهنية.
- 10- المتابعة المستمرة للموقع للتأكد من تنفيذ الاشتراطات الوقائية، ومن صلاحية وسائل مكافحة الحريق، ومعدات الإنذار، والإسعاف والإنقاذ، واتخاذ الإجراء الفوري حيال أي قصور.
- 11- نشر الوعي الوقائي ومبادئ السلامة بين العاملين بالموقع وعمل لوحات إرشادية ونشرات وقائية مبسطة لتحقيق الهدف والتنسيق لعمل محاضرات لتوعية العاملين. (المغني، 2006، ص21)

ومنه يمكن القول بأن مسؤولية مشرف السلامة المهنية تتمثل في الإشراف على كل ما يتعلق بالسلامة المهنية داخل محيط العمل من إعداد برامج للصحة والسلامة المهنية مروراً بالتفتيش الدوري لمكان العمل ومعاينة الحوادث وصولاً إلى نشر الوعي الوقائي بين العمال لضمان سلامتهم وتثبيت الأمان والطمأنينة في قلوبهم، ومحاولة التخفيف من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون مع مواد وآلات من شأنها أن تهدد حياتهم وتعرضها من وقت لآخر لأخطار فادحة.

سابعاً: التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة المهنية

لفهم أكثر حول مختلف التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة المهنية وكيفية تعاطي الحكومات مع موضوع السلامة المهنية فإنها تسعى لإصدار مجموعة من القوانين التي من شأنها أن تضمن الصحة والسلامة المهنية للعامل وحمايته من خطر الإصابات الناجمة عن العمل طبقاً للمواثيق الدولية المصادق عليها:

1- السلامة المهنية في التشريع الجزائري:

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غياباً في مرحلة التنمية الصناعية حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إليها الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، ونتيجة لظهور وارتفاع حوادث العمل في 23/04/1974 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية وبهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال، ولقد كرس القانون الأساسي 12/78

المؤرخ في 1978/08/05 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه التي تنص أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به، حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دافعا تشريعا لوظيفة السلامة في المؤسسة، وفي ما يخص التأمينات بالحوادث فقد حددها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1988/07/02 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل أهم تشريع بين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل، حيث أشار إلى مواضيع أساسية في السلامة المهنية:

- أ- القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل.
- ب- القواعد العامة في مجال طب العمل.
- ت- القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام.
- ث- الرقابة في مجال السلامة من طرف مفتش العمل.
- ج- العقوبات الواجبة جراء مخالفة القواعد التشريعية. (مشعلي، 2011، ص ص 95-96)

والجدول الموالي يوضح القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

جدول رقم (03) يوضح القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

القانون/ قرارات / أنظمة ومراسيم وزارية	التاريخ	نص الموضوع
الأمر 183-66	جوان 1966	يتضمن التعويض لحوادث العمل والأمراض المهنية
الأمر 29-72	جوان 1972	يتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن
الأمر 65-74	جوان 1974	يتضمن إحداث المنظمة الوطنية لطب العمل
المرسوم التنفيذي 255-74	ديسمبر 1974	المحدد لكيفيات إحداث لجنة حفظ الصحة والأمن ومهامها وتسييرها
الأمر 33-75	أفريل 1975	يتضمن مفتشية العمل
المرسوم 34-76	فيفري 1976	المتضمن للمنشآت الخطيرة والضارة بصحة العامل
القانون 13-83	جويلية 1983	يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
القانون 5-85	فيفري 1985	يتعلق بحماية الصحة وترقيتها
القانون 7-88	جانفي 1988	حول الوقاية الصحية والأمن وطب العمل
القانون 11-90	أفريل 1990	يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم
القانون 05-91	جانفي 1991	حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة والسلامة في بيئة العمل
المرسوم التنفيذي 120-93	ماي 1993	يتعلق بتنظيم طب العمل
المرسوم التنفيذي 209-96	جوان 1996	يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب

العمل وتنظيمه وسيره		
والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية	جانفي 1997	القرار الوزاري المشترك 97
يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت	أفريل 1999	المرسوم التنفيذي 95-99
ينظم إفراز الدخان والغاز والغبار والروائح والجسيمات الصلبة في الجو	أفريل 2000	المرسوم التنفيذي 73-2000
يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة	أكتوبر 2001	المرسوم التنفيذي 342-01
يتعلق بشروط التنظيم والتعليم والإعلام وتكوين العمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية	ديسمبر 2002	المرسوم التنفيذي 427-02
يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت	أكتوبر 2003	القرار الوزاري المشترك 2003
يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل	جانفي 2005	المرسوم التنفيذي 08-05
يتعلق باللجنة المتساوية لأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن	جانفي 2005	المرسوم التنفيذي 09-05
يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها	جانفي 2005	المرسوم التنفيذي 10-05
يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها	جانفي 2005	المرسوم التنفيذي 11-05
يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري	جانفي 2005	المرسوم التنفيذي 12-05
يتعلق بمخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري	جويلية 2008	القرار الوزاري سنة 2008
يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري	جويلية 2008	القرار المؤرخ 2008
يعدل المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أفريل 1999 والمتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت.	أكتوبر 2009	المرسوم التنفيذي 321-09
يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية والحماية من أخطار أشغال قطع الحجارة وصقلها	أوت 2010	المرسوم التنفيذي 201-10

(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

إن هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية على المستوى الوطني والتي يتمثل أهمها في:

1- مفتشية العمل:

هي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الرقابة من شقين، يتعلق الأول يخص شروط العمل من ناحية حقوق العمال المنصوص عليها في القانون أو الناجمة عن عقد العمال كالأجور وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات... الخ، وأما الثاني هو الأهم فيعلق بفحص شروط العمل من ناحية بيئة العمل ومدى توفير الشروط الصحية المناسبة لحماية العمال من الوقوع في المرض العادي والمهني، وكذلك فحص هذه الشروط من ناحية السلامة المهنية والأمن الخاص بالآلات والأبنية ومدى توفر شروط السلامة فيها لتجنب خطر الإصابات بالنسبة للمورد البشري. (Ceacr, 2010, s p).

2- المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة:

أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية من خلال أداءه لمجموعة من النشاطات.

3- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي أحيط بها هذا الصندوق وهو أيضا مكلف بتقديم التعويضات، وكذا القيام بالنشاطات التالية:

- أ- حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل.
- ب- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانيا.
- ت- القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية.
- ث- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية في العمل.

كما أن هذا الصندوق يعمل على تشجيع جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك بمنح المكافآت والقروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها، إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك

إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانونا. (مشعلي، 2011، ص ص 97-98).

4- قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي:

لقد أجاز قانون الأمن والسلامة الوظيفية في "الكونجرس" عام 1970 لضمان ظروف عمل صحية وآمنة لكل عامل وعاملة في الدول إذ أمكن، للحفاظ على الموارد البشرية والموظفين الوحيدين الذين لم يشملهم القانون هم المشغلين بالأعمال الحرة، والمزارع التي بها فقط أعضاء العائلة وبعض أماكن العمل التي تحميها وكالات فدرالية أخرى أو في ظل قوانين وأوضاع أخرى، أما الوكالات الفدرالية فيشملها القانون برغم من أن فقراته لا تنطبق على الحكومات المحلية والولايات في دورهم كموظفين. (جاري، 2003، ص 524)

وفي ظل فقرات وبنود القانون تم تشكيل "إدارة السلامة والصحة المهنية OSHA" داخل وزارة القوى العاملة، والغرض أو الهدف الأساسي لها إدارة القانون ودعم مستويات ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة، وتدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير وتحفز على الالتزام بها، ويعمل لدى إدارة السلامة والصحة المهنية مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة لضمان الإذعان لمبادئ القانون.

إن هذه الإدارة تعمل في ظل قاعدة عامة مفادها "يتعين على كل صاحب عمل أن يزود موظفيه بالعمل والمكان المناسبين الخالين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سببا في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه. (مشعلي، 2011، ص 95).

5- اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 الصادرة سنة 1981:

تنص هذه الاتفاقية على وضع سياسة وطنية منسقة في مجال صحة وسلامة العمال وبيئة العمل ومراجعة هذه السياسة دوريا في كل دولة، كما تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء بما فيها عمال القطاع العام مع سماحها ببعض الاستثناءات لبعض الفروع مثل الملاحة وصيد الأسماك، وتهدف هذه الاتفاقية إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية وذلك من الإقلال من المخاطر في بيئة العمل، كما توضح الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية والمعايير المفصلة لكيفية اتخاذ الإجراءات سواء على المستوى الكلي (البلد) أو الجزئي (المؤسسة)، من خلال اتخاذ تدابير تشريعية وتنظيمية وإقامة نظام تفتيش وكذا يجب على أصحاب العمل

تقديم المعدات والملابس اللازمة للقيام بالعمل وتوفير بيئة آمنة من خلال أخذ الاحتياطات اللازمة سواء للآلات أو المعدات.

هذه الاتفاقية لم تصادق عليها أي دولة عربية باستثناء الجزائر التي صادق عليها في 5 جوان 2006 والسبب الرئيسي لعدم المصادقة هو أن الاتفاقية تتعارض مع بعض التشريعات الوطنية في بعض البلدان، وأما البحرين، مصر، لبنان، ليبيا، عمان والسودان، فالاتفاقية قيد الدراسة للمصادقة عليها. (مشان، 2018، ص 160-161)

6- اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم 100):

تنص هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة، مع سماحها ببعض الاستثناءات بفروع الملاحة البحرية وصيد الأسماك، على أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية منسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية.

والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل وبالإقلال إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، وذلك بالقدر المعقول والمستطاع، وتنص الاتفاقية بصورة عامة على اعتماد تدابير وإجراءات تشريعية وتنظيمية على إقامة نظام للتفتيش، كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات والمواد وغيرها بل وقبل تداولها، وتوضح الاتفاقية إنه على أصحاب العمل تقديم الملابس والمعدات الواقية وأن يضمنوا بالقدر المعقول خلو بيئة العمل والآلات والمعدات وطرائق العمل والمواد... الخ الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال. (اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية 2018 ، ص 16).

7- اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية رقم 187 سنة 2006:

تهدف هذه الاتفاقية إلى إيجاد إدارة متماسكة ومنهجية للصحة والسلامة المهنية وتدعم الاعتراف بالاتفاقيات الأخرى من أجل منع الحوادث والأمراض المهنية، وذلك من خلال:

أ- إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية.

- ب- اتخاذ تدابير نشطة تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية.
- ت- تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية.
- ث- تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية.
- ج- كما تشترط الاتفاقية على الدول من: إقامة سياسة وطنية لتعزيز بيئة عمل آمنة.
- ح- إيجاد نظام وطني يشمل مجموع القوانين والأنظمة، التعليم، التدريب، الأبحاث، الإحصاءات لضمان تطبيق السياسة الوطنية.
- خ- برنامج وطني يشمل الأولويات والمهل الزمنية، ووسائل العمل وتقييم وضع الصحة والسلامة المهنية.
- (مشان، 2018، ص 163)

وفي المقابل يمكن القول أنه بالرغم من وضع مختلف التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، إلا أن هناك بعض الدراسات الميدانية التي توضح أن هناك تراجع وعدم الالتزام التام بهذه الاتفاقيات والتشريعات ما أدى بدوره إلى تفاقم معدل الإصابات بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفي ظل هذا اللالزام أحصت الجزائر معدل 1000 صنف من الأمراض المهنية، وحوالي 50 ألف حادث عمل سنويا استنادا إلى بعض المصادر.

ثامنا: معايير الصحة والسلامة المهنية

يصاحب التوسع المطرد في المؤسسات الصناعية وتزايد القوى العاملة ازدياد مخاطر الأمن والسلامة والصحة المهنية في محيط العمل، لذلك لا بد من وجود ضوابط وأنظمة مبنية على إطار سليم لنظام السلامة والصحة المهنية، حتى يكون هناك قدرة على السيطرة وتجنب أسباب حدوث الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، وعلى ضوء ذلك فإن هناك مجموعة من المعايير لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تتمثل في:

1- سلسلة مواصفات OHSAS (18000 - 18001)

يطلق على المواصفة 18000 سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية Occupational Health Safety Assessment Series ويرمز لها بالمصطلح OHSAS وهناك من يطلق عليها نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية Occupational Health and Safety Management Systems وصدرت هذه المواصفة كسلسلة من السلاسل الأخرى التي تهتم بالجودة مثل سلسلة ISO 10015 ، سلسلة ISO

14001، وسلسلة ISO 9001، وصدرت للحاجة الملحة لقياس نظام إدارة الصحة المهنية والسلامة التي يمكن من خلاله تقييم وترخيص أنظمة الإدارة الخاصة بالمنظمات.

إن المواصفة الدولية OHSAS 18000 تم تطويرها من خلال المعهد البريطاني، وهي تمثل مجموعة من المعايير لتقييم السلامة والصحة المهنية، ويتم فيها تطوير مجموعة من المعايير لتطوير نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، مما يمكن المنظمات من السيطرة والرقابة على مخاطر الصحة وسلامة العاملين وتطوير أداءهم بما ينعكس على أداء المنظمة.

يمكن تعريف المواصفة OHSAS بأنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين على العمل. (الأعرج، 2010، ص 21)

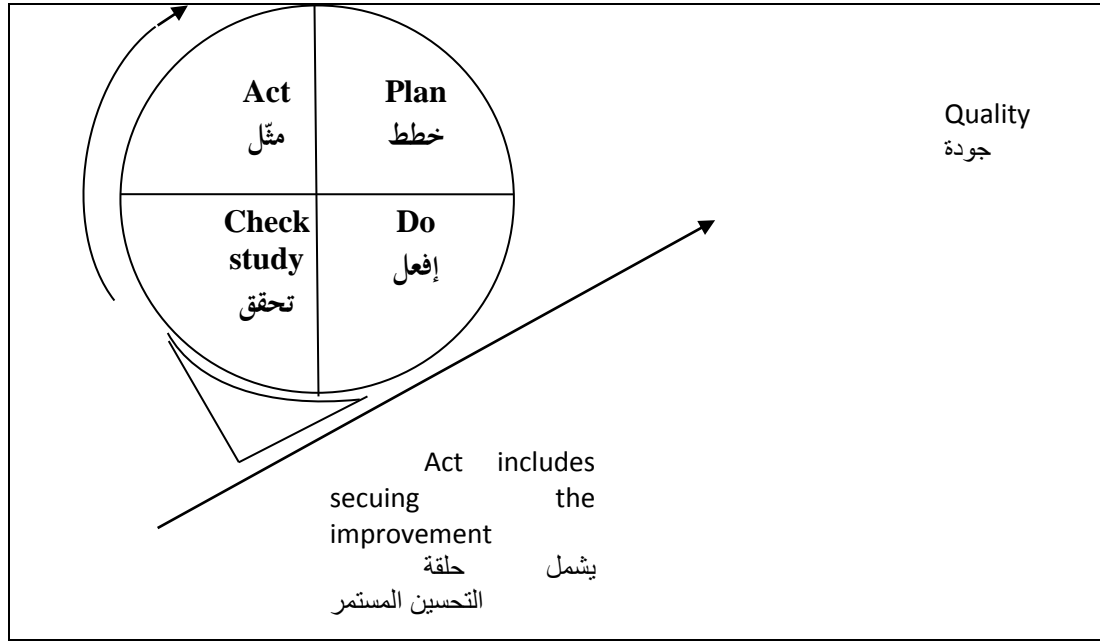
ما هو L'ohsas 18001 ?

نشرت شعبة التأكيد للمركز البريطاني، موحد الشكل AFNOR بالمملكة المتحدة سنة 1999 L'OHSAS 18001 الرجعي المعدل سنة 2007 للإجابة على طلب التأكيد من طرف الثالث للعديد من المؤسسات من ضمن التنظيمات التي ساهمت في صنع هذا المرجع نذكر: BSI، LRQA، DNV، BVQIBSI.

كما أنه لا يوجد أي تنظيم فرنسي ممثل ضمن مجموعة العمل هذه L'ohsas التطور يشبه ISO 9001 حسب مبدأ Deming وحلقة التطور المتواصل في النموذج PDCA كما هو موضح في الشكل أدناه فهي تركز على تحسين الأداء والتحكم في الأخطار على الصحة والأمن في العمل لكن دون التشدد الكبير فيما يخص مستوى الأداء. (Alain, 2010, p29)

حيث يوضح الشكل الموالي حلقة التحسين المستمر لإدوارد دومين:

شكل رقم (17) يوضح نموذج PDCA حلقة التحسين المستمر لإدوارد دومين



(www, 12 manage,demin cycle)

2- المعيار الدولي لإدارة المخاطر إيزو 31000 – ISO 31000:

أما معيار إدارة الخطر فقط تم تطويره من قبل اللجنة الفنية ISO إدارة المخاطر والاسم الرسمي للمعيار هو: 2018: ISO 31000 إدارة الخطر- إرشادات، تم نشره في فبراير 2018 وهو الإصدار الثاني حيث سبق وأن نشر معيار (ISO 31000:2009) إلا أن الإصدار الجديد ألغاه وحل محله، وكان هذا التجديد من أجل تبسيط المحتوى والاستجابة لاحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة المتغيرة، ومن الملاحظ أنه لم يكن هناك تغيير جوهري يذكر بين الإصدارين، حتى لا يحصل الضرر على من سبق وعمل بالإصدار الأول، إلا أن التحسين التحسين الجديد ركز على تبسيط المعيار، وتقليل مصطلحاته، وإبراز أهمية العوامل البشرية والثقافية في تحقيق أهداف المنظمة والتركيز على دمج إدارة المخاطر في عملية صنع القرار، ومع ذلك تمت المحافظة على الرسالة (ISO 31000:2009) العامة وهي دمج إدارة المخاطر في كل المستويات الاستراتيجية والتشغيلية، ويحدد معيار (ISO 31000:2018) إدارة الخطر- إرشادات مجموعة من الإرشادات تعتبر اختيارية وليست إلزامية حسب طبيعة كل منظمة، وتتم مناقشة المقترحات حولها بشكل مستمر وتطرح هذه الإرشادات من خلال مكونات إدارة المخاطر التالية: (المدرع، 2019، ص71)

أو يمكن تلخيص فوائد ومزايا المعيار الدولي لإدارة المخاطر إيزو 31000 كالتالي:

- أ- تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال تطبيق الغدارة الوقائية.
- ب- استخدام سياسة لإدارة المخاطر تعمل على تعزيز ثقة العملاء وأصحاب المصالح.
- ت- تطبيق ضوابط إدارة تحليل المخاطر يؤدي إلى خفض الخسائر لأدنى مستوى.
- ث- تحسين أداء نظام الإدارة لزيادة مرونته.
- ج- زيادة القدرة على الاستجابة بفاعلية للتغيرات وحماية العمل أثناء التطور.

([https://: www.bigroup.com](https://www.bigroup.com))

3- مسودة إيزو 45001 - ISO 45001:

يعتبر إنشاء ظروف عمل صحية وآمنة أمرا مهما لأنواع عديدة من الأعمال التي تتصف بدرجة عالية من مخاطر الحوادث التي يمكن أن تلحق الضرر بالعاملين، ولهذا السبب تكتسب (BS OHSAS 18001) التي برزت كمييار وطني أهمية دولية، ومع ذلك ليس لها اتساق موحد، وفي هذا الصدد ويهدف التوحيد شرعت المنظمة الدولية للمعايير في مراجعة معيار OHSAS 18001، حيث حددت مهمة تطوير معيار جديد يتعلق بمتطلبات الصحة والسلامة في أنظمة إدارة العمل، ونتيجة لذلك تم تقديم (ISO 45001: 2018) بعنوان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، متطلبات مع إرشادات للاستخدام يعتقد أنه من خلال تطبيقه، سيتم تحقيق التوافق بين أنظمة إدارة الصحة والسلامة الحالية، والأنظمة الإدارية الأخرى مع مراعاة البيئة الديناميكية التي تعمل فيها المنظمات، ويعتبر أول معيار عالمي للظروف الصحية من أجل التقليل من حوادث العمل، وإن استخدام (ISO 45000: 2018) سيخلق فرصا لإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية، حيث تعمل المنظمات على تحسين قدرتها وإدارتها لتكون أكثر استدامة. (علوان، 2020، ص53)

تحدد المواصفة القياسية إيزو 45001 بعناية متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية لتمكين المنشآت بمختلف صورها من توفير أماكن عمل صحية وآمنة، وذلك بتقديم منظومة متكاملة للوقاية من إصابات العمل والوقاية من الصحة السيئة.

وتتناسب المواصفة القياسية إيزو 45001 أي منشأة ترغب في إنشاء وتطبيق نظام إدارة سلامة وصحة مهنية، بهدف تحسين السلامة والصحة المهنية بها، بغض النظر عن حجمها ونوعها ونوع أنشطتها، كما اهتمت المواصفة بعوامل مهمة تتعلق بالمنظمة كسياق المنظمة، وعوامل تتعلق باحتياجات وتوقعات عملائها وأي أطراف

ذات علاقة معها، وأيضا دجت المواصفة جوانب أخرى للسلامة والصحة المهنية مثل صحة ورفاهية العمال.
(زرزار، بن وريدة، 2019، ص ص 45 - 46)

والجدول الموالي يوضح الاختلافات الرئيسية بين كل من ISO 45001 و OHSAS 18001 :

جدول رقم (04) يوضح الاختلافات الرئيسية بين ISO 45001 و OHSAS 18001

OHSAS 18001	ISO 45001
مواصفة عالمية صادرة عن المنظمة العالمية للتقييس (ISO)	مواصفة محلية بريطانية صادرة عن المنظمة البريطانية (BSI)
OHSAS 18001 يركز على إدارة مخاطر الصحة والسلامة المهنية وغيرها من القضايا الداخلية	ISO 45001 يركز على التفاعل بين المنظمة وبيئة أعمالها
OHSAS 18001 قائم على الإجراءات	ISO 45001 يعتمد على العلمية
OHSAS 18001 ليست كذلك	ISO 45001 ديناميكي في جميع البنود
OHSAS 18001 يتعامل حصريا مع المخاطر	ISO 45001 يأخذ بعين الاعتبار المخاطر والفرص
OHSAS 18001 لا	ISO 45001 يتضمن وجهات نظر الأطراف المعنية

(زرزار، بن وريدة، 2019، ص 47)

وبالتالي فإن مجموع معايير الصحة والسلامة المهنية لم يتولد بمحض الصدفة وإنما جاءت نتيجة لغياب بروتوكولات السلامة المهنية في بيئات العمل، ووقوع الحوادث بسبب هذا الغياب، وكذا عدم الدراية بكيفية العمل بشكل آمن وسليم، حيث تقوم هذه بضمان ظروف العمل المناسب للعاملين وأصحاب العمل وكذا توفير التدريب المناسب والتوعية الوقائية للصحة والسلامة المهنية.

تاسعا: إجراءات برامج السلامة المهنية

من أجل توفير بيئة صحية سليمة خالية وتوفير الأمان في ميدان العمل، يتوجب العناية بإجراءات برامج السلامة المهنية في مختلف المنشآت، حيث تكون هذه البرامج فعالة تحقق الأهداف المرجوة في سبيل حماية اليد العاملة والمنشأة على حد سواء، ويتم ذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات تتمثل في:

1- تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.

2- تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.

3- تقييم برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية. (المغني، 2006، ص 32)

1- تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

حيث يمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تضمنتها القوانين والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج السلامة المهنية للعاملين ومنها:

- أ- وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية من أجل توفير السلامة للإنسان والآلة والممتلكات وحماية الاقتصاد حيث إن المواصفات دور كبير في التحكم في خواص معظم العوامل المسببة للحوادث وفي البحث عن طريق إزالة المخاطر بشتى الطرق مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير.
- ب- تحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات الاستراحة خلال العمل.
- ت- الرعاية الطبية: تقديم الإسعافات الأولية الفحوص الدورية والمعالجة الطبية. (عربيات، البدور، 2003، ص 222).

وهناك العديد من الأمور التي لا بد من مراعاتها عند القيام بتخطيط برنامج السلامة المهنية، وهي ما يمكن أن يتضمنه قانون خاص بالأمن أي من بلدان العالم، وبالتالي يمكن القول أن في مرحلة التخطيط لإعداد برنامج للسلامة المهنية لمنع الحوادث فإنه لا بد من:

- أ- اقتناع الإدارة بأهمية البرنامج.
 - ب- توعية العاملين والحصول على تعاونهم.
 - ت- تحديد مصدر الخطر.
 - ث- تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها.
 - ج- إعداد لائحة منع الحوادث التنظيمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث. (شاويش، 2000، ص 350).
- وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- طريقة المحاضرات: وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات.
- النشرات والمطبوعات: تعتبر من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشادات للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في حفز الأفراد على قراءتها.

- الأفلام الإيضاحية: تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال السلامة والصحة المهنية فهي تسهل تعليم كثير من المهارات. (عبد الغفار، 2002 ، ص 115).

2- تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج السلامة والصحة المهنية يصبح جاهزا للتنفيذ، بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ، حيث أن هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك لأمنهم.

أ- وزير العمل وهو مسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل كاملا.

ب- مفتش العمل التابع لوزارة العمل: حيث يقوم بتنفيذ كافة الأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل، حيث أن الوزير يقوم بتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

ت- لجنة السلامة العمالية في المنشآت الصناعية والمشكلة بغرض تحقيق السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة.

ث- صاحب المؤسسة الصناعية أو مديرها المسؤول عنها.

ج- دور العامل نفسه في تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية. (زويلف ، 2003 ، ص 75).

3- تقييم برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

إن المرحلة الثالثة من مراحل برامج السلامة والصحة المهنية هي متابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلاقيها خاصة وأن التوعية والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة.

وبما أن حوادث وإصابات العمل تنشأ إما بسبب أخطاء من العامل نفسه أو قد تنشأ بسبب عدم ملائمة ظروف العمل المادية (الضوضاء، الحرارة، الإضاءة)، أو بسبب عيوب في الآلات والأجهزة فإن اكتشاف هذه الظروف غير الملائمة، أو تلك العيوب في الوقت المناسب أمر في غاية الأهمية لنجاح برامج السلامة والصحة المهنية.

وحتى يتم ذلك فإنه من الضروري تعويض الجهة المختصة في إجراء تفتيش على ظروف العمل والآلات ومناقشة المسؤولين في المنشآت بما تراه من تعديلات على هذه الظروف، وتشمل عملية التفتيش هذه فحص أماكن العمل من حيث الحرارة والضوضاء وتكدس المواد أو السلع على أرضية المصنع وفي الممرات، كذلك يشمل التفتيش مراقبة وملاحظة العمال أثناء أداءهم للعمل للوقوف على الأخطاء والمخالفات التي يرتكبونها والتي تؤدي إلى إصابتهم بأضرار والتعرف على مدى تطبيقهم للتعليمات الخاصة بمنع الحوادث، حيث يقوم المعنيون بالتفتيش بتسجيل كافة الحوادث والإصابات وأمراض العمل التي يصاب بها العمال في سجلات منتظمة حتى يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها حيث أن الهدف من هذه السجلات والمعلومات التي تسجل فيها هو مساعدة المنشأة في تقسيم برامج السلامة والصحة المهنية، وبعد تجميع وتبويب البيانات التي تمت في عملية التفتيش يتم مناقشتها مع رئيس كل منشأة للحصول على معلومات أكثر دقة عن ظروف العمل، إذ أن المشرف المباشر يكون أقدر من أي شخص آخر على شرح ظروف العمل والتنبيه إلى نقاط الضعف فيها، وبمجرد أن يتم الاتفاق على نقاط الضعف والتي يصبح من الضروري معالجتها يتم إعداد تقرير المفتشين الذي يرفع إلى مدير المنشأة متضمنا حانة لتعديل ظروف العمل وإعادة تصميم أو ترتيب الآلات ومراكز الخدمات ثم التدريب اللازم للعاملين. (شاويش، 2000 ص 356).

ثم إن السعي الجاد من قبل إدارة الموارد البشرية لتوفير عناصر السلامة المهنية لتقليل الإصابات بحوادث العمل لا بد من اتخاذ الإجراءات التالية لتأمين السلامة لابد أن تحقق ما يلي:

- أ- توفير البيئة الملائمة مهنيا وصحيا للعاملين.
- ب- التأكيد على توفير البيئة الملائمة من حيث الظروف المادية كالتهووية والتبريد والحرارة... الخ.
- ت- تحديد المصادر التي تهدد العاملين بالأضرار وتحديد سبل الوقاية منها كالملابس أو الواقيات وغيرها من متطلبات السلامة المهنية.
- ث- اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة لمن يقصر عن الالتزام بتعليمات السلامة المهنية. (كاظم، الخرشة، 2007 ص 231).

ومن بين برامج السلامة المهنية في محيط العمل كالتالي:

- ج- ضرورة وجود برنامج لإدارة الشركة أو المصنع لمنع انقطاع نشاطها وحمايتها من تعطل الإنتاج والخسائر التابعة لذلك.

- ح- توفير بيئة مناسبة للعمل الآمن والاهتمام بجميع الوسائل التي تعمل على تحقيق ذلك.
- خ- تعريف كل موظف وعامل في المؤسسة والعمل بالإجراءات المتبعة والعمل على تنفيذها بالشكل المطلوب.
- د- الحرص على تدريب العاملين بشكل مستمر لضمان جودة العمل.
- ذ- التقليل من التوتر والعبء عند العمل الزائد ومكافأتهم. (العين الإخبارية، 2021، د ص)
- مما سبق يمكن التأكد أنه ومن دون شك أن السيطرة على الأخطار المهنية وحوادث العمل والتخفيف من الأمراض المهنية، لا يتحقق إلا من خلال إتباع كل تدابير وإجراءات برامج السلامة المهنية، فمن جهة ضمان الحفاظ على الصحة الجسمية والنفسية للعامل، ومن جهة أخرى ضمان سيرورة الإنتاج ونجاح المنظمة.

عاشرا: المخاطر التي صنفتها منظومة الأمن والسلامة المهنية

تعد منظومة الأمن والسلامة المهنية من بين أهم المنظومات التي تهتم بشكل كبير بالصحة العامة للعامل وحمايته في محيط العمل من المخاطر التي تترصده، ومن بين أهم المخاطر التي قد يتعرض لها العامل في المنشأة والتي صنفتها منظومة الأمن والسلامة المهنية هي:

1- المخاطر الكهربائية:

تعد الكهرباء من أهم مصادر الطاقة والقوى المحركة في عصرنا الحاضر، وهي تستخدم بكثرة في كثير من الأغراض، خاصة الصناعية منها، ولها مخاطر كبيرة في حالة عدم إتباع الأصول الفنية عند التعامل معها، وتتركز هذه المخاطر في التالي:

- ما يحدثه التيار الكهربائي من صعق أو صدمة كهربائية للإنسان.
- ما يحدثه التيار الكهربائي وتوزيع الشحنة المفاجئ من حرائق وانفجار.
- تعرض العين للوهج والبهر الناشئ عن استخدام الكهرباء في أعمال اللحام. (وزارة العمل، د ت، ص 6)

بالإضافة إلى أن الكهرباء نوعان:

أ- النوع الأول: يعرف بالكهرباء التيارية وهي تتولد من المولدات الكهربائية أو البطارية الحافة على شكل تيار مستمر أو ذبذبات متغيرة.

ب- النوع الثاني: يعرف بالكهرباء الأستاتيكية وهي تتولد نتيجة احتكاك بعض المواد وتكون على شكل شحنات تتراكم على أسطح هذه المواد حتى إذا زادت كميتها ولامست موصلا كهربائيا تتفرغ شحنتها مسببة

شرارة كهربائية شديدة قد ينجم عنها اشتعال أو انفجار المواد القابلة للاشتعال والانفجار القريبة منها. (الطبيب، 2009، ص16)

والجدول الموالي يوضح جرعات شدة التيار الكهربائي المؤثر على الأشخاص:

جدول رقم (05) يوضح جرعات شدة التيار الكهربائي المؤثر على الأشخاص

المقدار	التأثير	التيار الكهربائي المسموح به
واحد ميلي أمبير أو أقل	- لا يشعر أو يحس به الإنسان	التيار الكهربائي المسموح به
من 1 إلى 8 ميلي أمبير	- يحس الإنسان بالصدمة الكهربائية. - تكون الصدمة غير مؤلمة. - يمكن للفرد أن يتحمل مرور ذلك التيار في جسمه دون أن يفقد سيطرته على عضلاته.	
من 8 إلى 15 ميلي أمبير	- يحدث صدمة كهربائية مؤلمة لا يمكن للفرد أن يتحمل مرور ذلك التيار في جسمه دون أن يفقد السيطرة على عضلاته	
من 15 إلى 20 ميلي أمبير	- يحدث صدمة كهربائية مؤلمة. - يفقد السيطرة على العضلات المجاورة للنسيج العضلي. - لا يمكن للفرد أن يتحمل مرور ذلك التيار في الجسم.	التيار الكهربائي الغير المسموح به
من 20 إلى 50 ميلي أمبير	- آلام شديدة. - صعوبة في التنفس.	
من 50 إلى 100 ميلي أمبير	- اضطراب في دقات القلب	
من 100 إلى 200 ميلي أمبير	هذه الحالة تسبب الوفاة في الحال	
200 ميلي أمبير فما فوق	- حروق شديدة. - تقلص عضلي شديد. - توقف القلب خلال مدة الصدمة. - الوفاة في الحال.	

(الطبيب، 2009، ص17)

2- المخاطر الفيزيائية:

يقصد بالمخاطر الفيزيائية في بيئة العمل كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته وبيئة العمل نتيجة لعوامل خطر أو أضرار فيزيائية. (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 50)
وعلى ضوء ذلك تتمثل المخاطر الفيزيائية في الآتي:

أ- الضوضاء: تعرف على أنها تداخل مجموعة أصوات عالية وحادة وغير مرغوبة، وتصبح هذه الضوضاء مادة للتلوث ويطلق عليها التلوث الضوضائي عندما ترتفع شدة الضوضاء إلى درجة إزعاج الإنسان والتشويش على تفكيره بل والتأثير على صحته سلبا فيصاب بالتوتر والأمراض النفسية والعضوية وغيرها. (شنة، إسعادي، 2018، ص 200)

بالنسبة للمسافة الفاصلة بين العامل ومصدر الضوضاء: تشير الدراسات إلى أن شدة الضوضاء تقل ب 6 ديسبل إذا ابتعد الفرد العامل إلى مسافة تقدر بضعف المسافة الأولى عن مصدر الضوضاء، كما يوضحه الشكل الموالي:

شكل رقم (18) يوضح العلاقة بين الضوضاء وبعد المسافة

مصدر الضوضاء	10 متر	10 متر
	70 DB	64 DB

(إسعادي، 2015، ص 123)

ت- الحرارة: إن تأثير الحرارة على إنجاز الأفراد يجب أخذه بعين الاعتبار، حيث إن الأعمال التي تتطلب جهدا عضليا تحتاج إلى درجات حرارة معتدلة، ومن الأفضل توافر التهوية المناسبة مع تأمين درجة الحرارة المناسبة، فدرجة الحرارة المرتفعة تؤدي إلى إتهاك العامل وخفض إنتاجيته. (المغني، 2006، ص 44)

ت-1 أسس الوقاية من الحرارة:

- حجب مصادر الحرارة بمواد عازلة لا توصل الحرارة.
- سد الفتحات الموصلة إلى مصدر الحرارة بحيث لا تفتح إلا عند الضرورة.
- استعمال الملابس الواقية من الحرارة

- استعمال أقراص الملح أو الماء المحلى لتعويض ما يفقده الفرد من الملح والعرق
- تحسين وسائل التهوية العامة الموضعية بحيث يمكن التخلص من الهواء الساخن أولاً بأول حتى لا تتأثر صحة الفرد بحرارة الهواء
- تنظيم فترات العمل والراحة أثناء العمل بأن يقوم العامل بأداء العمل لفترة زمنية معينة ثم الراحة ويكون هذا النظام في المناطق التي يصعب فيها التغلب على مصادر الحرارة. (الطيب، 2009، ص 10)
- ث- الإضاءة: تعرف الإضاءة على أنها كمية الضوء الساقطة على مسافة معينة مثل مكان العمل وهي عبارة عن موجة تنتشر بسرعة قاتمة 300000 كلم/ثا.

ومن تأثيرات الإضاءة ما يلي:

ث-1 الإضاءة الضعيفة:

عند وجود إنارة ضعيفة مع حاجة العمل إلى إنارة عالية قد يؤدي إلى إرهاق العين، ولكن عند العمل لفترات طويلة قد يسبب تأثيرات حادة مثل:

- الصداع
- ألم العين الدائم
- احتقان حول القرنية
- اضطراب العين والخوف من الضوء
- ضعف البصر وفقدان البصر (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 59)

ث-2 الإضاءة المبهرة (العالية): يؤدي تعرض العين للضوء المبهر إلى:

- التهاب العين الضوئي.
- المرض المهني (إعتام عدسة العين).
- ضعف الإبصار.
- فقد الإبصار.
- التأثير على المدى البعيد الإصابة بالمياه البيضاء. (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 60)

والجدول التالي يحدد مستويات الإضاءة اللازمة لكل عمل (مميزات وظروف تأديته)

جدول رقم (06) يوضح مستويات الإضاءة اللازمة لكل عمل (مميزات وظروف تأديته)

مستوى الإضاءة حسب نوعية تباين التنوير			مستوى الدقة المطلوب لأداء المهمة
مرتفع	متوسط	منخفض	
7000	2000	700	مهام تتطلب دقة كبيرة جدا
3000	900	350	مهام تتطلب دقة كبيرة
600	200	70	مهام تتطلب دقة متوسطة
300	80	30	مهام تتطلب دقة ضعيفة

(علوطي، 2016، ص 134)

ج- الأتربة (الغبار)

الأتربة هي الجسيمات الصلبة عند العمليات الميكانيكية كالطحن، الغرلة وغيرها... ومن مخاطر الأتربة وأضرارها على العاملين.

- حدوث انفجارات داخل مكان العمل.
- تأثيراتها الضارة على سلامة وصحة العمال المعرضين للإصابة بها مثل:
- ترسب الأتربة داخل الجهاز التنفسي.
- حدوث الالتهابات الموسمية في أماكن ترسب الأتربة.
- حدوث حالات تسمم.
- التأثير على الرئتين بعد ترسبها.
- التسبب في حالات الحساسية من القطن، الكتان وغيرها وتؤدي إلى الإصابة بأزمات الربو. (علوطي 2016، ص136)

ح- البرودة: ويقصد بها الانخفاض في درجة الحرارة إلى الحد الذي يؤثر على الإنسان الموجود في بيئة العمل الأمر الذي قد يتسبب في تلف أنسجة أطراف الجسم والجلد والفضلات، ويعرضه لعدم قيام جسمه بوظائفه الحيوية بالشكل المطلوب، ويتعرض لمخاطر قد تكون نهايتها الوفاة. (البربري، 2021، د ص)

أمثلة لبعض الأعمال التي يتعرض فيها العمال للتأثيرات الضارة للبرودة هي:

- العمل داخل ثلاجات الخضر والفاكهة، ومصانع الثلج والأيس كريم وغيرها من الأماكن الباردة.
- الأماكن الباردة مثل القطب الشمالي أو وقت نزول الثلج في الشتاء القارس. (منظمة العمل الدولية 2017، ص52)

خ- الرطوبة: تدخل الرطوبة كعامل أساسي في الصناعات مثل الغزل والنسيج أو الدباغة أو في جو العمل في المناطق المكشوفة حسب طبيعة الجو العام، وللرطوبة أضرارها التي تتلخص فيما تسببه من أمراض نفسية وآلام عصبية وآلام الأسنان.

وتتلخص الوقاية من الرطوبة في النقاط التالية:

- الحفاظ على الحدود المسموح بها للرطوبة في العمل بالنسبة للمنشآت الصناعية.
- العمل على تبريد الجو في المناطق الغير صناعية المغلقة والعمل على تنظيم التهوية.
- ارتداء ملابس غير نافذة للرطوبة مثل الفازات والمرابيل والأحذية العالية المصنوعة من المطاط أو الجلد لعدم نفاذيتها للرطوبة والمياه. (الطيب، 2009، ص10)

د- الاهتزازات: تنشأ الاهتزازات عن بعض الأجهزة المستعمل في العمل، بسبب شدة اهتزازها كأجهزة الحفر الأوتوماتيكية التي تبلغ حوالي 100- 50000 حركة في الدقيقة كما تنتج عن أخطاء استعمال الآلات أو اتصال آلات بمواد معينة كما أن الآلات التي تصدر عنها الضوضاء ينتج عنها اهتزازات تنتقل عبر الأرض أو الحواط. (علي موسى 2006، ص 57)

وتمثل وحدة قياس عجلة الاهتزاز $b = \text{متر/ث}^2$.

ويتم التحكم في الاهتزازات من خلال:

- الاعتماد على مخمدات الحركة الجيدة النوعية لتخميد الاهتزاز على كامل الجسم.
- استخدام معدات وآلات ذات تصميم ملائم لتقليل معدل الاهتزازات.
- الصيانة المستمرة للآلات لضمان عملها بشكل جيد مما يخفف الاهتزازات.
- استعمال قفازات واقية ذات نوعية جيدة يخفف من تأثير الاهتزاز على الأيدي.

عند عدم إمكانية تخفيف الاهتزاز:

- توفير درجات حرارة ورطوبة مثالية لتساعد على بقاء الجسم بالحالة المثلى.
 - وجود فترات راحة كافية والتبديل الدوري للعمال المعرضين للاهتزاز.
 - إجراء بعض الحركات الرياضية الخفيفة للجزء المعرض للاهتزاز. (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 57)
- 3- المخاطر الكيميائية:**

بفعل التقدم العلمي وخاصة الصناعي أصبحت بيئة العمل والمحيط مليئة بعدد هائل من المواد الكيميائية وأصبحت مشكلته معقدة وخطيرة على صحة وحياة الإنسان وباقي الكائنات الحية وحتى الجوامد (مثل المطر الحمضي على التماثيل والآثار) حيث يقدر عدد المواد الكيميائية أكثر من 2 مليون مادة كيميائية، وإن جزء محدود من هذا العدد من المواد الكيميائية الذي تم دراسة خصائصه وتركيباته لمعرفة درجة سميته ومخاطره على الإنسان. (الأرنؤوط، 2008، ص8)

أ- أمثلة للمخاطر الكيميائية:

أ-1 الغازات والأبخرة الخانقة البسيطة:

هناك عدد من الغازات والأبخرة ليس لها تأثيرات فيسيولوجية ضارة ولا حدود مسموح بها، ولكن تحل محل الهواء وتقلل من نسبة الأكسجين في هواء التنفس فيحدث الاختناق، ويكون العامل المحدد هو كمية الأكسجين والتي يجب ألا تقل عن 18% بالحجم تحت الضغط الجوي العادي، وجدير بالذكر أن نقص الأكسجين في الجو يصحبه تحذير كاف وأن أغلب الغازات الخانقة لا رائحة لها كما أن العديد منها له خطر انفجاري.

أ-2 جسيمات غير مصنفة:

وهي التي تحتوي على أقل من 1% سيلكا متبلورة ولا تحتوي على أسيستون، وقد وضع لها حدود عتبية متوسطة تركيز ثماني ساعات 10 مجم/م³ لأتربة الكلية، 3 مجم/م³ للأتربة المتنفسة.

أ-3 المواد المسرطنة:

صنفت المواد بالنسبة لقدرتها على السرطنة إلى الآتي:

- م1: مواد مؤكدة أنها مسرطنة للإنسان.

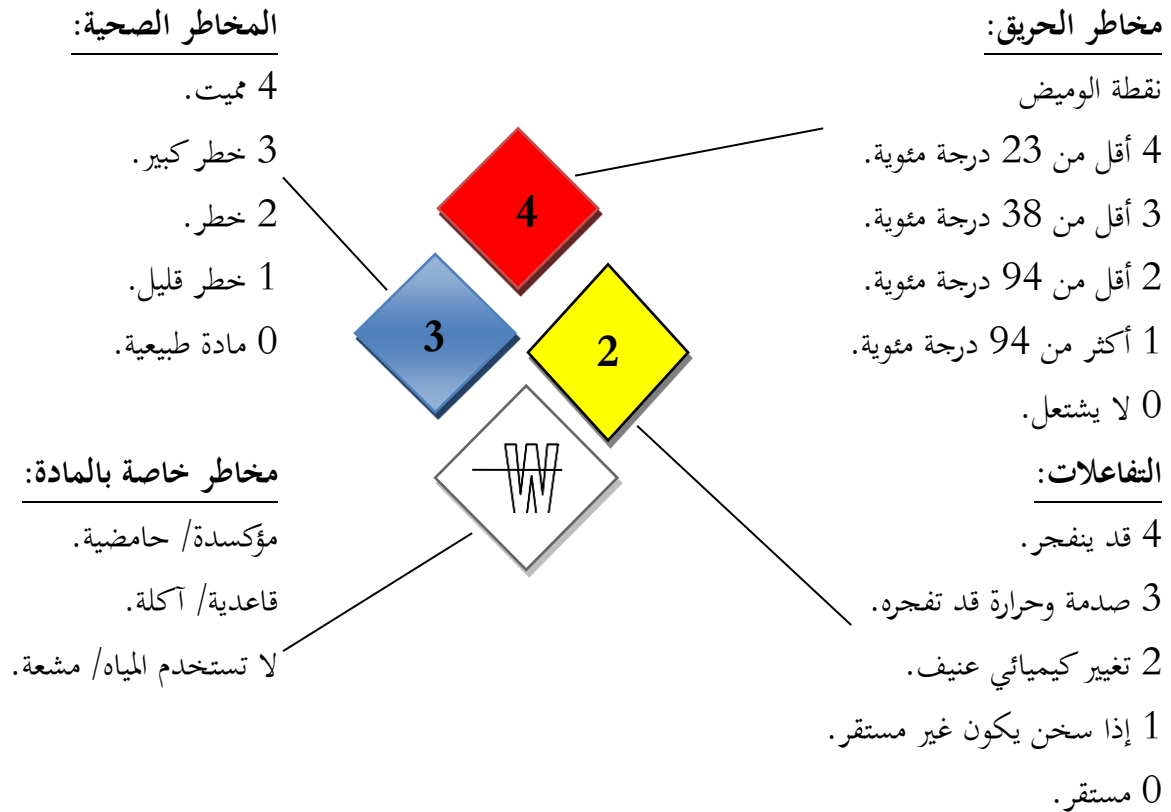
- م2: مواد مشتبه أنها مسرطنة للإنسان.
- م3: مواد مسرطنة للحيوان.
- يجب أن يخفض التعرض للمواد المسرطنة إلى أقل حد.

أ-4 مواد مبيدات الآفات الزراعية:

محظور تداولها واستخدامها طبقاً لقرارات وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، ومحظور استيرادها طبقاً لقرار وزير التجارة والتموين. (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 109)

والشكل الموالي يوضح التعبير عن المخاطر الكيميائية.

شكل قم (19) يوضح طرق التعبير عن المخاطر الكيميائية



(منظمة العمل الدولية، 2016، ص 28)

4- المخاطر البيولوجية:

تعتبر المخاطر البيولوجية من أخطر أنواع المخاطر داخل بيئة العمل وخارجها، حيث أن المسبب لها (الميكروبات) عدو خفي لا يرى بالعين المجردة، وتلك الميكروبات موجودة معنا في كل مكان وهي تسبب الكثير من المشاكل وفي بعض الأحيان تخرج تلك المخاطر عن نطاق سيطرة الإنسان مثل انتشار الأوبئة (أنفلونزا الطيور والخنزير، الإيدز، الدرن) وبالتالي فإن الوقاية منها خير بكثير من إيجاد طرق لعلاجها.

(<http://safegemecenter.blogspot.com>)

ومن بين أهم الأمراض التي تنتج عن المخاطر البيولوجية هي:

- أ- الدرن (السل)، عند العاملين في المستشفيات التي يعالج فيها مرض الدرن.
 - ب- الجمرة الخبيثة: وتحدث الإصابة عن طريق جلد الإنسان وذلك عند ملامسة الحيوانات المصابة بهذا المرض أو تداولها أو تداول دماءها.
 - ت- السقاوة: وينتقل هذا المرض للإنسان عن طريق الحيوانات المصابة بهذا المرض أو تداول دماءها، وينتج عنها التهاب رئوي مع تضخم الغدة الدرقية. (الأرنؤوط، 2008، ص 11)
 - ث- طرق الوقاية من المخاطر البيولوجية:
 - يجب تغطية جميع النوافذ بمناخل لمنع دخول الحشرات واستخدام المبيدات الحرية إن لزم الأمر.
 - يجب توفير أماكن للاغتسال والاستحمام ومواد النظافة الشخصية مثل الصابون والمواد المطهرة والمناشف للعمال، المعرضين بخطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات، بعد الانتهاء من عملهم وقبل مغادرة مكان العمل لإزالة ما يعلق بالجسم من مواد أو إفرازات أو ملوثات تعرضه للعدوى بإحدى الأمراض المعدية.
 - يجب تطعيم العمال ضد الأمراض المعدية أو التي تنتقل من الحيوانات والمعرض لها العامل بحكم طبيعة عمله دورياً أو عند اكتشاف إحدى الحالات ذلك حسب تعليمات الجهات المختصة.
 - استخدام الكفوف المناسبة، وارتداء الملابس الواقية واستخدام أحذية مناسبة لطبيعة العمل مصنوعة من الجلد.
- (المغني، 2006، ص 57)

5- المخاطر الميكانيكية:

هي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب، وعلى الأخص:

أ- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

ب- كل خطر نشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط. (منظمة العمل الدولية 2017، ص 79)

ت- طرق الوقاية من المخاطر الميكانيكية:

- تصميم الحواجز الواقية إما معدنية أو غير معدنية، ثابتة أو متحركة وذلك حسب نوع الآلة وطبيعة العملية الميكانيكية.

- التدريب الكافي المستمر على طريقة استخدام الآلات والمعدات المتحركة.

- ارتداء مهمات الوقاية اللازمة لتجنب الحركة الطائشة لأجزاء الآلة أو المعدة المستخدمة وذلك مثل النظارات الواقية والقفازات أفرول مرايل خاصة.

- يجب ألا نستعمل المعدات أو الآلة في غير ما وضعت به (الآلة المناسبة للعمل المناسب).

- يجب أن تكون واجهة الآلة في غير اتجاه العامل الذي يعمل عليها.

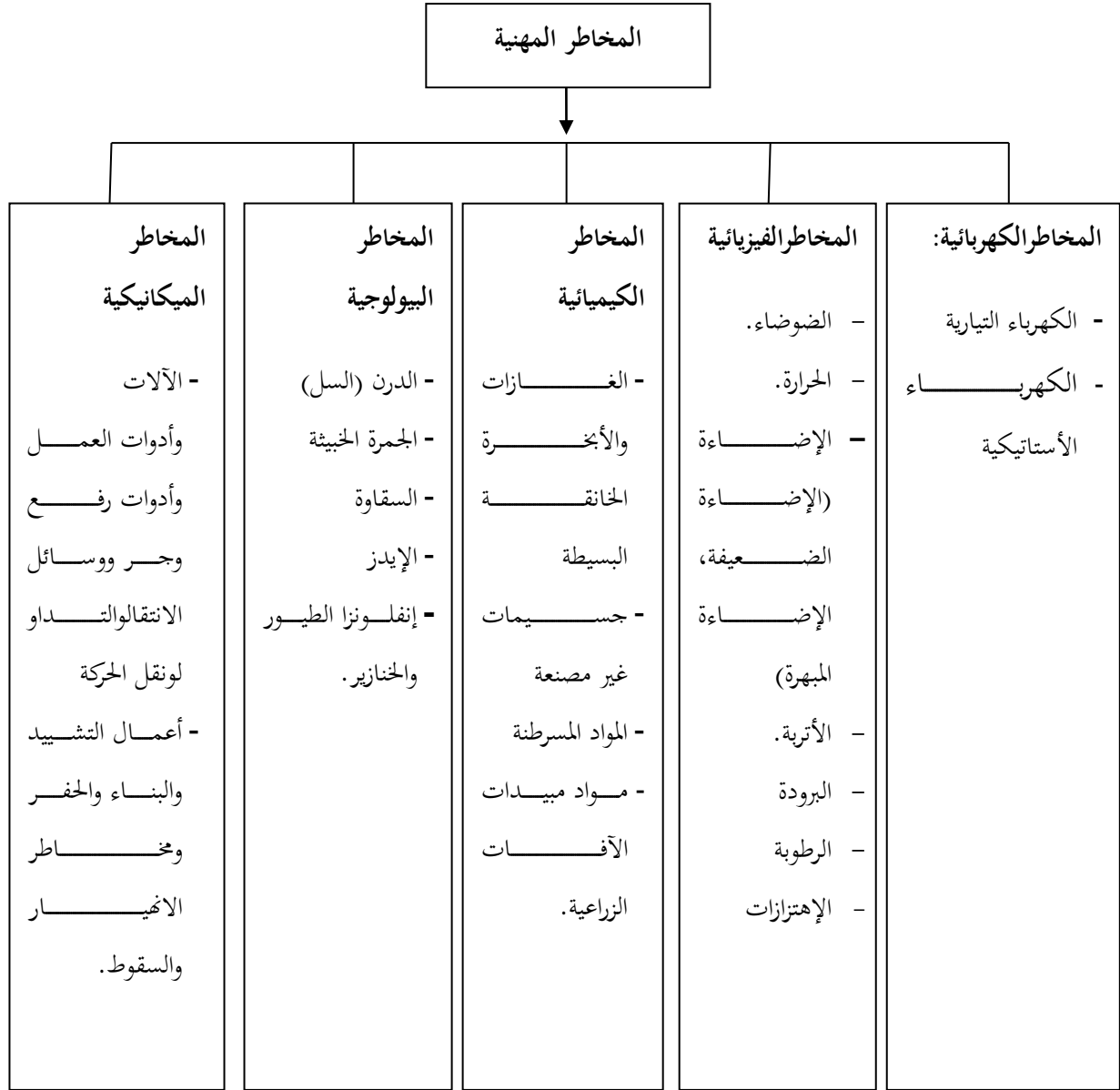
- يجب حفظ الأدوات في مكان مخصص لذلك بحيث تكون مأمونة ونظيفة.

- يجب التحكم جيدا في القبس على الآلة عند استخدامها. (الطيب، 2009، ص 11)

وفي ضوء ذلك يمكن تلخيص أنواع المخاطر التي تم تصنيفها من قبل منظومة الأمن والسلامة المهنية وفق

الشكل الموالي:

شكل رقم (20) يوضح أنواع المخاطر المهنية المصنفة من قبل منظومة الأمن والسلامة المهنية



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

إحدى عشر: مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية

تعتبر مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية مجموعة من الوسائل التي تستخدم لحماية ووقاية العامل من مجموع المخاطر المهنية التي تترصده في ميدان العمل، وهي بمثابة خط الدفاع الأول ووسيلة إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات التي تتخذ لتأمين وحماية العمال المعرضين لخطر الإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل، كما هو الحال في ارتداء النظارات الواقية في أعمال اللحام أو ارتداء الكمامة والماسكات عند

تبادل أو تداول المواد الكيميائية... الخ، وف ما يلي عرض مفصل لأنواع معدات الوقاية الشخصية والشروط الواجب توافرها لمهمات السلامة للوقاية الشخصية:

1- أنواع مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية:

إن من دلائل ومؤشرات الفهم الصحيح لطبيعة المخاطر المهنية التفكير العقلاني في استعمال الطريقة المناسبة للقضاء عليها وعلى سبيل المثال لا الحصر: "يجب التفكير على المدى البعيد في القضاء على الأخطار من مصادرها قبل اللجوء إلى استخدام معدات الوقاية والسلامة الفردية، إذ تعد هذه العملية أكثر نجاعة من استعمالها، وفي حالة ما ثبت أهمية هذه الأخيرة يقوم المستخدم بإجراء تحليل لأماكن العمل قصد معرفة الأخطار التي يتعرض لها العمال والمؤثرة على صحتهم أو أمنهم، بحيث تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل مثل التعويضات ونفقات العلاج والمصاريف الطبية. (بورجي، 2017، ص 24)

ومن هذا المنطلق توجد عدة أنواع من مهمات الوقاية الشخصية والتي يعتمد على كل نوع منها حسب نوع وطبيعة الخطر المهني في ميدان العمل والغاية التي تستخدم لأجلها ومن هذه المعدات نذكر:

أ- الملابس الواقية:

لتجنب تعرض العاملين في أماكن العمل لأخطار متنوعة وقد تكون قاتلة في بعض الأحيان كالحرارة- الأجزاء المتطايرة من المواد السائلة- السوائل الحمضية- الإشعاعات، لذلك فإنه لا بد من استخدام الملابس الواقية مثل (الأفرول، المرايل، الصدري، الأحزمة الواقية..... الخ) التي تسهم في حماية جسم العامل من الأضرار المختلفة في بيئة العمل والتي لا توفرها الملابس العادية والتي قد تكون هي ذاتها سببا لوقوع الإصابات. (الإدارة العامة للتحليل والدراسات، د ت، ص 5)

وتستخدم البدلات ذات القطعة الواحدة والمعطف أو البالطو وبذلة ذات قطعتين للحماية من مخاطر المواد الكيميائية مثل الأحماض والقلويات. (الطيب ، 2009 ، ص 31)

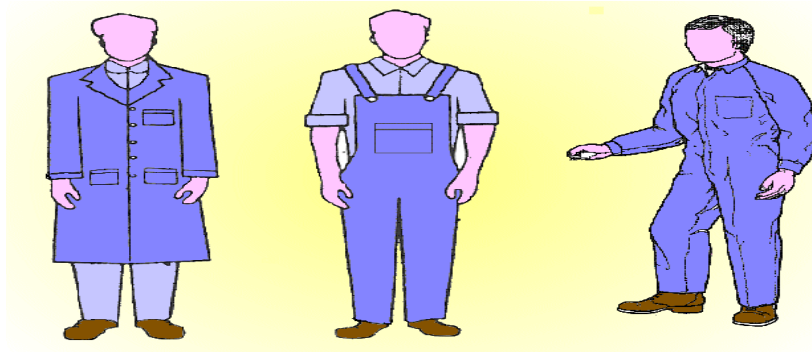
والجدول الموالي يوضح أنواع الملابس الواقية

جدول رقم (07) يوضح أنواع الملابس الواقية

المادة	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
أفرول ومرابيل	اسبست مطلي بالألومنيوم	الوقاية من الحرارة	رجال الإطفاء وصهر المعادن
	الجلد	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	القماش	الوقاية من الأتربة والأوساخ	العاملين في الورش المختلفة
	البلاستيك المرن	الوقاية من الكيماويات والسوائل	عمال الصناعات الكيماوية
	مرابيل الإسبست	الوقاية من مخاطر الحرارة	عمال صهر المعادن وأمام الأفران

(الإدارة العامة للتحليل والدراسات، د ت، ص 5)

شكل رقم (21) يوضح بعض أنواع الملابس الواقية



(الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، 2004، ص 19)

شكل رقم (22) يوضح المريلة



(مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، 2020، ص 14)

ب- معدات حماية الرأس:

لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي تسقط فوقها أو اصطدامها بالمواد والأجهزة، تستخدم القبعات (خوذات واقية للرأس) والتي يوجد منها عدة أنواع كثيرة تعتمد على المواد الداخلة في تركيبها ونوعية المخاطر المحتمل وقوعها وكذلك ملاءمتها لحجم الرأس، فغالبيتها يقاوم الصدمات وبعضها يقاوم الحرارة والمواد الكيماوية كالأحماض والقلويات والمذيبات والزيوت وغيرها. ((مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، 2020 ص15)

ومن الشروط التي من الأحسن أن تتصف بها خوذة الرأس ما يلي:

- ب-1 يجب أن تكون خفيفة بحيث لا تشكل ثقلا على الرأس.
 - ب-2 أن تكون المواد المصنعة منها الخوذة لها القدرة على العزل الكهربائي.
 - ب-3 أن لا تسمح بنفاذ السوائل من خلالها. (لطفي، 2015، ص ص 30 – 33).
 - ب-4 أن تكون بدرجة صلابة كافية لتحتمل الصدمات.
 - ب-5 إمكانية تركيب واقيات للأذان وأقنعة للوجه.
 - ب-6 إمكانية تواجد وسائل إثارة بأعلى الرأس. (الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج ، 2004، ص 60).
 - ب-7 يجب أن تكون الخوذة مزودة بسير جلدي يمكن تثبيتها بواسطته أثناء لبسها حتى لا تكون عرضة للسقوط خصوصا عند العمل بأماكن مرتفعة مثل أعمال البناء. (مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني 2020، ص15)
- والجدول التالي يوضح المادة التي تصنع منها الخوذة واستخداماتها المناسبة

جدول رقم (08) يوضح المادة التي تصنع منها الخوذة واستخداماتها المناسبة

استخداماتها	مادة صنع الخوذة
<ul style="list-style-type: none"> - الوقاية من تساقط الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها. - الوقاية من أخطار بعض الأعمال الميكانيكية. - الوقاية من أخطار التيارات الكهربائية وتوصيلاتها. - الوقاية من أخطار المناجم والأنفاق. 	اللدائن الصلبة (البلاستيك)
<ul style="list-style-type: none"> - وقاية رجال الإطفاء من اللهب ودرجات الحرارة العالية. - وقاية رجال القوات المسلحة من الشظايا والأعيرة النارية. 	المعادن
<ul style="list-style-type: none"> - الوقاية من حرارة الشمس. 	القماش
<ul style="list-style-type: none"> - تستعمل في الصناعات الغذائية. - تستعمل في الصناعات الكيميائية. 	الألياف الصناعية (nylon)

(الإدارة العالمية لتصميم وتطوير المناهج ، 2004 ، ص 68).

والشكل الموالي يوضح بعض أنواع الخوذات:

شكل رقم (23) يوضح بعض أنواع الخوذات

خوذة مزودة بغطاء رأس شفاف مع واقي أذن	خوذة مع غطاء خلفي للرقبة	خوذة مزودة بإضاءة	خوذة مع واقي أذن

(مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، 2020، ص ص 16 - 17)

ت- معدات حماية الوجه والعينين:

وهي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات زجاجية لحماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة والأشعة ومن طرطشة المواد الساخنة والحارقة، وذلك حماية العينين والوجه من الغازات والأبخرة والأدخنة والأتربة

المنطلقة من العمليات الصناعية المختلفة، والجدول التالي يوضح نماذج من المعدات المستخدمة لحماية الوجه والعين. (لظفي، 2015، ص 42).

والجدول التالي يوضح نماذج من المعدات المستخدمة لحماية الوجه

جدول رقم (09) يوضح نماذج من المعدات المستخدمة لحماية الوجه

اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
النظارات	البلاستيك الشفاف	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة	صناعة الأخشاب
	البلاستيك المقاوم للحرارة والخدش	حماية العينين من تطاير الشرر والأجسام الدقيقة الساخنة	عمليات اللحام
الواقيات	الشبك المعدني والفولاذي	الوقاية من تطاير الأجسام المعدنية ذات الأحجام الكبيرة وبسرعة عالية	الصناعات المعدنية
	مواد معدنية عاكسة للحرارة	الحماية من الحرارة العالية والإشعاعات وطرشثة المواد المنصهرة	اللحام والقطع المعدني باستخدام عمليات السكب والصهر

(لظفي، 2015، ص 42)

والشكل التالي يوضح مهمات ومعدات الوقاية للعين والوجه

شكل رقم (24) يوضح مهمات ومعدات الوقاية للعين والوجه

			
واقى للوجه من الحرارة والأشعة	واقيات للوجه من الوهج الحراري	واقيات للوجه - فولاذ شبكي	واقيات للوجه شفافة

(مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، 2020، ص ص 16-19)

ث- معدات حماية السمع (الأذان)

يجب على جميع العاملين الذين يعملون في أماكن عالية الضوضاء وتزيد شدتها عن 85 ديسيبل ارتداء معدات وقاية الأذن حتى لا يتعرضون لفقد حاسة السمع لديهم تدريجياً مع طول فترة التعرض لهذه الضوضاء حتى يمكن أن يصلوا إلى درجة يفقدون فيها سمعهم نهائياً. (إمام، 2015، ص 5)

ث-1 أغطية الأذن: تستعمل أغطية الأذن بحيث تغطي الأذنين بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج مثل المطارات ومحطات القوى الكهربائية، وبأماكن التدريب على إطلاق النيران من الأسلحة وماشابه ذلك. (لطفي ، 2015، ص 35)

ث-2 سدادات الأذن: توضع داخل قناة الأذن وتصنع من البلاستيك أو المطاط ويمكنها تقليل الضوضاء التي تصل إلى الأذن في حدود 20- 30 ديسيبل وتستخدم في الأماكن التي تبلغ فيها شدة الضوضاء من 85- 115 ديسيبل.

في بعض الأماكن التي تكون فيها شدة الضوضاء عالية جداً قد تصل إلى 130 ديسيبل، يتم ارتداء سدادات الأذن مع أغطية الأذن حيث يتم تقليل الضوضاء في هذه الحالة بحدود 50 ديسيبل، تتطلب مواصفات الأوشا أن يتم طرح الرقم 7 من معامل تقليل الضوضاء لكل معدة وذلك لمزيد من الأمان. (إمام، 2015 ص 6)

ومن الشروط التي لا بد أن تتوفر في واقيات السمع ما يلي:

- يجب إجراء القياسات لمستوى الضجيج بمكان العمل وإجراء تحليل الصوت الذي يصدر عنه لمعرفة مقدار تردده حتى يتمكن من اختبار نوع الوسيلة المناسبة للحماية.
 - اختيار أكثر من نوع لسدادات الأذن أو أغطية الأذن التي تناسب مستوى الضجيج في مواقع العمل وعرضها على العمال لاختيار الوسيلة التي تؤمن لهم الراحة عند الاستخدام.
 - يجب التنبيه على العمال بضرورة تطهير سدادات الأذن المصنوعة من اللدائن قبل استخدامها لكي لا يتسبب عنها أضرار مثل التهابات الأذن. (لطفي، 2015، ص ص 34-35).
 - يجب ألا يزيد عدد ساعات تعرض الإنسان للضوضاء عن 8 ساعات.
 - يجب حماية الأذن من التعرض للضوضاء العالية التي يمكن أن تسبب فقد نسبة من السمع.
 - في حالة استخدام سدادات أو أغطية مصنوعة من مطاط صحي فإنه يجب أن ينظف بعد كل استخدام لضمان السلامة. (الإدارة العامة للتحليل والدراسات، د ت، ص 7)
- والجدول الموالي يوضح فوائد وسلبيات سدادات وأغطية الأذن

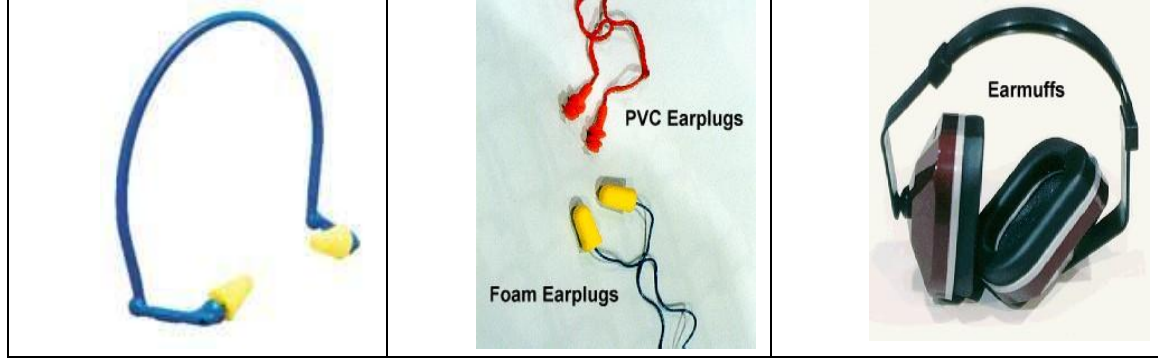
جدول رقم (10) يوضح فوائد وسلبيات سدادات وأغطية الأذن

سدادات الأذن	أغطية الأذن
<p><u>الفوائد:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - صغيرة الحجم وسهلة للحمل. - يمكن استعمالها مع معدات وقاية أخرى (يمكن استعمالها مع أغطية الأذن ضد الضجيج) - جد مريحة في أماكن العمل الساخنة والرطبة. - تعتبر ميدانية في أماكن العمل المغلقة. 	<p><u>الفوائد:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - يختلف تخفيض الضجيج حسب الاستعمال. - تضبط معظمها على الرأس. - ترى من البعيد، ما يمكن المراقبين بملاحظة كيفية استعمالها. - سهلة الاستعمال ويمكن الحفاظ عليها من الضياع. - يمكن استعمالها رغم وجود التهاب طفيف على الأذن.
<p><u>السلبيات:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - تستغرق مدة طويلة لإحكامها على الأذن. - صعوبة اللبس والخلع. - تتطلب صيانة ومتابعة جيدة. - صعوبة للرؤية بالملاحظة ومراقبة كيفية استعمالها. - عرضة لخطر التموضع السيئ للسدادات في الأذن. - يمكن أن تسبب التهابا في المجرى السمعي الخارجي للأذن. 	<p><u>السلبيات:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ثقيلة وصعبة لنقلها. - لا يمكن حملها مع باقي معدات الوقاية. - غير مريحة في أماكن العمل الرطبة والساخنة. - غير ميدانية في أماكن العمل المغلقة. - لا يمكن لبسها مع واقى العينين.

(بورجي، 2017، ص 43)

والشكل الموالي يوضح أنواع سدادات وأغطية الأذن

شكل رقم (25) يوضح أنواع سدادات وأغطية الأذن



(الطيب، 2009، ص 25)

ج- معدات حماية اليدين:

تستخدم في هذه الحالة القفازات المتنوعة وتختلف أنواع القفازات حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتهما، ففي حالة التعرض لأجسام الصلبة التي تسبب أضرار بالأيدي نتيجة الاحتكاك بها، فإنه يمكن استخدام قفاز من القماش المبطن الداخلة بالقطن أو قفازات من الجلد الخفيف المرنة التي تسمح بحركة الأصابع، ويستخدم هذا النوع عمال المخازن وفي أعمال الشحن والتفريغ بوجه عام بالإضافة إلى التعرض لأجسام مدببة.

- وفي حالة التعرض للحرارة فإنه يمكن استخدام القفازات المرنة المصنوعة من مواد مقاومة للحرارة مثل أعمال اللحام وصهر المعادن.

- وفي حالة التعرض لمواد كيميائية مثل العمل بالمختبرات الكيميائية فإنه يمكن استخدام قفازات بلاستيك مقاومة للكيمويات.

- وفي حالة التعرض لتأثير الكيمويات الخطرة مثل الأحماض فإنه يمكن استخدام قفازات المطاط بطول مناسب لحماية الأذرع أيضا

- وفي حالة العمل بالكهرباء فإنه يمكن استخدام قفازات عازلة للكهرباء والتي تصنع من المطاط الخالي من الكربون ولكل قفاز قدرة محددة على العزل الكهربائي والجدول التالي يلخص أنواع القفازات واستعمالاتها. (لطفي، 2015، ص 36).

والجدول التالي يوضح أنواع القفازات واستعمالاتها:

جدول رقم (11) يوضح أنواع القفازات واستعمالاتها

اسم الوقاية	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
القفازات	القماش	الفضلات	للاستعمال العام
	الجلود	الأطراف الحادة	لنقل المواد ذات الأطراف الحادة
	البلاستيك	المواد الكيماوية	صناعة الكيماويات
	الصوف والقطن	الجروح والخدش	الإنشاءات
	المطاط	الكهرباء	الكهرباء
	الإسبست	الحرارة	عمال الصهر واللحام
	الجلود ذات النسيج الفولاذي	التأثيرات الميكانيكية	عمال تشكيل المعادن بالضغط
	القماش القطني	الاهتزازات	العاملون على الآلات الزجاجية

(الهامر، د ت، ص 25)

والشكل الموالي يوضح أنواع القفازات لحماية اليدين:

شكل رقم (26) يوضح أنواع القفازات لحماية اليدين



(الطيب ، 2009 ، ص 30)

ح- معدات حماية الجهاز التنفسي:

تستعمل أجهزة التنفس المختلفة لتمكين الشخص الذي يرتديها من العمل في أماكن تكون نسبة الأوكسجين فيها غير كافية لعملية التنفس وتسبب خطر على الحياة، أو أماكن بها غازات سامة أو أتربة تضر بالصحة، ويتم اختيار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون ودرجة خطورتها وبعد إجراء القياسات اللازمة لنسبة الأوكسجين. (الطيب، 2003، ص 26)

ح-1 كمادات الأتربة (قناع):

تستخدم في حالة تداول المواد التي في صورة أتربة كيميائية دقيقة وهي عبارة عن مرشحات من القطن والشاش أو الإسفنج يمكن تثبيتها وفكها بسهولة عند اللزوم فتمنع وصول الأتربة إلى الأنف ويصل الهواء إلى الجهاز التنفسي نظيفاً. (لطفي، 2015، ص 35).

ح-2 الجهاز الواقي الكيميائي:

يستخدم هذا القناع لوقاية الجهاز التنفسي من الأبخرة والغازات الضارة، ويمكن إيجاز عمل القناع في أنه يحتوي على مادة كيميائية تتميز بقدرتها على امتصاص الكميات المحدودة من الملوثات الضارة، أما إذا كانت كمية الملوثات كبيرة ويتم التعرض لها فترة طويلة فإنه يمكن استخدام (كمامة) ويمكن أن تزود هذه الكمامة بقناع لحماية الوجه والعينين، وهذا الجهاز غير مناسب في الأماكن المغلقة مثل خزانات الأجهزة كمادة امتصاص الكربون النشط في شكل مسحوق. (لطفي، 2015، ص 35).

ح-3 الكمادات الشاملة:

وهذا النوع يمكن استخدامه للوقاية من مختلف الملوثات مثل الأبخرة والغازات والأدخنة وهي مناسبة للوقاية من أول أكسيد الكربون، وهي مزودة بوسيلة لتوضيح الوقت الزمني عند الاستخدام.

ح-4 أجهزة التزويد بالهواء:

حيث يتصل الجهاز بخرطوم لتوصيل الهواء المضغوط بدرجة معينة ويستخدم في حالة التعرض لتركيزات ضئيلة من الملوثات. (لطفي، 2015، ص 35).

ح-5 أجهزة التنفس الكاملة:

تستخدم هذه الأجهزة في حالة التعرض للغازات السامة أو الحاجة إلى الأكسجين مثل أعمال الغوص ويحتوي الجهاز على أسطوانة أكسجين بوزن مناسب مزود بصمام تحكم ووسيلة التنفس، كما تحتوي على أسطوانة صغيرة بها مادة كيميائية لامتصاص ثاني أكسيد الكربون الناتج من عملية التنفس. (لطفي، 2015، ص36)

والشكل الموالي يوضح أنواع أجهزة حماية الجهاز التنفسي:

شكل رقم (27) يوضح أنواع أجهزة حماية الجهاز التنفسي

				
جهاز الوقاية الهوائي	أجهزة التنفس الكامل	واقي شامل	الواقي الكيماوي	الكمامات الواقية

(مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني، 2020، صص 21- 22)

خ- معدات حماية القدمين:

لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد ، تستخدم الأحذية الواقية المصنوعة بمواصفات مختلفة خاصة تلائم طبيعة المخاطر المتواجدة في أماكن العمل، ومن أنواع الأحذية الواقية:

خ-1 الأحذية بمقدمة فولاذية: مصنوعة من الجلد الطبيعي أو الاصطناعي بمقدمة فولاذية لحماية القدم من سقوط المواد عليها، ويصمم النعل بحيث يحتوي على طبقة فولاذية للوقاية عند السير على الأجزاء الحادة والواخزة من وصول هذه الأجزاء للقدم ويستخدمها العاملون بورشة الحدادة والنجارة... الخ.

خ-2 أحذية مانعة للترحلق: مصنوعة من الجلد، ذات أرضيات تمنع الانزلاق والسقوط خاصة في أماكن العمل التي يتواجد فيها أجسام معدنية متناثرة على الأرض.

خ-3 أحذية ذات ساق طويلة: تستخدم في أماكن العمل التي يتواجد فيها أجسام معدنية متناثرة على الأرض.

خ-4 أحذية مطاطية: تستخدم لحماية القدمين من تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم وتفحص هذه الأحذية بشكل دوري للتأكد من سلامتها وعدم نفاذيتها.

خ-5 أحذية عازلة للتيار الكهربائي: وتختلف قدرة الحذاء على العزل الكهربائي، فعضها يمكن استخدامه عند العمل في معدات كهربائية يصل حدها لإبي (550 فولت)، والبعض الآخر يمكن استخدامه عند العمل بمعدات كهربائية يصل حدها إلى (1000 فولت) أو أكثر، وغالبا ما تصنع هذه الأحذية من المطاط الخالي من الكربون مع بعض الإضافات الأخرى، وعادة تكون خالية من المسامير. (لظفي، 2015، ص 41).

والجدول الموالي يوضح بعض الأسباب الراجعة لإصابة القدمين:

جدول رقم (12) يوضح بعض الأسباب الراجعة لإصابة القدمين

المشاكل	الأسباب
آلام شديدة على مستوى القدمين، تصلب الجلد، مسمار القدم، داء المفاصل، التكوين السيئ للمفاصل، تسطح القدم، التواء المفاصل.	وضعية الوقوف الممتدة، أرضية صلبة، الأحذية غير مريحة، أحذية ذات الكعب العالي، الأحذية الجذ ضيقة أو الجذ كبيرة، الأحذية الثاقبة.
العرق الناتج عن التعب، أمراض الجلد.	محيط عمل رطب وساخن، العمل في أماكن منحدره، أحذية بسيقان مركبة.

(بورجي، 2017، ص 62)

ويوضح الشكل الموالي بعض أنواع الأحذية الواقية:

الشكل رقم (28) يوضح بعض أنواع الأحذية الواقية



(لظفي، 2015، ص 41)

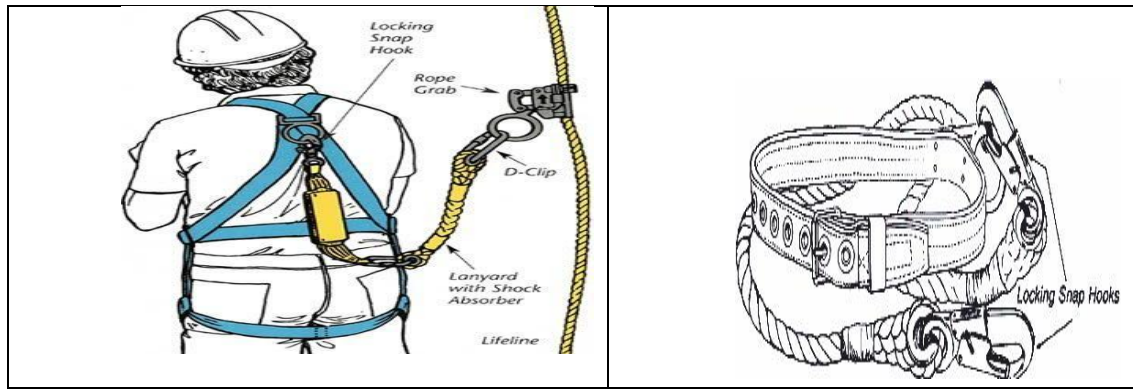
د- معدات الحماية من السقوط (أحزمة الأمان)

تستخدم أحزمة السلامة وحبل الإنقاذ عند العمل في أماكن مرتفعة وذلك لتأمين العامل من خطر السقوط، ويتم حالياً استخدام حزام البارشوات بدلا من استخدام الحزام العادي.

في حالة العمل داخل الأماكن المغلقة أو الخزانات يتم استخدام حزام سلامة خاص وحبل إنقاذ وذلك يمكن إخراج العامل في وضع مستقيم لا يعرضه للإصابة عند إخرجه في حالة طوارئ. (الطيب، 2009 ص

29)

شكل رقم (29) يوضح أحزمة الأمان للحماية من السقوط



(الطيب ، 2009 ، ص 30)

2- الشروط الواجب توافرها بمهمات السلامة للوقاية الشخصية:

أ- يجب أن يتم اختيار مهمات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل الأخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن، أي أنها يجب أن تكون فعالة في الوقاية من المخاطر التي تتعرض لها العاملة.

ب- يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة وسهلة الاستخدام، بمعنى أن تمكن العامل من القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل وإنجاز المهام، بدون صعوبة وحتى لا يتم إهمال استخدامها.

ت- يجب أن يكون حجمها مناسباً وشكلها مقبولاً، وأن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة.

(المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية، 2011، ص 10)

3- واجبات العامل اتجاه مهمات الوقاية الشخصية:

أ- يجب تنظيم برامج توعية العمال لتبصيرهم بمخاطر بيئة العمل وبخاصة تلك الأخطار المترتبة على إهمال استخدام مهمات الوقاية وتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات لهم حتى يقبل العمال على استخدامها عن اقتناع.

ب- تدريب العمال على الاستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي، ويجب أن يكون العمال القدامى قدوة حسنة للعاملين الجدد باستخدامهم مهمات الوقاية بصفة مستمرة.

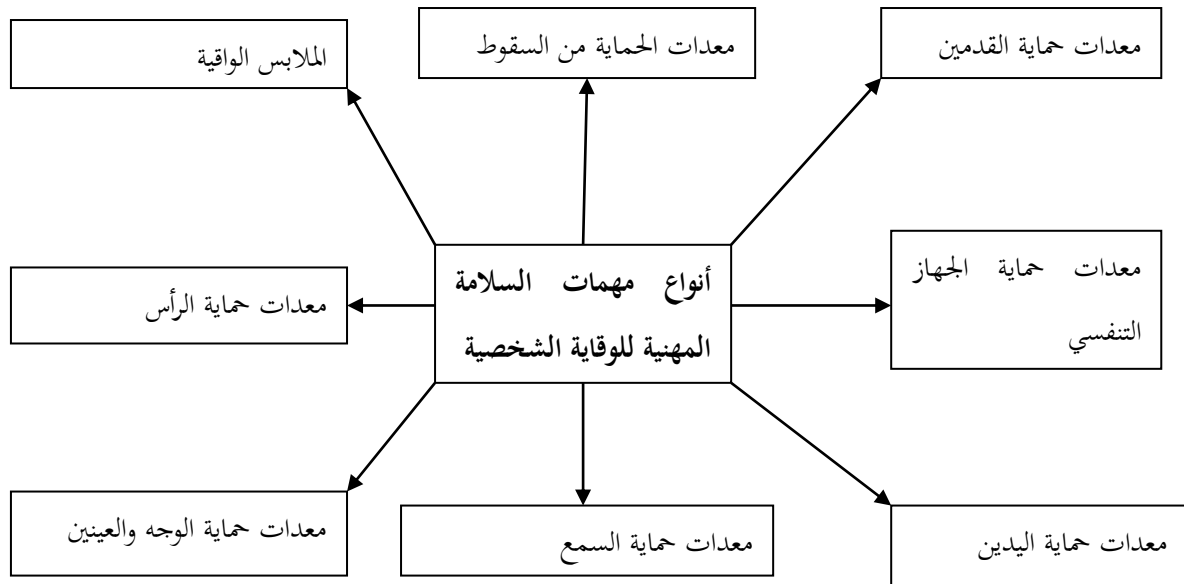
ت- يجب تطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمنشأة لإلزام جميع العاملين على استخدام مهمات الوقاية الشخصية ولا يتم التهاون في تطبيق مبدأ الثواب والعقاب في هذا المجال.

ث- يجب إجراء التفتيش والفحص الفني والصيانة المستمرة لمهمات الوقاية الشخصية لضمان فعاليتها وحسن استعمالها لأطول مدة ممكنة.

ج- يفضل أن يخصص لكل عامل مهمات الوقاية الخاصة بها لضمان عدم انتقال الأمراض المعدية بين العمال. (البربري، 2005، د ص)

وبناء على ذلك يمكن تلخيص أنواع مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية وفق الشكل التالي:

شكل رقم(30) يوضح أنواع مهمات السلامة المهنية للوقاية الشخصية



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

اثنا عشر: واقع السلامة المهنية في البلدان النامية

يعمل أكثر من نصف العمال بالقطاع غير النظامي في كثير من البلدان، حيث تنقصهم الحماية الاجتماعية اللازمة لالتماس الرعاية الصحية، ويفتقرون إلى وجود آليات لتنظيم اتخاذ معايير الصحة والسلامة المهنية.

ويمكن ذكر مخاطر مهنية معينة، مثل الإصابات والضوضاء والعوامل المسرطنة والجسيمات العالقة في الهواء ومخاطر هندسة بيئة العمل بجزء كبير من عبء الأمراض المزمنة: 37% من جميع حالات آلام الظهر، 16% من حالات فقدان السمع، 13% من حالات داء الانسداد الرئوي المزمن، 11% من حالات الربو، و8% من حالات الاكتئاب، ويموت سنويا 12,2 مليون شخص في البلدان النامية على الأغلب بأمراض غير سارية وهم مازالوا في سن العمل النشط. (منظمة الصحة العالمية، 2017، د ص)

وبناء على ذلك لقد بدأ الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في معظم الدول النامية في أواخر القرن العشرين، وعملت الدول على توسيع قاعدة التدريب المهني للعاملين الجدد وإيجاد دورات تدريبية للعاملين، كما أنشأت مراكز للصحة المهنية في مواقع العمل الكبيرة والمتوسطة، تدار من قبل ممارسين أو متخصصين بالصحة المهنية وسبب تأخر هذه الدول راجع إلى مشاكل الصحة والسلامة المهنية التالية:

- 1- افتقار البلدان لأسس الصحة العامة والرعاية الصحية الأولية للأفراد.
 - 2- عدم المعرفة لأسس الصحة والسلامة المهنية.
 - 3- افتقار البلدان المعلومات المتعلقة بمشاكل الصحة والسلامة المهنية.
 - 4- زيادة نسبة الأفراد غير المهرة مقارنة بالمتهرين (المؤهلين).
 - 5- كثرة الأمراض المتوسطة والمزمنة لدى العاملين.
- (جميل ، 1989 ، ص 17).

ولتوفير خدمات الصحة والسلامة المهنية، في الدول النامية يجب أن تركز على ما يلي:

- أ- وجود قانون ينظم مثل هذه الخدمات وفي مختلف مرافق العمل.
- ب- وجود مراكز حكومية للصحة والسلامة المهنية لتشرف على تطبيق القانون.

ت-فتح معاهد أو مراكز لتأهيل وتخرج مسؤول للصحة والسلامة المهنية، بحيث يتمكن من وضع برامج للصحة والسلامة المهنية في المواقع التي سيعمل بها.

ث-إيجاد برامج توعية مختصة بالصحة والسلامة المهنية.

(جميل ، 1989 ، ص 18).

ثلاثة عشر: ألوان وإشارات السلامة المهنية:

تعتبر إشارات وألوان السلامة المهنية جزءا من تدابير وإجراءات السلامة المهنية في محيط العمل، كما أنها تشكل جزءا من نظام السيطرة على المخاطر المهنية في ميدان العمل، حيث تعد الأدوات المهمة في حماية صحة وسلامة العمال في مكان العمل، إذ أنها تشير إلى نوع المخاطر وطبيعتها ودرجتها المحتملة، بالإضافة إلى أنها تعمل على توفير المعلومات المناسبة حول السلامة المهنية في العمل وتعطي اللون المناسب للإشارات المناسبة للصحة والسلامة المهنية، كما أنها عبارة عن لوحات تقدم توجيهات خاصة عبر الجمع بين الشكل واللون والصورة أو الرمز، ولا بهذه الطريقة لفهمها حسب الشكل والصورة أو الرمز بصرف النظر عن قدرة العامل على القراءة.

1- ألوان السلامة المهنية:

تستخدم الألوان في لافتات ولوحات السلامة المهنية للفت الانتباه إلى رموز وإشارات السلامة المعمول بها في ميدان العمل.

والجدول التالي يوضح دلالات ألوان السلامة ومجالات استخدامها مع ألوان التباين الموافقة:

جدول رقم (13) يوضح دلالات ألوان السلامة المهنية ومجالات استخدامها مع ألوان التباين الموافقة

لون التباين	مجال الاستخدام	الدلالة/ المعنى	لون الإشارة
الأبيض	منع سلوك أو إجراء خطر/ تحديد خطورة مباشرة	خطر/ خطورة مباشرة	الأحمر
	وقف إغلاق، فصل في حالات الطوارئ.	إنذار بالخطر	
	تحديد أماكن ومواقع وجود آليات الإطفاء ومعدات مكافحة الحريق.	آليات ومعدات مكافحة الحريق	
الأسود	تحديد الخطورة الممكنة أو الحالة الخطرة/ تحذير من خطورة ممكنة.	تحذير/ خطورة ممكنة	الأصفر
الأبيض	الإعلام عن عمل آمن للتجهيزات، وضع آمن للعملية التكنولوجية.	ظروف آمنة	الأخضر
	تحديد طرق الإنقاذ، وسائل الإسعاف الأولي، الصيدلية، العيادات.	الإنقاذ والإسعاف الأولي	
الأبيض	تحديد الإجراءات الواجب إتباعها لتوفير السلامة.	إجراء إلزامي للحماية من الخطر	الأزرق
	السماح بإجراءات محددة	توجيه (تعليمات)	

(الجندي، 2010، ص ص 59-60)

كما تبرز أهمية استخدام إشارات السلامة المهنية في الأغراض التالية:

- 1- لفت الانتباه إلى المخاطر على الصحة والسلامة المهنية.
- 2- الإشارة إلى الأخطار التي قد تكون واضحة.
- 3- توفير معلومات وتوجيهات عامة.
- 4- تذكير العمال بالأماكن التي يكون من الضروري ارتداء معدات الحماية الشخصية فيها.
- 5- إبراز مكان معدات الطوارئ.

6- الإشارة إلى المواقع التي يحظر فيها القيام بأفعال وممارسات محددة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن إدراك العمال للأخطار المحيطة بهم وقيامهم باتخاذ تدابير وإجراءات السلامة والوقاية الملائمة، سيؤدي إلى خفض احتمالية وقوع الحوادث وإصابات العمل، لكن رغم أهمية إشارات السلامة في الإنذار بالخطر لكنها بالطبع ليست بديلا عن التخلص من هذه الأخطار، أو خفضها كلما أمكن ذلك، والجدول التالية توضح نماذج لوحات إشارات السلامة المهنية في ميدان العمل: (الجندي، 2010 ، ص 11)

جدول رقم (14) يوضح إشارات الخطر (المنع)

رمز الإشارة	الرسم التوضيحي	المعنى	مواقع وتعليمات الاستخدام
P01		ممنوع التدخين	تستخدم في الأماكن التي يمكن للتدخين فيها أن يسبب الحريق (أبواب وجدران أماكن العمل التي تحتوي على محروقات ومواد سريعة الاشتعال أو الأماكن التي يمنع فيها التدخين)
P02		ممنوع استخدام اللهب المكشوف والتدخين	تستخدم حيث يمكن أن يكون اللهب المكشوف والتدخين سببا لحدوث الحريق. (أبواب المداخل، الجدران، الحاويات)
P02		ممنوع المرور	في مداخل المناطق والأماكن والقطاعات الخطرة
P03		ممنوع الإطفاء بالماء	في أماكن توضع التجهيزات الكهربائية والمخازن وغيرها من الأماكن التي يمنع فيها استخدام الماء لدى لإطفاء الحريق.





<p>على أنابيب المياه والخزانات التي تحوي مياهها غير صالحة للشرب والاستخدام البشري</p>	<p>ممنوع استخدام المياه للشرب</p>		<p>P04</p>
<p>على أبواب الأماكن ومدخل المنشآت للإشارة إلى منع الدخول إلى المناطق الخطرة أو الإشارة إلى مدخل خدمات.</p>	<p>ممنوع دخول الغرباء</p>		<p>P05</p>
<p>في الأماكن التي يمنع فيها استخدام وسائط النقل الأرضية</p>	<p>ممنوع مرور وسائط النقل الأرضية</p>		<p>P06</p>
<p>على التجهيزات وأجزائها والأبواب وغيرها من السطوح التي يشكل التماس معها خطورة ما</p>	<p>ممنوع اللمس خطر</p>		<p>P07</p>
<p>جميع السطوح والأجسام التي تشتمل على خطر الصعق الكهربائي</p>	<p>ممنوع اللمس جسم موصول بالتيار</p>		<p>P08</p>
<p>على لوحات التحكم وتشغيل التجهيزات والآلات لدى القيام بأعمال الصيانة والإصلاح</p>	<p>لا تشغل</p>		<p>P09</p>
<p>في الأماكن والتجهيزات حيث يمنع عمل وتواجد الأشخاص ذوي أجهزة تنظيم عمل القلب</p>	<p>ممنوع عمل وتواجد الأشخاص ذوي أجهزة تنظيم عمل القلب</p>		<p>P10</p>
<p>على طرق النجاة والمخارج وفي أماكن توضع وسائل مكافحة الحريق وخزن الإسعاف الأولي وغيرها</p>	<p>ممنوع إشغال الممرات</p>		<p>P11</p>
<p>على أبواب مصاعد البضائع وغيرها من وسائط الرفع</p>	<p>ممنوع استخدام مصعد المنجم لرفع وإنزال الأشخاص (يمنع نقل</p>		<p>P12</p>

الركاب)			
على أسوار وأبواب المباني والمنشآت والأماكن والساحات التي يجب عدم تواجد الحيوانات فيها ويمنع الدخول والمرور مع الحيوانات إليها	يمنع الدخول والمرور مع الحيوانات		P13
في أماكن وقطاعات العمل التي يمنع فيها عمل تواجد الأشخاص ذوي الأجهزة التعويضية المعدنية المزروعة في الجسم	يمنع عمل وتواجد الأشخاص ذوي الأجهزة المعدنية المزروعة في الجسم		P14
في أماكن وقطاعات العمل التي يمنع فيها رش المياه	يمنع رش الماء		P15
على أبواب ومداخل المنشآت التي يمنع فيها استخدام وسائل الاتصال ذات الترددات الراديوية الخاصة والحقول الكهرومغناطيسية	يمنع استخدام الجوال أو أجهزة اللاسلكي المحمولة		P16
يستخدم في الحالات الخطرة التي لم يرد ذكرها وتستخدم مع عبارة توضيحية على الإشارة المتممة	منع (مخاطر أخرى أو ممارسات خطيرة)		P17
في مداخل المنشآت وأماكن العمل والتجهيزات والآلات وغيرها	ممنوع حمل الأدوات المعدنية		P18
في أماكن وقطاعات العمل الحاوية على مواد ضارة بالصحة، والأماكن التي يمنع تناول الطعام فيها	ممنوع تناول الطعام		P19

في أماكن وتجهيزات العمل الحاوية على أجزاء واسعة النطاق	ممنوع الاقتراب من أجزاء التجهيزات ذات الحركة واسعة النطاق		P20
في أماكن تعبئة وتخزين المواد القابلة للتذري	ممنوع تداول العبوات غير المتينة الحاوية على مواد قابلة للتذري بالأيدي		P21
على أبواب مصاعد البضائع وغيرها من تجهيزات الرفع وقد يستخدم بالاشتراك مع إشارات أخرى (مثلا عدم استخدام المصعد أثناء الحريق)	ممنوع استخدام المصعد لرفع وإنزال الأشخاص		P22

(الجندي، 2010 ، ص ص 71 ، 74)

جدول رقم (15) يوضح إشارات التحذير

رمز الإشارة	الرسم التوضيحي	المعنى	مواقع وتعليمات الاستخدام
W01		خطر الحريق مواد سريعة الاشتعال	للفت الانتباه إلى الأماكن التي تتواجد فيها مواد سريعة الاشتعال (أبواب الدخول، أبواب الخزن، الحاويات... الخ)
W02		خطـر الانفجار	تستخدم للفت الانتباه للمواد المتفجرة، والأماكن والقطاعات التي تستخدم فيها هذه المواد (أبواب، جدران)
W03		خطر مواد سامة	أماكن حفظ وانبعث وإنتاج واستخدام المواد السامة
W04		خطر مواد أكالة وكاوية	أماكن حفظ وانبعث وإنتاج واستخدام المواد الكاوية والأكالة

<p>على أبواب الأماكن والخزن التي توجد أو تستخدم فيها مواد مشعة أو حيث يتواجد إشعاع مؤين</p>	<p>خطر مواد نشطة إشعاعيا أو إشعاع مؤين</p>		<p>W05</p>
<p>بالقرب من المواقع الخطرة التي تستخدم فيها آلات الرفع والنقل (مواقع البناء، الورش...)</p>	<p>خطر إمكانية سقوط الحمل</p>		<p>W06</p>
<p>في أماكن وقطاعات العمل التي تجري فيها أعمال التحميل والتنزيل</p>	<p>انتباه آلة تحميل</p>		<p>W07</p>
<p>في جميع الأماكن التي يوجد فيها تيار كهربائي (خطوط التغذية، المحولات، التجهيزات وغيرها)</p>	<p>خطر الصعق الكهربائي</p>		<p>W08</p>
<p>للفت الانتباه إلى مخاطر أخرى لم يرد ذكرها وتستخدم مع عبارات توضيحية على الإشارات المتممة (أخرى)</p>	<p>انتباه خطورة (مخاطر أخرى)</p>		<p>W09</p>
<p>في الأماكن والتجهيزات وغيرها التي يوجد فيها إشعاع ليزري</p>	<p>خطر إشعاع ليزري</p>		<p>W10</p>
<p>على أبواب الأماكن والخزن والحاوية على مواد مؤكسدة</p>	<p>خطر الحريق مؤكسد</p>		<p>W11</p>
<p>على أبواب الأماكن والتجهيزات التي توجد فيها تأثيرات لحقول كهرومغناطيسية</p>	<p>انتباه حقل مغناطيسي</p>		<p>W12</p>

على أبواب الأماكن والتجهيزات التي تتواجد فيها تأثيرات لحقول مغناطيسية	انتباه حقل مغناطيسي		W13
في الأماكن التي تشتمل على حواجز غير ظاهرة بوضوح وقد تؤدي إلى التعثر	انتباه بروزات		W14
على مدخل الأماكن الخطرة، والأماكن التي تتوافر فيها إمكانية السقوط من الأعلى	انتباه إمكانية السقوط من الأعلى		W15
في أماكن حفظ، إنتاج، أو استخدام المواد الحيوية الضارة بالصحة	احذر خطر حيوي (مواد معدية)		W16
على أبواب البرادات وحجرات التبريد وضواغط التبريد وغيرها من تجهيزات التبريد	احذر برودة		W17
في أماكن حفظ، إنتاج، أو استخدام المواد المحسنة (المخرشة) الضارة بالصحة	احذر مواد محسنة مخرشة ضارة بالصحة		W18
على أسطوانات الغاز، والمستودعات وأماكن تخزين واستخدام الغازات المضغوطة والمسالة. لون الاسطوانة أسود وأبيض.	أسطوانة غاز		W19
أماكن وقطاعات العمل التي يتم فيها تجهيز وحفظ واستخدام المدخرات	احترس مدخرة		W20

أماكن وتجهيزات العمل الحاوية على أقراص دوارة قاطعة	أقراص قاطعة		W21
في الأماكن ذات الأبواب والحواجز المتحركة الدوارة	انتباه خطر الانحصار		W22
في الطرق والرامبات والمستودعات التي يحتمل انقلاب وسائط النقل فيها داخل المنشأة	احذر إمكانية الانقلاب		W23
أماكن وتجهيزات العمل أو أجزاء التجهيزات ذات التشغيل الآلي.	انتباه تشغيل آلي للتجهيزات		W24
أماكن وتجهيزات العمل الحاوية على أسطح ساخنة	احذر سطح ساخن		W25
على التجهيزات وأجزاء وأغطية وأبواب الآلات التي يحتمل حدوث رض للأيدي فيها	احذر إمكانية رض الأيدي		W26
في أماكن وقطاعات العمل التي تتواجد فيها أماكن زلقة	احذر التزحلق		W27
أماكن العمل والتجهيزات الحاوية على أجزاء دوارة	احذر إمكانية الجذب من قبل جسمين دوارين		W28
في الأماكن التي تنضيق فيها الممرات أو تتواجد فيها بني وإنشاءات تعيق المرور	احذر طريق متضيق		W29

(الجندي، 2010، ص ص 76، 78)

جدول رقم (16) يوضح إشارات الإلزام

رمز الإشارة	الرسم التوضيحي	المعنى	مواقع وتعليمات الاستخدام
M01		يجب استخدام النظارات الواقية في العمل	في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب حماية العيون
M02		يجب استخدام الخوذة الواقية	في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب حماية الرأس
M03		يجب استخدام واقيات الأذن	في أماكن وقطاعات العمل ذات المستوى العالمي من الضجة
M04		يجب استخدام وسائل الحماية التنفسية الشخصية في العمل	في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب حماية جهاز التنفس
M05		يجب استخدام الأحذية الواقية	في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب استخدام وسائل الحماية الشخصية
M06		يجب استخدام القفازات الواقية	في أماكن والقطاعات التي تتطلب حماية الأيدي من تأثير الأوساط الضارة، والحماية من الصعق الكهربائي
M07		يجب استخدام الألبسة الواقية	في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب استخدام وسائل الحماية الشخصية
M08		يجب استخدام واقي الوجه	في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب حماية الوجه والعيون

<p>في أماكن وقطاعات العمل التي تتطلب فيها سلامة العمل استخدام أحزمة الأمان</p>	<p>يجب العمل باستخدام حزام الأمان</p>		<p>M09</p>
<p>في الأماكن التي يسمح فيها بالمرور</p>	<p>ممر</p>		<p>M10</p>
<p>تستخدم في الحالات الأخرى التي لم يرد ذكرها وهي تستخدم مع كتابة توضيحية على الإشارة المتممة</p>	<p>إشارة إلزامية عامة (تعليمات مختلفة)</p>		<p>M11</p>
<p>في الأماكن التي توجد فيها ممرات علوية</p>	<p>الانتقال عبر الممر العلوي</p>		<p>M12</p>
<p>في أماكن العمل والتجهيزات التي تتطلب الفصل الكهربائي خلال أعمال الصيانة وتوقف عمل التجهيزات الكهربائية وغيرها من الحالات</p>	<p>يجب نزع القابس الكهربائي</p>		<p>M13</p>
<p>في أماكن العمل والتجهيزات التي تجري فيها أعمال الصيانة والإصلاح</p>	<p>الفصل قبل العمل</p>		<p>M14</p>
<p>في الأماكن التي يسمح فيها بالتدخين في منشآت العمل.</p>	<p>مكان التدخين</p>		<p>M15</p>

(الجندي، 2010 ، ص ص 79 - 80)

جدول رقم (17) يوضح إشارات النجاة في حالة الطوارئ

رمز الإشارة	الرسم التوضيحي	المعنى	مواقع وتعليمات الاستخدام
E01-01		مخرج (يساري)	فوق الأبواب (أو على الأبواب) الخاصة بمخارج النجاة التي تفتح من الجهة اليسرى. وعلى الجدران مع سهم توجيه للدلالة على اتجاه الحركة نحو مخرج النجاة
E01-02		مخرج (يميني)	فوق الأبواب (أو على الأبواب) الخاصة بمخارج النجاة التي تفتح من الجهة اليمنى. وعلى الجدران مع سهم توجيه للدلالة على اتجاه الحركة نحو مخرج النجاة
E02-01		سهم توجيه	تستخدم فقط مع إشارة النجاة الأخرى للدلالة على اتجاه الحركة
E02-02		سهم توجيه بزاوية 45°	تستخدم فقط مع إشارة النجاة الأخرى للدلالة على اتجاه الحركة
E03		مخرج طوارئ إلى اليمين	تستخدم على الجدران للدلالة على اتجاه مخرج النجاة
E04		مخرج طوارئ إلى اليسار	تستخدم على الجدران للدلالة على اتجاه مخرج النجاة
E05		مخرج طوارئ إلى الأعلى واليمين	على الجدران للدلالة على اتجاه مخرج النجاة عبر سطح مائل
E06		مخرج طوارئ إلى الأعلى واليسار	على الجدران للدلالة على اتجاه مخرج النجاة عبر سطح مائل

(الجندي، 2010 ، ص 83).

خلاصة:

يعتبر موضوع السلامة المهنية في ميدان العمل وخاصة المؤسسات الصناعية من أهم المواضيع ذات الأهمية البالغة والتي تم تداولها من قبل العديد من الباحثين في مختلف التخصصات، وذلك نظرا لدورها الكبير الذي يهدف إلى حماية العنصر البشري من اليد العاملة بالمصانع والمنشآت من خطر الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل من خلال منع تعرضهم للحوادث المهنية والإصابات والأمراض المهنية، وأيضا الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث، لذا وجب على المنظمات والقائمين عليها الأخذ بعين الاعتبار والمحاولة قدر الإمكان حفاظا على دور العامل نظرا لكونه جزءا مهما في مسيرة الإنتاج والاقتصاد.

ومن أجل ضمان استمرارية عجلة الاقتصاد بعدما اقتضت الحاجة مؤجرا إلى القوى العاملة وتطورت كافة المهن والصناعات، وأصبح المورد البشري مفتاح الإنتاج الجيد في المنظمات، فسلامته من سلامة المنظمة، وهذا ما يستدعي رعاية البيئة المحيطة والحفاظ عليها وتهيئة المناخ العملي المناسب لضمان تقديم العامل أفضل ما لديه، وذلك من خلال التكثيف من برامج وإجراءات السلامة المهنية، ولعل الاحتراق النفسي وغيره من الاضطرابات النفسية ذات الصلة بالعمل والضغوط المهنية وغياب تدابير وإجراءات السلامة المهنية واحدة من الأسباب الرئيسية لارتفاع معدلات الغياب العالية في العمل والتقاعد المبكر الاعتلال الصحي وانخفاض الإنتاجية، فضلا عن الأعباء المرضية والتكلفة العالية لمشاكل الصحة النفسية والجسدية للعامل، ويمكن اعتبار هذه الأسباب من أهم النتائج التي تعززها غياب برامج وإجراءات السلامة المهنية في بيئة العمل من جهة وعدم الالتزام بهذه الأخيرة من قبل العامل من جهة أخرى.

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الرابع

الدراسة الاستطلاعية

الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: عينة الدراسة الاستطلاعية

ثالثاً: المنهج المعتمد في الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

1- الاستبيان

خامساً: الخصائص السيكومترية

1- حساب معامل ثبات الاستبيان

2- حساب معامل صدق الاستبيان

سادساً: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

خلاصة

تمهيد:

لا يقل الجانب الميداني أهمية عن الجانب النظري، بل ويعد جزءاً مهماً وضرورياً من البحث العلمي، إذ يتم خلاله عرض البيانات لإعطائها معاني ودلالات تساعد في استخلاص نتائج الدراسة، كما يتم فيه عرض الدراسة الاستطلاعية التي تعتبر خطوة تمهيدية في أية دراسة علمية، حيث تساعد الباحث في تحديد الأولويات التي سيبدأ بها بحثه، كما يتمكن من خلالها من تحديد الصيغة النهائية للعديد من متغيرات دراسته، من بينها منهج وعينة الدراسة، المجتمع الإحصائي للدراسة وكذا أدوات جمع البيانات في صيغتها النهائية القابلة للتطبيق، بالإضافة إلى الوقوف على الشروط السيكومترية لأدوات الدراسة، هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الدراسة النهائية تتحدد عن ما تسفر عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية.

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في مؤسسات صناعية إنتاجية مختلفة بولاية سطيف مدينة العلمة نذكر منها: مؤسسة نפטال (غاز البترول المميع)، مؤسسة نפטال (الزفت)، المؤسسة الوطنية للألمنيوم، شركة شرفة للبلاستيك شركة مطحنة القمح الذهبي G MC Golden، مخابر سالم لصناعة الأدوية والتجهيزات الطبية laboratoires Salem، المؤسسة العمومية لتغذية وتربية الدواجن ONAB، المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC.

2- المجال البشري:

يتمثل مجتمع الدراسة في النساء العاملات المتزوجات ببعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة والبالغ عددهن 261 امرأة عاملة متزوجة.

3- المجال الزمني: تم إجراء الدراسة في شهر جوان وجويلية وأوت من سنة 2021 (في ظل جائحة كورونا)

ثانياً: عينة الدراسة الاستطلاعية

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في المؤسسات الصناعية سالفة الذكر، حيث اشتملت عينة الدراسة على 50 امرأة عاملة متزوجة تم اختيارها بطريقة عشوائية، حسب أحد شروط روسكو ROSKO لتحديد حجم

العينة القائل باستعمال الباحث لعينة تحتوي على 30 فردا فأكثر لضمان الحصول على المنحى العادي لتوزيع السلوك.

ثالثا: المنهج المعتمد في الدراسة

يعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة ما أو ظاهرة ما وذلك بغية اكتشاف الحقيقة، حيث يتوقف اختيار نوع المنهج الذي يمكن استخدامه لمعالجة متغيرات البحث بطبيعة أهدافه وإشكاليته، وكذا الإمكانيات المتاحة في جمع المعلومات، وانطلاقا من كون موضوع الدراسة ينتمي إلى الدراسات الوصفية تم الاعتماد على المنهج الوصفي في المستوى الارتباطي لتوضيح ووصف النتائج وتحليلها وتفسيرها في عبارات واضحة ومحددة، في محاولة لاستخلاص ووضع الحلول المناسبة للمشكلة موضوع الدراسة.

رابعا: أدوات جمع البيانات في صورتها الأولية

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي واستبيان خاص بإجراءات السلامة المهنية كأداة رئيسية لجمع البيانات لتغطية الموضوع المراد دراسته حيث:

1- البيانات الديمغرافية: (السن، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة)

2- مقياس ماسلاش: وهو عبارة عن مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش Christina Maslach سنة 1981، وذلك بالاعتماد على النسخة الأصلية للمقياس (أنظر الملاحق) وترجمته وفق ما يتناسب مع موضوع الدراسة وطبيعة العينة، ويتكون المقياس من 22 فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وقد وزعت على ثلاثة أبعاد تمثلت في:

أ- الإنهاك العاطفي (أو الإجهاد العاطفي): وهو يتضمن 9 فقرات هي 1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20 ، ويقيس مستوى التعب وفقدان الطاقة والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الفرد العامل.

ب- اللأنسنة (أو تبدل المشاعر): يتضمن 5 فقرات هي 5، 10، 11، 15، 22، ويقيس مستوى الاهتمام واللامبالاة نتيجة لأعباء العمل وعلاقات العامل مع الذين يتعامل معهم في محيط عمله.

ت- الشعور بنقص الإنجاز الشخصي: ويتضمن 8 فقرات وهي 4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21. ويقيس طريقة تقييم الفرد العامل لذاته ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا عن عمله.

ويتم تصحيح إجابات أفراد العينة في البنود الموجبة كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (18) يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس كرسيتينا ماسلاش

أبدا	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر أو أقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل أسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم تقريبا
0	1	2	3	4	5	6

(مقياس الاحتراق النفسي لكرستينا ماسلاش)

وتمنع عكس هذه الأوزان في حالة الفقرات السالبة، وتصب درجة الفرد الكلية من خلال جمع الإجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطى لها ثم جمع تلك الدرجات في درجة واحدة. حيث تتم الإجابة بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن إجابة المرأة العاملة المتزوجة حسب البدائل المقدمة، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يطلب من الفرد الاستجابة مرتين لكل فقرة، مرة تدل على تكرار الشعور بتدرج يتراوح من 0 إلى 6 درجات وأخرى تدل على شدة الشعور بتدرج يتراوح بين 1 و 7 درجات ونظرا لوجود ارتباط عال بين بعد التكرار وبعد الشدة، وبهدف اختصار وقت التطبيق فقد اكتفت الباحثة في الدراسة الحالية باستخدام إجابة المفحوص على البعد الخاص بتكرار الشعور فقط، وهذا ما أوصت به عدة دراسات أهمها دراسة ماسلاش وجاكسون 1981.

3- استبيان إجراءات السلامة المهنية: وهو عبارة عن استبيان خاص بإجراءات السلامة المهنية، فبعد الاطلاع على الجانب النظري للدراسة وبعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع السلامة المهنية، وطبعا الاستناد على بعض العبارات وتعديلها بما يتوافق وعينة الدراسة والهدف منها، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها الباحثة في بعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة، حيث تم تصميم هذا الاستبيان بطريقة بسيطة محتويا بذلك على بنود سهلة وواضحة، حيث تم تصميم استبيان أولي تضمن 46 بندا تتم الإجابة على بنوده وفق مقياس ليكرت "موافق بشدة"، " موافق"، " محايد"، "معارض"، " معارض بشدة".

وقد تم الاعتماد على طريقة التصحيح حيث أعطيت الأوزان التالية:

جدول رقم (19) يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس ليكرت

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	
1	2	3	4	5	بالنسبة للفقرات التي صيغت في الاتجاه الموجب
5	4	3	2	1	بالنسبة للفقرات التي صيغت في الاتجاه السالب

(مقياس ليكرت)

وتصوب درجة الفرد الكلية من خلال جمع إجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطى لها ثم جمع تلك الدرجات في درجة واحدة.

خامسا: الخصائص السيكومترية

1- الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق النفسي:

أ- حساب معامل صدق المقياس:

لقد استعانت الباحثة بطريقتين لقياس مدى صدق أداة هذه الدراسة وهما:

أ-1 صدق المحتوى:

لقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق بنود مقياس الاحتراق النفسي من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين تألفت من 09 أعضاء من الأساتذة أهل الاختصاص، وقد تم الاستجابة للآراء المحكمين حيث أقروا على صدق هذا المقياس، وأنه يتم تطبيقه على عينة الدراسة، ونظرا لذلك تم الاعتماد على صدق المحكمين والمعبر عنه باستخدام معادلة لوشي Lawshe التالية:

$$م ص ب = ن - 1 - ن / 2$$

ن1: عدد المحكمين الذين أجمعوا بصدق البنود.

ن2: عدد المحكمين الذين أجمعوا بعدم صدق البنود.

ن: العدد الإجمالي للمحكّمين.

وبتجميع معاملات صدق المحتوى وقسمتها على عدد البنود تبين أن مؤشر صدق المحتوى أو المقياس الخاص بالاحتراق النفسي هو 0.99.

أ-2 الصدق الذاتي للاختبار:

حيث يقاس هو الآخر بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، وطريقة حسابه على النحو التالي:

معامل الصدق الذاتي للاختبار = معامل ثبات الاختبار (سيدي صالح، 2015، ص 333)

وعليه فإن معامل الصدق الذاتي = م ص = $\sqrt{0.833}$

ومنه: م ص = 0.91

وبالتالي من خلال المعالجة الإحصائية لمعامل صدق المحتوى، ومعامل الصدق الذاتي حيث كانت النتيجة في كلاهما 0.99 و 0.91 على التوالي، وبالتالي فهو يعتبر مؤشر عالي على صدق المقياس من شأنه أن يؤدي بنا إلى الاطمئنان بنسبة أكبر على النتائج المتحصل عليها.

ب- حساب معامل ثبات المقياس:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{s^2_{tem}}{s^2_t}\right)$$

حيث أن n: عدد البنود.

S^2_{item} : تباين البنود

S^2_t : تباين الاختبارات ككل.

جدول رقم (20) يوضح نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,833	22

(مخرجات ال spss)

جدول رقم (21) يوضح ثبات مقياس الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة في بعض المؤسسات

الصناعية بمدينة العلمة

البعد	الثبات ألفا كرونباخ
الإجهاد الانفعالي	0.87
تبلد المشاعر	0.79
نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	0.84
الثبات الكلي	0.83

(مخرجات ال spss)

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه بالرغم من تطبيق مقياس الاحتراق النفسي في البيئة الجزائرية من قبل العديد من الباحثين وتمتعه بصدق وثبات عاليين، إلا أنه فضلت الباحثة إعادة قياس ثباته ومعامل صدقه لتقدير الاتساق الداخلي لبنود كل بعد من أبعاده، بالإضافة على تقدير الثبات الكلي للمقياس، وذلك لإثبات صدقها في الدراسة الحالية.

وبالتالي لغرض التأكد من صدق اتساق بنود مقياس الاحتراق النفسي وقياسها لما وضعت من أجله تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث تبين من خلالها أن قيمة هذا الأخير قدرت ب: **0.833** بالنسبة لمقياس

ماسلاش للاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة، ومن ثم يمكن القول أن مدى اتساق بنود المقياس مرتفع ومن ثم الاطمئنان أكثر على النتائج المتحصل عليها من حيث هذا الجانب.

2- الخصائص السيكومترية لاستبيان إجراءات السلامة المهنية:

أ- حساب معامل صدق الاستبيان:

وفي هذه الحالة أيضا استعانت الباحثة على طريقتين لقياس مدى صدق الاستبيان وهما:

أ-1 صدق المحتوى:

حيث قامت الباحثة بالتأكد من صدق بنود الاستبيان الخاص بإجراءات السلامة المهنية من خلال عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين تألفن من 9 أعضاء من أهل الاختصاص، وقد تمت الاستجابة لأراء المحكمين والقيام بما يلزم من حذف وتعديل على ضوء مقترحاتهم وبذلك تم الخروج بالاستبيان إلى صورته النهائية ليتم تطبيقه محل الدراسة، ونظرا إلى ذلك تم الاعتماد على صدق المحكمين والمعبر عنه باستخدام معادلة لوشي Lawshe التالية:

$$م ص ب = ن - 1 - ن / 2$$

ن1: عدد المحكمين الذين أجمعوا بصدق البند.

ن2: عدد المحكمين الذين أجمعوا بعدم صدق البند.

ن: العدد الإجمالي للمحكمين.

وبتجميع معاملات صدق المحتوى وقسمتها على عدد البنود تبين أن مؤشر صدق المحتوى أو الاستبيان الخاص بإجراءات السلامة المهنية هو 0.86.

أ-2 الصدق الذاتي للاختبار:

حيث يقاس هو الآخر بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، وطريقة حسابه على النحو التالي:

$$\text{معامل الصدق الذاتي للاختبار} = \sqrt{\text{معامل ثبات الاختبار}} \quad (\text{سيدي صالح، 2015، ص 333})$$

وعليه فإن معامل الصدق الذاتي = م ص = $\sqrt{0.77}$

ومنه: م ص = 0.88

وبالتالي من خلال المعالجة الإحصائية لمعامل صدق المحتوى، ومعامل الصدق الذاتي حيث كانت النتيجة في كلاهما 0.86 و 0.88 على التوالي، وبالتالي فهو يعتبر مؤشر عالي على صدق المقياس من شأنه أن يؤدي بنا إلى الاطمئنان بنسبة أكبر على النتائج المتحصل عليها.

ب- حساب معامل ثبات الاستبيان:

بما أن احتمالات الإجابة على بنود الاستبيان خماسية البدائل (مقياس ليكرت) فهذا يعني حساب قيمة ثباته يكون من خلال معادلة ألفا كرونباخ والتي تصلح في حالة الاستبيانات ذات الاختيار المتعدد وهي كالتالي:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{s^2_{item}}{s^2_t} \right)$$

حيث أن n: عدد البنود.

S^2_{item} : تباين البنود

S^2_t : تباين الاختبارات ككل.

جدول رقم (22) يوضح نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان إجراءات السلامة المهنية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,768	41

(مخرجات ال spss)

وبالتالي لغرض التأكد من صدق اتساق بنود الاستبيان وقياسها لما وضعت من أجله تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث تبين من خلالها أن قيمة هذا الأخير قدرت ب 0.77 ومن ثم يمكن القول أن مدى اتساق بنود الاستبيان مرتفع، ومن ثم الاطمئنان أكثر على النتائج المتحصل عليها من حيث هذا الجانب.

سادسا: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

يمكن توضيح المواصفات والخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة انطلاقا من التوزيعات التكرارية التي تم التحصل عليها، حيث بعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، والحصول على استجابات أفراد العينة تم تبويبها في جداول إحصائية من أجل استنتاج نتائجها وهي موضحة كالتالي:

أ- سنوات الخبرة:

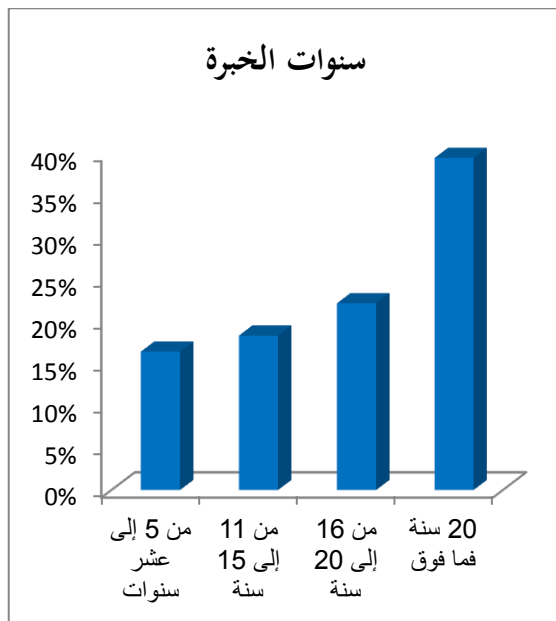
ولتبويب سنوات الخدمة لأفراد العينة تم حساب طول الفئة حيث :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات أي}} : \text{طول الفئة} = \frac{26-1}{5} = 5$$

جدول رقم (23) يوضح توزيع أفراد العينة حسب شكل رقم (31) يوضح توزيع أفراد العينة حسب

سنوات الخبرة

سنوات الخبرة



سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	35	13.41%
من 5 إلى 10 سنوات	43	16.48%
من 11 إلى 15 سنة	48	18.39%
من 16 إلى 20 سنة	58	22.22%
21 سنة فما فوق	77	29.5%
المجموع	261	100%

(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المبين أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، أن كل من العاملات اللواتي مدة خدمتهن من 11 إلى 15 سنة، والعاملات اللواتي تتراوح مدة خدمتهن من 16 إلى 20 سنة، والعاملات اللواتي تتراوح مدة خدمتهن 21 سنة فما فوق أخذن النسبة الأكبر في العينة حيث قدرت نسبتهن 18.39% و 22.22% و 29.5% على التوالي، في حين قدرت نسبة العاملات اللواتي لهن خدمة أقل من 5 سنوات ب 13.41%، بينما قدرت نسبة العاملات اللواتي لهن خدمة بين 5 إلى 10 سنوات ب 16.48%، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن العاملات في هذه المؤسسات هن أكثر استقراراً في قوة العمل بها حيث تفضل العاملات البقاء بها، بالإضافة إلى أن طول سنوات الخدمة لأفراد العينة يعطي مؤشراً على أن لهن دراية كافية بطبيعة العمل والبيئة المهنية وإجراءات السلامة المهنية وقادرات على إعطاء تصورات ذات قيمة.

وفي هذا السياق تجدر الإشارة هنا أن متغير سنوات الخدمة قد تم تناوله بشكل تام من أجل دراسة تأثيره كمتغير يعدل العلاقة بين متغيرات الدراسة، بمعنى هنا هو يأخذ دور المتغير المعدل في هذه الدراسة.

ب- السن:

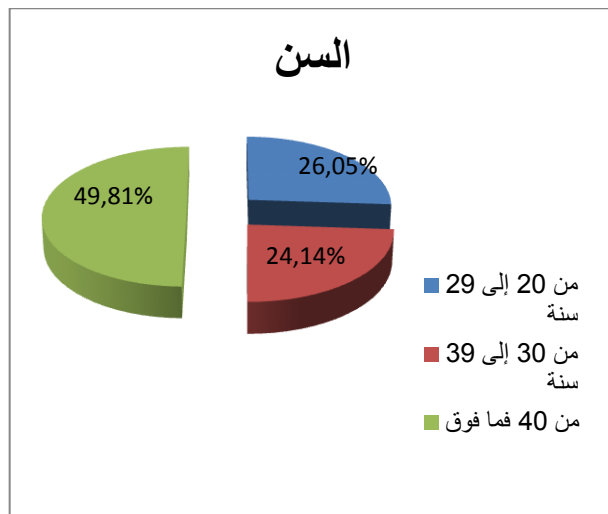
ولتبويب السن لأفراد العينة تم حساب طول الفئة بحيث : طول الفئة = المدى / عدد الفئات

أي : طول الفئة = 20-49 / 3 ≈ 10

جدول رقم (24) يوضح توزيع أفراد العينة حسب شكل رقم (32) يوضح توزيع أفراد العينة حسب

متغير السن

متغير السن



السن	التكرار	النسبة المئوية %
من 20 إلى 29 سنة	68	26.05%
من 30 إلى 39 سنة	63	24.14%
40 فما فوق	130	49.81%
المجموع	261	100%

(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

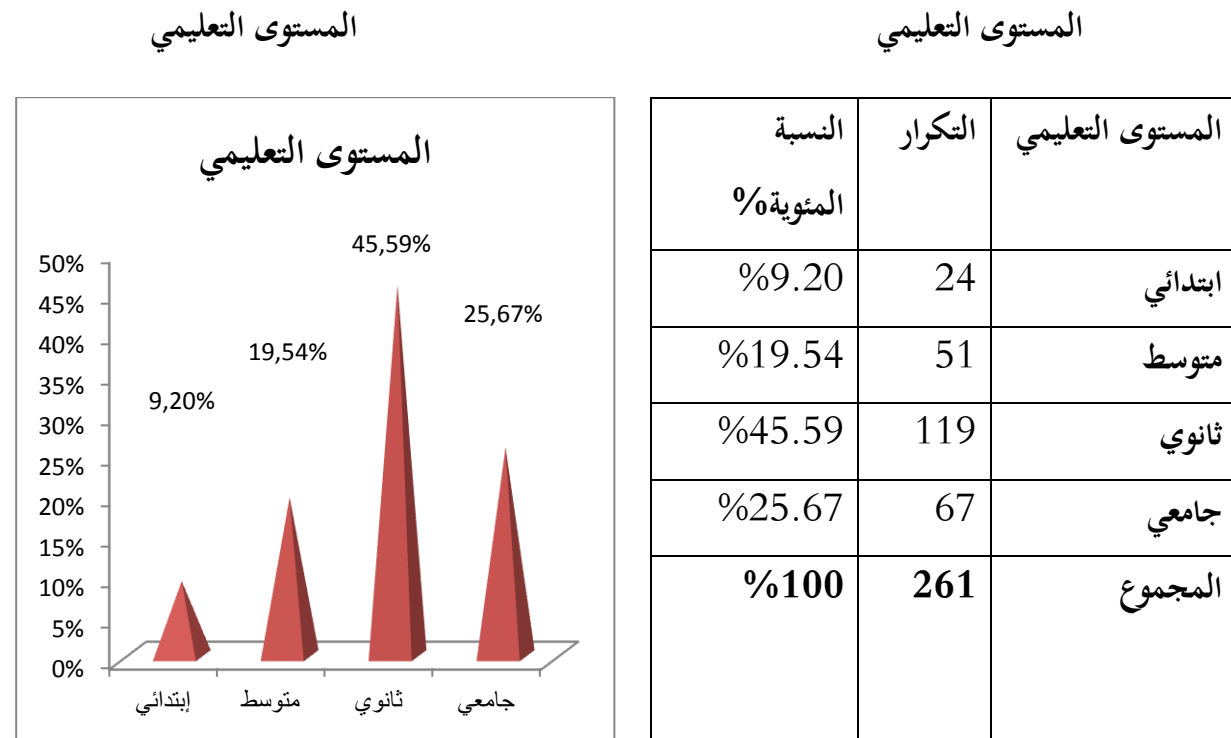
(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المبين أعلاه توزيع أفراد العينة حسب السن وهو مقسم إلى ثلاثة فئات، الفئة الأولى من 20 إلى 29 سنة بلغت نسبتها 26.05 % ويمثلها 68 امرأة عاملة متزوجة، والفئة الثانية من 30 إلى 39 سنة سجلت نسبة 24.14 % ويمثلها 63 امرأة عاملة متزوجة، أما الفئة الثالثة 40 سنة فما فوق قدرت نسبتها كما هو موضح في الجدول 49.81 % ويمثلها 130 امرأة عاملة متزوجة، والملفت للانتباه أن عدد النساء العاملات المتزوجات اللواتي تتراوح أعمارهن من 40 سنة فما فوق هم الأكثر توزيعاً في عدد المناصب على مستوى المؤسسات الصناعية بمدينة العنمة، وهذا يدل على تنوع أفراد عينة الدراسة وشمولها وعدم حصرها في سن أو فئة معينة، كما يدل ذلك على أقدمية التوظيف في هذه المؤسسات وأنها تعتمد على الخبرة، كما لا ننسى اعتمادها على عدد لا بأس به من الطاقات الشبابية.

وفي هذا السياق تجدر الإشارة هنا أن متغير السن قد تم تناوله بشكل تام من أجل دراسة تأثيره كمتغير فتوي يعدل العلاقة بين متغيرات الدراسة، بمعنى هنا هو يأخذ دور المتغير المعدل في هذه الدراسة.

ت- المستوى التعليمي

جدول رقم (25) يوضح توزيع أفراد العينة حسب شكل رقم (33) يوضح توزيع أفراد العينة حسب



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المبين أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي وهو مقسم إلى أربعة فئات، ابتدائي بلغت نسبتها 9.20% ويمثلها 24 امرأة عاملة متزوجة، الفئة الثانية متوسط وقد سجلت 19.54% ويمثلها 51 امرأة عاملة متزوجة، أما الفئة الثالثة ثانوي فقد سجلت نسبة 45.59% ويمثلها 119 من أفراد عينة الدراسة، والفئة الرابعة فئة المستوى الجامعي فقد سجلت نسبة 25.67% ويمثلها 67 من أفراد عينة الدراسة، والملفت للانتباه هنا أن فئتي المستوى التعليمي الثانوي والجامعي تحتلان أعلى نسبة مما يعني أن المؤسسات الصناعية لمدينة العلمة تستهدف المتعلمين من ذوي المستويات الأعلى.

وبناء على ذلك يمكن القول أن المستوى التعليمي العالي هو الشائع في صفوف عمال هذه المؤسسات وهذا راجع إلى طبيعة المهام المتعامل معها والتي تستدعي مستوى عالي من حيث القدرات والمعارف والمهارات وهذا من أجل القيام بالمهام المنوط بالشكل الجيد.

وفي هذا السياق تجدر الإشارة هنا أن متغير المستوى التعليمي قد تم تناوله بشكل تام من أجل دراسة تأثيره كمتغير يعدل العلاقة بين متغيرات الدراسة، بمعنى هنا هو يأخذ دور المتغير المعدل في هذه الدراسة.

خلاصة:

بعد اختيار الطريقة المنهجية المناسبة لجمع البيانات والمعلومات للدراسة، حيث تم فيها تحديد مجالات الدراسة، والقيام بالدراسة الاستطلاعية بالإضافة إلى اختيار المنهج والأدوات المناسبة لجمع البيانات، مروراً بالخصائص السيكمترية لأدوات جمع البيانات، والتي من خلالها توصلت الباحثة إلى حساب معامل الصدق والثبات ومن ثم التأكد من أن الأدوات تتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الفصل هو بمثابة قاعدة صلبة يعتمد عليها في عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات، وهذا ما سيتم التعرض له في الفصل الموالي بإذن الله.

الفصل الخامس :

الدراسة النهائية

الفصل الخامس: الدراسة النهائية

تمهيد

أولاً: عينة الدراسة النهائية

ثانياً: أدوات جمع البيانات في صورتها النهائية

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

رابعاً: نظرة عن المتغير المعدل

خامساً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة

6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السادسة

7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السابعة

8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثامنة

9- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية التاسعة

سادساً: آفاق الدراسة

سابعاً: اقتراحات الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل الشق الثاني من الجانب التطبيقي بعد معالجتنا للشق الأول المتمثل في الدراسة الاستطلاعية، وهذا الفصل يتم فيه تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وكذا عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات الموضوعية، حيث تعد هذه العملية إحدى المراحل الأساسية لأي بحث فهي بمثابة قاعدة للبيانات العلمية التي يقوم الباحث من خلال البراهين بتأكيد صحة فرضيات البحث الذي قام بها أو نفيها.

أولاً: عينة الدراسة النهائية

من خلال قيام الباحثة بالدراسة الاستطلاعية بغية تجسيد الهدف الرئيسي في الدراسة والمتمثل في الوقوف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية، لتليها الدراسة النهائية حيث أجريت هذه الدراسة على عينة من النساء العاملات المتزوجات في بعض المؤسسات الصناعية لمدينة العلمة والتي قدر عددها بـ 261 عاملة تتوزع على المؤسسات سابقة الذكر محل الدراسة، حيث تم الاعتماد في تحديد عينة الدراسة على المسح الشامل وهذا بسبب العدد المحدود للأفراد المبحوثين، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا العدد المحدود في العينة بسبب التسريح الذي طبق على العاملات بسبب جائحة كورونا والحجر الصحي وذلك ما أدلى به أصحاب المؤسسات من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها الباحثة، وبالتالي فإن توزيع عينة الدراسة كان كالتالي:

جدول رقم (26) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة في المؤسسات الصناعية محل الدراسة

عينة الدراسة	المؤسسات الصناعية محل الدراسة
04	مؤسسة نפטال (غاز البترول المميع)
06	مؤسسة نפטال (الزفت)
10	المؤسسة الوطنية للألمنيوم
50	شركة شرفة للبلاستيك
20	شركة مطحنة القمح الذهبي GMC golden
50	مخابر سالم لصناعة الأدوية والتجهيزات الطبية laboratoires Salem
09	المؤسسة العمومية لتغذية وتربية الدواجن ONAB
112	المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC
261	العدد الإجمالي لعينة الدراسة

(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة وتم استرجاع العدد الكامل، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على حرص الباحثة على استرجاع العدد الكامل من أجل الحصول على نتائج أكثر إلماما بموضوع الدراسة.

ثانياً: أدوات جمع البيانات في صورتها النهائية

كما ذكر سابقا اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات لتغطية الموضوع المراد دراسته، حيث تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي واستبيان خاص بإجراءات السلامة المهنية، فبعد إلقاء الأساتذة المحكمين بملاحظاتهم القيمة واقتراحاتهم أثناء مرحلة التحكيم فيما يتعلق بطبيعة البنود واتساقها وتكاملها ومدى معالجتها لموضوع الدراسة، مما جعل الباحثة تجري التعديلات المطلوبة بناء على تلك الملاحظات والتوجيهات القيمة، حيث تم الخروج بالنسخة النهائية لأدوات جمع البيانات وقابليتها للتطبيق على عينة الدراسة النهائية، وبالتالي كانت النسخة النهائية لأدوات جمع البيانات كالتالي:

1- البيانات الديمغرافية: (سنوات الخدمة، السن، المستوى التعليمي)

2- مقياس ماسلاش: وهو عبارة عن مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش Christina Maslach سنة 1981، وذلك بالاعتماد على النسخة الأصلية للاستبيان (أنظر الملاحق) وترجمته وفق ما يتناسب مع موضوع الدراسة وطبيعة العينة، ويتكون المقياس من 22 فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وقد وزعت على ثلاثة أبعاد تمثلت في:

أ- الإنهاك العاطفي (أو الإجهاد العاطفي): وهو يتضمن 9 فقرات هي 1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20 ، ويقاس مستوى التعب وفقدان الطاقة والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الفرد العامل.

ب- اللأنسنة (أو تبدل المشاعر): يتضمن 5 فقرات هي 5، 10، 11، 15، 22، ويقاس مستوى الاهتمام واللامبالاة نتيجة لأعباء العمل وعلاقات العامل مع الذين يتعامل معهم في محيط عمله.

ت- الشعور بنقص الإنجاز الشخصي: ويتضمن 8 فقرات وهي 4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21.

ويتم تصحيح إجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (27) إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس كرسيتينا ماسلاش

أبدا	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر أو أقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل أسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم تقريبا
0	1	2	3	4	5	6

(مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش)

ويتم عكس هذه الأوزان في حالة الفقرات السالبة، وتصب درجة الفرد الكلية من خلال جمع إجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطى لها ثم جمع تلك الدرجات في درجة واحدة. حيث تتم الإجابة بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن إجابة المرأة العاملة في المواقع القيادية حسب البدائل المقدمة، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يطلب من الفرد الاستجابة مرتين لكل فقرة، مرة تدل على تكرار

الشعور بتدرج يتراوح من 0 إلى 6 درجات وأخرى تدل على شدة الشعور بتدرج يتراوح بين 1 و7 درجات ونظرا لوجود ارتباط عال بين بعد التكرار وبعد الشدة، وبهدف اختصار وقت التطبيق فقد اكتفت الباحثان في الدراسة الحالية باستخدام إجابة المفحوص على البعد الخاص بتكرار الشعور فقط، وهذا ما أوصت به عدة دراسات أهمها دراسة ماسلاش و جاكسون 1981.

شروط تطبيق المقياس حسب ماسلاش وليتر 1997:

يستغرق تطبيق مقياس (MBI) ما بين 05 إلى 10 دقائق لكل فرد، ولتفادي ميل وانحياز الأجوبة يستحسن أن يتم التطبيق في الظروف التالية:

● **الإجابة الفردية:** يجب أن تكون الإجابة في منأى عن الآخرين بحيث تتم الإجابة على المقياس في المنزل بحيث يتم ملئه في وقت الفراغ، هذا الإجراء يسمح بالإجابة بعيدا عن التأثير بحديث الأصدقاء والزملاء من جهة، ومن جهة أخرى يسمح باستكمال الإجابة على كل البنود.

● **الحفاظ على سرية المستجوب:** نظرا لحساسية طبيعة بنود المقياس يجب أن يشعر المستجوبون بالراحة أثناء تعبيرهم عن مشاعرهم الحقيقية، لذلك من المستحسن أن تحتفظ على سرية المستجوب من حيث خلوا الاستمارة من الاسم واستخدام الأرقام والرموز إذا تطلب الأمر ذلك.

● **تجنب الإشارة إلى الاحتراق النفسي:** تختلف آراء الأشخاص واعتقاداتهم حول موضوع الاحتراق النفسي، وللحد من الأثر الرجعي لبعض هذه الاعتقادات أو التوقعات، يجب أن لا يعلم المستجوب أن هذا المقياس خاص بالاحتراق النفسي، لذلك يمكن تقديم المقياس على أنه خاص باتجاهات الفرد نحو عمله.

● **لا توجد أي مواصفات أو إجراءات تخص مطبق المقياس،** غير أنه لا يجب أن يكون من طرف المشرف أو الإداري الذي له نوع من السلطة المباشرة على المجيب، وهذا لتفادي الضغط أو التحيز في الإجابة لذلك يستحسن أن ينظر إلى المطبق على أنه شخص محايد. (تلاي ، 2016 ، ص156)

3- الاستبيان الثاني: وهو عبارة عن استبيان لإجراءات السلامة المهنية، فبعد تحكيمة وتصحيح بنوده وفقا لملاحظات المحكمين حيث تم تقليص عدد البنود من 46 بندا إلى 41 بندا وذلك بحذف البنود المكررة بالإضافة إلى تعديل الصياغة لبعض منها لكي يصبح بسيطا ومفهوما لدى كل أفراد العينة، حيث تم حذف وتعديل البنود التالية:

- البند رقم (8) "تسعى المؤسسة دائما إلى تطوير إجراءات السلامة المهنية" (أنظر الملاحق) مكرر مع البند رقم (2) "تسعى المؤسسة دائما إلى تطوير برامج السلامة المهنية" وبالتالي تم حذف البند رقم (8) بناء على ملاحظات المحكمين.
 - البند رقم (11) "تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل" (أنظر الملاحق) مكرر مع البند (12) "تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية داخل محيط العمل" وبالتالي تم حذف البند رقم (11) بناء على ملاحظات المحكمين.
 - البند رقم (33) "أعمل على تنفيذ إجراءات السلامة المهنية بالشكل المطلوب" (أنظر الملاحق) مكرر وبالتالي تم حذفه بناء على ملاحظات المحكمين.
 - البند رقم (36) "توفر لي المؤسسة مختلف معدات الوقاية الشخصية" (أنظر الملاحق) مكرر وبالتالي تم حذفه بناء على ملاحظات المحكمين.
 - البند رقم (37) "أحرص على ارتداء الملابس التي تناسب مع عملي في محيط العمل" (أنظر الملاحق) مكرر وبالتالي تم حذفه بناء على ملاحظات المحكمين.
- وبالتالي تم حذف خمسة بنود من مجموع 46 بندا في النسخة الأولى ليتم الحصول على 41 بندا في النسخة النهائية القابلة للتطبيق (أنظر الملاحق).
- وتتم الإجابة على بنود هذا الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت الخماسي "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "معارض"، "معارض بشدة".

وقد تم الاعتماد على طريقة التصحيح حيث أعطيت الأوزان التالية:

جدول رقم (28) إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس ليكرت

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	
1	2	3	4	5	بالنسبة للفقرات التي صيغت في الاتجاه الموجب
5	4	3	2	1	بالنسبة للفقرات التي صيغت في الاتجاه السالب

(مقياس ليكرت)

وتصب درجة الفرد الكلية من خلال جمع إجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطى لها ثم جمع تلك الدرجات في درجة واحدة.

ثالثا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

انطلاقا من كون الدراسة تبحث في العلاقة بين متغيرين هما الاحتراق النفسي وإجراءات السلامة المهنية واختبار المتغير المعدل وتأثيره في العلاقة بين متغيري الدراسة تم استخدام برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية في برنامج النوافذ SPSS 23 ، مع إضافة العملية The Process Macro For SPSS and Sas وقد تضمنت المعالجة الإحصائية العمليات التالية:

- النسب المئوية، التكرار، التوزيعات يدويا من خلال معطيات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات وقياس مدى اتساق بنود كل من مقياس الاحتراق النفسي واستبيان إجراءات السلامة المهنية باستخدام برنامج SPSS 23.
- معادلة لوشي lawshe لحساب الصدق الظاهري لكل من مقياس الاحتراق النفسي واستبيان إجراءات السلامة المهنية يدويا من خلال قانون معادلة لوشي.

اختبار فرضيات الدراسة باستعمال Andrew F. Hayes SPSS Process Macro

رابعا: نظرة عن المتغير المعدل

1- المتغيرات المعدلة moderator variables:

هي وسيلة فعالة لتعزيز تصاميم البحوث الإدارية والتجارية، وبالتالي تقديم نتائج أكثر واقعية ودقيقة المتغير المعدل قد يكون متغيرا نوعيا مثل (الجنس، الحالة العائلية ...) أو متغيرا كميا مثل (حجم الشركة والرافعة المالية والأسعار) التي تؤثر على القوة واتجاه العلاقة بين المتغير التابع (Y) والمستقل (X) إذا كان هناك تغيير في آثار المتغير المستقل أو التابع عندئذ يكون المتغير المعدل دورا فعالا، خلاف ذلك تبقى العلاقة بين المتغيرين كما هي (أي بين المتغير المستقل والتابع). (بداوي، 2019، ص 47)

ضف إلى ذلك عندما يتغير اتجاه وقوة العلاقة بين المتغير المستقل أو المنبئ والمتغير التابع أو الناتج نتيجة لمتغير ثالث فإن هذا المتغير الثالث يسمى بالمتغير المعدل.

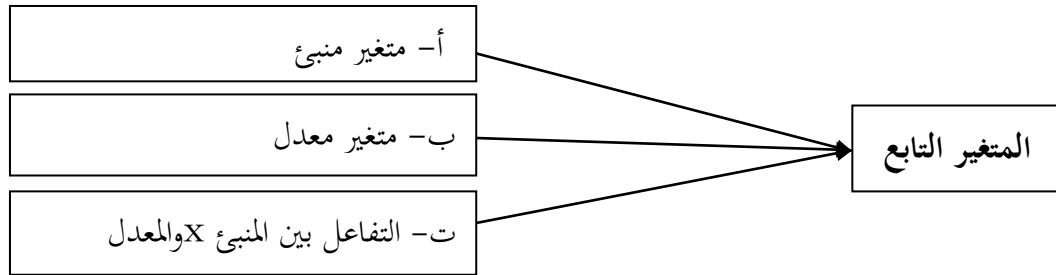
وقد يكون نوعيا أو كميا كما ذكر سابقا، وهو يؤثر على قوة العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، فمثلا في أحد الدراسات وجدت علاقة إيجابية قوية بين تغير أحداث الحياة وحدة المرض، وذلك بالنسبة للأحداث التي

لم تضبط أو يتحكم بها مثل (وفاة الزوج) أكثر من الأحداث التي تم ضبطها مثل الطلاق، فالتأثير المعدل داخل الإطار الارتباطي يمكن القول إنه يحدث حيث يكون الاتجاه للارتباط قد تغير.

الأسلوب الإحصائي الأكثر ألفة هو تحليل التباين، إذ يمكن النظر إلى التأثير المعدل على أنه التفاعل بين المتغير المستقل الأساسي، وعامل يحدد الاشتراطات الملائمة لهذه العملية أي المتغير المعدل.

والشكل الموالي يوضح شكل المسار في حالة المتغير المعدل في العلاقة بين المتغير المنبئ والمتغير الناتج:

شكل رقم (34) يوضح المسار في حالة المتغير المعدل في العلاقة بين المتغير المنبئ والمتغير الناتج



(خالد، 2019، ص181).

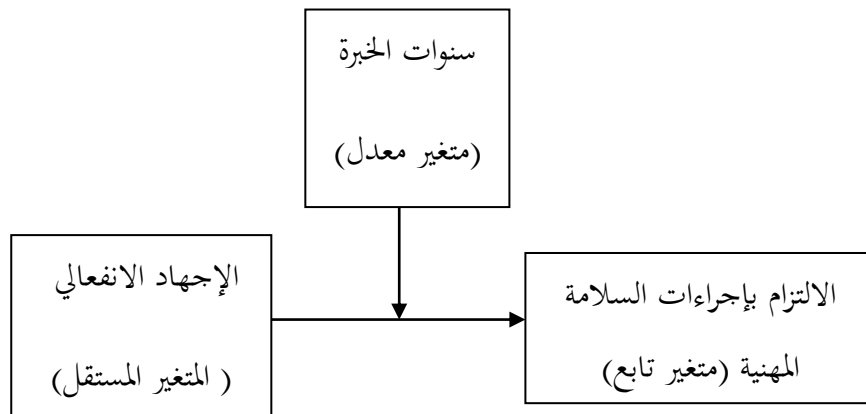
يوضح الشكل المسار في حالة المتغير المعدل في العلاقة بين المتغير المنبئ والمتغير الناتج، إذ يكون الاهتمام بالتفاعل بين المتغير المنبئ والمتغير المعدل إثر وجود ثلاثة مسارات سببية تتجه إلى المتغير التابع. (خالد، 2019، ص181).

وتجدر الإشارة هنا أنه عند مقارنة المتغير المعدل بالمتغير الوسيط فهذا الأخير يعبر عن الآلية التوليدية *the generative mechanism* التي تعكس قدرة المتغير المستقل على التأثير في المتغير التابع، بينما المتغير المعدل يتعلق بالتفريقات الممكنة للمتغير المستقل وفق مجموعات جزئية تهدف إلى تحقيق فعالية أكبر في تحليل العلاقة بالمتغير التابع، بالإضافة إلى أنه يتميز بعدم جود علاقات ارتباطية مع باقي المتغيرين (أي المستقل والتابع) مقارنة بالمتغير الوسيط. (بداوي، 2019، ص 47)

خامسا: عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى والتي مفادها: " للإجهاد الانفعالي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة".

شكل رقم (35) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الأولى



(إعداد الباحثة بناءً معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (29) يوضح نتائج الفرضية الأولى

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2007	,0403	858,8591	3,5945	3,0000	257,0000	,0142

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	160,2197	13,9425	11,4915	,0000	132,7637	187,6758
stress	-1,5067	,4661	-3,2324	,0014	-2,4247	-,5888
expe	-9,6589	3,7587	-2,5697	,0107	-17,0607	-2,2571
Int_1	,3675	,1268	2,8991	,0041	,1179	,6171

Product terms key:

Int_1 : stress x expe

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0314	8,4050	1,0000	257,0000	,0041

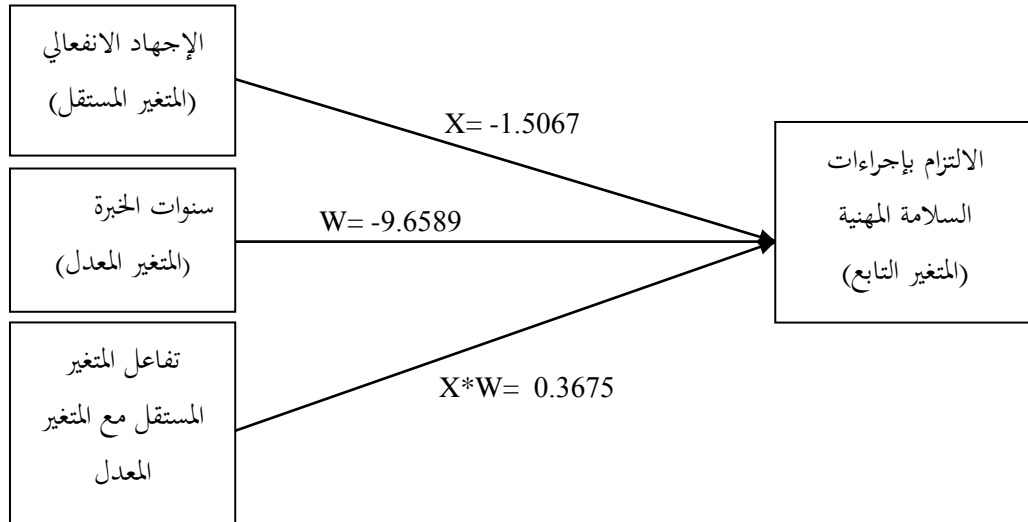
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (29) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمغير المستقل (**stress**) والمساوية لـ -1.5067 دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0014 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار للمغير المعدل (**expe**) والمساوية لـ -9.6589 دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0107 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و مساوية لـ $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل ($X*W$) والمساوية لـ 0.3675 دالة إحصائياً كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0041 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
- كما تجدر الإشارة هنا إلى أنه عند تقصي الأثر للمتغير المعدل على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع يكون عند تضمين المتغير المعدل في معادلة الانحدار، من خلال القيام بإدخال متغير (الالتزام بإجراءات السلامة المهنية) في خانة المتغير التابع **Dependent**، والمتغيرين الإجهاد الانفعالي وسنوات الخبرة في خانة المتغير المستقل **Independent**.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

شكل رقم (36) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الأولى

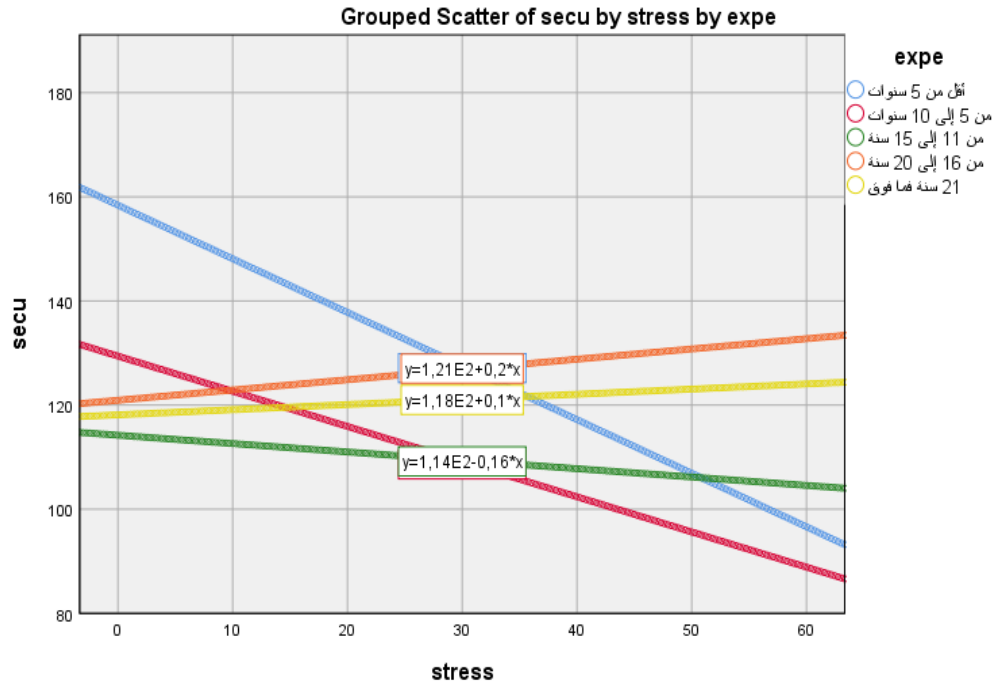


(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات الـ SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بتحقيق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وبمعنى آخر، أن متغير الخبرة المهنية هو متغير معدل في علاقة متغير الإجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (01) يوضح نتائج الفرضية الأولى



المصدر: (مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني المبين أعلاه رقم (01) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الخبرة المتراوحة من 11 إلى 15 هم أقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع معتبر في الإجهاد الانفعالي، يليها أفراد العينة من ذوي الخبرة المتراوحة بين 21 سن فما فوق ومن 16 إلى 20 سنة، في مقابل ارتفاع كبير في الإجهاد الانفعالي وبالنسبة لأفراد العينة المتراوحة من 5 إلى 10 سنوات و أقل من 5 سنوات هم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في الإجهاد الانفعالي.

وعليه يمكن القول أن بعد الإجهاد الانفعالي في الاحتراق النفسي يتأثر بعامل الخبرة في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية لديها استنفاد في طاقتها الجسمية والنفسية وحتى العقلية، وذلك نتيجة لعوامل التوتر الناجمة عن ضغوط نفسية أو مهنية ما يجعلها دائمة الإحباط في العمل، وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير الخبرة المهنية متغير معدل بين كل من الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة بحيث كلما كانت سنوات الخبرة أقل عند المرأة المتزوجة في العمل، كلما كان هناك التزام بإجراءات السلامة المهنية وانخفاض في مستوى الإجهاد الانفعالي وبالتالي فإن ذلك يؤثر على جودة عملها بصورة إيجابية.

ويستدل من هذا أن فئة النساء العاملات ذي سنوات خبرة مهنية أقل من شأنهم أن يتوافقن بشكل أكبر مع وظائفهن التي تتطلب إجراءات السلامة المهنية وهذا نتيجة انعدام خبرتهن المهنية الكافية لتفادي وقوعهن في حوادث العمل، وبناء على ذلك فهن يحرصن بشكل كبير على تبني إجراءات السلامة المهنية التي تتعامل بها المؤسسة التي يعملن بداخلها، ومن هذا المنطلق نستنتج بنسبة عالية من الثقة أن سنوات الخبرة القليلة في المهنة من شأنها أن تكون بمثابة مؤشر يقتضي به في الحرص على جعل صاحبات هذه الفئة يلتزم بشكل جيد بإجراءات السلامة المهنية، فضلا عن ذلك لديهن نسبة أقل من مستوى الإجهاد الانفعالي.

وبالنسبة للدور الذي تلعبه سنوات الخبرة فإنها عامل تأثير على مستوى بعد الإجهاد الانفعالي حيث تبين هذه الدراسة تصورات الباحثة للعلاقة الواضحة بين الإجهاد الانفعالي للعاملات وعدم التزامهن بإجراءات السلامة المهنية، حيث أنه حسب الرسم البياني رقم (01) يوضح أن العاملات اللواتي لديهن مدة خبرة أقل في العمل من الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض واضح في الإجهاد الانفعالي لديهن وهذا ما يؤثر بصورة إيجابية على أهداف المنظمة، حيث يمكننا استنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها في هذا الإطار أنه كلما زادت سنوات الخبرة كلما انخفض اتجاه النساء العاملات المتزوجات لتبني إجراءات السلامة المهنية لوقايتهن من الحوادث المهنية، بحيث إن ذلك يعبر بصفة كبيرة على علاقة قوية بين سنوات الخبرة في المهنة واتجاهات الموظفات اتجاه إجراءات السلامة المهنية وذلك يؤكد على أن سنوات الخبرة تؤثر على العلاقة بين الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية.

كما يمكن القول بأن متغير الخبرة المهنية في هذه الحالة من شأنه أن يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير الخبرة المهنية متغير معدل في العلاقة بن متغير الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج الفرضية الجزئية الأولى مع ما توصلت إليه نتائج دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الخبرة، وتتفق أيضا نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة أسماء العطية والعيسوي سنة 2004، والتي تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الخبرة المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح سنوات الخبرة الأقل من 5 سنوات في بعد الإجهاد الانفعالي والدرجة الكلية، كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة رمزي جابر سنة

2008 والتي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية دالة وطردية مع سنوات الخبرة وتتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة سهيلة حسين رباح رزق الله سنة 2015، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018 والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير عدد سنوات الخبرة.

كما تختلف نتائج الفرضية الجزئية الأولى عن ما أسفرت عنه نتائج دراسة تيسير خالد عبد الباقي سنة 2004 والتي تؤكد عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية والنموذجية و متغير سنوات الخبرة.

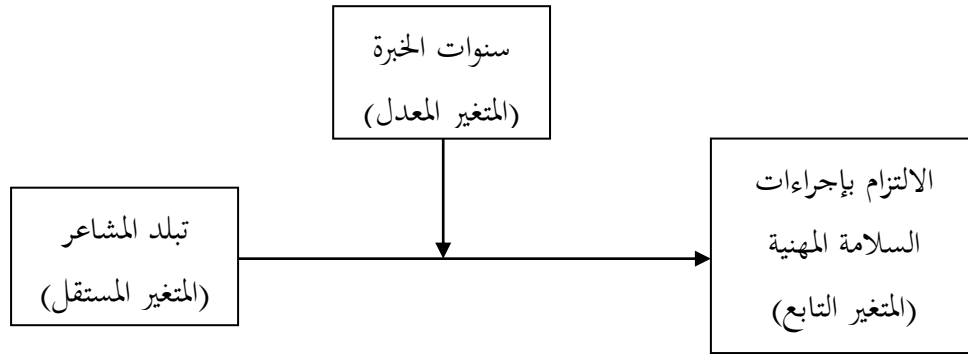
كما تختلف نتائج الفرضية الجزئية الثالثة عن ما توصلت إليه نتائج دراسة غادة طه عبد الحفيظ سنة 2007 والتي تؤكد أنه لا يوجد تفاعل دال بين الخبرة على بعد الإجهاد الانفعالي وتختلف أيضاً نتائج فرضية الدراسة الحالية عن ما توصلت إليه نتائج دراسة عادلة حسن سنة 2010 والتي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين بعد الإجهاد الانفعالي وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعدد سنوات الخبرة.

وبصرف النظر عن ذلك في إطار الالتزام بإجراءات السلامة المهنية فإن الباحثة توصلت في هذه الدراسة إلى أهمية التدريب كمؤشر ضمن إجراءات السلامة المهنية في توجيه سلوك العاملات ومواقفهن نحو السلامة المهنية وهذا ما تؤكدته كل من دراسة Kelly سنة 1995 التي تؤكد أن للتدريب مردود كبير في توجيه سلوكيات العاملين ومواقفهم نحو السلامة، ودراسة ثابت علي محمد طه سنة 2012 والتي تؤكد على ضرورة تدريب العاملين بالمشروعات الصغيرة على أعمال السلامة والصحة المهنية وذلك لتذكيرهم بأهمية نشاط السلامة والصحة المهنية باستمرار.

وبالتالي على المنظمة اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتفادي إصابة العاملات بالاحتراق النفسي أو على الأقل التقليل من مستوياته بالإضافة إلى تفعيل التدريب داخل المؤسسات بصفة مستمرة من شأنه أن يساعد على الالتزام بإجراءات السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها: "تبلد المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة".

شكل رقم (37) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الثانية



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (30) يوضح نتائج الفرضية الثانية

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,0724	,0052	890,2031	,4516	3,0000	257,0000	,7164

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	116,2073	5,5114	21,0849	,0000	105,3540	127,0606
senti	,2733	1,0386	,2631	,7927	-1,7720	2,3186
expe	1,2720	1,5332	,8296	,4075	-1,7472	4,2913
Int_1	-,1162	,2297	-,5059	,6134	-,5685	,3361

Product terms key:						
Int_1 : senti x expe						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0010	,2559	1,0000	257,0000	,6134	

(مخرجات ال SPSS)

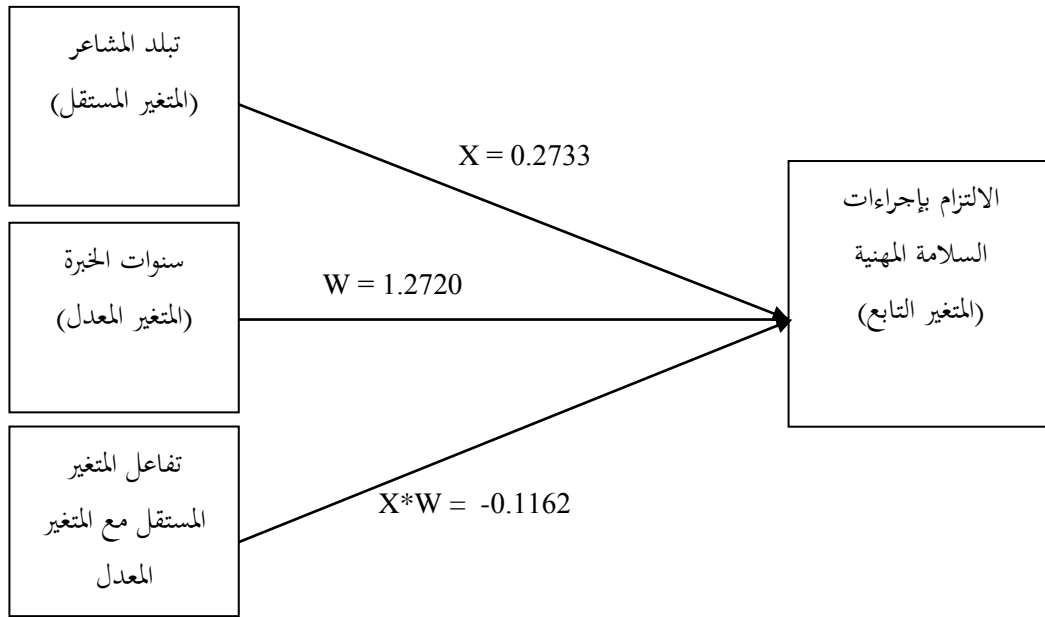
القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (30) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (**senti**) والمساوية لـ 0.2733 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.7927 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- قيمة معامل الانحدار للمتغير المعدل (**expe**) والمساوية لـ 1.2720 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.4075 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل ($X*W$) والمساوية لـ -0.1162 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.6134 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.

ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

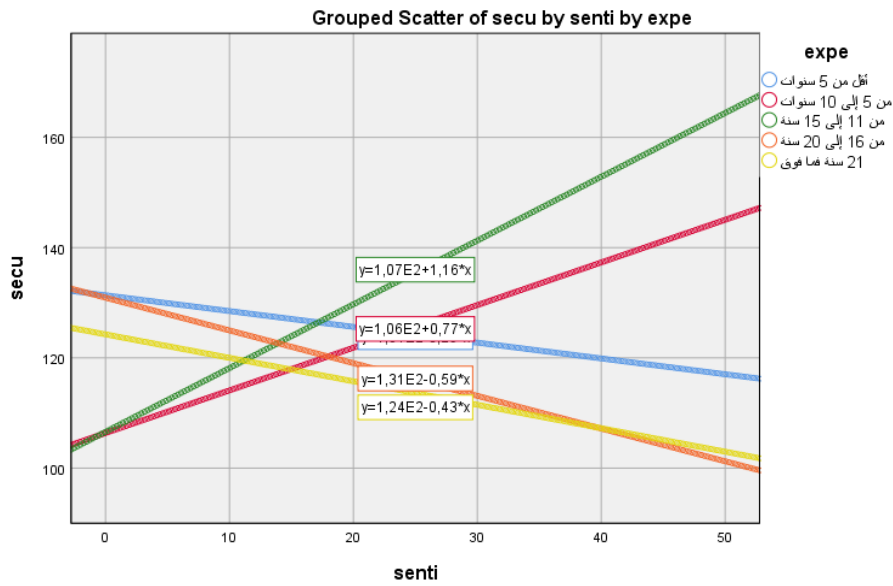
شكل رقم (38) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الثانية



(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات الـ SPSS.

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بعدم تحقق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01. وبمعنى آخر، أن متغير الخبرة المهنية ليس بمتغير معدل في علاقة متغير تبليد المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة. والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (02) يوضح نتائج الفرضية الثانية



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني أعلاه رقم (02) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 11 – 15 سنة هم الأقل التزام بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع كبير في تلبد المشاعر لديهم، يليهم في ذلك أفراد العينة ذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 05 – 10 سنوات. أما بالنسبة لبقية أفراد العينة من ذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 16 – 20 سنة، وذوي الخبرة المهنية المتراوحة من 21 سنة فما فوق، وذوي الخبرة المهنية الأقل من 05 سنوات، فقد اختلفوا عن نظرائهم من ذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 11 – 15 سنة، وبين 05 – 10 سنوات فهم أكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض ملحوظ في تلبد المشاعر لديهم. وعليه يمكن القول أن بعد تلبد المشاعر في الاحتراق النفسي لا يتأثر بعامل الخبرة في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية تشعر بأن العمل الذي تقوم به ليس له قيمة، كما أنها قد تصل في بعض الأحيان إلى عدم الالتزام بالعلاقات الاجتماعية داخل محيط العمل وقد يصل بها الأمر إلى الإحباط من العمل، وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير الخبرة المهنية ليس بمتغير معدل يؤثر في العلاقة بين كل من تلبد المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، حيث أنه كلما تقدمت المرأة العاملة المتزوجة في سلم الخدمة في العمل كلما كانت أكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في تلبد المشاعر، على العكس من ذلك فكلما قلت سنوات الخدمة لديها كلما قل الالتزام بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع كبير في تلبد المشاعر لديها. ويستدل من هذا أن العاملات ذوات سنوات الخبرة المهنية الأكثر يتبنين بشكل كبير إجراءات السلامة المهنية، غير أن ذلك فإننا نلاحظ أن صاحبات الفئة العمرية الأقل من 05 سنوات هن أيضا أكثر التزاما

بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في تبلد مشاعرهن ويفسر ذلك حسب رأي الباحثة بأنهن مازلن حديثات في المهنة وبالتالي هن أقل تعرضا للضغوط والتوتر، ومن خلال ما سبق فإن سنوات الخبرة لا تؤثر في مشاعرهن المتبلدة تجاه العمل، وبالتالي فهو لا يعتبر مؤشرا عاليا يؤثر في مشاعرهن تجاه الالتزام بإجراءات السلامة المهنية في العمل، وعليه فإن ذلك يعني تعرضهن لمخاطر مهنية في العمل.

كما يمكن القول بأن متغير الخبرة المهنية في هذه الحالة من شأنه أن لا يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وهذا ما يدل على أن سنوات الخبرة أو الخدمة ليس بمتغير معدل في العلاقة بين متغيري هاته الدراسة ولا يمكن أن يؤثر بينهما، وهذا قد يعود إلى طبيعة المتغيرات التي وجدت في هذه الدراسة أو إلى عينة الدراسة وخصائصها أو إلى الأثر القوي للمتغير المستقل على المتغير التابع.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية لم تتحقق أي أن متغير الخبرة المهنية ليس بمتغير معدل في العلاقة بين متغير تبلد المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج الفرضية الجزئية الثانية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (عبد الخالق حسن عادل سنة 2010) في أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الاحتراق النفسي ووسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعدد سنوات الخبرة، حيث أن عدد سنوات الخبرة لا يؤثر على العلاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة، كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (أمامي بسام سعيد الجمل سنة 2012) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى مدة الخبرة، وتتفق أيضا نتائج الفرضية الجزئية الثانية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (تيسير خالد عبد الباقي سنة 2014) حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي بجميع أبعاده وعلى الدرجة الكلية للمقياس وهي عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية والنموذجية و متغير سنوات الخبرة.

كما تتفق أيضا نتائج الفرضية الجزئية الثانية مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (جعفر جابر حواء سنة 2015) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

وبالنسبة للدور الذي تلعبه سنوات الخبرة فإنها عامل تأثير على مستوى تبلد المشاعر بمستويات مختلفة ولكنها غير كافية في هذه الدراسة لتؤثر تأثيرا مباشرا على العلاقة بين تبلد المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وكما أنه قد توضح في هذه الدراسة تصورات الباحثة للعلاقة الواضحة بين تبلد المشاعر لدى العاملات المتزوجات وعدم التزامهن بإجراءات السلامة المهنية، وهو ما يؤثر بصفة مستمرة على جودة العمل وفعالية الأداء داخل المؤسسات.

كما اختلفت نتائج الفرضية الجزئية الثانية عن ما توصلت إليه دراسة (جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2014)، والتي توصلت إلى نتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) تعزى لمتغير الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 15 سنة)، كما تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما

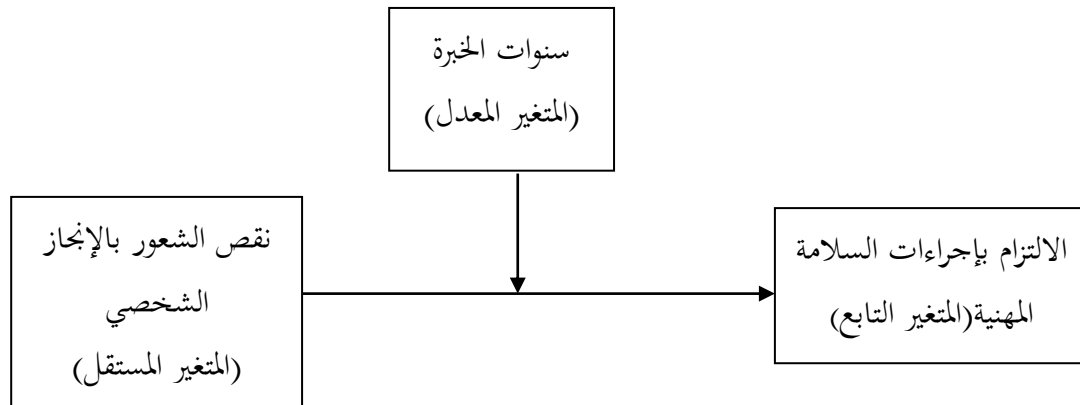
توصلت إليه نتائج دراسة (ختام علي الضمور سنة 2008) والتي تؤكد على وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين طريقة التعامل مع الأبناء تبعاً لعدد سنوات الخبرة، وقد كانت الفروق لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر على بعدي تبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز، حيث صاحبت الخبرة الأطول أقل توتر في نمطية العلاقة بالأبناء، كما اختلفت نتائج الفرضية الجزئية الثانية عن ما توصلت إليه نتائج دراسة (نجوى غالب نادر سنة 2018) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير (عدد سنوات الخبرة) لصالح المعلمات اللواتي تقل خبرتهن عن خمس سنوات بالمقارنة بقربناتهن اللواتي تزيد خبرتهن عن خمس سنوات.

أما عن واقع الالتزام بإجراءات السلامة المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة فإن ذلك مرتبط بمدى صحتها النفسية والمهنية وهو ما أكدته نتائج دراسة (أميمة صقر المغني سنة 2006) والتي أكدت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

وبالتالي على المنظمة هنا محاولة التخفيف من مستويات الاحتراق النفسي لدى العاملات والعمل على تعزيز تدابير السلامة المهنية بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل يمكن أن يكون مؤشراً عالياً في التزام العاملات المتزوجات بإجراءات السلامة المهنية وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة والتي مفادها: "تبلد المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة".

شكل رقم (39) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الثالثة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (31) يوضح نتائج الفرضية الثالثة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2344	,0550	845,7132	4,9820	3,0000	257,0000	,0022

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	66,0219	15,6785	4,2110	,0000	35,1473	96,8965
inferio	1,6447	,4790	3,4338	,0007	,7015	2,5880
expe	16,0854	4,2651	3,7714	,0002	7,6863	24,4845
Int_1	-,4954	,1296	-3,8218	,0002	-,7507	-,2402

Product terms key:						
Int_1 : inferio x expe						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0537	14,6064	1,0000	257,0000	,0002	

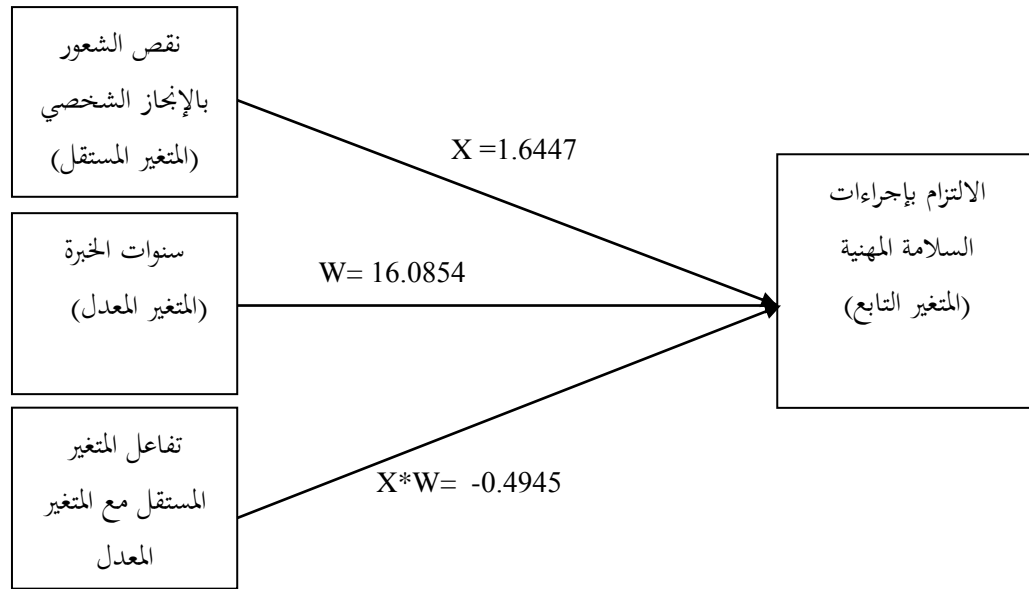
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (31) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمغير المستقل (**inferio**) والمساوية لـ 1.6447 دالة إحصائية، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0007 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
 - قيمة معامل الانحدار للمغير المعدل (**expe**) والمساوية لـ 16.0854 دالة إحصائية، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0002 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل (X*W) والمساوية لـ -0.4954 دالة إحصائية كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0002 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

شكل رقم (40) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الثالثة

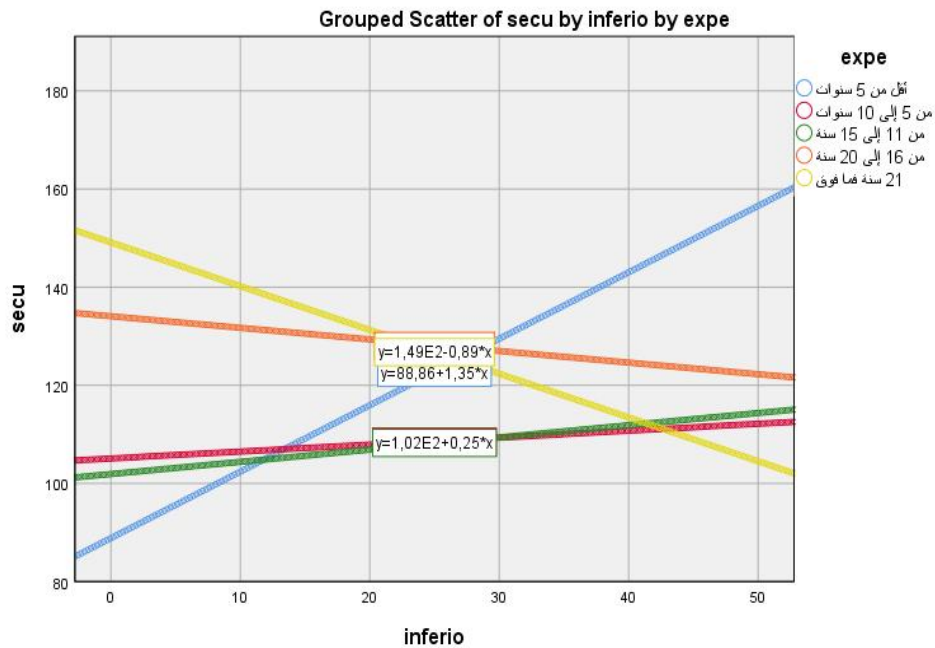


(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات ال SPSS .

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بتحقيق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0.05، و 0.01. وبمعنى آخر، أن متغير الخبرة المهنية هو متغير معدل في علاقة متغير نقص الانجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية:

رسم بياني رقم (03) يوضح نتائج الفرضية الثالثة



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني أعلاه رقم (03) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الخبرة المهنية الأقل من 05 سنوات هم الأقل التزاماً بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع كبير في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي لديهم، يليهم في ذلك أفراد العينة ذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 11 - 15 سنة، ثم أفراد العينة ذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 05 - 10 سنوات، أما بالنسبة لبقية أفراد العينة من ذوي الخبرة المهنية المتراوحة من 21 سنة فما فوق بين 16 - 20 سنة، وذوي الخبرة المهنية المتراوحة من 16 - 20 سنة، فقد اختلفوا عن نظرائهم من ذوي الخبرة المهنية الأقل من 05 سنوات، وذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 11 - 15 سنة، وذوي الخبرة المهنية المتراوحة بين 05 - 10 سنوات، فهم أكثر التزاماً بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في متغير نقص الشعور بالإنجاز الشخصي لديهم.

وعليه يمكن القول أن بعد الشعور بنقص الإنجاز الشخصي في الاحتراق النفسي يتأثر بعامل الخبرة في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية لديها شعور بانعدام قيمة عملها وكفاءتها بالإضافة إلى اعتقادها بأنها فاشلة في الوصول إلى أهدافها، وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير الخبرة المهنية متغير معدل بين كل من الشعور بنقص الإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، حيث أنه كانت سنوات الخدمة أقل عند المرأة العاملة المتزوجة في العمل فإن ذلك يؤثر أكثر على شعورها بعدم فاعليتها في العمل والتقليل من قدرتها على إنجاز عملها بكفاءة ومهنية وبالتالي فإن ذلك يؤثر على عدم التزامها بإجراءات السلامة المهنية داخل محيط العمل، ما يجعلها أكثر عرضة للإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل.

وبالنسبة للدور الذي تلعبه سنوات الخبرة فإنها عامل تأثير على مستوى بعد الشعور بنقص الإنجاز الشخصي حيث ثبت في هذه الدراسة تصورات الباحثة للعلاقة الواضحة بين الشعور بنقص الإنجاز الشخصي للعاملات وعدم التزامهن بإجراءات السلامة المهنية إذ أن العاملات اللواتي لديهن مدة خدمة أقل (بناءً على معطيات الرسم البياني) في العمل أصبحن أكثر تمادياً في التزامهن بتدابير وإجراءات السلامة المهنية في عملهن وهذا ما يؤثر على تحقيق أهداف المنظمة.

حيث يمكننا استنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها في هذا الإطار أنه كلما زادت سنوات الخبرة كلما زاد اتجاه النساء العاملات المتزوجات لتبني بشكل كبير إجراءات السلامة المهنية لوقايتهن، بحيث إن ذلك يعبر على علاقة قوية بين سنوات الخبرة أو الخدمة في المهنة واتجاهات الموظفات لإجراءات السلامة المهنية في مقابل

الشعور بنقص الانجاز الشخصي وذلك يؤكد على أن سنوات الخبرة تؤثر على العلاقة بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية.

وبناء على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير الخبرة المهنية متغير معدل في العلاقة بين متغير الشعور بنقص الانجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

كما يمكن القول بأن متغير الخبرة المهنية في هذه الحالة من شأنه أن يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة، وتتفق نتائج الفرضية الجزئية الثالثة مع ما توصلت إليه دراسة رمزي جابر سنة 2008 كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة ختام علي الضمور سنة 2008، في أنه يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين طريقة التعامل مع الأبناء تبعا لعدد سنوات الخبرة، وقد كانت الفروق لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر على بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، كما تتفق نتائج الفرضية الجزئية الثالثة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة نوال الزهراني سنة 2008 في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 بين متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لتباين سنوات الخبرة، وبإجراء اختبار شيفيه تبين أن الفروق تعود لصالح العاملات اللاتي تراوحت سنوات خبرتهن من 11 إلى 15 سنة كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة سهيلة حسين رابح رزق الله سنة 2015، في أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير سنوات الخبرة وهذا يؤكد أن سنوات الخبرة عامل تأثير على مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة، كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة راجسوارى وسريليكها Rajeasywari & Rajeswari سنة 2015، حيث توصلت إلى وجود فروق في درجات الاحتراق النفسي تعزى لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الطويلة، وأيضا تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018، في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير عدد سنوات الخبرة لصالح المعلمات اللواتي تقل خبرتهن عن خمس سنوات بالمقارنة مع قريناتهن اللواتي تزيد خبرتهن عن خمس سنوات.

كما تختلف نتائج الفرضية الجزئية الثالثة عن ما توصلت إليه نتائج دراسة غادة طه عبد الحفيظ سنة 2007 في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وتختلف أيضا نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه دراسة عادلة حسن سنة 2010 في أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين بعد

الشعور بنقص الانجاز الشخصي وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعدد سنوات الخبرة، كما تختلف أيضا نتائج فرضية هذه الدراسة الحالية عن ما توصلت إليه دراسة أماني بسام سعيد الحمل سنة 2012 في عدم وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية على بعد الانجاز الشخصي، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى مدة الخبرة.

وأیضا تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه نتائج دراسة تيسير خالد عبد الباقي سنة 2014 والتي توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية والنموذجية ومتغير سنوات الخبرة كما تختلف نتائج هذه الفرضية عن نتائج دراسة جعفر جابر حواء سنة 2015 في عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

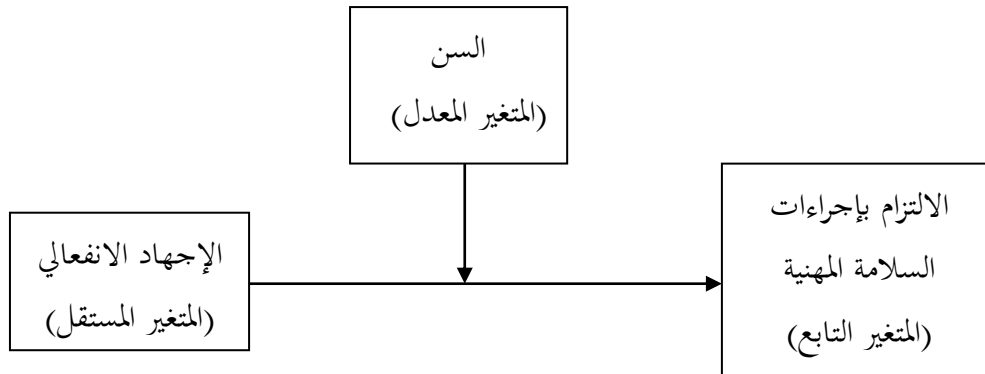
وبصرف النظر عن ذلك في إطار الالتزام بإجراءات السلامة المهنية فإن الباحثة توصلت في هذه الدراسة إلى أهمية توفير الوقاية الشخصية لحماية العاملات كمؤشر مهم ضمن إجراءات السلامة المهنية في العمل، وهذا ما تؤكدته دراسة كل من Sawacha E. & others سنة 1999 في أنه توفير المعدات المتعلقة بالسلامة المهنية من أهم العوامل الخمسة التي تؤثر على السلامة المهنية في مواقع العمل، ودراسة أمينة صقر المغنى سنة 2006 التي تؤكد أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

وأیضا دراسة ثابت علي محمد طه سنة 2012 التي تؤكد على توفير الملصقات الإعلانية وعدم الاكتفاء بالوسائل المكتوبة، وكذا توفير مهمات الوقاية الشخصية المناسبة للحماية من مخاطر المهنة، وكذلك دراسة الهاييل وسيم إسماعيل وعایش علاء محمد حسن سنة 2012، تؤكد على أن توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.

وبالتالي ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية من قبل المنظمة للعاملات وكذا اتخاذ استراتيجيات معينة للتخفيف من الاحتراق النفسي من خلال تخفيف مستوى الشعور بنقص الانجاز الشخصي لديهن.

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة والتي مفادها: " للإجهاد الانفعالي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن "

شكل رقم (41) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الرابعة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (32) يوضح نتائج الفرضية الرابعة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2361	,0558	844,9920	5,0593	3,0000	257,0000	,0020

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	166,0711	15,0916	11,0042	,0000	136,3521	195,7902
stress	-1,8559	,5041	-3,6813	,0003	-2,8487	-,8631
age	-17,0324	6,2727	-2,7153	,0071	-29,3849	-4,6800
Int_1	,7011	,2086	3,3609	,0009	,2903	1,1119

Product terms key:						
Int_1 : stress x age						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0415	11,2957	1,0000	257,0000	,0009	

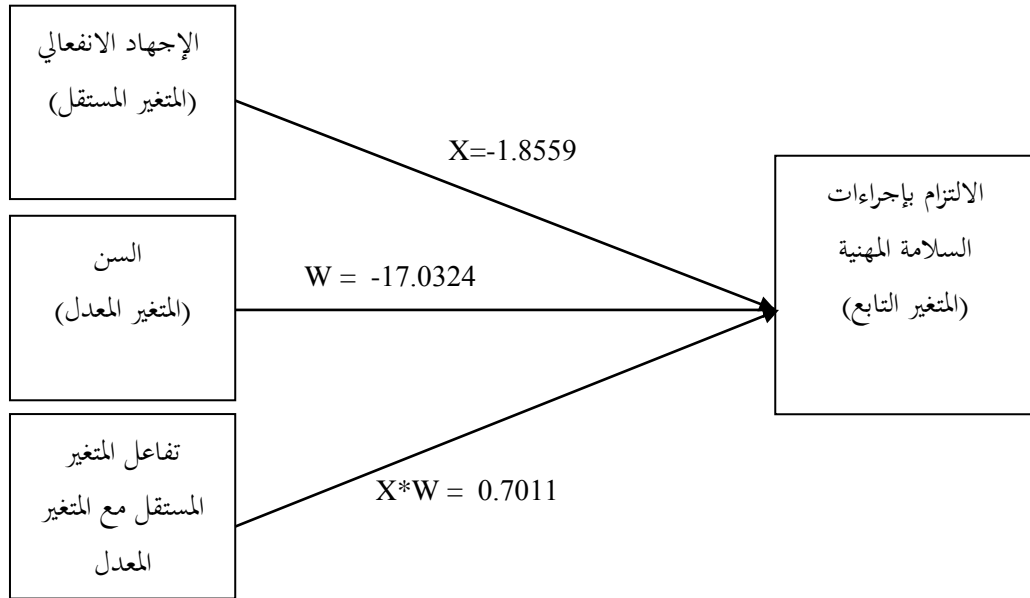
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (32) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (**stress**) والمساوية لـ -1.8559 دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0003 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار للمتغير المعدل (**age**) والمساوية لـ -17.0324 دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0071 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و مساوية لـ $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل ($X*W$) والمساوية لـ 0.7011 دالة إحصائياً كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0009 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

شكل رقم (42) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الرابعة

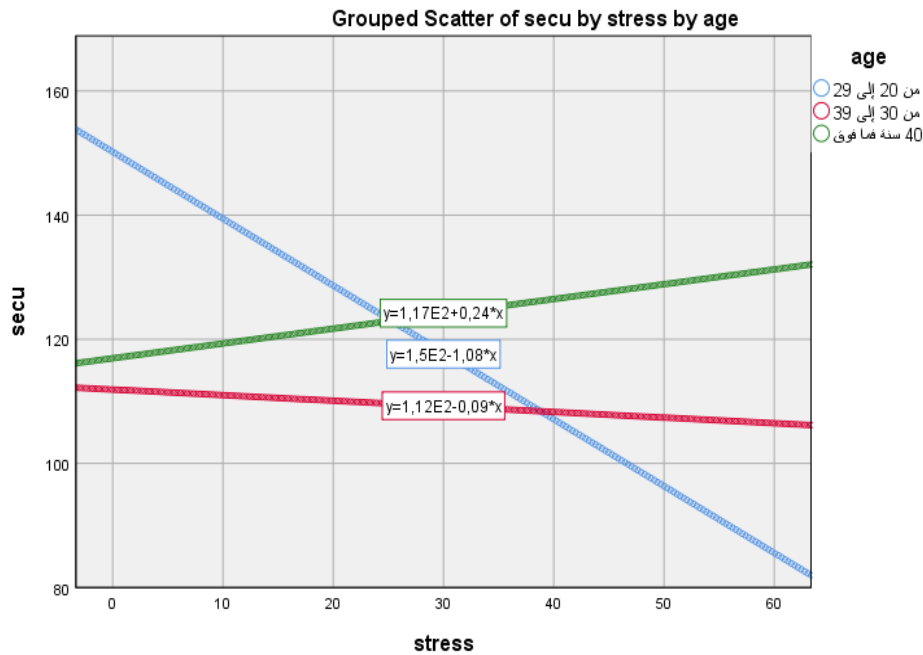


(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات الـ SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بتحقيق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة $0,05$ ، و $0,01$.
وبمعنى آخر، أن متغير السن هو متغير معدل في علاقة متغير الإجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (04) يوضح نتائج الفرضية الرابعة



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني المبين أعلاه رقم (04) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الفئة العمرية المتراوحة بين 30 إلى 39 سنة هم الأقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع في الإجهاد الانفعالي، يليها أفراد العينة ذوي الفئة العمرية 40 سنة فما فوق، في حين نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الفئة العمرية المتراوحة بين 20 إلى 29 سنة فهم يختلفون عن نظرائهم من ذوي الفئة العمرية 30 إلى 39 سنة والفئة العمرية 40 سنة فما فوق فهم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض كبير في الإجهاد الانفعالي.

وعليه يمكن القول أن بعد الإجهاد الانفعالي في الاحتراق النفسي يتأثر بعامل السن في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية تشعر بالإرهاق النفسي ومن أجل التخفيف عنه، تحاول وضع مسافة بينها وبين من تتعامل معهم، كما أنها تشعر بعدم القدرة على مساعدة الآخرين، وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير السن متغير معدل بين كل من الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، حيث أنه كلما كانت الفئة العمرية أقل عمر كلما كانت أكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض كبير في الإجهاد الانفعالي وبالتالي فإنه كلما كانت الفئات العمرية أكبر كلما كان الالتزام بإجراءات السلامة المهنية أقل في مقابل ارتفاع كبير في الإجهاد الانفعالي وهذا يؤثر على إنتاجية العمل وعلى جودته ويستدل من هذا أنه كلما تقدم عمر المرأة العاملة

كلما كانت أكثر تعرض للاحتراق النفسي ويرجع ذلك إلى كمية الضغوط التي تتعرض لها في مهنتها مع تقدمها سنة تلو الأخرى في العمل وكثيرا ما تتبع أساليب غير مناسبة أو متوافقة مع بعض المواقف التي تتعرض لها أو لم تتعود عليها من قبل.

وبالنسبة للدور الذي يلعبه السن فإنه عامل تأثير على مستوى الإجهاد الانفعالي حيث ثبت في هذه الدراسة العلاقة الواضحة بين الإجهاد الانفعالي للعاملات وعدم التزامهن بإجراءات السلامة المهنية، إذ أن العاملات اللواتي لديهن عمرا أكبر (حسب معطيات الرسم البياني) أصبحن أكثر تماونا في الالتزام بإجراءات وقوانين السلامة المهنية، حيث يمكننا استنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها في هذا الإطار أن السن يعتبر من المتغيرات المهمة التي يمكن أن تؤثر على مدى تحمل المرأة العاملة المتزوجة لمشكلات وضغوط العمل لذلك نلاحظ أنه كلما تقدمت المرأة العاملة المتزوجة في العمر كلما زادت مستويات الاحتراق النفسي وذلك لأن مسؤولياتها في العمل والمشاكل التي تواجهها تزداد مع ازدياد عمرها، كما أن طبيعة الوظيفة ومدة خدمتها فيها قد يجعلها تشعر بالتوتر الدائم والقلق وحتى الملل مما يقلل عندها قدرتها على الالتزام بإجراءات السلامة المهنية بالشكل الصحيح والمطلوب وهو ما يتفق مع دراسة فيرزن وآخرون Firezen & others سنة 1988 حتى توصلت إلى أن العمل المستمر والشاق ربما يكون التوتر والضغط من الأسباب المؤدية للاحتراق النفسي.

وبالتالي يمكن القول أن متغير السن في هذه الحالة من شأنه أن يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير السن متغير معدل في العلاقة بين متغير الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج الفرضية الجزئية الرابعة مع ما توصلت إليه دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004 والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير العمر، كما تتفق نتائج الفرضية الجزئية الرابعة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004 في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات العمرية الأقل من 30 سنة، وكذلك تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما أسفرت عنه دراسة نوال بنت عثمان بن أحمد الزهراني سنة 2008 في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة لحالة اختلاف العمر.

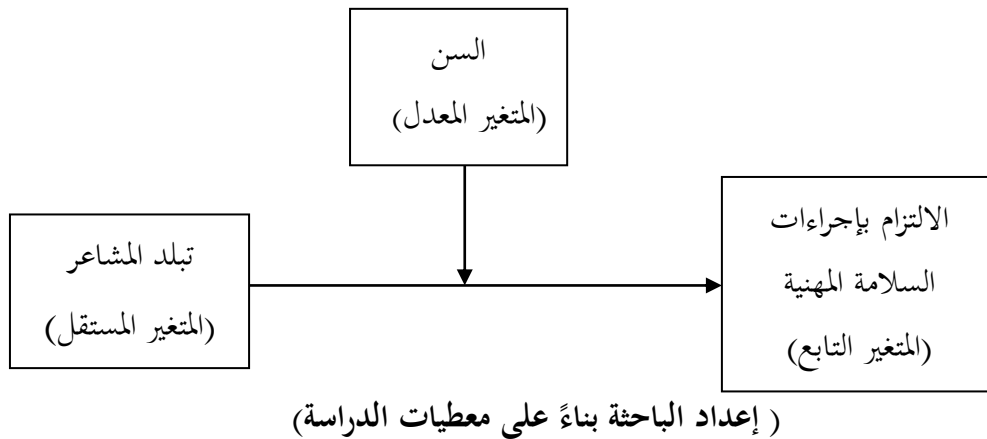
وتختلف نتائج الفرضية الجزئية الرابعة عن ما توصلت إليه دراسة Platsido & Agliotis سنة 2008 في عدم وجود فروق في مستويات الاحتراق النفسي تعزى لمتغير السن، وتختلف أيضا نتائج هذه الفرضية عن ما أسفرت عنه نتائج دراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012 التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوث تعزى لمتغير السن وبناء على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير السن هو متغير معدل في العلاقة بين متغير الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبصرف النظر عن ذلك في إطار السلامة المهنية فقد توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى أهمية توفير بيئة عمل مناسبة كمؤشر ضمن إجراءات السلامة المهنية للحفاظ على سلامة العاملين والعاملين في محيط العمل وهو ما تؤكدته دراسة Sawacha E.& others سنة 1999 والتي أكدت أنه من بين العوامل التي تؤثر على السلامة المهنية هي توفير بيئة عمل مناسبة لضمان السلامة المهنية للعامل، وتؤكد دراسة مشعل بلال سنة 2010 على أن ظروف العمل السيئة تعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل.

وبالتالي فيما يخص نتائج هذه الفرضية فإنه يجب على المنظمة والجهات المختصة توفير بيئة عمل مناسبة ومريحة من أجل تعزيز قدرة العاملين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للمؤسسة ومنظومة العمل في تحقيق أهداف المؤسسة من جهة وأهداف العاملين من جهة أخرى، بالإضافة إلى ذلك الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات العاملين لما له من أثر إيجابي على نفسيتهن وبالتالي يؤدي ذلك إلى الحد من تعرضهم للاحتراق النفسي.

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة والتي مفادها: "تبلد المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن"

شكل رقم (43) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الخامسة



وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (33) يوضح نتائج الفرضية الخامسة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1069	,0114	884,6707	,9901	3,0000	257,0000	,3980

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	112,1289	6,1602	18,2022	,0000	99,9980	124,2597
senti	,1953	1,2384	,1577	,8748	-2,2434	2,6340
age	3,8959	2,6354	1,4783	,1406	-1,2939	9,0858
Int_1	-,1757	,4371	-,4021	,6880	-1,0364	,6850

Product terms key:						
Int_1 : stress x expe						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0006	,1616	1,0000	257,0000	,6880	

(مخرجات ال SPSS)

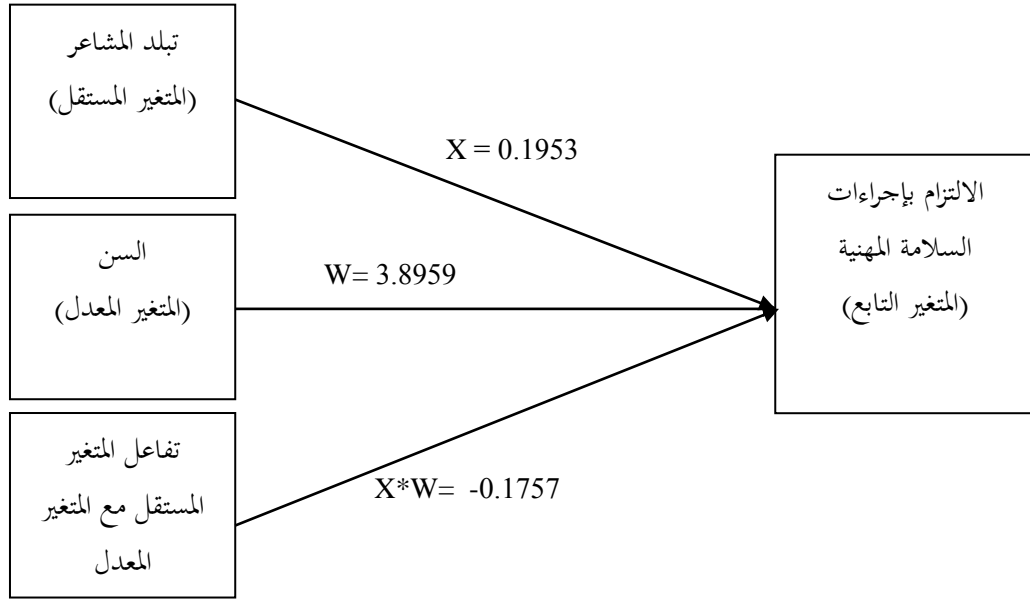
القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (33) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (**senti**) والمساوية لـ 0.1953 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.8748 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- قيمة معامل الانحدار للمتغير المعدل (**age**) والمساوية لـ 3.8959 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.1406 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل (X*W) والمساوية لـ -0.1757 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.6880 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.

ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

شكل رقم (44) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الخامسة

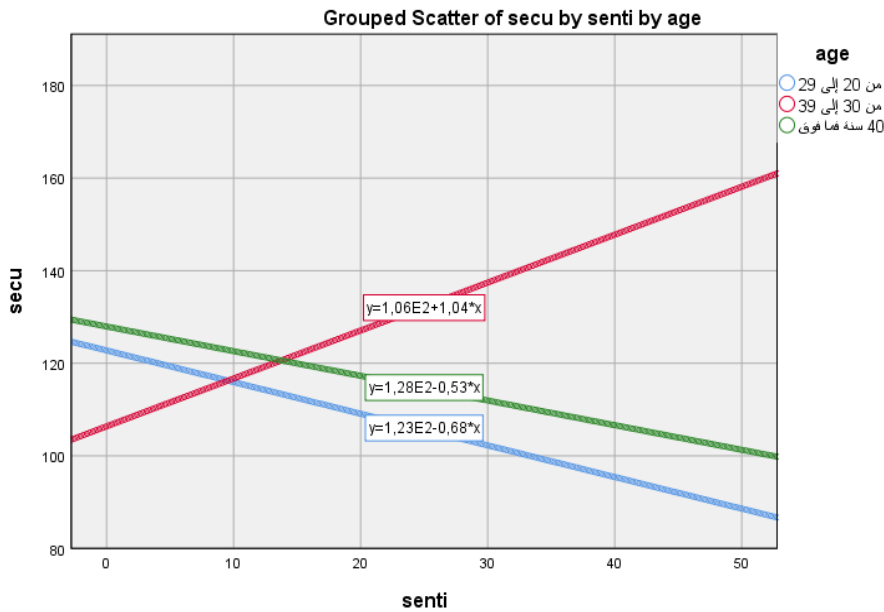


(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات ال SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بعدم تحقق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01. وبمعنى آخر، أن متغير السن ليس بمتغير معدل في علاقة متغير تبلد المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (05) يوضح نتائج الفرضية الخامسة



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني الموضح أعلاه رقم (05) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الفئة العمري من 30 إلى 39 سنة هم الأقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع واضح وكبير في تبليد المشاعر، في حين نلاحظ أفراد العينة ذوي الفئة العمرية من 40 سنة فما فوق هم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في تبليد المشاعر يليها أفراد العينة ذوي الفئة العمرية المتراوححة بين 20 و 29 سنة هم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في قابل انخفاض كبير في تبليد المشاعر.

وعليه يمكن القول أن بعد تبليد المشاعر في الاحتراق النفسي لا يتأثر بعامل السن في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن بعد تبليد المشاعر يجعل المرأة العاملة تتولد لديها مواقف سلبية وساخرة وتحكمية تجاه العملاء واتجاه العمل، وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير السن ليس بمتغير معدل يؤثر في العلاقة بين كل من تبليد المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة حيث أنه كلما تقدمت المرأة العاملة في السن فإن ذلك لا يؤثر في طبيعة مشاعرها المتبلدة تجاه العمل وبالتالي فإن ذلك لا يعتبر مؤشرا يؤثر في مشاعرها تجاه الالتزام بإجراءات السلامة المهنية في العمل وهو ما يجعلها أكثر عرضة للإصابة بالأمراض المهنية ومخاطر العمل.

وبالنسبة للباحثة فإن ذلك يدل أن السن ليس بمتغير معدل في العلاقة بين متغيري هذه الدراسة ولا يمكن أن يؤثر على العلاقة بينهما، وهذا قد يعود ربما إلى طبيعة المتغيرات التي وجدت في هذه الدراسة أو إلى عينة الدراسة وخصائصها، أو إلى الأثر القوي للمتغير المستقل على المتغير التابع ويستدل ذلك أنها مهما زاد سن النساء العاملات أو انخفض فهذا من شأنه أن لا يؤثر في اتجاهات إجراءات السلامة المهنية وحسب رأينا فإن هذه النتيجة لا تعكس السلوكيات المفترضة من قبل النساء من مختلف الفئات العمرية بشكل أكبر من حيث قدراتهن المتمشية مع الوظائف التي تستدعي وجود إجراءات وتدابير السلامة المهنية، إلا أن بعد تبليد المشاعر في الاحتراق النفسي يؤثر على تحقيق الحاجات والتوقعات المؤدية بدورها إلى تحقيق الذات وزيادة الشعور بالثقة.

كما يمكن القول بأن متغير الخبرة المهنية في هذه الحالة من شأنه أن لا يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية لم تتحقق أي أن متغير السن ليس بمتغير معدل في العلاقة بين متغير تبليد المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج الفرضية الجزئية الخامسة مع ما توصلت إليه دراسة Platsidwa & Agalotis سنة 2008 في عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي تعزى لمتغير السن كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012 التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى متغير العمر.

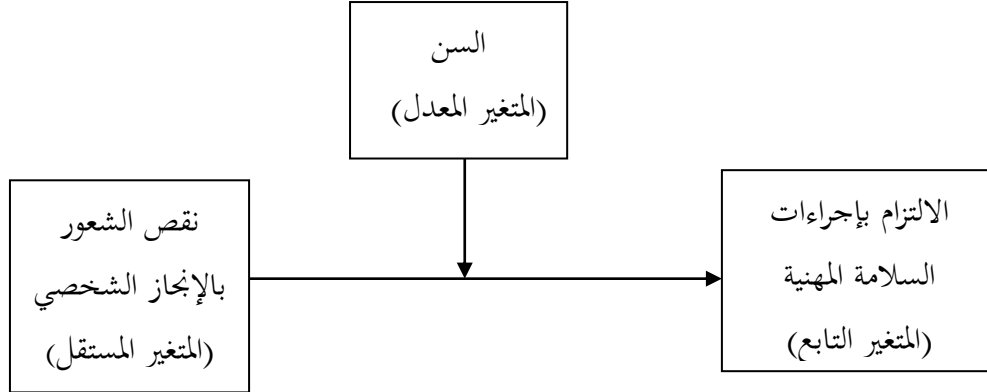
وتختلف نتائج الفرضية الجزئية الخامسة عن ما توصلت إليه دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004 والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لمتغير العمر وذلك لصالح الفئة العمرية أكثر من 45 سنة، كما تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما أسفرت عنه نتائج دراسة أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004 والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات العمرية الأقل من 30 سنة، وأيضا تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه دراسة نوال بنت عثمان بن أحمد الزهراني سنة 2008 والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة اختلاف العمل.

وبصرف النظر عن ذلك في إطار الالتزام بإجراءات السلامة المهنية فإن الباحثة توصلت في هذه الدراسة إلى وجود ضعف في ثقافة وفكرة العاملات حول أهمية إجراءات السلامة المهنية والالتزام بها (ثقافة ضرورة الالتزام بإجراءات السلامة المهنية من مؤشرات السلامة المهنية) في محيط العمل أمر ضروري للوقاية من خطر الإصابة بالأمراض المهنية ومخاطر العمل، حيث تؤكد دراسة أنس عبد الباسط عباس سنة 2008 أن ضعف ثقافة العامل المهنية كانت وراء العديد من حوادث العمل كما تؤكد دراسة Oilingsuin & others سنة 2004 إلى أن مواقف العمال تجاه إجراءات السلامة المهنية تعطي مؤشرا للتنبؤ بوقوع إصابات مهنية، كما توصلت الباحثة ضمنا إلى أن هناك علاقة بين الالتزام بإجراءات السلامة المهنية، والإنتاجية داخل المؤسسات الصناعية وهو ما تؤكد دراسة راني محمد السوالقة سنة 2015 حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية لإدارة السلامة والصحة المهنية على إنتاجية العاملين داخل المصنع.

وبالتالي فيما يخص نتائج هذه الفرضية فإنه يجب على المنظمة نشر فكرة وثقافة السلامة المهنية بين العمال وذلك تفاديا للوقوع في حوادث العمل في المستقبل القريب، وكذا على الجهات المختصة محاولة تشخيص مسببات الاحتراق النفسي لتحقيق الصحة النفسية والسلامة المهنية للعاملين.

6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة والتي مفادها: "لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن"

شكل رقم (45) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية السادسة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (34) يوضح نتائج الفرضية السادسة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2230	,0497	850,4073	4,4816	3,0000	257,0000	,0044

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	63,3373	16,8706	3,7543	,0002	30,1152	96,5595
inferio	1,5878	,5062	3,1367	,0019	,5910	2,5847
age	25,2754	6,9352	3,6445	,0003	11,6183	38,9325
Int_1	-,7202	,2088	-3,4487	,0007	-1,1314	-,3090

Product terms key:						
Int_1 : inferio x age						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0440	11,8937	1,0000	257,0000	,0007	

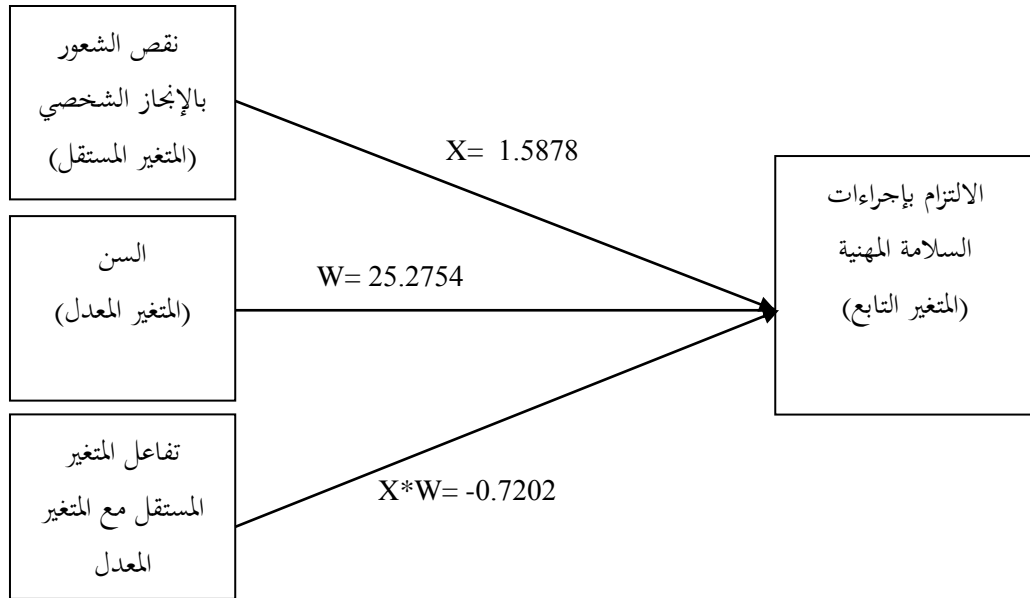
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (34) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمغير المستقل (**inferio**) والمساوية لـ 1.5878 دالة إحصائيا، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0019 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
 - قيمة معامل الانحدار للمغير المعدل (**age**) والمساوية لـ 25.2754 دالة إحصائيا، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0003 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل ($X*W$) والمساوية لـ -0.7202 دالة إحصائيا كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0007 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

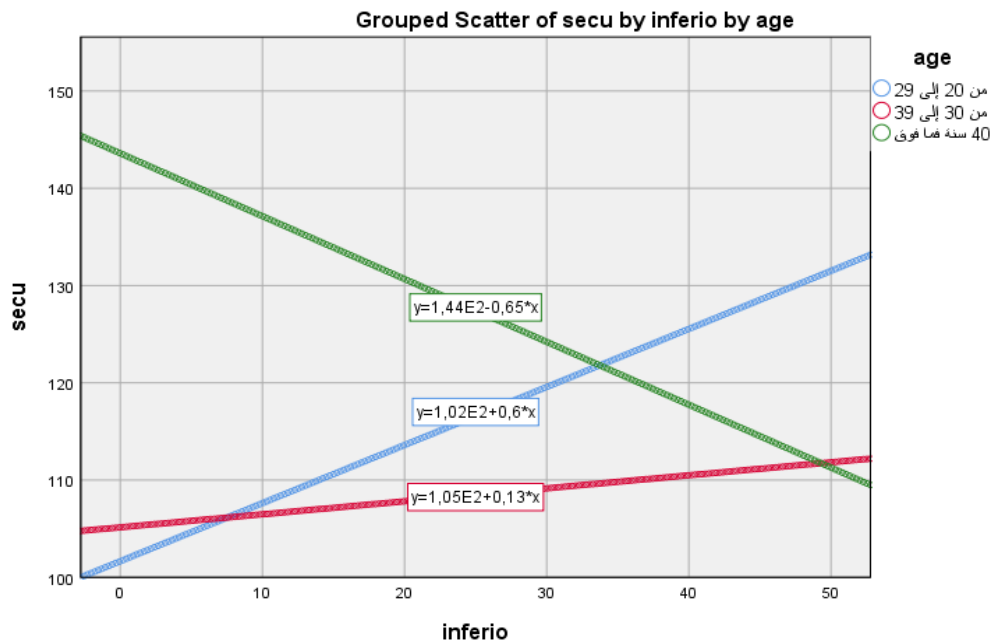
شكل رقم (46) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية السادسة



(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات الـ SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بتحقيق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0,05، و 0,01. وبمعنى آخر، أن متغير السن هو متغير معدل في علاقة متغير نقص الإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة. والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (06) يوضح نتائج الفرضية السادسة



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني المبين أعلاه رقم (06) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي الفئة العمرية المتراوحة بين 20 إلى 29 سنة هم الأقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية بصفة منعدمة تماما في مقابل ارتفاع كبير في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، يليها أفراد العينة من الفئة العمرية المتراوحة بين 30 إلى 39 سنة هم الأقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية أيضا في مقابل ارتفاع في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، في حين أفراد العينة في الفئة العمرية 40 سنة فما فوق فهم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

وعليه يمكن القول أن بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي في الاحتراق النفسي يتأثر بعامل السن في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية لديها شعور بعدم استطاعتها توفير المساعدة المطلوبة وكذا إحساسها بأنها غير جديرة بالوظيفة وأن مساهمتها ضئيلة ودورها غير مهم، وبصر النظر عن ذلك فإن متغير السن متغير معدل بين كل من نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، حيث أنه كلما كان السن أكبر عند المرأة العاملة المتزوجة كلم كانت أكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، على عكس ذلك كلما كانت السن أقل كلما كانت أقل التزاما بإجراءات السلامة

المهنية في مقابل ارتفاع كبير في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي وهذا من شأنه أن يؤثر في اتجاه النساء العاملات تجاه الالتزام بإجراءات السلامة المهنية.

وبالنسبة للدور الذي يلعبه السن (العمر) فإنه عامل تأثير على مستوى بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي حيث ثبت في هذه الدراسة حسب النتائج المتوصل إليها العلاقة بين شعور المرأة العاملة المتزوجة بنقص الانجاز الشخصي وعدم التزامها بإجراءات السلامة المهنية ويستدل على هذا كلما تقدمت المرأة العاملة المتزوجة في العمر كلما كانت أكثر حرصا على التزامها بإجراءات السلامة المهنية، فهذا يعني أن مثل هذه الفئة تتطلع إلى تطوير اتجاهات ايجابية تجاه إجراءات السلامة المهنية المشار لها سابقا وذلك لفرض أداء العمل بشكل آمن وسليم ومن ثم الوقاية من خطر الإصابة بحوادث العمل، وهذا مقارنة مع النساء العاملات ذوي الفئات الأقل عمر فإنهن يتجهن إلى تطوير هذا الاتجاه ولكن بشكل منخفض لربما يرجع ذلك إلى عامل الخبرة في الوظيفة من جهة فكلما عملت سنوات أكثر في الوظيفة كلما كانت أكثر علما بأهمية إجراءات السلامة المهنية، ومن جهة أخرى يمكن أن يكون ذلك راجع إلى طبيعة الوظيفة في حد ذاتها.

وبالتالي يمكن القول بأن متغير السن في هذه الحالة من شأنه أن يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير السن هو متغير معدل في العلاقة بين متغير الشعور بنقص الانجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج هذه الفرضية الجزئية السادسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير العمر وذلك لصالح الفئة العمرية أكثر من 45 سنة، وتتفق أيضا نتائج هذه الفرضية مع دراسة أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004، حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات العمرية الأقل من 30 سنة، كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة نوال بنت عثمان بن أحمد الزهراني سنة 2008 والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة اختلاف العمر، كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة محمد الحسن سيد حمد سنة 2015 والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين عمر تلاميذ ذوي الإعاقة العقلية ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي أي كلما كنت المعلمة أكبر عمرا شعرت بنقص الإنجاز الشخصي، كما تؤكد

دراسة ختام علي الضمور سنة 2008 على أن الأمهات العاملات في محافظة الكرك يعانين من درجة متوسطة من الاحتراق النفسي على بعد نقص الشعور بالإنجاز.

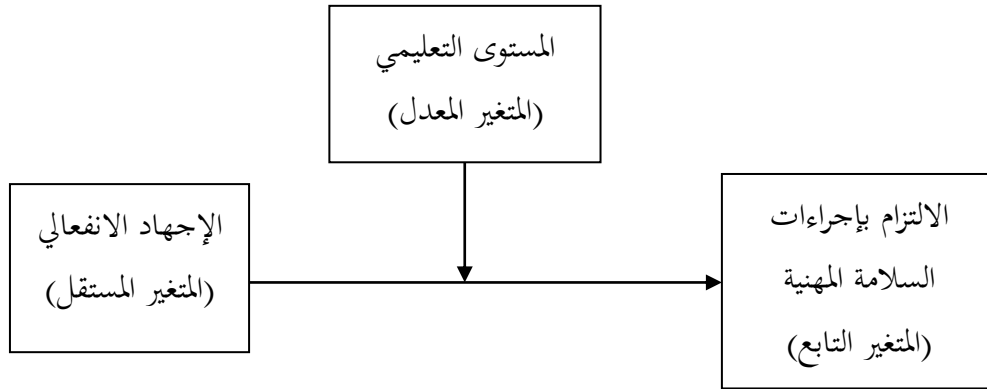
وتختلف نتائج الفرضية الجزئية السادسة عن ما توصلت إليه دراسة Platsido & Agalotis سنة 2008 في عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي تعزى لمتغير السن، وتختلف أيضا نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه نتائج دراسة أماني بسام سعيد سنة 2012 في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى لمتغير العمر، ما توصلت هذه الأخيرة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية على بعد الشعور بنقص الإنجاز الشخصي وهو ما يتفق مع دراسة غادة طه عبد الحفيظ سنة 2007، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق دالة في بعد قص الشعور بالإنجاز.

وبصرف النظر عن هذه النتائج فإن ما توصلت إليه الباحثة في إطار إجراءات السلامة المهنية في هذه الدراسة غياب مجموع القوانين التي تلزم المؤسسات الصناعية بضرورة إعداد خطة للطوارئ في حالة حدوث شيء طارئ (القوانين تعتبر من مؤشرات السلامة المهنية داخل محيط العمل)، وهذا ما تؤكد دراسة طارق المهدي الأرنؤوط سنة 2008 حيث توصلت إلى أن هناك خلو في التشريعات واللوائح من إلزام المنشآت بإعداد مخطط الطوارئ لمواجهة الكوارث الصناعية والحوادث في حالة حدوثها بأقل الخسائر الممكنة، كما تؤكد دراسة شاكر هابيل الشرعة سنة 2014 على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى الدلالة (0.05) لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة المفرق وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية.

وبالتالي فيما يخص نتائج هذه الفرضية إنه يجب على المنشآت الصناعية الرقابية تفعيل وخلق التشريعات التي تلزم المنشآت الصناعية بإعداد مخططات لمواجهة المشكلات الطارئة والكوارث الصناعية وحوادث العمل بالإضافة إلى محاولة تفعيل الرقابة الطبية النفسية للتخفيف من مسببات الاحتراق النفسي للعاملات وبالتالي ضمان العمل بطريقة سليمة وصحة نفسية وجسمية.

7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السابعة والتي مفادها: " للإجهاد الانفعالي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي "

شكل رقم (47) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية السابعة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (35) يوضح نتائج الفرضية السابعة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1982	,0393	859,7511	3,5019	3,0000	257,0000	,0161

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	175,0204	17,5651	9,9641	,0000	140,4305	209,6103
stress	-1,8924	,6170	-3,0673	,0024	-3,1074	-,6775
niv.s	-16,4447	5,7278	-2,8710	,0044	-27,7241	-5,1653
Int_1	,5628	,2020	2,7858	,0057	,1650	,9606

Product terms key:						
Int_1 : stress x niv.s						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0290	7,7606	1,0000	257,0000	,0057	

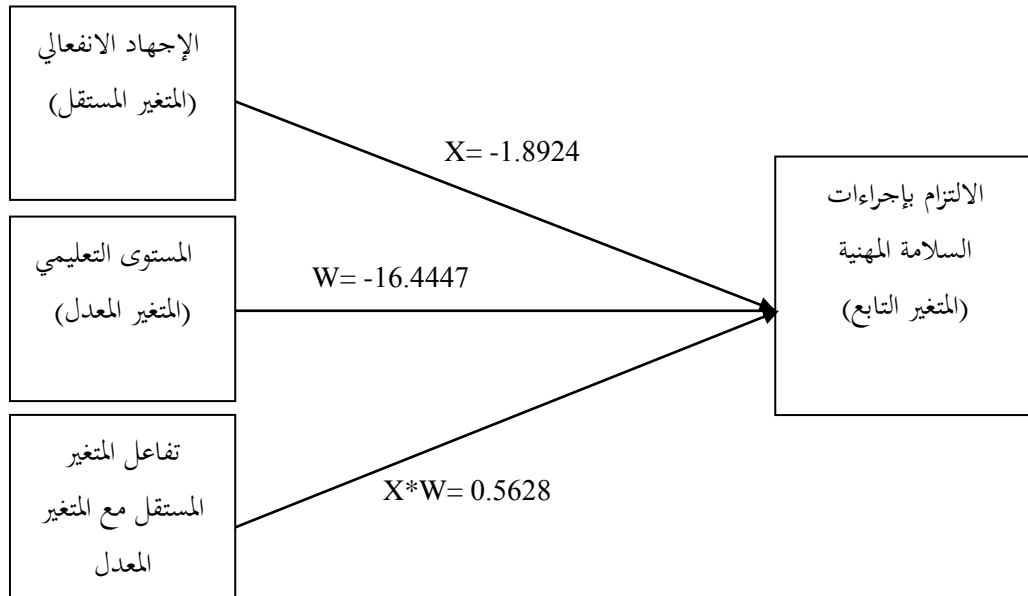
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (35) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمغير المستقل (**stress**) والمساوية لـ -1.8924 دالة إحصائية، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0024 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار للمغير المعدل (**niv.s**) والمساوية لـ -16.4447 دالة إحصائية، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0044 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و مساوية لـ $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل ($X*W$) والمساوية لـ 0.5628 دالة إحصائية كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0057 أقل من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

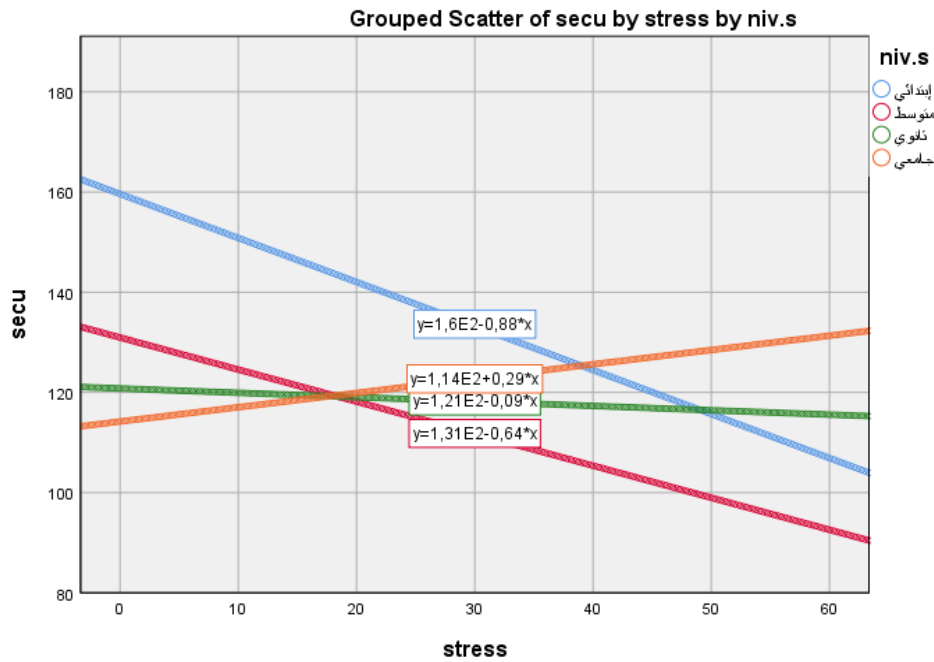
شكل رقم (48) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية السابعة



(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات ال SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بتحقيق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة $0,05$ ، و $0,01$.
 وبمعنى آخر، أن متغير المستوى التعليمي هو متغير معدل في علاقة متغير الإجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
 والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (07) يوضح نتائج الفرضية السابعة



(مخرجات SPSS)

من خلال الرسم البياني المبين أعلاه رقم (07) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي الجامعي هم الأقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية، في مقابل ارتفاع كبير في الإجهاد الانفعالي يليها أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي ثانوي، في حين أن أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي ابتدائي ومتوسط فهم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في الإجهاد الانفعالي.

وعليه يمكن القول أن بعد الإجهاد الانفعالي في الاحتراق النفسي يتأثر بعامل المستوى التعليمي في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة تعاني من كثير من الضغوط والتوترات المرتبطة بالوظيفة من جهة ومن مسؤولية البيت من جهة أخرى، كما أنها تشعر بالاستنفاد في طاقتها، إضافة إلى شعورها بالإحباط والإرهاق النفسي والتعب الجسدي وذلك نتيجة لفشلها في تحمل المسؤولية على الجهة، ضف إلى ذلك صعوبة إنجاز عملها بطريقة ناجحة في الوقت المناسب، وكل هذه المشاعر مؤيدة ومؤيدة للاحتراق النفسي فتؤثر على قدرتها على الالتزام بإجراءات السلامة المهنية وبالتالي حتمية حدوث الحوادث المهنية.

وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير المستوى التعليمي متغير معدل بين كل من الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن كلما كان المستوى التعليمي مرتفع (جامعي) كلما

كانت النساء أقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع كبير في الإجهاد الانفعالي وعلى العكس من ذلك كلما كان المستوى التعليمي منخفض (ابتدائي) كلما كانت النساء العاملات أكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض في الإجهاد الانفعالي (حسب الرسم البياني المبين أعلاه)

ويستدل من ذلك أن المستوى التعليمي يتداخل مع طبيعة الوظيفة وأن ذوات المستوى التعليمي الجامعي لديهن طموحات عالية من خلال وظائفهن وهذا يجعلهن أكثر عرضة للاحتراق النفسي خاصة في مستوى الإجهاد الانفعالي وبالأخص في حالة فشلهن في تحقيق هذه الطموحات وذلك مقارنة مع صاحبات المستوى التعليمي المنخفض فهن لا يبنين آمالا أكثر مع الوظيفة التي يتعاملن معها وهذا ما لا يؤثر على نفسيتهن في حالة فشلت في هذه الوظيفة وهو ما لا يؤدي بهن إلى الإصابة بالإجهاد الانفعالي بصفة مرتفعة وبالتالي لا يؤدي ذلك إلى الاحتراق النفسي.

ومن هذا المنطلق نستنتج بصفة عالية من الثقة أن المستوى التعليمي المنخفض من شأنه أن يكون بمثابة مؤشر عالي لجعل النساء العاملات أكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية فضلا عن ذلك لديهن نسبة أقل من الإجهاد الانفعالي.

كما يمكن القول بأن متغير المستوى التعليمي في هذه الحالة من شأنه أن يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير المستوى التعليمي متغير معدل في العلاقة بين متغير الإجهاد الانفعالي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج هذه الفرضية الجزئية السابعة مع ما توصلت إليه دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004 في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي (المستوى التعليمي)، وأيضا تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أسماء العطية وطارق العيسوي سنة 2004 حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهلات المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح الحاصلات على الثانوية العامة في بعد الإجهاد الانفعالي والدرجة الكلية، وأيضا تتفق نتائج فرضية هذه الدراسة مع نتائج دراسة رمزي جابر سنة 2008 حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية وعكسية بين مستويات الاحتراق النفسي ونوع المؤهل العلمي (المستوى التعليمي)، وأيضا تتفق نتائج هذه

الفرضية الجزئية السابعة مع ما أسفرت عنه دراسة سهيلة حسين رابح رزق الله سنة 2015، في أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري (مجمع لكليات الطبية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما تتفق نتائج هذه الرضية مع نتائج دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018 حيث أفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات لاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير المستوى التعليمي.

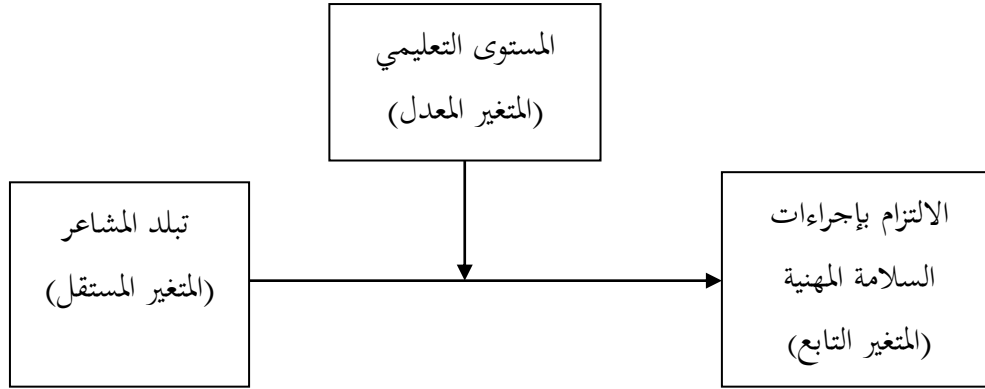
وتختلف نتائج هذه الفرضية الجزئية السابعة عن ما أسفرت عنه دراسة نوال الزهراني سنة 2008 في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة اختلاف المؤهل العلمي (المستوى التعليمي)، كما تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه نتائج دراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012 حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى المؤهل العلمي، أيضا تختلف نتائج هذه الفرضية عما أسفرت عنه نتائج دراسة تيسير خالد عبد الباقي سن 2014 في عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية النموذجية ومتغير المؤهل العلمي.

وبصرف النظر عن ذلك في إطار السلامة المهنية فإن الباحثة توصلت من خلال هذه الدراسة إلى أنه من أهم العوامل التي تسهم في تفعيل إجراءات السلامة المهنية هو التزام إدارة المؤسسة بالسلامة المهنية (التزام المؤسسة بإجراءات السلامة المهنية من مؤشرات السلامة المهنية) وهو ما تؤيده نتائج دراسة Beland f. & N.Dedobbler سنة 1991 على أن التزام الإدارة بالسلامة المهنية من العوامل الأساسية التي تتحكم في السلامة المهنية، كما تؤكد دراسة Sawacha. E سنة 1999 على أن اهتمام الإدارة بتخطيط السلامة المهنية هو من بين العوامل المختلفة التي تؤثر على السلامة المهنية.

وبالتالي ومن خلال النتائج المتوصل إليها نجد أن هناك علاقة واضحة بين الاحتراق النفسي والسلامة المهنية وهذا ما أكدته دراسة Esmaeil Zarei & Others سنة 2016 في أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ومناخ السلامة المهنية حيث يرتبط الانخفاض في الأخير (السلامة المهنية) بزيادة الأول (الاحتراق النفسي)، لذلك لا بد من إدارة المؤسسة الاهتمام بإدارة وتخطيط السلامة المهنية وتدابيرها وإجراءاتها لتفادي الإصابة بأعراض الاحتراق النفسي المؤدية له.

8- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثامنة والتي مفادها: " لتبلد المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي "

شكل رقم (49) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية الثامنة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (36) يوضح نتائج الفرضية الثامنة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,0705	,0050	890,4524	,4275	3,0000	257,0000	,7335

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	125,4934	6,8363	18,3569	,0000	112,0311	138,9557
senti	-,7538	1,1766	-,6407	,5223	-3,0708	1,5632
niv.s	-1,7326	2,2879	-,7573	,4496	-6,2380	2,7728
Int_1	,1720	,3292	,5226	,6017	-,4762	,8203

Product terms key:					
Int_1 : senti x niv.s					
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):					
	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0011	,2731	1,0000	257,0000	,6017

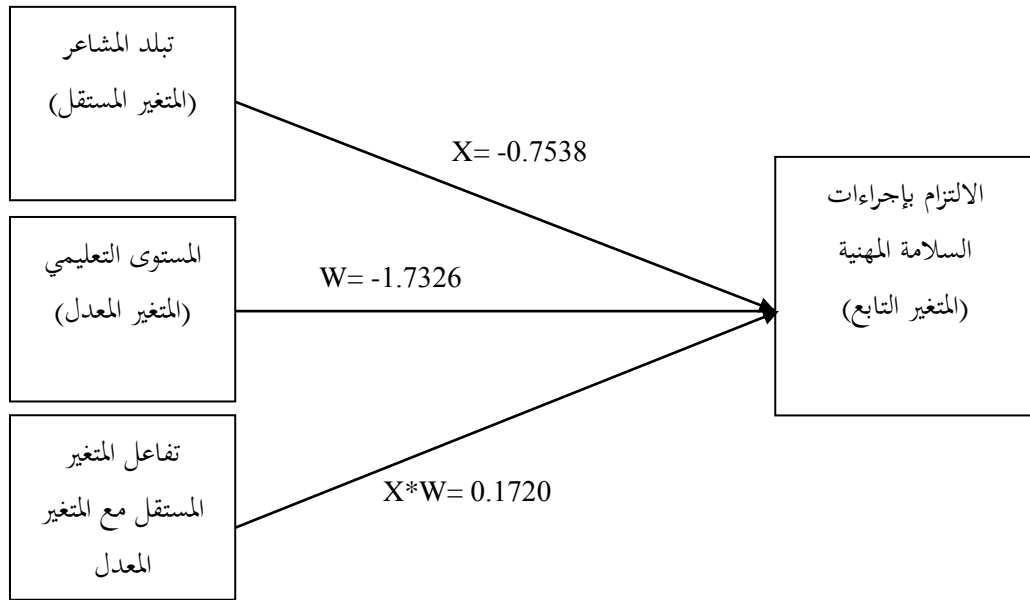
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (36) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (**senti**) والمساوية لـ -0.7538 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.5223 أكبر من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار للمتغير المعدل (**niv.s**) والمساوية لـ -1.7326 غير دالة إحصائياً، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.4496 أكبر من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل ($X*W$) والمساوية لـ 0.1720 غير دالة إحصائياً كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.6017 أكبر من مستوى الدلالة $0,05$ و $0,01$.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

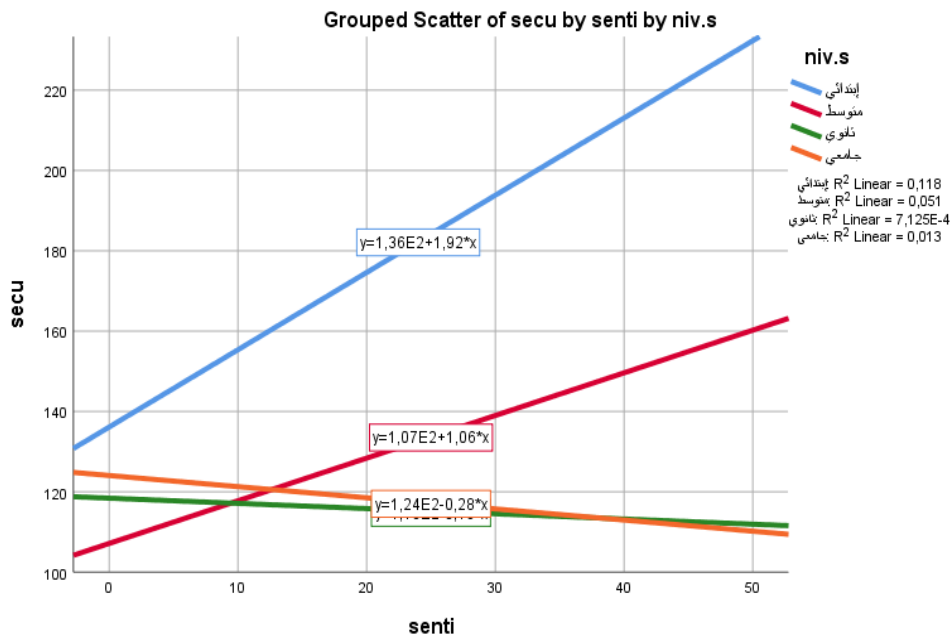
شكل رقم (50) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية الثامنة



(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات الـ SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بعدم تحقق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 . وبمعنى آخر، أن متغير المستوى التعليمي ليس بمتغير معدل في علاقة متغير تبلد المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة. والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (08) يوضح نتائج الفرضية الثامنة



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني المبين أعلاه رقم (08) نلاحظ أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الابتدائي هم الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية، يليهم أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الجامعي، ثم أفراد العينة من ذوي مستوى التعليم الثانوي، وأخير أفراد العينة من ذوي مستوى التعليم المتوسط، أما فيما يتعلق بمستوى تبدل المشاعر، فإننا نلاحظ ارتفاعه لدى أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، يليهم أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي المتوسط وأخيرا أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي والجامعي والذنان يعتبران متماثلان إلى حد كبير في هذا الموضوع.

وعليه يمكن القول أن بعد تبدل المشاعر في الاحتراق النفسي لا يتأثر بعامل المستوى التعليمي في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية لديها مشاعر سلبية ومتهكمة تجاه العمل والعمال وربما يرجع ذلك إلى كثرة الأعباء في الوظيفة، إضافة إلى أعباءها في المنزل فهي مسئولة عن رعاية أسرتها وهو ما يؤدي بها إلى الشعور بضيق الوقت والتوتر والقلق النفسي وأنها بحاجة إلى المزيد من الوقت لإنجاز مهامها بطريقة كاملة وصحيحة وهذا ما يؤثر بدوره على التزامها بإجراءات السلامة المهنية ليؤدي في الأخير إلى تعرضها لمخاطر مهنية ومنه انخفاض مردودية العمل وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير المستوى التعليمي ليس بمتغير معدل يؤثر في العلاقة بين كل من تبدل المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن اختلاف المستوى التعليمي في العمل لا يعتبر مؤشرا عاليا يؤثر في مشاعرها المتبدلة تجاه الالتزام بإجراءات السلامة المهنية في العمل كما يمكن القول بأن متغير المستوى التعليمي في هذه الحالة من شأنه أن لا يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وهذا ما يدل على أن المستوى التعليمي ليس بمتغير معدل في العلاقة بين متغيري هذه الدراسة ولا يمكن أن يؤثر على العلاقة بينهما، وهذا قد يعود إلى طبيعة متغيرات الدراسة أو إلى عينة الدراسة وخصائصها أو إلى الأثر القوي للمتغير المستقل على المتغير التابع.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية لم تتحقق أي أن متغير المستوى التعليمي ليس متغير معدل في العلاقة بين متغير تبلد المشاعر والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج الفرضية الجزئية الثامنة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة نوال الزهراني سنة 2008 في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة لاختلاف المؤهل العلمي (المستوى التعليمي)، وأيضا تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة الباحثات تعزى إلى المؤهل العلمي، وكذلك تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة تيسير خالد عبد الباقي سنة 2014 وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية والنموذجية ومتغير المؤهل العلمي.

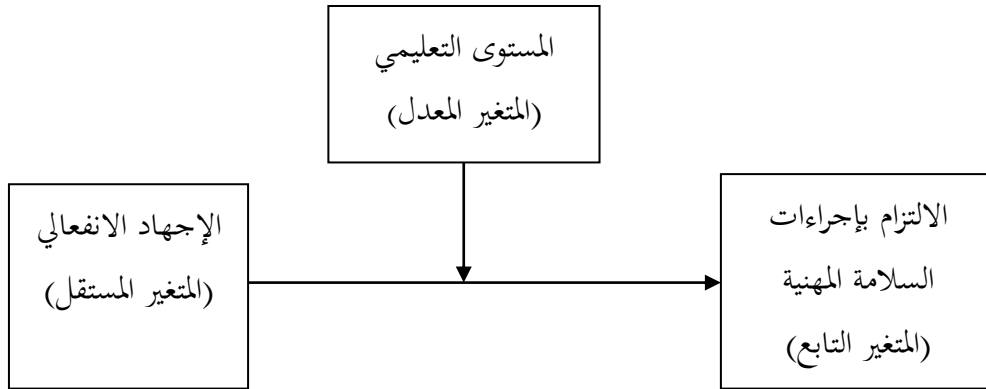
وتختلف نتائج الفرضية الثامنة عن ما توصلت إليه نتائج دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004 في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير المؤهل العلمي (المستوى التعليمي) كما تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه دراسة رمزي جابر سنة 2008 حيث أظهرت نتائج دراسته أن هناك علاقة ارتباطية دالة عكسية بين مستويات الاحتراق النفسي ونوع المؤهل الدراسي، وكذا تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما أسفرت عنه دراسة سهيلة حسين رباح رزق الله سنة 2015 حيث أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجمعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي.

وبصرف النظر عن ذلك في إطار الالتزام بإجراءات السلامة المهنية فإن الباحثة توصلت في هذه الدراسة إلى أن هناك غياب للجان ومشرفي السلامة المهنية في هذه المؤسسات الصناعية وهو ما يزيد من نسبة إصابات العمل (مشرف السلامة المهنية مؤشر ضمن مؤشرات السلامة المهنية)، وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة عبد الكريم حسين كاظم ياسين سنة 2008 حيث أكدت وجود علاقة عكسية بين تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية في الأردن وعدد إصابات العمل، حيث تقل إصابات العمل عندما يتم تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المؤسسة، وأيضا تؤكد دراسة ثابت علي محمد طه سنة 2012 على ضرورة تعيين مسئول للأمن الصناعي بالمشروع ويكون قراره مستقل تماما عن مدير المشروع.

وبالتالي من خلال النتائج المتوصل إليها لابد من ضرورة توفير مشرف أو مسؤل مختص بالسلامة المهنية وذلك لكي يهتم بتوفير المعدات الخاصة والمهمة لكل وظيفة إضافة إلى اللجوء إلى العقاب لكل من لا يتخذ بإجراءات وتدابير السلامة المهنية، علاوة على ذلك لابد للمنظمة أن تهتم بالنساء العاملات خصوصاً المتزوجات لتكون لديهن أكثر مسؤوليات في البيت مقارنة مع الأخريات فتجدهن أكثر عرضة للاحتراق النفسي.

9- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية التاسعة والتي مفادها: " لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي "

شكل رقم (51) يوضح النموذج البنائي المفاهيمي للفرضية التاسعة



(إعداد الباحثة بناءً على معطيات الدراسة)

وباستخدام برنامج Macro Process تم الحصول على النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (37) يوضح نتائج الفرضية التاسعة

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2294	,0526	847,8217	4,7565	3,0000	257,0000	,0030

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	60,8307	19,6723	3,0922	,0022	22,0912	99,5702
inferio	2,0041	,5921	3,3847	,0008	,8381	3,1701
niv.s	20,9814	6,4973	3,2293	,0014	8,1868	33,7761
Int_1	-,7192	,1963	-3,6645	,0003	-1,1057	-,3327

Product terms key:						
Int_1 : inferio x niv.s						
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0495	13,4286	1,0000	257,0000	,0003	

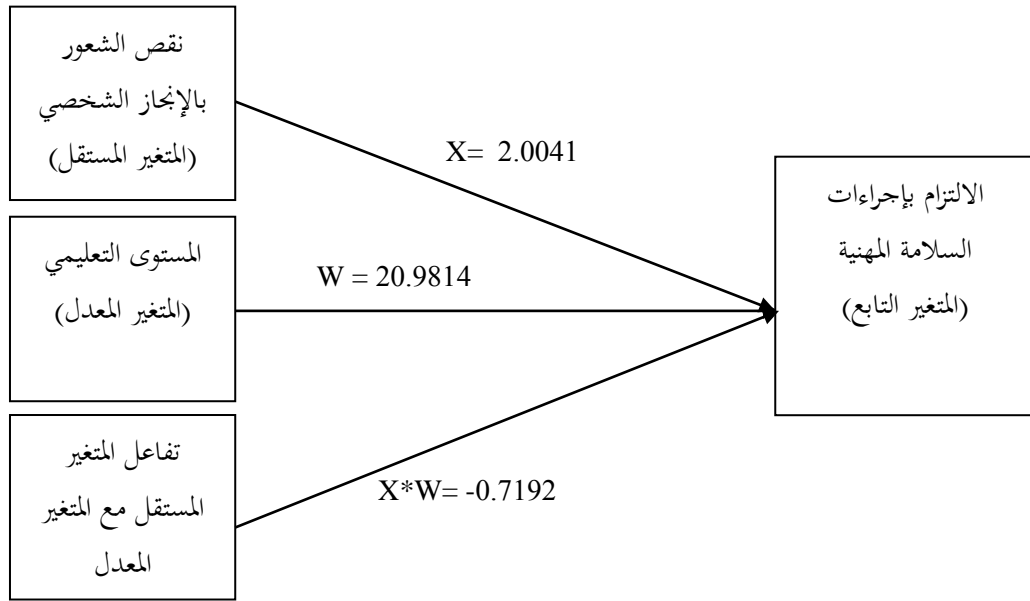
(مخرجات ال SPSS)

القراءة الإحصائية

بالرجوع إلى الجدول رقم (37) وعلى اعتبار أن:

- قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (**inferio**) والمساوية لـ 2.0041 دالة إحصائية، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0008 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
 - قيمة معامل الانحدار للمتغير المعدل (**niv.s**) والمساوية لـ 20.9814 دالة إحصائية، كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0014 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
 - قيمة معامل الانحدار لتفاعل المتغير المستقل والمتغير المعدل (X*W) والمساوية لـ -0.7192 دالة إحصائية كون قيمة مستوى دلالتها الإحصائية (P) المساوية لـ 0.0003 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01.
- ويمكن توضيح نتائج هذه الفرضية حسب الشكل الموالي:

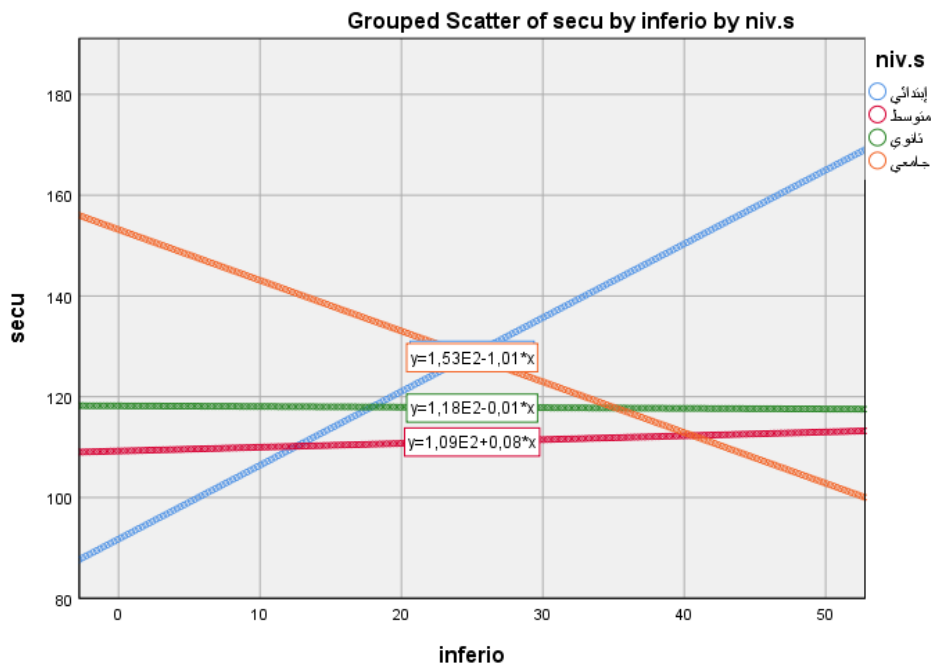
شكل رقم (52) يوضح النموذج الإحصائي للفرضية التاسعة



(إعداد الباحثة بناءً على مخرجات ال SPSS)

وبناءً على هذه النتائج أمكننا القول بتحقيق هذه الفرضية عند كل من مستوى الدلالة 0.05، و 0.01. وبمعنى آخر، أن متغير المستوى التعليمي هو متغير معدل في علاقة متغير نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة. والرسم البياني يوضح النتائج المتحصل عليها فيما يتعلق بهذه الفرضية.

رسم بياني رقم (09) يوضح نتائج الفرضية التاسعة



(مخرجات ال SPSS)

من خلال الرسم البياني المبين أعلاه رقم (09) نلاحظ أن أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي ابتدائي هم الأقل التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ارتفاع كبير وملحوظ في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، يليها أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي متوسط و ثانوي، في حين أن أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي الجامعي فهذه العينة تختلف عن نظرائها من ذوي المستوى التعليمي ابتدائي، متوسط و ثانوي فهي الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض كبير في الشعور بنقص الإنجاز الشخصي.

وعليه يمكن القول أن بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي في الاحتراق النفسي يتأثر بعامل المستوى التعليمي في علاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وهي نتيجة تدل على أن الزوجة العاملة في المؤسسات الصناعية لا يتم تقدير حجم الأعباء التي على عاتقها من مسؤولية تربية الأطفال والقيام بواجبات الزوج وهو ما يجعلها تلجأ إلى تقييم ذاتها بطريقة سلبية فيما يتعلق بأدائها لوظيفتها وفقدان رضاها عن العمل، وبصرف النظر عن ذلك فإن متغير المستوى التعليمي متغير معدل بين كل من نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية إذ أنه كلما كان المستوى التعليمي مرتفع (حسب الرسم البياني المبين أعلاه) كلما كان أصحابه أكثر التزاما بإجراءات السلامة، حيث أن صاحبات المستوى التعليمي الجامعي هن الأكثر التزاما بإجراءات السلامة المهنية في مقابل انخفاض كبير في نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، على العكس من ذلك كلما كان المستوى التعليمي منخفض كلما قل الالتزام بإجراءات السلامة المهنية في مقابل ذلك ارتفاع كبير في بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

وتعتبر هذه النتيجة منطقية إذ أن هذه الدراسة تؤكد نتائج دراسات سابقة في أهمية المستوى التعليمي في العمل، حيث نجد انخفاض مستويات الاحتراق النفسي لدى العاملات ذوات المستوى التعليمي الجامعي وهو ما يزودهم به هذا المستوى التعليمي العالي من معلومات تجعلهم يفهم طبيعة الوظيفة ومهامها وأهمية الالتزام بإجراءات السلامة المهنية حفاظا على حياتهن فضلا عن إكسابهن ثقافة السلامة والصحة المهنية في العمل، حيث يمكننا استنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها في هذا الإطار أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زاد اتجاه النساء العاملات المتزوجات إلى تبني بشكل كبير إجراءات السلامة المهنية لوقايتهن من حوادث العمل.

كما يمكن القول بأن متغير المستوى التعليمي في هذه الحالة من شأنه أن يؤثر في مستوى الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناءً على هذه النتيجة يتبين لنا أن هذه الفرضية تحققت أي أن متغير المستوى التعليمي متغير معدل في العلاقة بين متغير نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وتتفق نتائج الفرضية الجزئية التاسعة مع ما توصلت إليه دراسة جاسم عبد الله المرزوقي سنة 2004 في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأيضاً تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أسماء العطية وطارق العسيوي سنة 2004 حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهلات المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح الحاصلات على الثانوية العامة في بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والدرجة الكلية كما تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة رمزي جابر سنة 2008 والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة عكسية بين مستويات الاحتراق النفسي ونوع المؤهل العلمي.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة سهيلة حسن رباح رزق الله سنة 2015 في أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري "مجمع الكليات الطبية" تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي، وأيضاً تتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة نجوى غالب نادر سنة 2018 حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة وفق متغير (المستوى التعليمي).

وتختلف نتائج هذه الفرضية الجزئية التاسعة عن ما توصلت إليه نتائج دراسة نوال الزهراني سنة 2008 في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة اختلاف المؤهل العلمي (المستوى التعليمي)، وأيضاً تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما أسفرت عنه نتائج دراسة أماني بسام سعيد الجمل سنة 2012 حيث أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى المؤهل العلمي، كما تختلف نتائج هذه الفرضية عن ما توصلت إليه نتائج دراسة تيسير خالد عبد الباقي سنة 2014 في عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الشعبية والنموذجية و متغير المؤهل العلمي والمستوى التعليمي.

وبصرف النظر عن ذلك في إطار السلامة المهنية فإن الباحثة توصلت من خلال هذه الدراسة إلى أنه لا يوجد اهتمام من قبل العاملات بارتداء الملابس الواقية (الالتزام بارتداء معدات الوقاية الشخصية مؤشر ضمن مؤشرات السلامة المهنية) وهو ما يؤدي إلى زيادة الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية وهو ما يتفق مع نتائج

دراسة المزيبي وآخرون سنة 1998 حيث أوضحت أنه لا يوجد اهتمام من قبل العاملين بارتداء الملابس الواقية والكفوف والكمادات كما أكدت دراسة Oiling & Others سنة 2004 أن موقف العمال تجاه السلامة المهنية تعطي مؤشرا للتنبؤ بوقوع إصابات مهنية، أيضا تؤكد دراسة عبد الكريم حسين ياسين سنة 2008 على وجود علاقة عكسية بين التزام العاملين بتشريعات السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن وعدد إصابات العمل.

وبالتالي من خلال النتائج المتوصل إليها لا بد للمؤسسة من تحفيز العاملات للالتزام بإجراءات السلامة المهنية من خلال دفعهن لارتداء الملابس الواقية والكفوف تفاديا لزيادة عدد إصابات العمل، إضافة إلى تحسين معنوياتهن تجاه العمل، وتشجيعهن على زيارة الطبيب النفسي الخاص بالمؤسسة في حالة ما إذا كن يعانين من أحد أعراض الاحتراق النفسي.

سادسا: آفاق الدراسة

بعد الانتهاء من معالجة إشكالية بحثنا والتي ركزت على التعرف على الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات، أضف إلى ذلك مدى اتفاق واختلاف نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة، ظهرت العديد من الجوانب والإشكاليات الجديدة بمواصلة البحث فيها حول موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية، وهذا يجعلنا ندعو الزملاء الباحثين إلى إجراء دراسات أخرى مماثلة لكن في إطار مؤسسات أخرى خدمتية أو صناعية، وحتى في مناطق أخرى جزائرية (غرب، شمال وحتى الجنوب الجزائري).

وفيما يخص المتغيرات الديمغرافية للدراسة ما يلفت الانتباه في هذه الدراسة وبالرجوع إلى المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة فإنها أجريت على عينة جميع أفرادها من النساء المتزوجات، وعليه فإن الباحثة تدعو أهل الاختصاص إلى إجراء دراسات مماثلة على أن تكون خصائص عينات الدراسة تتناول المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية).

كثيرة هي الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي بمختلف مستوياته وأبعاده وكذا الدراسات التي تناولت موضوع السلامة المهنية، كلا المتغيرين على حدى أو مرتبطة بمتغيرات أخرى وإذا كانت هذه الدراسة وقفت على دراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة كدراسة تحسب أنها الأولى في الواقع الجزائري والعربي وحتى الأجنبي، فإن إجراء دراسات أخرى تكميلية ومضيفة لمميزات

أخرى لهذا الموضوع تكون ذات أهمية كبيرة في واقع جغرافي آخر وبإضافة متغيرات أخرى وعوامل يمكن أن تكون الباحثة أغفلت عنها في هذه الدراسة ومن جهة أخرى يمكن أن تضيف المزيد إلى البحث العلمي.

سابعاً: اقتراحات الدراسة

من خلال ما سبق وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من خلال مناقشة فرضيات الدراسة، فإن الباحثة تسعى إلى الإشارة إلى مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في التخفيف من مستويات الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة وحمايتها من خطر الإصابة بالأمراض والحوادث المهنية من جهة ومن جهة أخرى زيادة الاهتمام بموضوع العلاقة بين كل من الاحتراق النفسي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية ومجمل هذه التوصيات والاقتراحات نلخصها في النقاط التالية:

- 1- إجراء دراسات أخرى مماثلة لهذه الدراسة على أن تتناول متغيرات ديمغرافية لم يتم تناولها في هذه الدراسة.
- 2- إجراء دراسات أخرى مماثلة تأخذ في اعتبارها أثر المتغيرات الوسطية بين متغيرات أخرى.
- 3- القيام بدراسات مماثلة ولكن في قطاعات أخرى مختلفة (قطاع خاص) وفي مؤسسات ذات طابع آخر (خدمائية).
- 4- الاهتمام بالدراسات التي تربط بين متغير الاحتراق النفسي وبعض المتغيرات المتمثلة في الضغوط النفسية حوادث العمل، المناخ التنظيمي... الخ، والتي تعتبر فائدة كبيرة للمنظمات الحديثة التي يتخللها العديد من المشاكل المهنية.
- 5- ضرورة قيام المؤسسات الرقابية بممارسة أعمالها الرقابية على المنشآت الصناعية بصورة دورية ومستمرة ودون انقطاع للتأكد من تطبيق إجراءات وتدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبالتالي المحافظة على أرواح العاملين بهاته المؤسسات الصناعية.
- 6- اهتمام أرباب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة وظروف عمل آمنة للعمال داخل المؤسسات الصناعية.
- 7- العمل على توفير معدات الوقاية الشخصية اللازمة للحد من ارتفاع نسبة الأمراض المهنية والإصابة بحوادث العمل.
- 8- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول موضوع الاحتراق النفسي والسلامة المهنية من أجل الوصول إلى نتائج أكثر عمقا في تطور المؤسسات بشكل أفضل.
- 9- نتائج الدراسة الحالية متعلقة بعينيتها فقط لا يمكن التعميم على عينات أخرى، وبالتالي من أجل التأكد من نتائج هذه الدراسة وتدعيمها ينبغي إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع على عينات أخرى مختلفة عن عينة الدراسة الحالية.

- 10- تضمين آليا عمل تضمن سهولة قيام الجهات المعنية بالسلامة المهنية بواجباتهم بتحقيق الأمن والسلامة بالشكل الأمثل.
- 11- العمل على ترسيخ ثقافة السلامة المهنية لدى العاملات وتعزيزه يعتبر أهم استراتيجية للوقاية من الحوادث المهنية.
- 12- القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول سبل الوقاية من مسببات الاحتراق النفسي من جهة وتحميل رضا العاملات عن خدمات الأمن والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية من جهة أخرى.
- خلاصة:

بعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة نظريا مع تحديد مجموعة الوسائل والمؤشرات لقياس هذه المتغيرات، تم الشروع في تطبيق أدوات الدراسة ميدانيا لجمع البيانات وتحليلها انطلاقا من الأساليب الإحصائية المستخدمة، ثم بعد ذلك عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة للتأكد من صحة هذه الأخيرة أو نفيها على ضوء التصور النظري الذي اختيرت على أساسه، وكان ملخص النتائج المتوصل إليها كالتالي:

- متغير الخبرة متغير معدل في علاقة الاجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير الخبرة ليس بمتغير معدل في علاقة تبلد المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير الخبرة متغير معدل في علاقة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير السن متغير معدل في علاقة الاجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير السن ليس بمتغير معدل في علاقة تبلد المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير السن متغير معدل في علاقة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير المستوى التعليمي متغير معدل في علاقة الاجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير المستوى التعليمي ليس بمتغير معدل في علاقة تبلد المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

- متغير المستوى التعليمي متغير معدل في علاقة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.



خاتمة



لقد تمحور موضوع الأطروحة حول الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية (دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة)، والتي حاولنا من خلالها معرفة فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق النفسي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية، وتعتبر هذه الدراسة مهمة في ميدان العمل والصحة النفسية والسلامة المهنية الذي يهدف إلى تحسين الصحة النفسية والسلامة المهنية وتحسين أداء المنظمات على النحو الذي يجعل الفرد العامل يحظى بالاهتمام وتحقيق الاستقرار النفسي والمهني في العمل.

وذلك من خلال إتباع إجراءات وخطوات منهجية علمية مناسبة للإجابة عن تساؤلاتها والتحقق من فرضياتها حيث تبين لنا من خلالها أن متغير الخبرة المهنية متغير معدل في علاقته كل من الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي، الالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة عند المرأة العاملة المتزوجة، في مقابل أن متغير الخبرة المهنية ليس بمتغير معدل في علاقة تبدل المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، وأيضا أن متغير السن متغير معدل في علاقة كل من الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، في مقابل أن متغير السن ليس بمتغير معدل في علاقة تبدل المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية، كما تبين أيضا أن متغير المستوى التعليمي هو متغير معدل في علاقة كل من الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة، في مقابل أن متغير المستوى التعليمي ليس بمتغير معدل في علاقة تبدل المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

والاحتراق النفسي ظاهرة اكتسحت ميدان العمل بمختلف مجالاته، وإذا ما تحدثنا عن المجال الصناعي فإنه يؤثر كذلك قد يؤثر على سلوكيات الفرد العامل سلبا ومن بين هذه السلوكيات عدم الالتزام الفعلي بإجراءات السلامة المهنية وهو ما يؤدي إلى الوقوع في المخاطر المهنية وحوادث العمل، وبالتالي فإن الاحتراق النفسي لا يمكن أن يحدث فجأة وصدفة وإنما له مقدمات وعوامل وظروف تتأتى لبروزه واستفحاله في العمل ، وهذا ما يستدعي الجهات المختصة والإدارة للعمل على التقليل من مسببات الاحتراق النفسي والتصدي لها وتحقيق

إجراءات السلامة المهنية وتعزيز مفهوم الصحة النفسية والسلامة المهنية لدى العاملين من خلال توفير الظروف وكل الشروط المناسبة.

ويبقى تجسيد نتائج البحث العلمي على أرض الواقع في المنظمات ضرورة حتمية وملحة لتفادي وتجاوز مختلف المعضلات التي تحول دون تحقيق الصحة النفسية والسلامة المهنية في مجال العمل وأن موضوع الاحتراق النفسي وإجراءات السلامة المهنية يحتاج لمزيد من البحث والدراسة والتعمق لاستكشاف طبيعة العلاقة بينهما وعوامل أخرى في مؤسسات أخرى ومجالات عمل أخرى، وفي سبيل ذلك فإن نتائج هذه الدراسة بمثابة نتائج علمية تراكمية يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف الباحثين لتكون انطلاقة لدراسات أخرى مستقبلية وكذلك من خلالها يتم الوصول إلى جملة من المقترحات التي يمكن أن تحتكم إليها المؤسسات والمنظمات في حل مشكلاتها المهنية.



قائمة المراجع



قائمة المراجع:

- القرآن الكريم
- قائمة المراجع
- أولا المراجع باللغة العربية:
- أبو الخير، هانم؛ يوسف، جلال (2001، أفريل). البنية العاملة لمصادر الإنهاك النفسي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. المؤتمر السنوي لكلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.
- أبو شامة، عباس (1999). الأمن الصناعي. ط1. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- أبو عرايبي، طارق غالب (2019). أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (18)، 13- 75. تم الاسترجاع من موقع: <https://academia-arabia.com/ar/reader/2/140371>
- أبو غالي، تهاني فتحي (2018)، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية التفكير الإيجابي لدى ممرضات وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة وأثره على مستوى الاحتراق النفسي (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://scholar.alaqsa.edu.ps/id/eprint/958>
- أبو قرع، عقل (2016). الحديث عن حقوق المرأة وشروط الصحة والسلامة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 2020/08/11 من موقع: www.maanne.net
- أحمد محمد، عوض بني أحمد. (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الأحمد، عبد العزيز بن عبد الله (2016). الاحتراق النفسي وعلاقته بمستوى الإيجابية لدى عينة من العاملين بشركة الاتصالات السعودية (الرد الآلي) في الرياض. مجلة الطفولة والتربية، (28)، 15- 78. تم الاسترجاع من موقع: <https://search.mandumah.com/Record/1036757>
- الأحمد، حنان عبد الرحيم (2002). ضغوط العمل لدى الأطباء "المصادر والأعراض". دط. القاهرة الرياض: مركز البحوث معهد الإدارة العامة.
- الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج. (2004). مكانيك عامة، السلامة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 2020 /09/11 من موقع: <https://books-library.net/a-467-download>
- الإدارة العامة للتحليل والدراسات (د. ت). معدات الوقاية الشخصية، الجمهورية اليمنية، المركز الوطني للمعلومات. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/10/28 من موقع: <https://www.yemen-nic.info>

- الأرنؤوط، طارق المهدي (2008). السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وحماية البيئة ومقترحات تطويرها في ليبيا (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد التبين للدراسات المعدنية، مصر.
- إسعادي، فارس (2015). أثر الضوضاء على صحة العاملين في المؤسسات الصناعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 07(18)، 121-132. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37352>
- إسعادي، فارس؛ شنة، رضا محمد (2018). أثر مستوى الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 04(03)، 194-209. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/105/4/3/60787>
- أشرف محمد، عبد الغني (2001). علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته. د ط. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الأعرج، محمد محمود (2010). تطبيق المواصفة الدولية *OHSAS 18000* في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- إغبارية، أشرف كمال (2017). الاحتراق النفسي لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة في تنشئة الأطفال الآخرين داخل الأسرة في أم الفحم. (رسالة ماجستير). متاح على قاعدة بيانات دار المنظومة <http://search.mandumah.com/Record/857585>
- أكاديمية سيفجين للسلامة والصحة المهنية والبيئة والجودة (2019). المخاطر البيولوجية. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/10/25 من موقع: <http://www.safegenecenter.blogspot.com>
- إمام، محمد عبد الحليم (2015). مهمات السلامة للوقاية الشخصية (سلسلة تعليمية في السلامة والصحة المهنية). تم الاسترجاع بتاريخ 2022/10/12 من موقع: <http://www.books-library.net>
- بخوش، وليد؛ باتشو، الهادي (2019). مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضات العاملات بقطاع الصحة العمومية، دراسة ميدانية. مجلة حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 13(02)، 269-290. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/104018>
- بداوي، محمد (2019). تحليل متغيرات الوساطة والمعدلة في بحوث إدارة الأعمال - دراسة تحليلية. مجلة دراسات، 10(02)، 39-52. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/94875>
- بدران، منى محمد علي (1997). الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات - دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، مصر). تم الاسترجاع من موقع:

- <https://db4.eulc.edu.eg/eulcv5/libraries/thesis/BrowsethesisPpage.aspx?fn=PuplicDrawThesis&bIBid=12423432>
- براهيم، براهيم؛ قرين، العيد (2016). واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعمال (دراسة ميدانية). مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، 30 (01)، 228-255. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/6691>
- البربري، آدم (2005). دليل السلامة والصحة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/10/23 من موقع: <http://www.adamelbarbary.com>
- برهيموش، عماد الدين (2015)، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية. (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://www.ddeposit.univ-alger2.dz>
- بشراوي، السيد أحمد حسانين؛ عبد الفتاح، أحمد حسين إبراهيم (2017). الاحتراق النفسي لدى طلاب الجامعة بمصر والكويت في ضوء الجنسية والنوع والتخصص. مجلة الإرشاد، (51)، 1-41. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=245368>
- بعوز، سيد أحمد (2022). تسجيل أزيد من 42 ألف حادث عمل في الجزائر. تم الاسترجاع بتاريخ 2022/10/19 من موقع: <https://www.elwassat.dz>
- بن راشد الحاتمي، سليمان بن علي بن محمد (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة سلطنة عمان (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: www.unizwa.edu.om/index.php?contentid=50
- بن زروال، فتيحة (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، استراتيجيات المواجهة) (رسالة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://depot.umc.edu.dz/handle/123456789/840>
- بن عامر، زكية (2017). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي الأقسام النهائية وعلاقتها ببعض المتغيرات (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://rdoc.univ-sba.dz/handle/123456789/2135>
- بن وريدة، حمزة؛ زرزار، العياشي (2019). نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدول iso 45001:2018. مجلة أبحاث للدراسات الاقتصادية الإدارية، 02 (01)، 33-52. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/122521>
- بوحارة، هناء (2012). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية -دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية وبعض الوحدات بولاية عنابة والطارف (رسالة ماجستير). جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.

- بوحارة، هناء (2020). مستويات الاحتراق النفسي وعلاقتها بالاكتئاب لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية لدى عينة من أعوان الحماية المدنية بولاية عنابة. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 06 (01)، 226-236. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/111145>
- بوحروود، فتيحة؛ قورين، سعاد (2020). ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة iso 45001 - دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور سطيف. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال* 06 (03)، 308-327. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/109002>
- بوخمخ، عبد الفتاح (2002). تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية. *مجلة العلوم الإنسانية* 18 (02)، 125-146. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/91006>
- بوخمخ، عبد الفتاح؛ علي موسى، حنان (2009). أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل - الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 04 (06)، 01-24. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/13251>
- بورجي، العباس (2017). اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية، عمال الصناعات المعدنية بمنطقة غليزان نموذجاً (أطروحة دكتوراه). جامعة وهران 2، الجزائر.
- بورقورق، عبد القادر؛ مجيدي، محمد (2013، جانفي). المعاناة في العمل كمسبب رئيسي للاحتراق النفسي دراسة ميدانية على مستوى حكام كرة القدم لرابطة ورقلة الجهوية. *الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي والسوسيولوجي*. جامعة ورقلة، الجزائر.
- بوفرة، مختار (2012). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الابتدائي، كلية العلوم الاجتماعية (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <https://www.univ-oran1.dz/thesear.php?id=THA2852>
- تلاي. نبيلة (2017). الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مصالح التوليد لكل من ولايتي باتنة بسكرة. (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://thesis.univ-biskra.dz>
- جاب الله، يمينة (2015). الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة العانس، دراسة نفسية ميدانية بولاية سطيف. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 12 (02)، 237-252. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/1424>
- جاجان، جمعة الخالدي، البراوري، رشيد حسين (2013). الاحتراق النفسي لدى المرأة. ط1. عمان الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.

- جاري، ديسلر (2003)، إدارة الموارد البشرية. (ترجمة، محمد سيد أحمد عبد المتان المتعال). تم الاسترجاع من موقع: <https://sh-books.blogspot.com/2020/01/gary-dessler-human-resusce-management.html?1>
- جاسم، نداء جمال (2012)، الاحتراق النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة آداب المستنصرية، (55)، 605-638. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.mandumah.com/Record/426866>
- جريدة العرب الاقتصادية الدولية (2009). غياب تدوير الوظائف وبطء الترقيات أسباب ارتفاع الاحتراق الوظيفي بين العاملات. تم الاسترجاع بتاريخ 2020 /07/29 من موقع: https://www.aleqt.com/2009/05/01/article_126000.html
- الجعافرة، أسمي عبد الحافظ؛ بدح، أحمد محمد؛ الخطيب، بلال عادل؛ الخرابشة، عمر محمد (2013). الاحتراق النفسي لدى الطلبة الجامعيين القاطنين في المنازل الداخلية وعلاقته بعدد من المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 21 (01)، 295-325. تم الاسترجاع من موقع: <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEPS/article/view/549>
- جلدة، سامر (2009). السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة. ط1. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الجمالي فوزية عبد الحميد؛ حسن، عبد الحميد سعيد (2003). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية بسلطنة عمان (بحث محكم). دراسات عربية في علم النفس القاهرة 02، (01)، 85-106.
- الجمل، أماني بسام سعيد (2012). الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة). تم الاسترجاع من موقع: <https://www.quranicthought.com/ar/books/>
- الجندي، مصطفى حافظ محمد (2010). إشارات وألوان السلامة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 19 /02 /2020 من موقع: <https://kenanaonline.com/users/safetyking/posts/949513>
- جواد، جعفر جابر (2015). الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد، جامعة واسط/ التربية الأساسية. مجلة كلية التربية، (19)، 383-410. تم الاسترجاع من موقع <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol1.Iss19.27>
- حدادي، نور الهدى؛ مخلفي أمينة (2021). التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية، دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. مجلة الدراسات والبحوث القانونية، 06، (01)، 110-126. تم الاسترجاع من موقع <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/142208>

- الحراقي، زيني مشكو حجي (2009). دراسة مقارنة في الاحتراق النفسي لدى تدريسي كلية التربية الرياضية جامعة الموصل. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، 15 (25)، 85-106. تم الاسترجاع من موقع <https://www.iasj.net/iasj/download/4bfb0f9a9ef9447c>
- حرايرية، عتيقة (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 10 (01)، 1-14. تم الاسترجاع من موقع <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/62749>
- الحسين، عبد المنعم، محمد الغريب، أسامة (2015). الاحتراق النفسي والشخصية الإنسانية تأصيل نظري ودراسات ميدانية. ط1. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- حكمت، جميل (1989). الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالمية. تم الاسترجاع من موقع <https://iqra.ahlamontada.com/t6267-topic>
- خالد، أحمد جلال (2019). تحليل المسار في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. مجلة دراسات نفسية، 29 (02)، 177-187. تم الاسترجاع من موقع: https://psj.journals.ekb.eg/article_89350.html
- خلاصي، مراد (2013). الاحتراق النفسي لدى الإطارات الجزائرية. مجلة العلوم الإنسانية، (40)، 285-319. تم الاسترجاع من موقع: <http://revue.umc.edu.dz/index.php/h/article/view/1479>
- خلفه، سارة؛ عيساوي، فلة (2018). تشخيص الاحتراق النفسي وأساليب التعامل معه. مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا-برلين، (03)، 166-176. تم الاسترجاع من موقع: <https://democraticac.de/?p=52652>
- خير الله، منى عبد اللطيف العوض (2008). الاحتراق النفسي وسط المعلمات والعاملات في كليات التربية وإعداد المعلمات بجنوب المملكة العربية السعودية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة جوبا المملكة العربية السعودية.
- دردير، نشوة كرم عمار أبو بكر (2007). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات (رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر). تم الاسترجاع من موقع: <https://hamselhabe.yoo7.com/t831-topic>
- الدغيم، خالد بن ابراهيم بن صالح (2018). السلامة والصحة المهنية في بيئات العمل ومدى تضمينها بمحتوى كتب العلوم الطبيعية بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26 (04)، 70-121. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=236982>
- دواره، أحمد؛ عمارة، الجيلالي؛ بورقبة، مصطفى (2020). مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية بمؤسسة القلد (SOTRIFIT) تيارت، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية

- والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور الجلفة، 419 - 429. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/11198>
- دويدار، عبد الفتاح محمد (2000). علم النفس المنهجي والصناعي والتطبيقي وتطبيقاته. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.noor-book.com>
- دويشة، فيله (2015). كيف تحمي نفسك من الاحتراق النفسي. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/03/25 من موقع: <http://www.albayane.aedeutsche-welle/110varieties>
- الريدي، سفيان بن إبراهيم (2012). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5 (02)، 251 - 321. تم الاسترجاع من موقع: <https://jeps.qu.edu.sa/index.php/jep/article/view/1571?articlesBySameAuthorPage=5>
- رحال، سامية (2009). اختبار علاقة الأنماط السلوكية للشخصية واستراتيجية المواجهة وبعض المتغيرات الديموغرافية بالاحتراق النفسي لدى عينة من رجال الأمن الوطني (رسالة ماجستير) تم الاسترجاع من موقع: <http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/15250>
- رزق الله، سهيلة حسين رابع (2015). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كركري (دراسة ميدانية- مجمع الكليات الطبية) رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/14953>
- رسمي، رمزي جابر (2007). دراسة تقويمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب. مجلة جامعة الأقصـــــى، 11 (01)، 129 - 151. تم الاسترجاع من موقع: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-245233>
- رشيد، حسين أحمد (2019). الاحتراق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات التربوية لدى مدرسي جامعة دهوك. المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، 8 (10)، 143 - 155. تم الاسترجاع من موقع: DOI:10.25007/ajnu.v8n1a313
- الرشيد، هارون توفيق (1999). الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها (برنامج لمساعدة الذات في علاجها). ط1. مصر: مكتبة الأنجلو المصري.
- رضوان، صديق سعيد؛ جاجان، جمعة محمد (2020). الاحتراق النفسي لدى أمهات أطفال التوحد (الأوتيزم). مجلة الفنون والأدب وعموم لإنسانيات والاجتماع، (53)، 237 - 256. تم الاسترجاع من موقع: DOI: <https://doi.org/10.33193/JALHSS.53.2020.110>
- الرباوي، ميسون شفيق (2016). السلامة في مواقع العمل - دليلك إلى سلامتكم. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/02/20 من موقع: <https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root-storage/ar/eb-list/page/>

- الزهراني، نوال بنت عثمان بن أحمد (2008). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- زويلف، مهدي حسن (2003). إدارة الأفراد. (د ط). عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر.
- الزيد، لؤي مساعد (2018). الاحتراق النفسي لدى الاختصاصيين النفسيين بمدارس التعليم العام والنوعي بدولة الكويت وعلاقته بالصلابة النفسية (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://catalog.library.kuniv.edu.kw/ipac20/ipac.jsp?session=15Q58U61765V7.2085192&profile=ara&uri=full%3D3100027%7E%21278354%7E%210&bookli=stformat>
- سلامة، سالم (2009). واقع الصحة والسلامة لمهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، (16)، 141-185. تم الاسترجاع من موقع: <https://journals.qou.edu/index.php/jrresstudy/article/view/1005>
- سليمان، عادل سالم البوزيدي؛ بصري، حسن بن أوانغ مات دهان (2018). الاحتراق النفسي لدى معلمي صعوبات التعلم: دراسة تطبيقية في سلطنة عمان. مجلة العقبري ماليزيا، 14، 99-114. تم الاسترجاع من موقع: <https://doi.org/10.33102/abqari.vol14no1.44>
- سميح، جابر (2001). تدريب وإعداد مدرسي التدريب المهني. ط 1. طرابلس: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين للنشر.
- السوالقة، راني محمد (2015). إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في شركة لافارج الاسمنت الأردنية - مصنع اسمنت الرشادية: العلاقة والتأثير (رسالة ماجستير، كلية الهندسة، جامعة مؤتة، الأردن). تم الاسترجاع من موقع: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-731855>
- سيد أحمد، سلوى محمد الحسن (2015). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة بمدينة أم درمان (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/10876>
- سيد يوسف، جمعة (2005). إدارة ضغوط العمل (نموذج للتدريب والممارسة). د ط. القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع.
- السيد، رمضان (1984). حوادث الصناعة والأمن الصناعي. د ط. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

- سيدي صالح، صبرينة (2015). دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في إطار نظرية كلنتون ألدرفر للدفاعية وفق طبيعة النظام المعتمد - انتاجي - خدماتي - دراسة ميدانية بمؤسسات الشرق الجزائري برج بوعريرج نموذجاً (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://hdl.handle.net/setif2/560>
- السيف، فهد (2000). محددات الإغناء المهني بين الجنسين، دراسة تطبيقية في مؤسسات الرعاية الاجتماعية ببعض مدن المملكة العربية السعودية. مجلة تربوية، 39 (04)، 675-718. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.mandumah.com/Record/127083>
- شاكر، سوسن (2012). الاحتراق النفسي أعراضه مصادره. تم الاسترجاع بتاريخ 15 / 11 / 2020 من موقع: www.Ahewar.org
- شاويش، مصطفى نجيب (2000). إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد". ط 1. عمان: دار الشروق للنشر.
- شحاتة، محمد ربيع (2007). أصول علم النفس الصناعي. ط 3. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر.
- الشرعة، شاكر خالد هائل (2014). أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل "دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في محافظة المفرق (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت الأردن.
- الشراقوي، أنور محمد (2012)، التعلم نظريات وتطبيقات. د ط. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- شعبان، فرست علي (2018). تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية لعدد من المنظمات الصناعية في محافظة دهوك "دراسة استطلاعية لآراء عينة من أصحاب العمل. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، 08(01)، 92-113. تم الاسترجاع من موقع: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-916758->
- الشعلان، فهد بن أحمد (2016). مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة. المجلة العربية للدراسات الأمنية التدريب، 32 (65)، 3-53. تم الاسترجاع من موقع: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-689382->
- شنة، محمد رضا؛ إسعادي، فارس (2018). أثر مستوى الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 07 (03)، 194-209. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/60787>
- صديق، رحاب محمود (2016). الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال كلية رياض الأطفال. جامعة الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
- ضمور، ختام علي (2008). الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك (رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية جامعة مؤتة، الأردن). تم الاسترجاع من موقع: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-294679>

- طايبي، نعيمة (2013). علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والنفوس جسدية لدى الممرضين (رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر). تم الاسترجاع من موقع: <https://www.noor-book.com>
- طه، ثابت علي محمد (2012). نظم السلامة والصحة المهنية في المشروعات الصغيرة. مجلة أسيوط للدراسات البيئية، (36)، 99-118. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.tvet.ps/files/file/library/safety/nozom.pdf>
- الطيب، يوسف (2009). كتاب إدارة السلامة والصحة المهنية. تم الاسترجاع من موقع: <https://s.fr.scrib.com.document/437753369/Hrdiscussion-com>
- الظفيري، نادية جليل (2018). الاحتراق النفسي لدى الاختصاصي النفسي المدرسي في مدارس الابتدائي وتأثيره على أدائه المهني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الكويت، الكويت.
- العايب رابع (2004). مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم. د ط. قسنطينة: جامعة منتوري.
- عباس، أنس عبد الباسط (2008). الصحة والسلامة المهنية في المنظمات اليمنية- دراسة ميدانية. مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 12 (02)، 179-229. تم الاسترجاع من موقع: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/albalqa/vol12/iss2/5>
- عباس، أنس عبد الباسط (2008). الصحة والسلامة المهنية في المنظمات اليمنية- دراسة ميدانية. مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 12 (02)، 179-229. تم الاسترجاع من موقع: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/albalqa/vol12/iss2/5>
- عباس، سهيلة محمد (2011). إدارة الموارد البشرية. ط 2. الأردن: دار وائل للنشر.
- عبد الباقي، تيسير خالد (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة أم درمان وسط (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://repository.sustech.edu/handle/12345678/10935>
- عبد الباقي، صلاح الدين (2004). السلوك الفعال في المنظمات. د ط. الإسكندرية: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- عبد الحفيظ، غادة طه (2007). الاحتراق النفسي وعلاقته بمركز الضبط والثقة بالنفس وبالآخرين لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس - دراسة تطبيقية بولاية الخرطوم (رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية، السودان). تم الاسترجاع من موقع: <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=29690>
- عبد الخالق، عادلة عبد الله حسن (2010). الاحتراق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى معلمات رياض الأطفال محلية الخرطوم (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

- عبد الشافي، أية أبو سليم (2020). إدارة الضغوط الحياتية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى المرأة العاملة. *المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي*، 36 (01)، 143-190.
DOI: [10.21608/jhe.2020.116418](https://doi.org/10.21608/jhe.2020.116418)
- عبد الغفار، حنفي (2002). *السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية*. ط1. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- عبد الله مصطفى، إيمان عبد الرحيم (2019). *الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى العاملين بمجمع خدمات الجمهور، محلية أم درمان*. (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/24509>
- عبد الله، أماني علي (2014). *الاحترق النفسي لدى المرأة العاملة في أفريقيا وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية (دراسة مقارنة بين الخرطوم ونيروبي والقاهرة)*. مجلة دراسات أفريقية، (52)، 67-69. تم الاسترجاع من موقع: <http://hdl.handle.net/123456789/561>
- العبيدي، نغم محمود (1999). *بناء مقياس الاحترق النفسي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة نينوى (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة الموصل، العراق.
- عربيات، عبد العزيز؛ بدور، منير (2003). *إدارة السلامة*. ط2. عمان: معهد السلامة والصحة المهنية.
- العريضي، صفاء عبد الله (2013). *برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة وعلاقته بالكفاية الإنتاجية (رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا)*. تم الاسترجاع من موقع: <http://mohe.gov.sy/Masters/Message/PH>
- العزيز، وردة (2010). *علاقة الالتزام التنظيمي بالاحترق النفسي عند عمال الدوريات - دراسة ميدانية بمؤسسة تونيك (رسالة ماجستير)*. تم الاسترجاع من موقع: <http://hdl.handle.net/1635/10482>
- عسكري، علي (2000). *ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها*. تم الاسترجاع من موقع: <https://ebook.univeyes.com/172551>
- العسكري، كفاح يحيى؛ العباسي، رنا عبد المنعم (2011). *الاحترق النفسي لدى تدريسيات كلية التربية. مجلة آداب المستنصرية*، (54)، 597-622. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.mandumah.com/Record/426432>
- العطيبة، أسماء عبد الله محمد؛ العيسوي، عبد الرحمان طارق (2004). *الاحترق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة ببعض المتغيرات بدولة قطر*. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 14 (45)، 01-40. تم الاسترجاع من موقع: https://journals.ekb.eg/article_106424_0.html

- العفشوك، عبد المنعم محمد، حلمي، أحمد زكي (2004). السلامة والصحة المهنية. القاهرة: دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- العقاد، فؤاد محمد عبد المجيد (2016). مركز الضبط وعلاقته بإدارة الذات والاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة، فلسطين (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <https://scholar.alaqsa.edu.ps/973>
- عقيلي، عمر وصفي (2005). إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي. ط1. عمان: دار وائل للنشر .
- علوان، علي سعد الموسوي (2020). تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية *iso* 45001:2018 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية -دراسة حالة في مصنع نسيج وحياسة واسط (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <https://iqdr.iq/search?view=8832b1aed2e362815dc3a3d33b8429c0>
- علوة، غسان خليل (2011). السلامة والصحة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 2020/04/03 من موقع: <http://www.safety-eng.com>
- علوطي، عاشور (2016). الظروف الفيزيائية كأحد العوامل المؤثرة في أداء وصحة العمال. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 01 (08)، 129-148. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/27837>
- علي موسى، حنان (2006). الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة مؤسسة هنكل - الجزائر مركب شلغوم العيد (رسالة ماجستير). جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- العميان، محمود (2005). السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال. د ط. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العين الإخبارية (2018). إرشادات السلامة والصحة المهنية لبيئة عمل آمنة. تم الاسترجاع بتاريخ 2022/10/12 من موقع: <http://www.al-ain.com/article/accupational-safty.healthguidline>
- غباري، نائر أحمد، أبو شعيرة خالد محمد. (2015). التكيف مشكلات وحلول. ط1. عمان، الأردن: دار الاعمار العلمي للنشر والتوزيع.
- غول، محمد عادل (2015). دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/6989>
- فاروق، السيد عثمان (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.
- فرج، صلاح الدين عطا الله البخيت؛ عبد الرحمان، زينب الحسن (2011). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي المهوبين في السودان. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 03

- (01)، 12 - 68. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=80784>
- الفريجات عمار؛ الرضي، وائل (2010). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون. مجلة جامعة النجاح للباحث العلوم الإنسانية، 24 (05)، 1559-1586. تم الاسترجاع من موقع: https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/level-psychological-burnout-among-teachers-kinder-gardens-ajloun-governorate.pdf
- قاسم، محمد عبد الله (2007). مدخل إلى الصحة النفسية. ط8. عمان: دار الفكر.
- قنوعة، عبد اللطيف (2020). نظريات التعلم- محاضرات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمدة لخضر الوادي. تم الاسترجاع بتاريخ 12 / 12 / 2020 من موقع: <https://www.univ-eloued.dz/>
- قويدري، العربي عطاء الله (2017). الاحتراق النفسي وكيفية التغلب عليه. تم الاسترجاع بتاريخ 12/09/2020 من موقع: <http://www.wyak.qa/ar/mode/3175>
- القيسي، لما ماجد (2014). درجة الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الطفيلة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 22 (01)، 231 - 251. تم الاسترجاع من موقع: <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEPS/article/view/496>
- كاظم، خضير حمود؛ الخرشة، ياسين كاسب (2007). إدارة الموارد البشرية. تم الاسترجاع من موقع: https://grhumaines.blogspot.com/2016/10/blog-post_53.html
- كاظم، سميرة عبد الحسين؛ بدر مفتن، ضحى (2013). الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية "دراسة مقارنة". مستل من رسالة ماجستير، عدد خاص بالبحوث المستقلة من الرسائل والأطاريح الجامعية، (02)، 40 - 65.
- لطفی، أحمد ونس (2015)، السلامة والصحة المهنية. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.du.edu.eg/upFilesCenter/agr/1483532114.pdf>
- لعريط، البشير (2009). الانعكاسات النفسية والسلوكية للعمال بنظام المناوبة (3x8) (أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر). تم الاسترجاع من موقع: <https://bu.umc.edu.dz>
- ماضي، خالد فتحي؛ الخطيب، أحمد راغب (2010). السلامة المهنية العامة. ط1. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- المأمون، محمد الحسن شريط (2010). دراسة مقارنة لمستويات الاحتراق النفسي عند مدرّبي بعض الأنظمة الرياضية المختارة (أطروحة دكتوراه). جامعة الجزائر 03، الجزائر.

- مبادئ السلامة المهنية (2006). قائد شاحنات "الحقيبة الأولى". المملكة العربية السعودية. تم الاسترجاع بتاريخ 02 / 03 / 2021 من موقع: <https://books-library.net/free-265490357-download>
- مجاهدي، فاتح (2012). استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سونطراك، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، (08)، 23-32. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.academia.edu/35066215>
- محسن، عبد الكريم، النجار، صباح مجيد (2004). إدارة الإنتاج والعمليات. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.goodreads.com/ar/book/show/18996844>
- محمد، عزة صديق (2010). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأدوار المنوطة المرأة. مجلة دراسات عربية، 09 (03)، 437-490. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.mandumah.com/Record/82568>
- المحيسي، محمد عثمان؛ الصميلي، حسن إدريس (2017). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الدارسين في دبلوم التوجيه والإرشاد في جامعة نجران. مجلة كلية التربية جامعة الخرطوم، (10)، 266-304. تم الاسترجاع من موقع: <https://search.mandumah.com/Record/921714>
- مخلوف، سعاد (2012). الدعاء وعلاقته بمستوى الاحتراق النفسي للجراح (رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر). تم الاسترجاع من موقع: https://www.mhceg.com/2016/10/pdf_73.html
- المدرع، سفر بن بجيت (2019). تقويم إدارة مخاطر الموارد البشرية بالجامعات السعودية وفقا لمعيار المنظمة الدولية للمعايير لإدارة الخطر (ISO : 31000 : 2018) دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، 35 (05)، 53-103. تم الاسترجاع من موقع: https://mfes.journals.ekb.eg/article_103857.html
- مدوري، يمينة (2015). الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://dspace.univ-tlemcen.dz/handle/112/7664>
- المرزوقي، جاسم عبد الله محمد (2004). الإحتراق النفسي لدى معلمي و معلمات الثانوية في الإمارات العربية المتحدة في ضوء بعض التغيرات (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://repository.yu.edu.jo:80/jspui/handle/123456789/6720>
- المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية (2011). المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات تم الاسترجاع بتاريخ 27/12/2021 من موقع: <https://www.kenanaonline.com>

- مزباني، فتيحة (2007). أثر مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدفاعية الانفعالية/ العقلانية على الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة- دراسة ميدانية بالمديرية العامة للأمن الوطني بالجزائر العاصمة (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://hdl.handle.net/1635/8635>
- مزباني، فتيحة (2010). مفهوم الاحتراق النفسي: أبعاده ومراحل تكوينه. مجلة العلوم الإنسانية 03 (03)، 150-161. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5126>
- مستشفى الأمل (2022). دليلك الكامل حول متلازمة الاحتراق النفسي وعلاجها. تم الاسترجاع بتاريخ 2022/10/09 من موقع: <https://www.hopeeg.com/blog/show/burnout-syntone>
- مسلم، سماهر عياد أبو مسعود (2010). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة أسبابها وكيفية علاجها (رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة). تم الاسترجاع من موقع: <https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=13278&tit>
- مشان، عبد الكريم (2018). الاتفاقيات والتشريعات الخاص بنظام الصحة والسلامة المهنية. مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 03 (03)، 157-168. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/81709>
- المشعان، عويد سلطان (1994). تنمية الموارد البشرية. د ط. عين مليلة: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- مشعلي، بلال (2010). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حلة مؤسسة SATPAPALIF لتحويل الورق والبلاستيك (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3165>
- مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني (2020). السلامة والصحة المهنية، الصف الأول، وحدة مشتركة للمهن الكهربائية والإلكترونية. تم الاسترجاع بتاريخ 2022/09/27 من موقع: <http://www.mti.gov.eg>
- المطيري، سهيل معصومة (2005). الصحة النفسية مفهومها واضطراباتها. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.noor-book.com>
- معروف، محمد (2018). الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي، دراسة تتبعية، مجلة العلوم الاجتماعية، 12 (01)، 89-101. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/38694>

- معلوم، ليلي (2015). الضغط المهني وعلاقته بظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي - دراسة ميدانية مقارنة- (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <https://www.ummtto.dz/dspace/handle/ummtto/1875>
- المغني، أميمة صقر (2006). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: https://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=73060
- مقيم، صبري؛ صياد، نوال (2019). دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة العمل "دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (34). 73 - 93. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.mandumah.com/Record/995759>
- ملحيس، نادية (2015). مقياس جليدرد للاحتراق النفسي. تم الاسترجاع بتاريخ 2022/02/15 من موقع: <http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=showart&artcat=3&id=830>
- منظمة الصحة العالمية (2019). منظمة الصحة العالمية تدرج متلازمة الاحتراق النفسي في قائمة الأمراض، الصحة والطب. تم الاسترجاع بتاريخ 2020/09/11 من موقع: <http://www.mostaqbal.ae/burnout/amp>
- منظمة الصحة العالمية (2017). حماية صحة العمال. تم الاسترجاع بتاريخ 2021/10/30 من موقع: <http://www.who.int/r/neos-room/fact-shets/detail/protecting-workers-health>
- منظمة العمل الدولية (2016)، دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS-574119/lang--ar/index.htm>
- منظمة العمل الدولية (2017). الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.ilo.org/africa/informationresources/publications/WCMS-720976/lang--ar/index.htm>
- منظمة العمل الدولية (2017). الدليل الفني لتدريب مفتشي الصحة والسلامة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 2020/01/23 من موقع: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-/-sro-cairo/documents/publication/wcms_720972.pdf
- المهداوي، عبد الله بن محمد بن حسن (2002). مستويات وأبعاد الاحتراق النفسي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى المرشدين الطلابيين في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة بإدارة تعليم العاصمة المقدسة (رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية). تم الاسترجاع من موقع: <https://ia800904.us.archive.org/1/items/ktp2019-bk3288/ktp2019-bk3288.pdf>

- الموسوي، سنان (2004). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. ط1. الأردن: دار مجد لاوي للطباعة والنشر.
- المومني، محمد عمر عيد؛ الربايعة، إلهام محمود؛ المومني، ابتسام محمد سالم (2018). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية المهنية مقارنة بالمعلمين العاديين في محافظة عجلون الأردنية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (23)، 40-56. تم الاسترجاع من موقع: <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=122450>
- ميسون، سميرة؛ فوزية محمدي (2010). إدراك مصادر الضغط المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 03 (03)، 290-302. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5135>
- ميل، ديلي (2019). الصحة العالمية تصنف الاحتراق النفسي المهني مرضا مزمنًا. تم الاسترجاع بتاريخ 13/04/2021 من موقع: <http://www.arabic.rt.com>
- نادر، نجوى غالب (2018). الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة في المعاهد الخاصة بمحافظة السويداء. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 34 (02)، 61-98. تم الاسترجاع من موقع: <http://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/eduj/article/view/492>
- نبار، رقية (2018). فاعلية برنامج تدريبي قائم على حل المشكلات في التخفيف من الاحتراق النفسي - دراسة شبه تجريبية على عينة من الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين بسيدي بلعباس (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <https://ds.univ-oran2.dz:8443/jspui/handle/123456789/1309>
- نصرأوي، صباح (2015). تكييف مقياس ماسلاش النفسي MBI على البيئة الجزائرية (أطروحة دكتوراه). تم الاسترجاع من موقع: <http://hdl.handle.net/123456789/652>
- نعموني، مراد (2014). المدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم. ط1. المحمدية: جسور للنشر والتوزيع.
- النوايسه، فاطمة عبد الرحيم؛ الهواري، لمياء صالح (2018). فاعلية برنامج إرشادي قائم على العلاج بالمعنى لخفض مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الممرضين العاملين في مستشفى حكومي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة الكلية جامعة الأزهر، 37 (180)، 519-556. تم الاسترجاع من موقع: https://jsrep.journals.ekb.eg/article_39196.html
- الهاييل، وسيم إسماعيل؛ عايش، علاء محمد حسن (2012). تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في

- قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20 (02)، 83-143. تم الاسترجاع من موقع: <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/view/400>
- الهمامر، زياد (د. ت). معدات الوقاية الشخصية، جامعة الأردن، تم الاسترجاع بتاريخ 2022/09/15 من موقع: <http://www.eacademic.gu.edu.jo>
- الهملان، أمل فلاح فهد (2008). الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر. (رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الزقازيق مصـــــر). تم الاسترجاع من موقع: <https://db4.eulc.edu.eg/eulcv5/libraries/thesis/BrowsethesisPpage.aspx?fn=PublicDrawThesis&biBid=10482775>
- هواري، أحلام (2014). الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من موقع: <http://dspace.univ-tlemcen.dz/handle/112/7665>
- هيجان، عبد الرحمان أحمد محمد (1988). ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. د ط. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- وادي، لمين (2016). جودة حياة العمل كمدخل إدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالحجار. مجلة دراسات وأبحاث، 08 (22)، 264-284. تم الاسترجاع من موقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/1471>
- وحشه، نايف علي نايف (2018). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة في محافظة عجلون. مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط، (70)، 82-99. تم الاسترجاع من موقع: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-906638>
- وزارة العمل (د. ت). كتيب السلامة والصحة المهنية مخاطر الكهرباء واحتياطات الوقاية منها. تم الاسترجاع بتاريخ: 2021/05/23 من موقع: <https://www.scribd.com>
- ياسين، عبد الكريم حسين (2008). تحليل العلاقة بين الالتزام بتشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني وعدد إصابات العمل في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن في الفترة (2001-2005) (رسالة ماجستير، كلية الدراسات الادارية والمالية، جامعة عمان للدراسات العليا، عمان). تم الاسترجاع من موقع: <https://www.manaraa.com/Book/29078/>
- اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل (2017). نحو بيئة آمنة، مركز هردو لدعم التغيير الرقمي. تم الاسترجاع بتاريخ 2020/03/25 من موقع: <https://fr.scribd.com/document/392763077>

- اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية (2018). اليوم العالمي لصحة والسلامة المهنية. تم الاسترجاع بتاريخ 09 /03 /2021 من موقع: <https://alolabor.org/11943/>

ثانيا: قائمة المراجع باللغة الأجنبية

- Addison, J. (2010). les déterminent organisationnels et sociaux des trois démentions de l'épuisement professionnel (mémoire pour l'obtention du grand de MSC en relation industrielle) . Extrait de : https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/4176/Addison_Julie_2010

- Akaner, M. (2003). Application of iso 9000 and ohsas 18000 to a mining company : a case study (athesis submitted to partial fulfillments for the degree of master of science), Retrieved from : <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/3/1054980/index.pdf>

- Alain. J (2010). 100 question pour comprendre et RSE et development durable, France: à for edition. Extrait de : https://www.lavoisier.fr/livre/industries-chimiques/rse-et-developpement-durable-100-questions-pour-comprendre-et-agir/jounot/descriptif_1975655

- Amanda, R. (2009). teacher burnout: special education versus regular education . marshall university, marshall digital scholar, theses, pissertations and copstones. Retrieved from : <https://mds.marshall.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1806&context=etd>

- Amélie, D, (2015). clément delespaul, Laurence lajoinie- gnansia Jérôme Lambert, burnout perceptions des déterminants du burnout par les parties prenantes au travail : divergences et convergences. (thèse de doctorat). Retrieved from : <https://docplayer.fr/41936146-Burnout->

- Benjamin, O, alli. (2008). fundmental principles of occupational health and safety, second edition international labour office, Genève. . Extrait de : https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_093550/lang--en/index.htm

- Ceacr (2010), demande directe Individuelle concernant la convention (n81) sur l'inspection du travail, 1947 .Algérie (ratificatio,1962)espérassions. Extrait de :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

- Choudry, R, M, Fang, D, lingard, H. (2009). measuring safety climate of a costructio company, Journal of construction and managment, 135, (9), 890- 899. Retrieved

from :<https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0000063>

- Corina, I, Evai, K. (2010). Brief Report Works stress, personnel life and burnout causes conséquences, possible remédies a theoretical review département of psychology, babes- bolyai university cliy- napoca Romania, cognition, brain. behavior an interdixiplinary journal, (14), 261- 280. Retrieved from :<https://www.researchgate.net/publication/281633700>
- Denis, A, S, Griffin, R,W. (2005). Human resource management ,2nd ed ,aoughton Mifflin company. Retrieved from : <http://bit.ly/1lkjvvs>
- DGT, Anact, INRS. (2015). Guid d'aide à prévention, le syndrome la d'épuisement professionnel ou burnout, mieux comprendre pour mieux agir, Retrieved from : <https://www.inrs.fr>.
- Didier, T. (2010). Le modèle de karasek et l'épuisement profssionnl :pour une approche contextualisée. university of franche xomté, la boratoire de psychologie. Retrieved from :<https://www.researchgate.net/publication/285266818>
- Evenlyne, J. (2008). le burn- in et le burn- out. Retrieved from : www.reilience.com
- Firesen, D, Prokop,C, M, Sarros, J, C. (1988). why teachers burnout. education research quartety, 12 (03), 9- 19. Retrieved from :<https://eric.ed.gov/?id=EJ403259>
- <https://www.bigroup.com>
- <https://jeps.qu.edu.sa/index.php/jep/article/view/1571?articlesBySameAuthorPage=5>
- Jagdip, S, Jerry, R, G, Gary, K, R. (1994). behavioral and psychological consequence of boundary spanning burnout of customer service representaives. journal of marking research, 31 (04), 558-569. Retrieved from :<https://www.jstor.org/stable/3151883>
- Kevin, A, R. (2013). understanding teacher/ coach role stressors and burnout, purdue (thesis). Retrieved from :https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1147&context=open_access_dissertations
- Lin, J, Mills, A. (2001). measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia. fcilities, 19(3/4), 131- 138. DOI:[10.1108/02632770110381676](https://doi.org/10.1108/02632770110381676)

-
- Malikeh, B, Ali Riza, O. (2013). causes to create job burnout in organizations. international journal of academic research in business and social sciences, 03(06), 107- 113. Retrieved from :
<https://www.researchgate.net/publication/281175693>
 - Mashlach, C, Wilmar, B, S, Michael, P, L. (2001). Job burnout, annu, reo, psychol. annual reviews all rights resrod, 52, 397- 420. Retrieved from :
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
 - Muriell, N, S. (2012). pour un modèle explicatife de l'épuisement professionnel et du bien-être psychologique au travail :vers une validation prévisionnelle et tranxelturelle (thèse de doctorat). Retrieved from :
<https://theses.hal.science/tel-01124105/document>
 - N, Dedoffeer, Beland, F .(1991). A safety climate measure for construction sites. journal of safety Besearch, 22 (2), 97- 103. Retrieved from :<https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1032942>
 - Oi ling, S, Phillips, D, Wing Leung, T. (2004). safety climate and safety performance omong constructio workers in hong kong the rol of psychological strains as mediators. accident analysis and prevention, 36 (3), 359- 366. DOI: [10.1016/S0001-4575\(03\)00016-2](https://doi.org/10.1016/S0001-4575(03)00016-2)
 - Platsido, M, Agaliotis, I. (2008). Burnout job satifaction and instructional assignment- related sources stressin greek special education teachors. international journal of pisability devlopment and education, 55, (1), 61- 76. Retrieved from :<https://doi.org/10.1080/10349120701654613>
 - Rajeswari H, Sreelekha, B. (2015). Burnout amuerg nurses. international journal of scientific research, 04 (08), 407- 410. Doi :10.36106/ IJSR
 - Sarros, A, M, Sarros, J, C. (1990). how burnout are our teacher ? across-cultural study. australian journal of education, 34(03), 45-53. Retrieved from :<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/000494419003400205>
 - Sawacha, E, Naoum, S, Fong, D. (1999). factors affecting safety performance on constructio sites. international journal of project management, 13 (05), 309- 315. Retrieved from :https://www.researchgate.net/profile/Nirmala-Svsg/post/Who_should_be_responsible_for_organizational_factors_contributing_to_an_accident/attachment/59d636ab79197b807799416e/AS%3A389893172809728%401469969184127/download/48.pdf
 - Schwarzer , Hallum, S. (2008). perceived teaher self- efficacy as a predictor of job stress and bunout : mediation analyses- applied psy vhology. an international review, (57), 152- 171. Retrieved from :<https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
 - Shimon, D, L, Gérald, L, Eric. C. (1995). Psychologie du travail et des organisations. Ed 2. G morin. Extrait de

https://www.persee.fr/doc/forem_07596340_2003_num_81_1_3032_t1_0145_0000_2

- Smadi, I, Y. (2019). psychological burnout of women working and housewives at the menopausal stage in aman city/gordan asian social science. published by canadian center of science and education, 15 (02), 124- 132. Retrieved from:<https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/0/38408>
- Spencer A, Esslinger. (2004). Burnout factors of high school basketball coaches : an analyses of head varsity coaches in the state of iowa (thesis). Retrieved from :https://repository.stcloudstate.edu/pess_etds/8/
- Takele, T. (2006). occupational health and safty mengesha admassu, university of gondar. for environmental and occupational health student. Retrieved from : https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/health/ephti/library/lecture_notes/env_occupational_health_students/In_occ_health_safety_final.pdf
- Walker, D, Tait, R. (2003) . worker priductivity and occupational health and safety issues in slected industries. Sciencedirect, 45 (4), 563- 572. Retrieved from : [https://doi.org/10.1016/S0360-8352\(03\)00074-3](https://doi.org/10.1016/S0360-8352(03)00074-3)
- [www, 12 manage,demin cycle](http://www.12manage.com/demin_cycle)
- www.reseachgat.net/1Lsept13.38.themaslachandgolenbiewiski.sequential.modelsburnout.png
- www.researchgate.net
- Yeow, P, H , Nath, S, R. (2003). Quality, poductivity occupaional health and safety and cost efectiveness of ergonomic improvemens in the test worksrarions of an electroic factory. international journal of industrial ergonomics , 32 (03), 147- 163. DOI:[10.1016/S0169-8141\(03\)00051-9](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(03)00051-9)
- Zarei, E, Khakzad, N, Reniers, G, Akbari, R, 2016, on the relationship between safety climate and occupational burnout in healthcare organizations. safety science, (89), 1- 10. . Retrieved from :<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2...>



قائمة الملاحق



الملحق رقم (01) أداة جمع البيانات في صورتها الأولية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين (سطيف 2)

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والاورطوفونيا

تخصص علم النفس الاجتماعي

إلى الأستاذ/ الأستاذة:

الموضوع: تحكيم استبيان

يشرفني أستاذي الفاضل / أستاذتي الفاضلة أن تتكرم علي بتحكيم الاستبيانين المعروضين عليك، وهما عبارة عن مقياس للاحتراق النفسي لماسلاش، واستبيان حول إجراءات السلامة المهنية، الخاصة بأطروحة دكتوراه تحت عنوان: "الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية - دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة -" ولك مني جزيل الشكر والامتنان.

تحياتي لشخصك

عنوان الأطروحة: الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية - دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلمة -

الفرضية العامة:

للاحتراق النفسي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات.

الفرضيات الجزئية:

- 1- لتبدل المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.
- 2- لنقص الانجاز الشخصي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.
- 3- للإجهاد الانفعالي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير الخبرة.
- 4- لتبدل المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.
- 5- لنقص الانجاز الشخصي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.
- 6- للإجهاد الانفعالي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير السن.
- 7- لتبدل المشاعر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.
- 8- لنقص الانجاز الشخصي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.
- 9- للإجهاد الانفعالي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق متغير المستوى التعليمي.

أولاً: البيانات الشخصية:

السن:

- من 20-29 سنة
- من 30-39 سنة
- من 40 سنة فما فوق

المستوى التعليمي:

- ابتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي

- مدة الخدمة: أقل من 5 سنوات
- من 5-10 سنوات
- من 11-15 سنة
- من 16-20 سنة
- من 21 فما فوق

لا يقيس	يقيس	العبارة	الرقم
		أشعر باستنزاف عاطفي بسبب عملي	01
		أشعر بالإرهاق في نهاية يوم عملي	02
		أشعر بالتعب بمجرد استيقاظي من نومي ورؤية يوم عمل جديد ممتد أمامي	03
		يمكنني بسهولة فهم تصرفات زملائي في العمل	04
		أشعر بأنني أعامل زملائي في العمل بشكل غير إنساني وكأنني أتعامل مع جماد	05
		العمل مع الناس طول اليوم أمر مرهق للغاية	06
		أتعامل بنجاح وكفاءة عالية مع مشاكل الآخرين	07
		أشعر بالإرهاق بسبب عملي	08
		أشعر بأنني أؤثر إيجابيا على الآخرين من خلال عملي	09
		لقد أصبحت أكثر قسوة مع الناس منذ أن بدأت بهذه الوظيفة	10
		أخشى أن يجعلني عملي صعبة من الناحية العاطفية وغير مبالية	11
		أشعر بالطاقة والحيوية	12
		أشعر بالإحباط في عملي	13
		أشعر أنني أعمل بجد في عملي	14
		إنني لا أهتم حقا لما يجري مع العديد من زملائي في العمل	15
		التواصل المباشر مع الأشخاص في العمل أمر مرهق للغاية	16
		أجد أنه من السهل بناء جو مريح في بيئة عملي	17
		أشعر بالحماس عندما أعمل عن كثب مع زملائي	18
		لقد حققت العديد من الأهداف المجزية الجديرة بالاهتمام في هذا العمل	19
		أشعر بعدم القدرة على تطوير الأفكار الإبداعية والفهم السريع.	20
		في عملي أتعامل مع المشاكل الانفعالية بهدوء شديد	21
		لدي شعور بأن زملائي يلوموني على بعض المشاكل التي يعانون منها	22

ثالثا: استبيان إجراءات السلامة المهنية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس
01	هناك نظام فعال خاص بالسلامة المهنية داخل المؤسسة		
02	تسعى المؤسسة دائما إلى تطوير برامج السلامة المهنية		
03	توفر المؤسسة وسائل السلامة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل		
04	أحضر حملات تحسيسية لكيفية التعامل مع إجراءات السلامة المهنية		
05	هناك صندوق الإسعافات الأولية في محيط العمل		
06	تشارك المؤسسة العمال في وضع برامج السلامة المهنية		
07	أطبق تعليمات الأمن والسلامة المهنية بحذافيرها		
08	ارتداء معدات الوقاية أمر ضروري لا بد منه حسب القانون الداخلي للمؤسسة		
09	أجنب العمل في ظل الظروف الخطيرة		
10	تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير المتزمين بإجراءات السلامة المهنية داخل محيط العمل		
11	توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة		
12	أقوم بفصل التيار الكهربائي للآلة عند الانتهاء من عملي		
13	لدي ثقة عالية في قدرة المؤسسة على التعامل مع أمور السلامة المهنية وتدابيرها		
14	ارتداء الملابس الخاصة بالعمل أمر لا يمكن التهاون فيه		
15	أحاول دائما الالتزام بتطبيق لوائح وقوانين السلامة المهنية داخل المؤسسة		
16	توفر لي المؤسسة إجراءات وقائية (هاتف النجدة، باب الطوارئ، جهاز الإنذار) لحوادث العمل وحالات الطوارئ.		
17	أتحقق من توافر معدات السلامة المهنية في مكان عملي		
18	أحتاج إلى معلومات حول الالتزام بإجراءات السلامة المهنية لضمان أمني وسلامي		
19	معدات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة غير كافية لضمان سلامتي في محيط العمل		
20	أجنب الحديث مع زملائي أثناء عملي على الآلة		
21	هناك مسؤولون متخصصون في مجال الصحة والسلامة المهنية في العمل		
22	أجنب الحديث على الهاتف النقال أثناء عملي على الآلة		
23	أحرص على التأكد من صيانة الآلة في كل مرة		
24	أرى أن هناك إجراءات للسلامة المهنية لا بد من توفرها في المؤسسة		
25	أحرص على العمل في ظل الظروف الجيدة		
26	أحرص على حضور البرامج التدريبية في مجال السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة		

		أحرص دائما على تنظيف الآلة وما حولها من مخلفات المواد الأولية فور الانتهاء من العمل.	27
		لوائح الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل واضحة بالنسبة لي	28
		تحرص المؤسسة على تركيب الأجهزة الواقية للآلات لمنع وصول أي جزء من جسم العامل إلى المناطق الخطرة في الآلات.	29
		يساعدني زملائي في فريق العمل على فهم أهمية الالتزام بإجراءات السلامة المهنية	30
		أتدرب بشكل مستمر لضمان سلامتي من الأخطار المهنية في محيط العمل	31
		عند حدوث أي خطأ أحاول تبليغ صاحب العمل على الفور	32
		سبق أن وقع لي حادث نتيجة لتهاوني في استخدام معدات الوقاية الشخصية	33
		تعمل المؤسسة على نشر الوعي الصحي بين العاملين	34
		تعمل المؤسسة على الفحص والمعاينة الطبية للعاملين	35
		تعمل المؤسسة على تكثيف نشاط التوعية والتثقيف بالمخاطر المهنية	36
		هناك ضعف في الإجراءات المتعلقة بالرقابة والتفتيش للتأكد من تطبيق العمال لتعليمات السلامة المهنية في المؤسسة	37
		تحرص المؤسسة على توفير الإضاءة المناسبة في بيئة العمل	38
		تحرص المؤسسة على توفير التهوية المناسبة في بيئة العمل	39
		تحرص المؤسسة على الكشف على الآلات والأجهزة بصورة دورية	40
		تحرص المؤسسة على تدريب العاملين على تشغيل السليم للآلات.	41

لكم مني جزيل الشكر والامتنان

الملحق رقم (02) أداة جمع البيانات في صورتها النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين (سطيف 2)

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والاورطفونيا

استمارة بحث

في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه تحت عنوان «الاحترق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية - دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية بمدينة العلةمة - "أضع بين يديك أختي العاملة هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من العبارات التي تحتاج منك الإجابة عنها ، حيث يرجى منك قراءة كل فقرة من فقرات كل من المقياس والاستبيان بتمعن والإجابة عليها بوضع علامة (X) في المكان المناسب ،وكوني متأكدة أختي الموظفة أن هذه المعلومات تكون سرية لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وسوف يتم تحويل الأجوبة إلى أرقام بغية الحصول على نتائج يتم تسخيرها للبحث العلمي .

وشكرا على حسن تعاونكم رافعين إليكم أسمى عبارات التقدير والاحترام

مثال توضيحي:

الرقم	العبرة	أبداً	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر أو أقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل أسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم تقريبا
01	أشعر بأنني استنزفت عاطفيا بسبب عملي					X		

الملاحق

أولاً: البيانات الشخصية:

السن:

- من 20-29 سنة
 من 30-39 سنة
 من 40 سنة فما فوق

المستوى التعليمي:

- ابتدائي
 متوسط
 ثانوي
 جامعي

مدة الخدمة:

- أقل من 5 سنوات
 من 5-10 سنوات
 من 11-15 سنة
 من 16-20 سنة
 من 21 فما فوق

الرقم	العبارة	أبدا	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر أو اقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل أسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم تقريبا
01	أشعر بأنني استنزفت عاطفيا بسبب عملي							
02	أشعر باستنفاد كامل لطاقتي في نهاية اليوم الذي أقضيه في عملي							
03	أشعر بالإرهاق حينما أصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر							
04	أستطيع أن أتفهم بسهولة شعور عملائي							
05	أشعر بأنني أعامل العملاء وكأنهم جمادات أو أشياء لا بشر							
06	أشعر أن التعامل مع الناس طول اليوم يسبب لي التوتر							
07	أتعامل بكفاءة عالية مع مشاكل العمل والعملاء							
08	أشعر وكأنني أحترق داخليا بسبب عملي							
09	أشعر أنني من خلال عملي أؤثر إيجابا في حياة الآخرين							
10	أصبحت شخصا قاسيا على الناس منذ بدأت هذا العمل							
11	أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قسوة في مشاعري							
12	أشعر بالنشاط والحيوية							
13	أشعر بالإحباط في عملي							
14	أشعر أنني أبذل جهدي الأكبر في عملي							
15	إنني في الواقع لا أعبأ لما يحدث لبعض عملائي							
16	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل							

							ضغطا كبيرا عليّ	
							أستطيع وبسهولة تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه	17
							أشعر بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع العملاء	18
							حققت أشياء كثيرة جديدة بالتقدير في هذا العمل	19
							أشعر وكأنني على شفا الهاوية بسبب عملي	20
							في عملي أتعامل بحدوء تام مع المشاكل الانفعالية	21
							أشعر أنّ العملاء يلوموني على بعض المشاكل التي يعانون منها	22

ثالثا: استبيان إجراءات السلامة المهنية

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	البنـد	الرقم
					هناك نظام فعال خاص بالسلامة المهنية داخل المؤسسة	01
					تسعى المؤسسة دائما إلى تطوير برامج السلامة المهنية	02
					توفر المؤسسة وسائل السلامة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل	03
					أحضر حملات تحسيسية لكيفية التعامل مع إجراءات السلامة المهنية	04
					هناك صندوق الإسعافات الأولية في محيط العمل	05
					تشارك المؤسسة العمال في وضع برامج السلامة المهنية	06
					أطبق تعليمات الأمن والسلامة المهنية بحذافيرها	07
					ارتداء معدات الوقاية أمر ضروري لا بد منه حسب القانون الداخلي للمؤسسة	08
					أبتجب العمل في ظل الظروف الخطيرة	09
					تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية داخل محيط العمل	10
					توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة	11
					أقوم بفصل التيار الكهربائي للآلة عند الانتهاء من عملي	12
					لدي ثقة عالية في قدرة المؤسسة على التعامل مع أمور السلامة المهنية وتدابيرها	13
					ارتداء الملابس الخاصة بالعمل أمر لا يمكن التهاون فيه	14
					أحاول دائما الالتزام بتطبيق لوائح وقوانين السلامة المهنية داخل المؤسسة	15
					توفر لي المؤسسة إجراءات وقائية (هاتف النجدة، باب الطوارئ، جهاز الإنذار) لحوادث العمل وحالات الطوارئ.	16
					أتحقق من توافر معدات السلامة المهنية في مكان عملي	17
					أحتاج إلى معلومات حول الالتزام بإجراءات السلامة المهنية لضمان أمني وسلامي	18
					معدات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة غير كافية لضمان سلامتي في محيط العمل	19
					أبتجب الحديث مع زملائي أثناء عملي على الآلة	20

					21	هناك مسؤولون متخصصون في مجال الصحة والسلامة المهنية في العمل
					22	أبتجب الحديث على الهاتف النقال أثناء عملي على الآلة
					23	أحرص على التأكد من صيانة الآلة في كل مرة
					24	أرى أن هناك إجراءات للسلامة المهنية لا بد من توفرها في المؤسسة
					25	أحرص على العمل في ظل الظروف الجيدة
					26	أحرص على حضور البرامج التدريبية في مجال السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة
					27	أحرص دائما على تنظيف الآلة وما حولها من مخلفات المواد الأولية فور الانتهاء من العمل.
					28	لوائح الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل واضحة بالنسبة لي
					29	تحرص المؤسسة على تركيب الأجهزة الواقية للآلات لمنع وصول أي جزء من جسم العامل إلى المناطق الخطرة في الآلات.
					30	يساعدني زملائي في فريق العمل على فهم أهمية الالتزام بإجراءات السلامة المهنية
					31	أتدرب بشكل مستمر لضمان سلامتي من الأخطار المهنية في محيط العمل
					32	عند حدوث أي خطأ أحاول تبليغ صاحب العمل على الفور
					33	سبق أن وقع لي حادث نتيجة لتهاوني في استخدام معدات الوقاية الشخصية
					34	تعمل المؤسسة على نشر الوعي الصحي بين العاملين
					35	تعمل المؤسسة على الفحص والمعاينة الطبية للعاملين
					36	تعمل المؤسسة على تكثيف نشاطات التوعية والتثقيف بالمخاطر المهنية
					37	هناك ضعف في الإجراءات المتعلقة بالرقابة والتفتيش للتأكد من تطبيق العمال لتعليمات السلامة المهنية في المؤسسة
					38	تحرص المؤسسة على توفير الإضاءة المناسبة في بيئة العمل
					39	تحرص المؤسسة على توفير التهوية المناسبة في بيئة العمل
					40	تحرص المؤسسة على الكشف على الآلات والأجهزة بصورة دورية
					41	تحرص المؤسسة على تدريب العاملين على تشغيل السليم للآلات.

لكم مني جزيل الشكر والامتنان

الملحق رقم (03) مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي النسخة الأصلية

The Maslach Burnout Inventory

How do you perceive your work? Are you exhausted? How capable are you of shaping your relationship to others? To what degree are you personally fulfilled?

Indicate how frequently the following statements apply to you and add the points indicated on top of the respective box:

- 0 = Never
 1 = At least a few times a year
 2 = At least once a month
 3 = Several times a month
 4 = Once a week
 5 = Several times a week
 6 = Every day

	Never Every day ↓ ↓						
	0	1	2	3	4	5	6
01 - I feel emotionally exhausted because of my work							
02 - I feel worn out at the end of a working day							
03 - I feel tired as soon as I get up in the morning and see a new working day stretched out in front of me							
04 - I can easily understand the actions of my colleagues/supervisors							
05 - I get the feeling that I treat some clients/colleagues impersonally, as if they were objects							
06 - Working with people the whole day is stressful for me							
07 - I deal with other people's problems successfully							
08 - I feel burned out because of my work							
09 - I feel that I influence other people positively through my work							
10 - I have become more callous to people since I have started doing this job							
11 - I'm afraid that my work makes me emotionally harder							
12 - I feel full of energy							
13 - I feel frustrated by my work							
14 - I get the feeling that I work too hard							
15 - I'm not really interested in what is going on with many of my colleagues							
16 - Being in direct contact with people at work is too stressful							
17 - I find it easy to build a relaxed atmosphere in my working environment							
18 - I feel stimulated when I been working closely with my colleagues							
19 - I have achieved many rewarding objectives in my work							
20 - I feel as if I'm at my wits' end							
21 - In my work I am very relaxed when dealing with emotional problems							
22 - I have the feeling that my colleagues blame me for some of their problems							

Overall score for occupational exhaustion (EE)

Add together the answers to questions 01. 02. 03. 06. 08. 13. 14. 16. 20

Occupational exhaustion	EE < 17	EE 18 - 29	EE > 30
	Low degree	Moderate degree	High degree

Overall score for depersonalisation / loss of empathy (DP)

Add together the answers to questions 05. 10. 11. 15. 22

Depersonalisation	DP < 5	DP 6 - 11	DP > 12
	Low degree	Moderate degree	High degree

Overall score personal accomplishment assessment (PA)

Add together the answers to questions 04. 07. 09. 12. 17. 18. 19. 21.

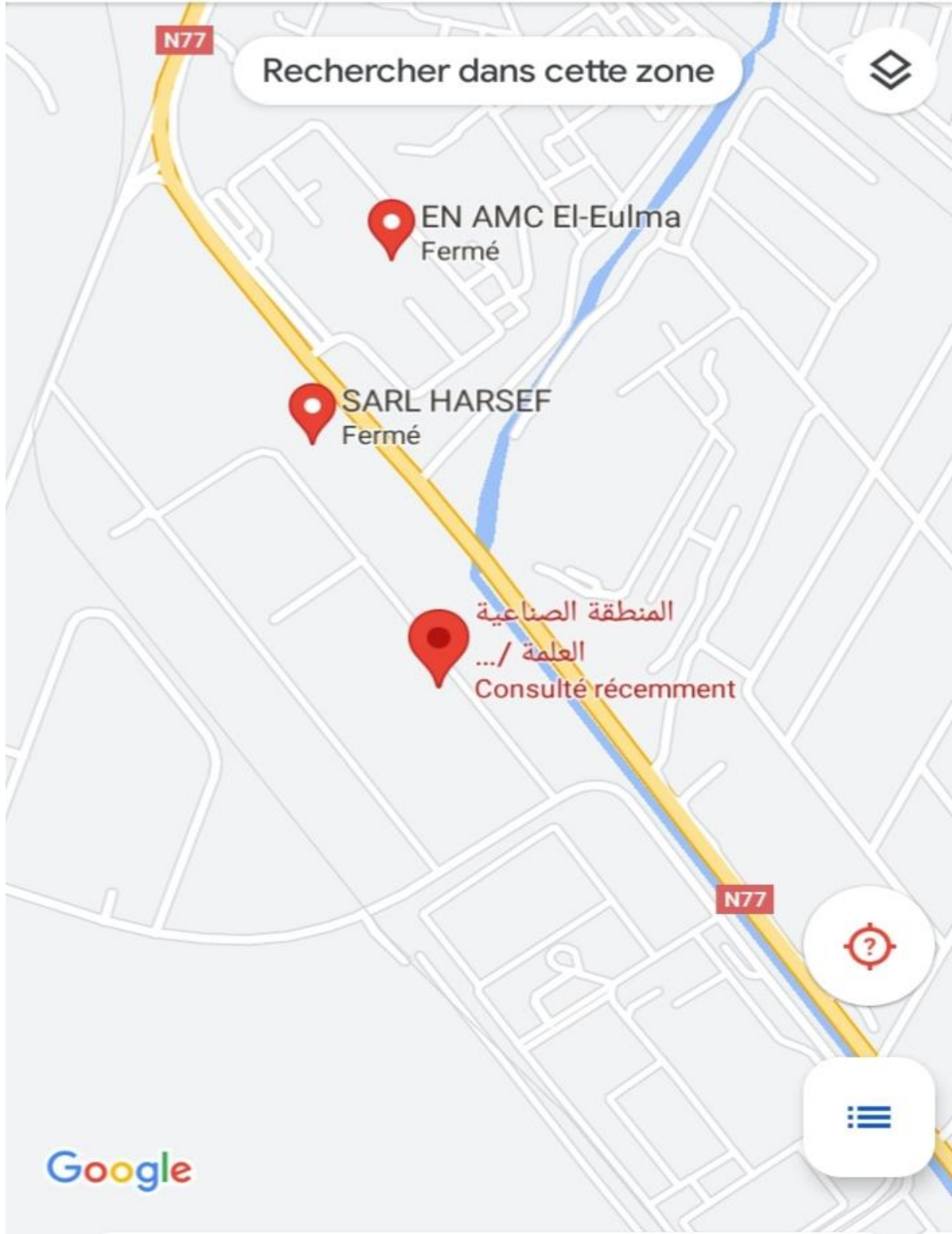
Personal accomplishment assessment	PA < 33	PA 34 - 39	PA > 40
	Low degree	Moderate degree	High degree

Degree of burnout

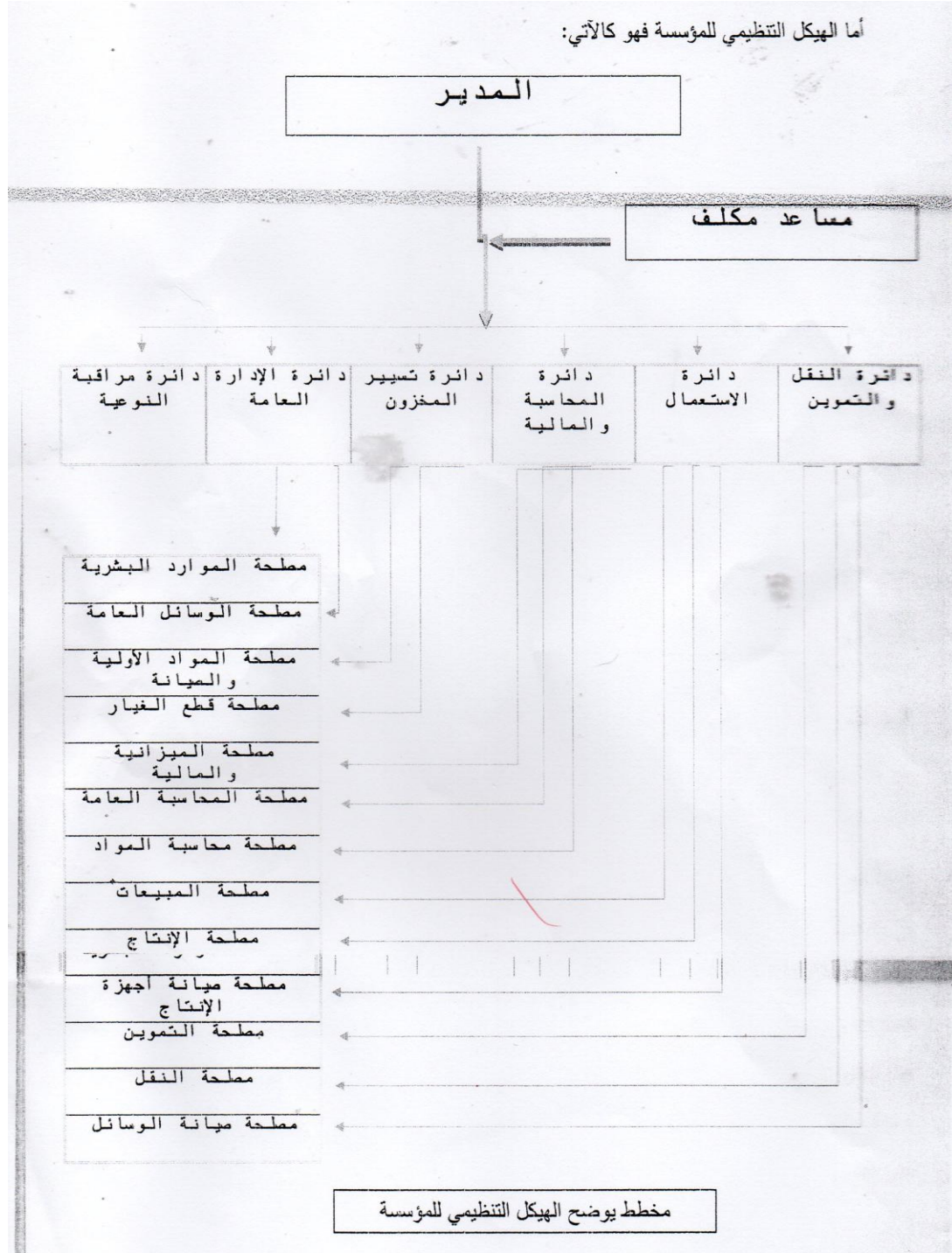
Beware if the totals of your EE and DP answers are both in the red area, and above all if your personal accomplishment assessment is also in the red!!!

EE	Occupational exhaustion (burnout) is typically connected to a relationship with work that is perceived as difficult, tiring, stressful... Maslach sees this as different from depression, as it is likely that the symptoms of burnout would be reduced during holidays.
DP	Depersonalisation or loss of empathy is characterised by a loss of regard for others (clients, colleagues...), and by keeping a greater emotional distance, which is expressed through cynical, derogatory remarks, and even callousness.
PA	The personal accomplishment assessment is a feeling that acts as a "safety valve" and contributes to bringing about a balance if occupational exhaustion and depersonalisation occur. It ensures fulfilment in the workplace and a positive view of professional achievements.

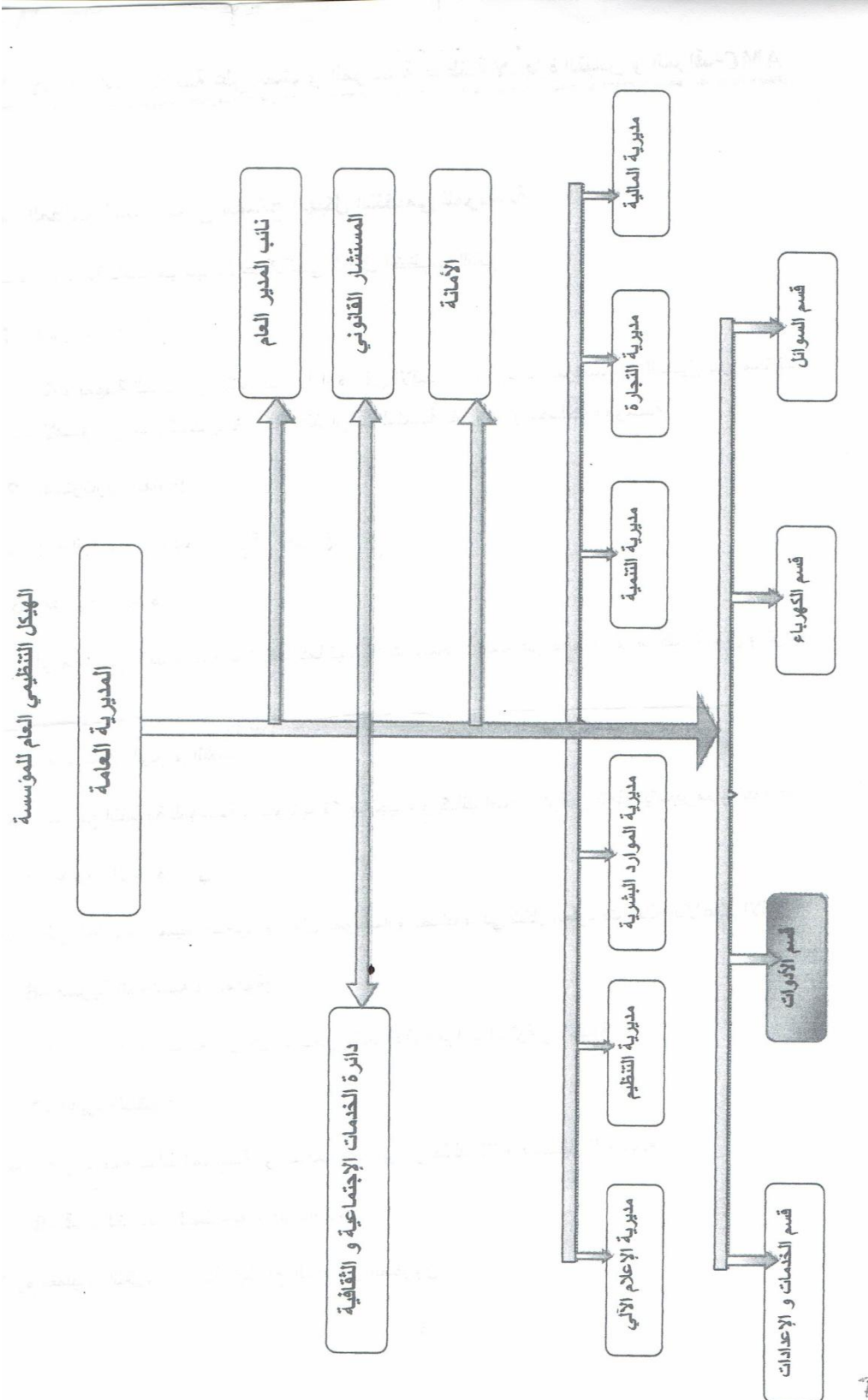
الملحق رقم (04) الموقع الجغرافي للمنطقة الصناعية محل الدراسة



الملحق رقم (05) الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية لتغذية وتربية الدواجن ONAB



الملحق رقم (06) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC



الملحق رقم (07) صور لإشارات ولافتات السلامة المهنية داخل المؤسسة الوطنية AMC





2018/04/11 07:30 PM



2018/04/11 07:29 PM



2018/04/11 07:30 PM



2018/04/11 07:30 PM



2018/04/11 07:32 PM



2018/04/11 07:32 PM

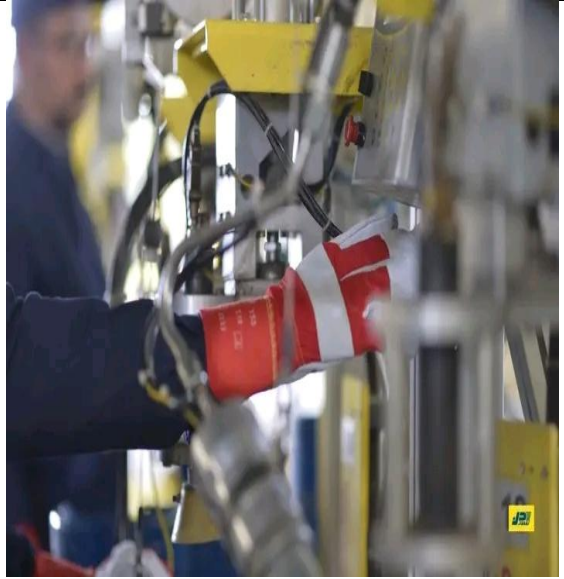


2018/04/11 07:33 PM



2018/04/11 07:32 PM

الملحق رقم (08) صور لبعض مهمات الوقاية الشخصية بمؤسسة نפטال



ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين ظاهرة الاحتراق النفسي بأبعادها الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) والالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية (سنوات الخبرة، السن، المستوى التعليمي)، ولتحقيق هذه الأهداف والإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من الفرضيات المقترحة تم استخدام المنهج الوصفي في المستوى الارتباطي، والاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث تم الاعتماد على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي مكون من 22 فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته وهو موزع على ثلاثة أبعاد تتمثل في: الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وتصميم استبيان خاص بإجراءات السلامة المهنية مكون من 41 بنداً، حيث تم توزيع أداة الدراسة على عينة مكونة من 261 عاملة متزوجة في المؤسسات الصناعية، ومعالجة البيانات إحصائياً تم الاعتماد على *Andrew f. Hayes spss process macro*، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- متغير الخبرة متغير معدل في علاقة الاجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير الخبرة ليس بمتغير معدل في علاقة تبدل المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير الخبرة متغير معدل في علاقة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير السن متغير معدل في علاقة الاجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير السن ليس بمتغير معدل في علاقة تبدل المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير السن متغير معدل في علاقة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير المستوى التعليمي متغير معدل في علاقة الاجهاد الانفعالي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير المستوى التعليمي ليس بمتغير معدل في علاقة تبدل المشاعر بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.
- متغير المستوى التعليمي متغير معدل في علاقة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة.

وبناء على النتائج المتحصل عليها تم وضع مجموعة من المقترحات.
الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي
السلامة المهنية، المرأة العاملة المتزوجة.

Abstract:

This study aims to reveal the nature of the associative relationship between the phenomenon of psychological burnout in its three dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, and personal achievement) and adherence to occupational safety procedures for married working women according to some demographic variables (years of experience, age, educational level),

In order to achieve these goals, answer the questions of the study, and verify the proposed hypotheses, the descriptive approach was used at the relational level, and the questionnaire was adopted as the main tool for data collection.

The dimensionality of Maslach's three aspects of job burnout scale was adopted which consists of 22 items related to the individual's feeling about his job, and it is divided into three dimensions : emotional exhaustion, depersonalization, and personal achievement, also we designed a questionnaire for occupational safety procedures consisting of 41 items. The study tool was distributed to a sample of 261 married female workers in industrial establishments.

To process the data statistically, we used the spss statistical program and the study reached to the most important results:

-The experience variable is a moderator variable in the relationship between emotional exhaustion and adherence to occupational safety procedures for a married working woman.

- The experience variable is not a moderator variable in the relationship between depersonalization and adherence to occupational safety procedures for married working women.

-The experience variable is a moderator variable in the relationship between personal achievement and adherence to occupational safety procedures for a married working woman.

-The age variable is a moderator variable in the relationship between emotional exhaustion and adherence to occupational safety procedures for married working women.

-The age variable is not a moderator variable in the relationship between depersonalization and adherence to occupational safety procedures for married working women.

-The age variable is a moderator variable in the relationship between personal achievement and adherence to occupational safety procedures for a married working woman.

-The educational level variable is a moderator variable in the relationship between emotional exhaustion and adherence to occupational safety procedures for married working women.

-The educational level variable is not a moderator variable in the relationship between depersonalization and adherence to occupational safety procedures for married working women.

-The educational level variable is a moderator variable in the relationship between personal achievement and adherence to occupational safety procedures for married working women.

Based on the results obtained, a set of proposals was developed.

Keywords: psychological burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal achievement, occupational safety, married working woman.