وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

دور الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي - دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء جيجل -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص : إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبين :

- قريبع معاذ
- كروم رفيق

إشراف الأستاذة:

- بوخمخم جنات

أعضاء لجنة المناقشة

بوفروم حنان	جامعة جيجل	رئيسا
مبيروك محمد الرشيد	جامعة جيجل	مناقشا
بوخمخم جناة	جامعة جيجل	مشرفا

السنة الجامعية : 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل –

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

دور الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي - دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء جيجل -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص : إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبين :

- قريبع معاذ
- كروم رفيق

إشراف الأستاذة:

- بوخمخم جنات

أعضاء لجنة المناقشة

بوفروم حنان	جامعة جيجل	رئيسا
مبيروك محمد البشير	جامعة جيجل	مناقشا
بوخمخم جناة	جامعة جيجل	مشرفا

السنة الجامعية : 2023/2022

شكر

نحمد الله ونشكره على توفيقنا في إتمام هذا العمل الذي نرجو أن يكون عونا ومرجعا يعتمد عليه، فلك الحمد يا رب.

إن هذا العمل لم يكن لينجز إلا بمساعدة العديد من الأشخاص الذين نكنّ لهم فائق التقدير والإحترام ونخص بالذكر الدكتورة "جنات بوخمخم" التي تكرمت بالإشراف على هذه المذكرة فجزاها الله ألف خير، كما لا ننسى الأساتدة الكرام الذين قدموا لنا الأفكار والمعلومات نشكرهم جزيل الشكر.

وأخيرا كل الشكر والتقدير إلى كل من وقف بجانبنا من بعيد أو قريب طوال مدة إعدادنا لهذا العمل.

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا

هذه ثمرة الجهد والنجاح بفظله تعالى أهدي ثمرة النجاح إلى الغالية

على قلبي أمي والى أبي المتوفي رحمة الله عليه

إلى إخوتي و باقي الأصدقاء و الزملاء وكل من

ساعدني لاستكمال هذه المذكرة

معاذ قريبع

الإهداء

إلى روح من رباني على القيم والأخلاق وكان لي سندا وأمانا أبي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

إلى القلب الكبير المليء بالعطف والحنان إلى من تفرح إلى فرحي وتشقى لشقائي إلى أمي الغالية حفظها الله وأدام صحتها

إلى أختي الغالية ومن كانت سندي دوما و إلى كل من ساندني من عائلة وأصدقاء وزملاء

والحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل

كروم رفيق

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الشكر	
الاهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
قائمة الملاحق	
مقدمة	6-1
الفصل الاول : الادبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
تمهيد الفصل الأول	8
المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة	9
المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الأمن والسلامة المهنية	16-9
المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاحتراق الوظيفي	21-16
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة	21
المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية	23-21
المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي	26-24
المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي	28-26
خلاصة الفصل الأول	29
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
تمهيد الفصل الثاني	31
المبحث الأول : إجراءات وأدوات الدراسة	32
المطلب الأول : مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداة الدراسة	34 -32
المطلب الثاني : اختبار أداة الدراسة	43 -35
المطلب الثالث : أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة	44-43
المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة	45
المطلب الأول : عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة	48 -45

فهرس المحتويات

المطلب الثاني : عرض وتحليل إجابات أفراد الدراسة حول محاور الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي	**48- 56**
المطلب الثالث : اختبار فرضيات الدراسة	**56- 64**
خلاصة الفصل الثاني	**65**
خاتمة	**67-69**
المراجع	**71-73**
الملاحق	**75-104**
الملخص	**105**

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
1	جدول توضيحي لأنواع و أعراض الاحتراق الوظيفي	20-19
2	توزيع العمال حسب الوظائف	32
3	مقياس ليكرت	33
4	فئات مقياس ليكارت الخماسي	33
5	اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأمن والسلامة المهنية	35-34
6	اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الأمن والسلامة المهنية	36
7	اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاحتراق الوظيفي	37 -36
8	اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاحتراق الوظيفي	37
9	معامل الثبات لبعد برامج بيئة العمل	38
10	معامل الثبات لبعد برامج تثقيف العاملين	39
11	معامل الثبات لبعد الدعم و المتابعة	39
12	معامل الثبات لمحور الأمن و السلامة المهنية	40
13	معامل الثبات لبعد الإجهاد العاطفي	40
14	معامل الثبات لبعد تبلد المشاعر	41
15	معامل الثبات لبعد نقص الإنجاز الشخصي	41
16	معامل الثبات لمحور الاحتراق الوظيفي	41
17	معامل ثبات أداة الدراسة	42
18	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	44
19	توزيع مفردات العينة حسب السن	45
20	توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	45
21	توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	46
22	توزيع مفردات العينة حسب طبيعة الدوام	47
23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد برامج بيئة العمل	48
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد برامج تثقيف العاملين	49

25	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد برامج الدعم والمتابعة	50
26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الأمن والسلامة المهنية	51
27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الاجهاد العاطفي	52-51
28	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تبلد المشاعر	52
29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد نقص الانجاز الشخصي	53
30	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاحتراق الوظيفي	54
31	العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي	55
32	العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وبعد الإجهاد العاطفي	56
33	العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وبعد تبلد المشاعر	57
34	العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وبعد نقص الانجاز الشخصي	58
35	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لبعد الإجهاد العاطفي	60
36	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لبعد تبلد المشاعر	61-60
37	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لبعد نقص الانجاز الشخصي	61
38	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لمحور الاحتراق الوظيفي	62

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	الاستبيان الأولي	**78-74**
2	قائمة الأساتذة المحكمين	**79**
3	الاستبيان النهائي	**84 -80**
4	نتائج الصدق الداخلي للاستبيان	**90 -85**
5	نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة	**91**
6	نتائج التحليل الوصفي للخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة	**93 -92**
7	نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الأمن والسلامة المهنية)	**95 -94**
8	نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة(الاحتراق الوظيفي)	**97 -96**
9	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى	**100 -98**
10	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية	**103 -101**

مقدمة

مقدمة:

في مجتمعاتنا المعاصرة تتعرض حياة الأفراد إلى مخاطر متنوعة تتفاوت في الكم والكيف حسب درجة نمو وتقدم المجتمع من جهة ثم طبيعة المهن والوظائف من جهة ثانية، وبعد أن تطورت المنشآت المهنيّة، وزادت المجالات التي تحتاج إلى القوى العاملة، صار من الضروري الاهتمام بسلامة العاملين في المنظمة وذلك بسبب انتشار وتعدد المخاطر المهنية المهددة لها وبيئات العمل التي تفتقر إلى أدنى الشروط الصحية والأمنية .

هذا ما جعل أرباب العمل يهتمون بصحة وسلامة العاملين بغية الوصول إلى تحقيق مستويات جيدة من القدرات والطاقات الإنتاجية، خاصة في ظل ارتفاع مستوى الوعي لدى المورد البشري الذي أصبح يتوقع الحصول على ظروف عمل صحية وسليمة وآمنة بل ويتوقع الحصول على جودة الحياة في العمل.

ومما زاد الاهتمام أيضا بمجال الأمن والسلامة المهنية تلك الآثار النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها العامل والتي تنجم عن المعدات والأجهزة المختلفة والمواد المستعملة وكذا نوع العمل والظروف المحيطة به.

ومما لا شك فيه أن لهذه الآثار النفسية والاجتماعية دور في حدوث ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، ولقد أولى الباحثون لهذه الظاهرة الكثير من الاهتمام و تناولوها في العديد من الدراسات سواء في الدول الغربية أو العربية لما لها من عظيم الأثر على إنتاجية العمال، إلا أنها لم تنل أي اهتمام من قبل الباحثين المحليين و من هنا ارتأينا لضرورة إجراء هذه الدراسة للتعرف على دور الأمن والسلامة المهنية في الحد من انتشار هذه الظاهرة و العوامل المؤدية لانتشارها و كيف يمكن العمل على الحد منها و تخفيف أثرها على أداء المورد البشري.

أولا: إشكالية الدراسة

وعلى ضوء ما سبق يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

مامدى مساهمة الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء لولاية جيجل؟

ويُطرح تحت هذا التساؤل المحوري التساؤلات الفرعية التالية :

- ما مفهوم كل من الأمن و السلامة المهنية و الاحتراق الوظيفي؟
- ماهي أبعاد كل من السلامة المهنية و أبعاد الاحتراق الوظيفي ؟

- هل تُساهم الأمن والسلامة المهنية في الحد من الإجهاد العاطفي لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء بولاية جيجل ؟
- هل تُساهم الأمن والسلامة المهنية في الحد من تبلد المشاعر لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء بولاية جيجل ؟
- هل تُساهم الأمن والسلامة المهنية في الحد من نقص الانجاز الشخصي لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء بولاية جيجل ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عُمال الدوام الكلي وعُمال الدوام الجزئي في مؤسسة إنتاج الكهرباء في إظهار الاحتراق الوظيفي ؟

ثانيا : فرضيات البحث

لتوجيه البحث وأبعاده عن التشتت والعموميات، وذلك بالتركيز على تصورات محددة، يتضمنها التفسير المقترح للمشكلة التي واجهتنا.

وفي ضوء هذه الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الصفرية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

ويتفرع عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية :

- الفرضية الفرعية الصفرية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من الإجهاد العاطفي لدى عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء عند مستوى دلالة أقل أويساوي 0.05.
- الفرضية الفرعية الصفرية الثانية: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من تبلد المشاعر لدى عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء عند مستوى دلالة أقل أويساوي 0.05.
- الفرضية الفرعية الصفرية الثالثة: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من نقص الانجاز الشخصي لدى عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء عند مستوى دلالة أقل أويساوي 0.05.

الفرضية الرئيسة الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عُمال الدوام الكلي و عُمال الدوام الجزئي في مؤسسة إنتاج الكهرباء في إظهار الاحتراق الوظيفي عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05.

- الفرضية الفرعية الصفرية الأولى :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عُمال الدوام الكلي وعُمال الدوام الجزئي في مؤسسة إنتاج الكهرباء في إظهار الإجهاد العاطفي عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05.
- الفرضية الفرعية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عُمال الدوام الكلي وعُمال الدوام الجزئي في مؤسسة إنتاج الكهرباء في إظهار تبلد المشاعر عند مستوى دلالة أقل أويساوي 0.05.
- الفرضية الفرعية الصفرية الثالثة: لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عُمال الدوام الكلي وعُمال الدوام الجزئي في مؤسسة إنتاج الكهرباء في إظهار نقص الانجاز الشخصي عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05.
- **ثالثا: أهداف الدراسة**

نسعى من خلال موضوعنا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية والتي يمكن تلخيصها فيما يلي :

- تحليل أدبيات الدراسة للأمن والسلامة المهنية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي وفقا لما جاء بها الباحثين.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية و الاحتراق الوظيفي للعمال في مؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل.
- التعرف على مستوى الأمن والسلامة المهنية بأبعاده في المؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده في المؤسسة محل الدراسة.
- التحقق من امكانية وجود اختلافات في اتجاهات العمال نحو إظهار الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة وفقا لمتغير الدوام.

رابعا : أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراستنا من خلال ما يلي:

- أهمية الموارد البشرية لأنها أساس تكوين قيمة مضافة إلى المجال الذي أجريت فيه الدراسة .

- اهمية موضوع الأمن والسلامة المهنية وخصوصا مجال ربطه بمفهوم الاحتراق الوظيفي .
- تجسيد العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وأبعاد الاحتراق الوظيفي مايفيد الرؤساء في تحسين السلوكيات الإيجابية و الحد من السلوكيات السلبية للمرؤوسين ماينعكس على تحسين الأداء.
- تحسيس المسؤولين في المنظمات بضرورة التفكير في موضوع الاحتراق الوظيفي والاستفادة من نتائج البحوث التي تهدف إلى الحد من هذه الظاهرة السلبية.

خامسا : أسباب اختيار الموضوع

يمكن اختصار أسباب اختيار الموضوع فيما يلي :

- نقص الاهتمام بالموضوع خاصة في دولنا العربية.
- الموضوع بشقيه الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي حديث.
- لم تبدأ البحوث العلمية في موضوع الاحتراق الوظيفي إلا مع بداية الثمانينات من القرن الماضي.
- التخصص في مجال التسيير وتحديدا في تسيير الموارد البشرية وبالتالي الموضوع في مجال اهتمامنا.

سادسا : حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على تناول دور الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العمال.
- الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من العمال بمؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في السداسي الثاني من العام الدراسي 2022-2023.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة بمؤسسة إنتاج الكهرباء لولاية جيجل.

سابعا: المنهج المتبع

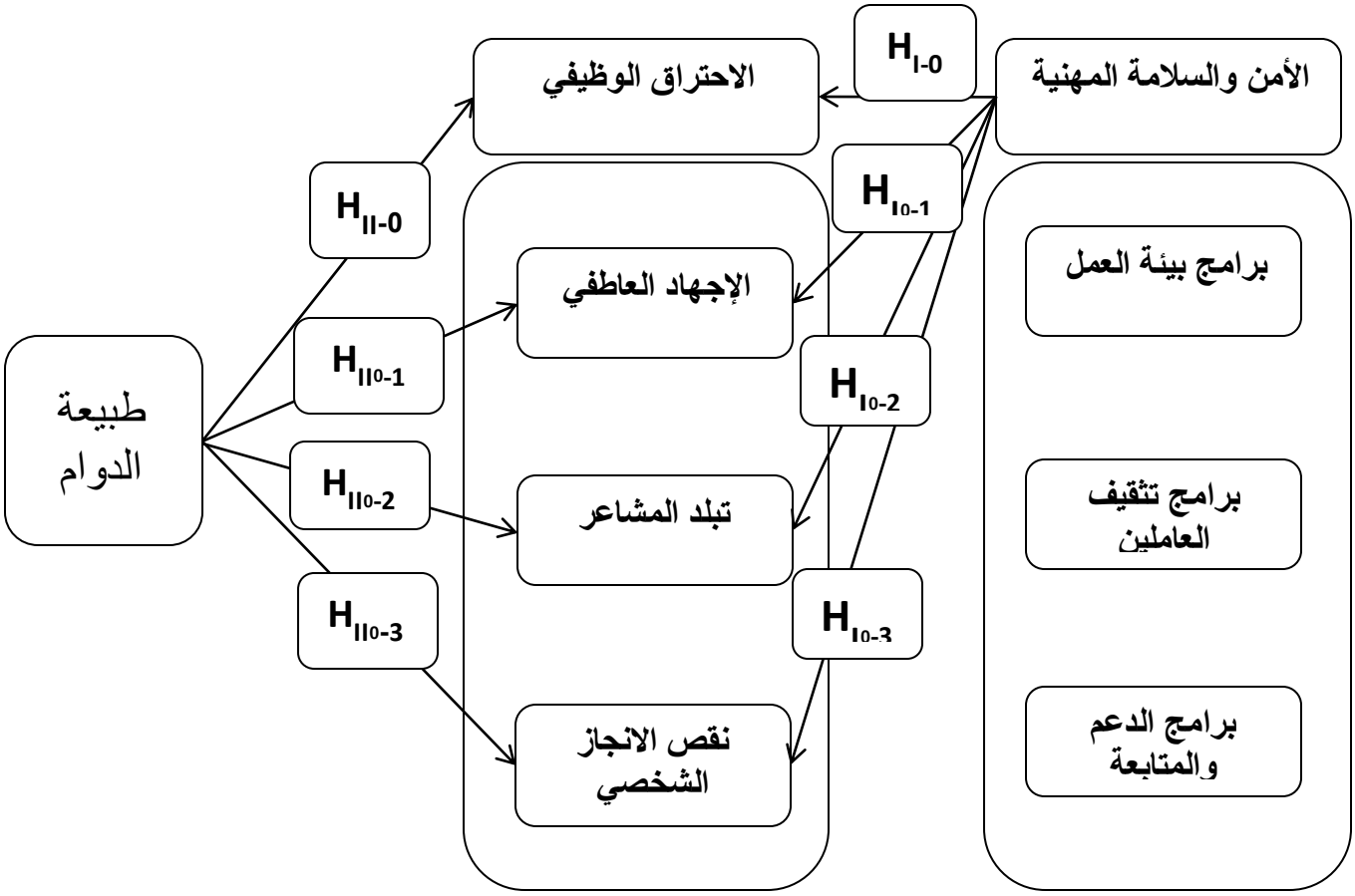
من أجل الإجابة على الأسئلة والإشكالية المطروحة في هذه الدراسة، واختبار الفرضيات بهدف قبولها أو رفضها فإننا سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا، هذا إلى جانب الاعتماد على توظيف بعض المؤشرات الإحصائية في الدراسة التطبيقية وذلك بهدف تحديد طبيعة العلاقة بين مختلف متغيرات البحث .

ثامنا: صعوبة الدراسة

معظم الباحثين تواجههم تحديات عند قيامهم بأي دراسة ومن التحديات والصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بإعداد هذه الدراسة ما يلي :

- صعوبة الوصول إلى جميع أفراد العينة .
- دراسات قليلة في شركتنا عن الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي .
- ندرة البحوث العلمية التي تشمل الموضوعين معا خاصتا باللغة العربية.

تاسعا: نمودج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على فرضيات الدراسة

عاشرا : هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين (فصل نظري، وآخر تطبيقي)، اعتمادا على طريقة IMRAD والذي يعطي أهمية أكبر لمساهمة الباحث اعتمادا على خطوات علمية وممنهجة، ولتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى إجابة للإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذا البحث كما يلي:

الفصل الأول؛ الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، قُسم إلى مبحثين، المبحث الأول؛ يتناول الإطار النظري للدراسة تضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي، أما المبحث الثاني؛ فذكرنا فيه الأدبيات التطبيقية للدراسة من خلال عرض بعض الدراسات السابقة التي تتماشى مع موضوعنا، وأخيرا يتم التطرق إلى الدراسات التي تناولت الموضوعين معا.

الفصل الثاني؛ والخاص بالدراسة الميدانية تم تقسيمه إلى مبحثين أساسين، المبحث الأول؛ جاء فيه إجراءات وأدوات الدراسة حيث يتضمن مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداة الدراسة، اختبار أداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، أما المبحث الثاني؛ تناول عرض ومناقشة نتائج الدراسة حيث تطرقنا فيه إلى استعراض وتحليل خصائص عينة الدراسة، عرض وتحليل إجابات أفراد الدراسة حول محاور الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي وأيضا اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول

تمهيد

يعتبر موضوع الأمن والسلامة المهنية من المواضيع الهامة والتي حازت على اهتمام المنظمات لها، وهذا يرجع للأثر الكبير له على قدرة المنظمات الإنتاجية والتركيبة البشرية لها، فهذه الأخيرة بحاجة إلى بيئةٍ آمنة من أجل القيام بمهامهم اليومية ودون إنقطاع، ومن جهة أخرى للتقليل من الضغوط النفسية التي تواجه الأفراد نتيجة خوفهم على سلامتهم في حال عدم الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية، وقد تعود تلك الضغوط النفسية بعوائد سلبية على القوى العاملة ومن بين هذه السلبيات نجد الاحتراق الوظيفي.

والاحتراق الوظيفي ماهو إلا استجابة المورد البشري للضغط المستمر في مكان عمله والذي يؤدي به إلى فقدان الرغبة في العمل والاجهاد النفسي، وللأمن والسلامة المهنية جزء من الضغط الذي يولد الاحتراق الوظيفي. وفي هذا الفصل سنتطرق إلى

المبحث الأول: نذكر فيه الأدبيات النظرية للأمن والسلامة المهنية وكذلك الاحتراق الوظيفي

المبحث الثاني: نذكر فيه الدراسات السابقة لكل من موضوعي الأمن و السلامة المهنية والاحتراق الوظيفي، وكذلك الدراسات التي تناولت الموضوعين معا.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

تعد السلامة والصحة المهنية من أبرز المواضيع والتي لها تأثير كبير في العمل والإنتاج ككل، لذلك تستدعي منا الاهتمام والدراسة، كون العامل قد يتعرض للمخاطر في أي لحظة، وهذا قد يأثر سلبا على عناصر الانتاج، لذلك تعتبر السلامة والصحة المهنية مسؤوولية تقع على عاتق كل فرد داخل المؤسسة، وجب التعرف عليها واتباع برامج معينة للوقاية من الأخطار داخل بيئة العمل والحد منها.

وكذلك لايجب جعل رحلة السعي و العمل تصبح شاقة ومتعبة للعامل لتدخله في دوامة من الضغط النفسي و البدني التي تجعله غير قادر على التأقلم مع ظروف عمله، وهذه الحالة هي ماتعرف بالاحتراق الوظيفي.

لذلك فان الالتزام بتعليمات السلامة و الصحة المهنية لوحدها أحيانا يعد غير كافي، بل وجب على العامل أن لايترك نفسه منغمسا في العمل بل يجب عليه تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية حتى لايجد نفسه غارقا في الضغوطات والإحتراق الوظيفي.

وفيما يأتي سنتطرق لكل من موضوع السلامة والصحة المهنية وكذا الإحتراق الوظيفي كل على حدى من خلال

المطلب الأول: مفاهيم أساسة حول الأمن والسلامة المهنية

إن الأمن والسلامة المهنية تعني توفير الحماية للعاملين من الحوادث والأخطار المهنية، لذلك وجب على العمال معرفتها والإطلاع عليها كونها تعمل على توفير بيئة عمل صحية، فهي تعتبر مسؤولية على عاتق إدارة المؤسسة وسنوضح مدى أهميتها ومأأهدافها ونبين مظاهرها وأبعادها فيمايلي:

أولا: تعريف الأمن و السلامة المهنية:

تعددت تعاريف الأمن و السلامة المهنية بتنوع المراجع، نتيجة الإهتمام بهذا الموضوع و وضع قواعد ونظم تهدف إلى توفير ظروف و بيئة عمل ملائمة وآمنة وكذلك خالية من المخاطر، و نقوم بتعريف كل من الأمن و السلامة المهنية على حدة ثم نعرفهم مع بعضهم البعض ومن بين التعاريف الموجودة نذكر:

1. **السلامة المهنية:** هي جميع الإجراءات و الخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما، بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها، من الضرر والحوادث وفي مقدمة هذه العناصر، العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل والأمراض المهنية.[1]
2. **الأمن الصناعي:**"هو الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من أخطار و حوادث العمل بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية و حماية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل".[2]
3. **الأمن و السلامة المهنية:** من خلال التعريفين السابقين يمكننا القول أن الأمن والسلامة المهنية هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى توفير الحماية والسلامة للعاملين في المؤسسات وتأمينهم من جهة وحماية الممتلكات ومعدات الإنتاج من جهة، بغرض التقليل من حوادث العمل و مايترتب عنها من أضرار سلبية وحماية جميع عناصر الإنتاج.

ثانيا: أهداف الأمن و السلامة المهنية

إن التطورات التي شهدها العالم وخاصة من جانب التطورات الصناعية نتج عنها الكثير من المخاطر التي تتزايد بتزايد هذه التطورات فالمخاطر التي كانت تصاحب الفرد في فترة الثورة الصناعية ليست بدرجة المخاطر التي تصاحب العامل الحالي في مجال الطاقة على سبيل المثال لا الحصر، ما وجب على المنظمات تداركها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها وتكمن أهمية الأمن والسلامة المهنية سواء للوحدة الإنتاجية أو للأفراد العاملين في:

1. **بالنسبة للوحدة الإنتاجية:**

تكمن أهمية الأمن والسلامة المهنية بالنسبة للوحدة الإنتاجية في:[3]

- **تخفيض تكاليف حوادث العمل:** من المعروف أن حوادث العمل تتسبب في زيادة التكاليف خاصة في عدم التأمين الآلات والمعدات ضد هذه الحوادث فبدون برامج الأمن و السلامة المهنية فهذه التكاليف قد تأزم الوضع المالي للمؤسسة وحتى في برنامجها الإنتاجي فنفقات الأمن تعتبر استثمار وليست زيادات غير إنتاجية فتقديرات النفقات المالية لمخاطر العمل في المؤسسات الصناعية والمحققة من طرف المحاسبة التحليلية قدمت أولى الأفكار حول أهمية هذه القرارات

[1]: بسمة خضراوي، **إجراءات السلامة المهنية و علاقتها بالرضا المهني دراسة ميدانية مطبقة على عينة من العمال بمؤسسة النسيج و التجهيز-بسكرة-**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر،2014/2013،ص17:.

[2]: عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد سالم، **إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي**، الطبعة الثالثة، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص250:.

[3]:علوطي عاشور، **الأبعاد النفسية للصحة و السلامة المهنية لدى العامل داخل المؤسسة**، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد7، العدد20، جامعة المسيلة،2015،ص235:.

المأخوذة لذلك على أي مؤسسة صناعية التعاقد مع جهات تأمينية يمكنها من اقتسام هذه التكاليف حيث أن الوصول إلى الأمان المطلق مستحيل بلوغه.

- **رفع الإنتاجية:** إن الغرض الأساسي من العلاقات الصناعية هو تحقيق الأمن الصناعي (ثقة متبادلة بين العمال، ظروف عمل جيدة) و لكن الغرض الحقيقي هو الحصول على أكبر قدر من الإنتاج برامج الأمن الصناعي من شأنه أن يزيد من الكفاءة المهنية لعمال المصانع و بالتالي زيادة إنتاجيتهم فإصابة أحد العمال في مكان العمل يؤثر على جسمه و حتى نفسيته مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العمل و هذا ما يدفعنا إلى القول بأن استراتيجيات تحسين الإنتاجية لاتعتمد على الاستثمار في التقنيات الحديثة وإنما تتعداها لتشمل الاهتمام بنوعية حياة العامل في الوحدات الصناعية.

2. بالنسبة للأفراد العاملين:

و بالنسبة للأفراد العاملين فتكمن أهميتها في:[1]

- **تخفيض معدل دوران العمل:** يعبر دوران العمل على الحالة التي تنطوي على تعيين عمال تم فقدهم أو إبدالهم بآخرين و تعني هذه الظاهرة عادة الإساءة في استخدام القوى العاملة و إسرافها في المال والوقت والجهد.

و من الأسباب التي تعمل على عدم الاستقرار الوظيفي للعمال هي البحث عن الأجر الجيد بالإضافة إلى البحث عن جو عمل آمن و ظروف عمل جيدة و خالية من الأخطار المهنية التي قد تؤدي بحياة العامل.

الحاجة إلى الأمن من أهم الأساسيات التي يحتاجها العمال خاصة في الوحدات الصناعية ذات الأعمال الخطرة و هذا ما أكدته بعض الدراسات و النظريات في هذا الميدان و من أشهرها أعمال "ابراهام ماسلو" و كذلك "أعمال هرزبرغ" في نظريته العوامل الوقائية.

- **زيادة رضا العاملين عن العمل:** من الصعب فهم كلمة رضا أو عدم رضا الأفراد عن العمل الذي يقومون به بالدقة الكافية لصعوبة وضع تعريف شامل له فرضا لفرد عن عمله عبارة عن إحساس يشعر به الفرد و إن كان يصعب وصفه، كما أن درجة الرضا عن العمل تختلف من فرد لأخر بل تختلف بالنسبة لنفس الفرد و من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها داخل المصنع أو ظروف حياته الخاصة و اختلاف إدراك الأفراد و قد ترجع أسباب عدم الرضا الأفراد عن العمل إلى أسباب شخصية كالصحة و هناك مايتعلق بالعمل كانخفاض الأجور و كثرة العمل و الإجهاد و ظروف العمل البيئية.

[1]: علوطي عاشور، **المرجع نفسه**، ص235:.

و بالتالي لابد من زيادة الرضا و الاستقرار الوظيفي من خلال تقديم حوافز و تحسين ظروف العمل حتى تتجنب المؤسسة الصناعية الغياب و اللامبالاة وقلة التركيز الذي يؤدي في أحيان كثيرة إلى حوادث العمل و ماينتج عنه من خسائر.

ثالثا: أهمية الأمن و السلامة المهنية

إن موضوع الأمن و السلامة المهنية له تأثير كبير و مباشر في سير العمل داخل المؤسسة فهو يؤثر على سير العمل و النظام داخل المؤسسة، فانعدام الأمن و السلامة المهنية قد يخلق جو متوتر في بيئة العمل ما يؤدي إلى تأثير سلبي على نفسية العمال داخل المؤسسة، لكن بتوفرها يؤدي إلى تأثير إيجابي على العمال و نفسيتهم، و تكمن أهميتهم أساسا في : [1]

1. **تقليل حوادث العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.
2. **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم
3. **توفير نظام عمل مناسب:** وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية و استخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.
4. **التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث و الأمراض الصناعية:** إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد أثرها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين.
5. **تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

رابعا: مظاهر الأمن و السلامة المهنية

يعد توفير بيئة عمل آمنة وسليمة أمرا ضروريا من أجل ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة، وذلك بحماية العمال من الأخطار العمل المتعددة، حيث يعتبر الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية في بيئة

[1]:موسى ذرذاري، **مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل-دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الأغواط**، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجيستار في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران،2015-2016 ،ص18:.

العمل دليل على التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، لذلك وجب توفير الأمن والسلامة المهنية، والتي نبينها فيما يلي:[1]

1. **المظهر الفني:** تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة في الإنتاج، وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر، لتتمكن في الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها، ولكن ومع هذا فان المظهر الفني للسلامة والصحة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية المتمثلة في وسائل النقل، مخاطر الحريق و الانفجار، تلوث جو العمل، المضار الفيزيائية(ضجيج واهتزازات.... إلخ).
2. **المظهر الطبي:** ضمن الإطار الطبي يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى كشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعة في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بطب العمل، ويعمل طب العمل على الربط بين ماتوصلت إليه هذه العلوم و يقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة.
3. **المظهر النفسي:** للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة، لابد من اختيار العامل المناسب التي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان العمل وطبيعته، وضع العامل المناسب في المكان المناسب، وبهذا لايسمح بأي عملية تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث و الإصابات، والأمراض المهنية.
4. **المظهر الاقتصادي:** إن عدم كفاية احتياطات وعدم استخدام إجراءات السلامة المهنية داخل المنشات الصناعية وأماكن العمل يؤدي إلى مايلي :
   - احتمال وقوع حوادث أماكن العمل تنجم عنها الإصابات و الأمراض المهنية
   - خسائر مادية معتبرة تؤثر على أرباح المنشأة بشكل خاص واقتصاد البلاد بشكل عام.

   وتوجد أيضا نفقات متفرقة، التي تظهر عند وقوع الحوادث ويعتمد ذلك على نوع الإصابة، مثل الخسارة في إنتاج الفرد المصاب طيلة فترة علاجه، تكاليف علاج العمال المصابين، تكاليف البحث عن مصادر مسببات الحادث.

5. **المظهر القانوني:** عام 1802 صدر أول قانون في بريطانيا في مجال السلامة و الصحة المهنية وتضمن مواد لحماية الصبية و تلاميذ التدريب الصناعي، جاء القانون نتيجة تدهور حالة الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا و صحيا، وبدأ التعاون الدولي و أنشأت منظمة العمل الدولية

[1]:تمرسيت زينب، **السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل-دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج و التجهيز-بسكرة-** ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة بسكرة،2020/2019،ص26:.

في مؤتمر السلام المنعقدة في باريس 1919 ومازال له الدور في التأثير كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطور السلامة و الصحة.[1]

خامسا: أبعاد الأمن و السلامة المهنية

إن الأمن والسلامة المهنية أمر ضروري في البيئة لضمان السير الحسن للعمل و العمال داخل المؤسسة، حيث تمنع وقوع أية أضرار أو مخاطر التي قد تعطل الإنتاج داخل المؤسسة، ولتطبيق جيد للأمن والسلامة لابد من وجود أبعاد معينة يجب العمل بها لضمان توفير بيئة مناسبة و عمال آمنين، و نجد لدينا ثلاث أبعاد أساسية للأمن والسلامة المهنية ولكل بعد من هذه الأبعاد إجراءات معينة والمتمثلة في:

1. **بعد بيئة العمل:** يشرف على هذا البرنامج المهندسين و يتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية، وصلاحية وسلامة الأدوات المستخدمة و التأكد من صلاحية التوصيلات و الأطراف الكهربائية، و التهوية السليمة، و التأكد من وجود وسلامة أدوات و وسائل الأمن الصناعي (الملابس، خوذ، نظارات....)، إلى جانب التأكد من التخزين السليم للمواد الكيماوية الخطرة. [2]

- **تحسين ظروف العمل:** تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث و حصر أثارها و يكون ذلك من خلال توفير الإضاءة المناسبة و التي تكون من قبل مختصين في تصميم نظام الإضاءة سواء كانت طبيعية أو اصطناعية، بالإضافة إلى استخدام المعدات و وسائل الوقاية الشخصية من ملابس وقائية و أدوات حماية الوجه والعينين واليدين و كل أعضاء الجسم، وتوفير درجات حرارة مناسبة و معالجة الضجيج.[3]

2. **بعد تثقيف العاملين:** إن تعليم و تثقيف العمال القدامى و الجدد على مخاطر العمل، واستخدام الأدوات و المواد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث و الإصابات. ويمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث. وتشير الدراسات إلى أهمية اشراك العاملين أنفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار، إذ أن إشراك الموظف في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر.[4]

---

[1]: تمرسيت زينب، **مرجع سبق ذكره**، ص26:.
[2]: عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد سالم، **مرجع سبق ذكره**،ص251:.
[3]: بسمة خضراوي، **مرجع سبق ذكره**، ص 25-28:.
[4]: عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد سالم، **مرجع سبق ذكره**،ص251:.

- **إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:** إن تشجيع العمال على الاشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم، فإنهم سوف يضعون لأنفسهم القواعد و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم.
- **التدريب على منع الحوادث:** من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم، وإن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك في مجال الوقاية من الحوادث وخفض عددها، و على المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، والدليل على حدوث التغيير هو القيام بالسلوك الامن السليم، بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث. وعلى برامج التدريب استهداف جانبين هما:
  - إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.
  - حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.[1]
- **التوعية الوقائية:** تتمثل في اللوائح و التشريعات خاصة المتعلقة بقواعد السلامة والصحة المهنية، ولا تنجح إلا بتوعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له و لجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحة أو مجلة حائط، وتنشر على صورة كتاب أو نشرات، وتدور حول كيفية استخدام الأدوات وتتقبل الأجهزة و وقاية أعضاء الجسم ورفع الأشياء ونقلها وتعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير.[2]

3. **بعد الدعم والمتابعة:** يمثل التزام جميع العاملين ببرنامج الأمن الصناعي عنصرا أساسيا في التقليل من الأخطاء أو التخفف من نتائجها. وتقع على لجنة الأمن الصناعي مسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار وإلزامهم وحتى فرض عقوبات عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتفادي الحوادث و الإصابات.[3]

- **إجراء فحوصات دورية:** تجري في المنظمات فحوصات طبية دورية، الغرض منها حماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية والتعامل معها في حين اكتشافها في مراحلها الأولية أو الكشف المبكر عنها.[4]
- **سجلات الحوادث وإصابات وأمراض العمل:** برنامج الأمن و حماية العمال هو الذي يعمل على تنظيم سجلات يسجل فيها كافة الحوادث وإصابات وأمراض العمل التي يصاب بها الأفراد، والتسجيل هنا يكون تفصيلا يشمل كافة المعلومات عن الحادثة، و أسبابها، والمنتظرين منها، والإجراءات التي اتخذت حيالها، وتساعدها على تقييم إجراءات الأمن والحماية التي تتبعها في

[1]:بسمة خضراوي، **مرجع سبق ذكره**،ص29:.
[2]:تمرسيت زينب ، **مرجع سبق ذكره**، ص44:.
[3]:عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد سالم، **مرجع سبق ذكره**،ص251:.
[4]:تمرسيت زينب ، **مرجع سبق ذكره**، ص46:.

مكان العمل كما تساعدها على إدراك المخاطر والظروف التي تسببها. وهذا كله يمكننا من تطوير برامج الأمن والحماية بشكل مستمر محو الأفضل.

- **المتابعة والتفتيش:** يجب أن يكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الإدارة، باعتبارها الجهة المختصة في هذا المجال. للتأكيد من تطبيق تعليمات و قواعد الأمان بشكل سليم، ومعرفة المخالفات و الإبلاغ عنها، و إجراء التحقيق فيها. [1]

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاحتراق الوظيفي

تسعى مختلف المؤسسات إلى زيادة إنتاجية العاملين ومحاولة الاستفادة القصوى منهم، لكن في كثير من الأحيان يتأثر أداءهم بشكل سلبي نتيجة لتعرضهم لضغوطات وظيفية، وعدم توفر شروط السلامة والصحة المهنية، هذا وقد ينغمس بعض العمال في أداء أعمالهم مما يجعلهم يقعون في حالة الاحتراق الوظيفي، نتيجة لعوامل تُوتر الموظف أو تشعره بالضغط النفسي أو البدني، وبالتالي يؤدي إلى تراجع في العمل و الانتاجية وحالة من عدم الرضا في بيئة العمل.

وسنتطرق لهذا بتفصيل أكثر من خلال معرفة أسباب الإحتراق الوظيفي وأبعاده وأعراضه وكيفية مواجهته وذلك فيما يلي:

أولا: مفهوم الاحتراق الوظيفي

يعرف الاحتراق الوظيفي " بأنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب ناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد انه غير قادر على تحملها وينعكس ذلك على الأفراد العاملين والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم".[2]

وعرف أيضا: "بأنه حال يصل إليها الموظف يفقد فيها الرغبة في العمل، علاوة على تدني الإنتاجية والتطوير في أداء أعماله، وعادة ما تصيب الفرد عندما يمكث في عمله بدون أي تغيير أو تطوير من مدة سبع سنوات أو أكثر" .[3]

---

[1]:تمرسيت زينب ، **مرجع سبق ذكره**، ص47:.

[2]:عمر الخرابشة ،و أحمد عربيات ، **الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر**، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، مجلد 17، عدد 2، 2005ص301:.

[3]:محمد جمال عبد الله ،**إدارة التغيير والتطوير التنظيمي** ، الطبعة الأولى ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، عمان، 2014،ص159:.

الاحتراق الوظيفي هو: " استجابة للضغط المستمر المزمن الذي يؤدي لإجهاد مادي أو نفسي للفرض وينشأ كنتيجة للضغط والعوامل الشخصية وعوامل متعلقة بالعمل والتي تزيد من طاقة الفرد وقدرته على التحمل".[1]

مما سبق توصلنا إلى تعريف الاحتراق الوظيفي: انه ظاهرة نفسية يشعر فيها الأفراد العاملين بالإنهاك النفسي أو الجسدي الذي يفقدهم الرغبة في العمل نتيجة أعباء متزايدة غير قادرين على تحملها و الملقاة على عاتقهم.

ثانيا: العوامل والأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي

إن الاحتراق الوظيفي ظاهرة من جملة الظواهر التي تتعرض لها المؤسسة ولا يمكن أن تظهر بشكل فجائي، إنما يكون هناك أسباب وعوامل تساعد في إيجادها من بينها: [2]

1. ضغط العمل

يشعر الموظف بأن لديه أعباء كبيرة منوطة به، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدا، من خلال إمكانات محدودة 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 أدائهم وزيادة إنتاجهم .

2. محدودية صلاحيات العمل

إن أحد الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل، ويأتي هذا الوضع من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة لا تعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الإجراء المناسب من قبل الموظف .

3. قلة التعزيز الإيجابي

عندما يبذل الموظف جهدا كبيرا بالعمل، وما يستلزم ذلك من ساعات إضافية وأعمال إبداعية دون مقابل مادي أو معنوي، يكون ذلك مصدرا آخر من المعاناة والاحتراق الذي يعيشه الموظف.

---

[1]: محمد الصيرفي، **السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية)**، الطبعة1، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر ،الاسكندرية، 2006، ص318:.

[2]: حسن البربري مروان،**دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في جامعة الأقصى،غزة ،2016،ص40،39:.

4. انعدام العلاقات الاجتماعية

يحتاج الموظف أحيانا إلى مشاركة الآخرين في همومهم وأفراحهم ،لكن بعض الأعمال تتطلب فصلا ماديا في المكان، وعزلة اجتماعية عن الآخرين، حيث يكون التعامل أكثر مع الأجهزة والحاسبات داخل مختبرات والمكاتب المغلقة.

5. عدم الإنصاف والعدل

يتم أحيانا تحمل الموظف مسؤوليات لا يكون في مقدوره تحملها، وعند إخلاله بها يتم محاسبته وقد يكون القصور في أداء العمل ليس تقاعسا من الموظف، ولكن بسبب رداءة الأجهزة و تواضع إمكانياتها ومحدودية برامجها، إضافة إلى إمكانية عدم وجود كفاءات فنية قادرة على أداء الواجبات المطلوبة.

6. صراع القيم:

يكون الموظف أحيانا بين خيارات صعبة، فقد يتطلب منه العمل القيام بشيء ما، والاطلاع بدور ما ولا يكون ذلك يتوافق مع قيمه ومبادئه، فمثلا قد يضطر الموظف أن يكذب من اجل أن يتخلص من أحد المراجعين، أو غير ذلك من الظروف.

ثالثا: أبعاد الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي عدة أبعاد تتمثل في:

1. الإجهاد الانفعالي أو العاطفي

هو فقدان إحساس الموظف الثقة بالذات والروح المعنوية، وفقدانه للاهتمام والعناية بالمستفيدين من الخدمة، واستنفاده لكل طاقاته، وإحساسه بأن مصادره العاطفية مستنزفة. وهذا الشعور بالإنهاك العاطفي قد يواكبه إحساس بالإحباط والشد النفسي، حينما يشعر الموظف أنه لم يعد قادرا على الاستمرار في العطاء أو تأدية مسؤولياته نحو المستفيدين بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل. [1]

2. تبلد المشاعر

[1]-أنور أبوموسى،يحيى كلاب ،**الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين(دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية اعمار للتنمية والتأهيل)**، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم المهني المتخصص، الجامعة الإسلامية(معهد التنمية المجتمعية)، غزة،2012 ،ص28:.

يعني علم الشعور و استجابة سلبية مبالغة في الابتعاد العلائقي وهو ناتج البعد الأول حيث لا يجد الفرد ما يجابه به الآخر ويلجأ إلى الابتعاد عنه مما ينتج ذلك حاجزا وعاجلا بينه وبين الآخرين وقد تصل إلى ظهور الاستجابة العدائية في التعامل مع الزملاء في المواقف المرتبطة بالعمل. وعليه يشير تبلد الشعور إلى استجابة الأفراد عديمة الشعور والقاسية تجاه الزملاء الذين قد يتلقى منهم الخبرة والرعاية كما يعني تبلد الشعور اتجاهات سلبية حيادية منفصلة مفرطة تجاه الآخرين.[1]

3. تدني الإنجاز الشخصي

يصف ثالث بعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي النتيجة المنطقية الطبيعية التي تحدث للفرد العامل جراء تزايد الضغط والإجهاد المهني عليه والتراجع المستمر في إنجازاته الشخصية المهنية لدرجة إقناعه بأنه فقد كل مقومات الكفاءة والفاعلية المهنية في العمل، من كثرة التجارب الفاشلة التي خاضها في محاولاته السابقة والتي كانت جادة ومستمرة لتقديم نتائج إيجابية في عمله مثلما كان يتوقع لكن بدون جدوى.[2]

رابعا: أعراض الاحتراق الوظيفي

إن ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين تبدأ بأعراض تؤثر في حياته العملية، والاجتماعية، والشخصية. الاحتراق الوظيفي لا يظهر فجأة عند الفرد ولكن تكون له مقدمات وأعراض يعرف من خلالها أن هذا الفرد قد أصيب بظاهرة الاحتراق الوظيفي .[3]

الجدول رقم(1): جدول توضيحي لأنواع و أعراض الاحتراق الوظيفي

أنواعالأعراض	الأعراض
أعراض نفسية انفعالية	تتمثل في: الإرهاق النفسي والعصبي الإحساس بعدم الرضا عن النفس، العجز والدونية وعدم القيمة، الضيق والتوتر والغضب، الميول التبرير والتفسير ولوم

[1]: عاشور علوطي،عبدالوهاب مغار، **علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مسشتري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 31، 2017،ص75:.

[2]: Maslach,C.,&Jackson,S. **The measurement of Experienced Burnout** ; Journal of Occupational, Behavior, volume 2, issue 2,, 1981p109:.

[3]: محمد جواد الخطيب، **الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين محافظة غزة**، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث لجودة التعليم الفلسطيني مدخل للتميز، الجامعة الإسلامية، غزة،2007،ص12:.

	الآخرين عليه، انخفاض المعنويات والسـرحان في الخيال وأحلام اليقظة، وعدم الاهتمام بالتفاصيل، قلة القدرة على التذكر والنسيان.
أعراض جسدية	تتمثل فيه: الإرهاق الجسدي، العزلة النفسية، الصداع وارتفاع ضغط الدم، آلام في العضلات أسفل الظهر، زيادة آلام المعدة وتقوس الجسم، واضطرابات النوم والدورة الدموية.
أعراض اجتماعية	تتمثل في: وجود مشـكلات في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، كبت المشاعر، عدم الرغبة في الحديث مع الآخرين، العزلة الاجتماعية .
أعراض ترتبط بالعمل	تتمثل في:الاتجاه السلبي نحو العمل، اللامبالاة، الغياب والتأخير والرغبة في ترك العمل، نقص الإبداعية، عدم وضوح الدور، الرتابة والملل في العمل، ضعف الاستعداد للتعامل مع ضغوط العمل، عن الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل أوالإنتاج.

المصدر : محمد جواد الخطيب، **الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين محافظة غزة**، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث لجودة التعليم الفلسطيني مدخل للتميز، الجامعة الإسلامية، غزة،2007،ص12.

خامسا: وسائل مواجهة الاحتراق الوظيفي

هناك وسائل عديدة لمواجهة مسببات الاحتراق الوظيفي والتخفيف من أعراضه وإحداث التغيير المطلوب، ويمكننا تصنيف هذه الوسائل إلى نوعين هما: وسائل فردية ووسائل تنظيمية.[1]

[1]:ليلى بن قديدح شافية بوخديش، **أثر جودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المؤسسات العمومية –دراسة حالة مديرية التجارة بولاية جيجل** –،مذكرة مقدمة استكمالا لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية،جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2022،ص64:.

1. الوسائل الفردية

يقصد بها الأساليب الشخصية التي يمكن للفرد أن يتبعها للتخفيف من حدة الاحتراق الوظيفي، ومن أهمها الكشف الطبي، والراحة، والانغماس،والمساندة الاجتماعية، والعلاج، وفرص العمل البديلة.

بالإضافة إلى وسائل أخرى من أهمها تغيير فلسفة الحياة، وإعادة تقييم أسلوب الحياة، والتأييد الاجتماعي من الزملاء والتمارين الرياضية.

كما اقترحت طرق لعلاجه من خلال التحدث مع الآخرين، تفويض السلطة والمشاركة والنظرة التفاؤلية، والتخطيط المسبق لكيفية التصرف مع الاحتراق الوظيفي، وتغيير السلوك من خلال التدريب.

2. الوسائل التنظيمية

تتعلق الوسائل التنظيمية لمواجهة مسببات الاحتراق الوظيفي بدور الإدارة في مساعدة العاملين بها على التخلص من الاحتراق الوظيفي والوقاية منه ، وللتعامل معه اقترحت بعض الوسائل أهمها: تحسين العلاقة بين كافة العاملين، وحسن استغلال تقويم الأداء، وتوضيح معايير الترقية، وتغيير نظام الأجور والحوافز وتحليل الأدوار، وإعادة تصميم الوظيفة والاهتمام بالإثراء الوظيفي والتقدم المهني، والمشاركة في إتحاد القرارات وتطوير برامج الاختيار والتعيين، واستخدام نظم تدريب متطورة، والتشجيع على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

المطلب الأول الدراسات السابقة المتعلقة بالأمن و السلامة المهنية

أولا: الدراسات بالغة العربية:

1. دراسة للباحث (عبد الرزاق حمر العين) مقال نشر في مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية2022 بعنوان:

"مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية و علاقته بحوادث العمل في مؤسسة الكتامية للفلين بجيجل."[1]

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك العمال لممارسة السلامة المهنية و علاقته بحوادث العمل داخل المؤسسة و معرفة مدى وجود فروقات في إجابات العمال عن إدراك ممارسات لسلامة المهنية تبعا لمتغيري الجنس و الأقدمية، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 50 عامل

[1]:عبد الرزاق حمر العين، **مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية و علاقته بحوادث العمل في مؤسسة الكتامية للفلين بجيجل**، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد07،العدد 04، 2022،ص642:.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

- مستوى إدراك عمال المؤسسة لممارسات السلامة المهنية منخفض.
- وجود علاقة بين إدراك ممارسات السلامة المهنية و حوادث العمل لدى المؤسسة .
- وجود فرق في إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وفق متغير الجنس لصالح الإناث فهن الأكثر حرصا على معرفة و إتباع الإجراءات.
- عدم وجود فرق في إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وفق لمتغير الأقدمية.

2. دراسة للباحث (ملاك نسيمة) مقال نشر في مجلة تطوير 2021 بعنوان:

" الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية و الخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لوناس عزازفة"[1]

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى مغنم الوناس عزازفة وعلاقته بين الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة ، تم اختيار عينة مكونة من 50 عامل بطريقة عشوائية بسيطة وتم الاعتماد على أداة الاستبيان، وتوصلنا إلى النتائج التالية :

- هناك التزام من طرف الإدارة من حيث تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية ومنه زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم الوناس .
- المؤسسة تشرك عمالها في وضع برامج وإجراءات خاصة بالسلامة المهنية.
- تقوم المؤسسة بعملية مراقبة أمور السلامة المهنية وتطويرها باستمرار .
- تعمل المؤسسة بتوفير بيئة عمل أمنة ومناسبة للعمال .

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة الباحثين (Mohsin Ali Shaikh, Muhammad Shahid) مقال نشر في مجلة" JOURNAL HOMEPAGE" 2018 بعنوان: [2]

"An Assessment of hazards and Occupational healyh and safety practices for workers in the textile industry : a case study.2018 "

---

[1]:ملاك نسيمة، **الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية و الخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لوناس عزازفة**، مجلة تطوير، المجلد08، العدد02، 2021، ص115،116:.

[2]: Mohsin Ali Shaikh, Muhammad Shahid, **An Assessment of hazards and Occupational healyh and safety practices for workers in the textile industry : a case study**, volume08, number12, 2018. P343:.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر و الممارسات السلامة للعمال في صناعة النسيج في كوتري باكستان من خلال دراسة المخاطر في مكان العمل بالإضافة إلى ممارسات الصحة و السلامة المهنية و أيضا استعمال معدات الوقاية الشخصية داخل المؤسسة محل الدراسة، وذلك باستعمال الاستبيان كأداة للدراسة حيث تم توزيعه على عينة مكونة من 488 عامل وفق المنهج الكمي و لقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

- ممارسات الصحة و السلامة المهنية السيئة للعاملين تقلل من أداء العمال و إنتاجيتهم.
- وجود مخاطر كثيرة كالضوضاء و النار و ضغوط العمل و جزيئات غبار القطن و التي تؤثر بشكل مباشر و غير مباشر على صحة العمال.
- عدم توفر معدات الوقاية الشخصية للعمال من قناع واقي و سدادات الأذن و حذاء و قفازات الأمان و ماإلى ذلك من معدات الوقاية الشخصية.

2. دراسةالباحث (indra setiawan) مقال نشر في مجلة "Journal Industrial Servicess" 2022 بعنوان:[1]

" the effect of occupational healt and safety on the performance of employee of tire industry indonesia "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أداء الموظفين الذي يتأثر بالصحة و السلامة المهنية في صناعة الإطارات الإندونيسية و يتم شرح العلاقة بين متغيرات السلامة و الصحة المهنية في أداء الموظف، و تمت هذه الدراسة على عينة من 200 عامل و تم استعمال الاستبيان كأداة لجمع معلومات الدراسة و لقد توصلت نتائج الدراسة إلى

- لا يعتبر الجانب الصحي ذو أولوية بالنسبة للمؤسسة و عدم وجود برنامج صحي.
- يؤثر جانب الصحة و السلامة المهنية على أداء الموظفين داخل المؤسسة و لكن هذا لايمنعهم من الاستمرار في العمل بالرغم من أن الظروف الصحية و السلامة غير متوفرة داخل المؤسسة.

[1]: indra setiawan, **the effect of occupational healt and safety on the performance of employee of tire industry indonesia** , Journal Industrial Servicess, volume07, number02,p257:.

المطلب الثاني: دراسات سابقة حول الاحتراق الوظيفي

تعددت الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي سواء باللغة العربية أو الأجنبية ومن هذه الدراسات نذكر:

أولا: الدراسات باللغة العربية

1. دراسة للباحثين(د.سليم حمي،سلين صليحة) مقال نشر في مجلة "دراسات في علم نفس الصحة" 2018 بعنوان: [1]

" الاحتراق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي- دراسة ميدانية ببعض الابتدائيات مدينة الوادي".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعما إذا كانت هناك فروق تعود إلى الجنس الخبرة المهنية. بالإضافة إلى استعراض بعض المفاهيم المتعلقة بالاحتراق المهني والأداء الوظيفي.

جرت الدراسة بمدينة الوادي تم الاعتماد على عينة مكونة من 95 أستاذ وأستاذة، استخدمت الدراسة مقياس" ماسلاش" المقنن للاحتراق المهني وأداة الاستبيان وتوصلت إلى جملة من النتائج:

- وجود علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي.
- وجود علاقة عكسية بين الاحتراق المهني والجهد المبذول.
- وجود علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني وبين إدراك الفرد لدوره المهني.
- وجود فروق تعزى إلى المتغيرين،الجنس وسنوات الخبرة.

2. دراسة للباحثة (لنا محمد منصور)وهي عبارة عن رسالة ماجستير 2018تحت عنوان:

"الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الخليل ".[2]

تهدف الدراسة إلى معرفة الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة الخليل في ضوء متغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي والخبرة وقد كانت عينة الدراسة مكونة من100 موظف وموظفة واستخدمت أداة الاستبيان وخلصت الدراسة إلى أنه:

---

[1]: د.سليم حمي،سلين صليحة، **الاحتراق المهني وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى أساتدة التعليم الابتدائي- دراسة ميدانية ببعض إبتدائيات مدينة الوادي**، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، الحجم4، العدد01، 2019، ص107،106:.

[2]: لنا حسن محمد منصور، **الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في جامعة القدس(كلية الدراسات العليا)،فلسطين،2013،ص104،94:.

- يوجد لدى موظفي درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي وكذلك من المساندة الاجتماعية.
- وجود علاقة ارتباطية سلبية ضعيفة عكسية بين الاحتراق الوظيفي وكذلك المساندة الاجتماعية.
- وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات العمر وذلك لصالح الفئة العمرية (20- 29) سنة، متغير الخبرة لصالح فئة ذوي الخبرة من(5- 10) سنوات.
- وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي على استبانة الاحتراق الوظيفي.
- وهناك علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والمساندة الاجتماعية بحيث كلما زادت المساندة الاجتماعية قل الاحتراق الوظيفي والعكس صحيح.

ثانيا: دراسات باللغةالأجنبية:

1. دراسة(All Mesherfi Solmaz,2014) عبارة عن مقال بعنوان:

"The relationship between job satisfaction and job burnout of employees"

- الهدف من الدراسة التحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عمال المديرية العامة للشباب والرياضة غرب أذربيجان على عينة يبلغ عددها 59 موظف، وتم في ذلك استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومعامل الارتباط للتحقق من العلاقة، باستخدام أداة الاستبيان فخلصت الدراسة إلى بأنه:
- توجد علاقة سالبة بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي على أبعاده الثلاثة: الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر إلى طبيعة العمل، وطبيعة الإشراف والأجر.
- أما بالنسبة لنقص الشعور بالإنجاز الشخصية وانعدام التعاون بين الزملاء.[1]

2. دراسة(Senter,2006) عبارة عن مقال تحت عنوان:

"Correctional psychologist burnout job satisfaction ,and life satisfaction"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، والرضا المعيشي لدى مجموعة من العلماء النفسيين تم جمع البيانات من203 دكتور نفسي يعملون بوظائف دائمة موزعين كالتالي 44 يعملون في العدالة الإجرامية،56 يعملون في مجال المحاربين، 49 يعملون في مراكز تقديم

[1]: رويبح وفاء و عراضة نورة، **دور إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي_دراسة حالة شركة بريلكس جيجل_**، تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، 2022/2021، ص17:.

الاستشارات،54 في مستشفيات نفسية عامة، كان العامل المميز بين المجموعة المختارة هو مدة الخدمة،من أهم النتائج المتحصل عليها:[1]

– – كل مجموعة من النفسيين أظهرت مستوى متدني من الاحتراق والرضا الوظيفي ومستوى عالي من الرضا المعيشي.

– العاملين في علاج المرضى سجلوا فرق دال إحصائيا في مستوى الاحتراق مقارنة بالعاملين في تقديم الاستشارات.

– الهوية المهنية المتعلقة بالمركز الوظيفي كانت دالة إحصائيا بالنسبة لمستوى احتراق العلماء النفسيين المبحوثين.

المطلب الثالث: الدراسات التي جمعت الأمن و السلامة المهنية بالاحتراق الوظيفي

أولا: الدراسات باللغة العربية

1. دراسة للباحث (مروان حسن البربري)رسالة ماجستير 2018تحت عنوان :

" دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي ، وكذلك للكشف عن دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية (من أبعادها الأمن والصحة المهنية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة بالإضافة الاستبيان كأداة للدراسة ، حيث تم اختيار عينة موظف 198 من 407 موظفا وفق طريقة العينة العشوائية الطبقية وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :[2]

– وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى اقل أو يساوي 0.05، بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية والمتمثلة بالأبعاد التالية : (الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية ، الأجور والرواتب) ومستوى الاحتراق الوظيفي .

– لبعد الأمن والصحة المهنية علاقة مع أبعاد الاحتراق الوظيفي .

---

[1]: Aven Senter , **Correctional psychologist burnout job satisfaction ,and life satisfaction,** A dissertation in counseling psychology, theRequirements for the Degree if DOCTOR OF PHILOSOPHY Faculty of Texas ,2006,P104,94:.

[2]:حسن البربري مروان، **مرجع سبق ذكره**، ص183:.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

ا. دراسة للباحث (Michael leiter) مقال نشر في مجلة (Occupational Health Psychology) 1997بعنوان:[1]

" relationships of occupational hazards with burnout : an assessment of measures and models" 1997

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التدريب على السلامة في إدراك المخاطر و تقليلها من الاحتراق الوظيفي بالإضافة إلى معرفة مقدار الضرر الناتج عنه و مقدار التحكم فيه، و تمت هذه الدراسة على عينة مكونة من 157، و تم استعمال أداة الاستبيان لجمع المعلومات، و توصلت نتائج الدراسة إلى:

- إن معرفة الأفراد العاملين لمعايير السلامة يؤدي إلى نقص الشعور بالخطر و التقليل من الاحتراق الوظيفي(الإرهاق).
- إن العلاقة بين خبرة الموظفين و إدراكهم للخطر هو التدريب فحسب الدراسة الأفراد الأكثر تدريبا لديهم شعور بالسيطرة على مخاطر مكان العمل.
- العلاقة بين التدريب المهني و إدراك مخاطر مكان العمل علاقة ارتباط.

ثالثا: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة يمكننا القول انه يوجد أوجه تشابه وكذلك أوجه اختلاف بينها وبين هذه الدراسة من حيث المنهج والأدوات المستخدمة وطبيعة العلاقة بين المتغيرين.

يمكننا القول أن أوجه التشابه فيما يخص المنهج تمثلت في أنه أغلب الدراسات السابقة اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المتبع في هذه الدراسة، كما نجد تشابه في الأداة المستخدمة حيث اعتمدت أغلب الدراسات على الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة وهي الاداة المستخدمة في دراستنا.

من جهة أخرى يمكن أن نلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة تدرس أحد المتغيرين إما الأمن والسلامة المهنية أو الاحتراق الوظيفي، ولا حضنا أيضا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين نادرة جدا بالنسبة للدراسات العربية أما الدراسات الأجنبية فهي متوفرة.

---

[1]: Michael leiter. **relationships of occupational hazards with burnout : an assessment of measures and models,** journal of occupational health psychology, volume02, number01,1997,pp41,43:.

وتختلف دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في كونها تطرقت لمتغير الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع، في حين بعض من الدراسات السابقة تناولت موضوع الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل، بالاضافة الى الاختلاف في حجم العينة ونوع القطاع.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق فإن الأمن والسلامة المهنية تهدف إلى توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة وآمنة وخالية من المخاطر من خلال مجموعة من الإجراءات التي من شأنها زيادة الرضا الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، وكذلك تطرقنا إلى ظاهرة الإحتراق الوظيفي التي تعتبر حالة يصل إليها الموظف أو العامل حيث يصبح فاقدا للرغبة في العمل لعدة أسباب والتي من أهمها ضغوطات العمل والرضا الوظيفي، فمن خلال دراستنا توصلنا إلى أن الأمن والسلامة المهنية عبارة عن إجراءات تهدف إلى تحسين ظروف العمل وتهيئة بيئة خالية من المخاطر، مايؤدي إلى التقليل من الضغوطات التي تؤدي بدورها إلى التقليل من ظاهرة الإحتراق الوظيفي.

الفصل الثاني

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول للإطار النظري للدراسة المتمثل في الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة وهي عبارة عن المفاهيم متغيرات الدراسة والمتمثلة في الامن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي والأثر بينهما، يأتي هذا الفصـــل لنحاول فيه إســقاط الجانب النظري على عينة من عمال شـــركة إنتاج الكهرباء جيجل للكشف عن مدى تطبيق معايير الأمن و السلامة المهنية و مساهمتها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة، وللتوضيح أكثر فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: و الذي تضمن إجراءات و أدوات الدراسة، و سنتطرق فيه إلى مجتمع و عين الدراسة، ثم إختبار أداة الدراسة، و كذلك أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

المبحث الثاني: فيتم فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة و اختبار الفرضيات.

المبحث الأول: إجراءات و أدوات الدراسة

من أجل القيام بدراسة ميدانية يجب إتباع ضوابط و مراحل منهجية، انطلاقا من مجتمع و عينة الدراسة، إضافة إلى التعريف بأداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان و التي تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات، ولأجل ذلك تم الاعتماد على عدة أساليب في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: مجتمع و عينة الدراسة و تصميم الأداة

نتطرق في هذا المطلب إلى التعرف على مجتمع و عينة الدراسة، و كذلك أداة الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع و عينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في محطة توليد الكهرباء بأشواط ولاية جيجل، حيث يعود تاريخ تأسيس المحطة إلى يوم 18 أوت 1984، حيث أمضي فيها عقد الشراكة مع الشركة الروسية (تكنواكسبورت)، المتخصصة في نفس المجال حيث بدأت هذه الأخيرة أشغال التعمير و البناء سنة 1985.

و قد تم إدخال التجهيزات الخاصة بالإنتاج سنة 1988 و قد ساهمت عدة شركات دولية في أشغال و انجاز المحطة منها الشركة الألمانية Simens، و الشركة اليابانيةNechinenkulcataو الشركتين الإيطاليتين Brunalostو costaonetti.

و بدأت المجموعة الأولى من ورشات الإنتاج في العمل يوم 6 جوان 1992 ثم تبعتها المجموعة الثانية يوم 1 جوان 1992 ثم المجموعة الثالثة يوم 27 مارس 1994، تم استلام المؤسسات و بدأت بالإنتاج باستعمال 100% من القدرات المتوفرة و قد قدرت تكلفة إنشائها ب 3175000000 دج منها 48% بالعملة الصعبة و تبلغ الطاقة الإجمالية للشركة 630 ميغاواط والشركة خاضعة لسلطة مديرية ناحية الإنتاج بعنابة و هو هيئة لامركزية تابعة للشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز–إنتاج الكهرباء(spe) التي هي فرع من فروع سونا لغاز. و يبلغ عدد عمال هذه المؤسسة كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم(2): توزيع العمال حسب الوظائف

المستوى الوظيفي	العدد	النسبة
إطارات	48	22.17
أعوان تحكم	130	54.03
أعوان تنفيذ	59	23.8
المجموع	237	100

المصدر: بالاعتماد على معلومات من الشركة

وقد قمنا باختيار عينة عشوائية مكونة من 60 عامل من عمال المحطة حيث قمنا بتوزيع 60 إستبانة وتم إسترجاع 57 منها قمنا بمعالجتها بواسطة برنامج spss وتحليلها.

الفرع الثاني: تصميم أداة الدراسة

إن أداة الدراسة المستعملة في هذه الدراسة هي الإستبانة، والتي هي عبارة عن أسئلة و عبارات تخص موضوع معين، توزع على أفراد محل الدراسة من أجل الإجابة على تساؤلاتها و عباراتها، بهدف جمع المعلومات و البيانات المتعلقة بالدراسة و التحقق من الفرضيات الموضوعة مسبقا.

و تتكون الإستبانة من جزأين هما:

أولا: الجزء الأول للاستبانة: ويتم فيه ذكر البيانات الشخصية و الوظيفية للأفراد محل الدراسة متمثلة في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، و طبيعة الدوام.

ثانيا: الجزء الثاني للاستبانة: و يتم فيه التطرق لكل من المتغير المستقل(أبعاد الأمن و السلامة المهنية)، والمتغير التابع(أبعاد الاحتراق الوظيفي)، وفق التقسيم التالي:

المحور الأول الخاص بأبعاد الأمن و السلامة المهنية: و يشمل هذا المحور على (20) عبارة موزعة على أبعاد المتمثلة في:

1- برامج بيئة العمل: ويشمل العبارات التي أرقامها (01،02،03،04،05،06،07)
2- برامج تثقيف العاملين: ويشمل العبارات التي أرقامها(08، 09،10،11،12،13)

3- برامج الدعم والمتابعة: ويشمل العبارات التي أرقامها(14،15،16،17،18،19،20)

المحور الثاني: الخاص بالاحتراق الوظيفي: حيث يشـمل هذا المحور على (15) عبارة لقياس مسـتوى الاحتراق الوظيفي موزعة على أبعاد متمثلة فيما يلي:

1- الإجهاد العاطفي: ويشمل العبارات التي أرقامها (21،22،23،24،25)

2- تبلد المشاعر: ويشمل العبارات التي أرقامها (26،27،28،29،30)

3- نقص الإنجاز الشخصي: ويشمل العبارات التي أرقامها (31،32،33،34،35)

ويتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات و إجابات أفراد العينة كمايلي:

الجدول رقم(3): مقياس ليكرت

الدرجات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مياس ليكرت الخماسي

ولأغراض التحليل الوصفي(المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لمتغيرات الدراسة (الامن والسـلامة المهنية والاحتراق الوظيفي) لابد من إيجاد حدود الفئات التي تقابل الخيارات الخمسـة السـابقة ودرجة الموافقة التي تعبر عنها كل فئة ومن اجل ذلك تم حساب المدى وطول كل فئة كما يلي:

المدى: R=5-1=4

طول الفئة الجديدة: يتمثل في العلاقة بين المدى وعدد الفئات، ويمثل $\frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}}$.

ومنه فالطول الجديد للفئة هو: $\frac{5}{4}$ =0.8.ومنه تصبح الفئات كالتالي:

الجدول رقم(4): فئات مقياس ليكارت الخماسي

الفئة	1	2	3	4	5
الدرجات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الفئة	]1.8-1]	]2.6-1.8]	]3.4-2.6]	]4.2-3.4]	]5-4.2]

المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المطلب الثاني: اختبار صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، ويتم التأكد من ذلك بالاعتماد على ما يلي:

أولا: الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية (ملحق رقم 1) على الأستادة المشرفة وعلى مجموعة من الأساتذة المحكمين في قسم علوم التسيير، من دوي الخبرة في مجال إدارة الموارد البشرية(الملحق رقم2)، وبناءا على ملاحظاتهم وأرائهم تم إجراء التعديلات المطلوبة، وتم الحصول على الاستبانة في صورتها النهائية(الملحق رقم3)

ثانيا : اختبار الصدق البنائي(الاتساق الداخلي) لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة ننتقل إلى التأكد من الصدق البنائي لها بتحديد مدى الاتساق الداخلي لفقراتها وذلك بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة "Sig"، حيث تم توزيع نسخ من الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 15مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية والهدف من هذا هو التعرف على مدى وجود تجانس داخلي بين إجاباتهم حول عبارات محاور الاستبيان.

- **اختبارالاتساق الداخلي لمحور الامن والسلامة المهنية**

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعد الامن والسلامة المهنية وجاءت النتائج كالتالي :

الجدول رقم (5): اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات الامن والسلامة المهنية

رقم	الفقـــرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة

	برامج بيئة العمل		
01	تهتم المؤسسة بتوفير التهوية و الحرارة المناسبة في مكان العمل	0,827**	0,000
02	الإضاءة مناسبة في مكان العمل	0,845**	0,000
03	تضع المؤسسة خطط و إجراءات للحوادث المهنية و الحالات الطارئة	0,928**	0,000
04	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار معيار الضجيج عند اقتنائه الوسائل العمل	0,887**	0,000
05	تقوم المؤسسة أثناء تصميمها لمكان العمل بتوفير مسافة الأمان بين الآلات	0,693**	0,004
06	تهتم المؤسسة بالآلات والمعدات من خلال إجراء فحوصات دورية لها من تشحيم وتزييت	0,775**	0,001
07	تقوم المؤسسة بتغيير المعدات الوقائية الشخصية من بذلة وخوذة وقفازات وما إلى ذلك بشكل دوري	0,717**	0,003
	برامج تثقيف العلاملين		
08	تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية و كيفية التعامل مع الآلات	0,642**	0,010
09	تقوم المؤسسة بإرشاد و توجيه العاملين للالتزام بقواعد الصحة و السلامة المهنية	0,864**	0,000
10	تقوم المؤسسة بحملات إعلان و توجيه لشرح الوثائق و القوانين المتعلقة بقواعد الأمن و السلامة	0,823**	0,000
11	تقوم المؤسسة بوضع ملصقات و لوحات تحذيرية في أماكن واضحة ومرئية	0,322	0,243
12	تقوم المؤسسة بإشراك العاملين في وضع برامج الأمن و السلامة	0,497	0,059
13	برامج التدريب من قبل المؤسسة تعلمك طق الأكثر أمانا في ممارسة العمل	0,875**	0,000
	برامج الدعم والمتابعة		
14	تحرص المؤسسة على متابعة صحة العاملين	0,504	0,055

15	تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و التعرف على مسببات الحوادث و الأمراض المهنية	0,746**	0,001
16	تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية	0,684**	0,005
17	توفر المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية	0,695**	0,004
18	توفر المؤسسة مرافق للصحة الجوارية	0,691**	0,004
19	تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية دورية للعمال	0,537*	0,039
20	تقوم المؤسسة بتبليغ العمال أو فرض عقوبات عليهم حالة خرق قواعد الأمن و السلامة المفروضة	0,326	0,235

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 4)

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين فقرات الابعاد الثلاثة من المحور الثاني مع المعدل الكلي لفقراته دالة عند مستوى دلالة 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.05 مما يدل على أن فقرات كل بعد من أبعاد المحور الثاني صادقة لقياس ما وضعت لقياسه.

أما لصدق الاتساق الداخلي للابعاد ككل، فقد كانت معاملات الارتباط والقيم الاحتمالية كما يلي:

الجدول رقم(6):اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الامن والسلامة المهنية

الرقم	البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة Sig
1	برامج بيئة العمل	0,908**	0,000
2	برامج تثقيف العاملين	0,929**	0,000
3	برامج الدعم والمتابعة	0,928**	0,000

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 4)

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين معدلات كل بعد من أبعاد المحور مع المعدل الكلي للمحور الذي تنتمي اليه دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن مستوى الدلالة لمعدلات كل بعد أقل من 0.05 مما يدل على أن أبعاد محور الامن والسلامة المهنية صادقة لقياس ما وضعت لقياسه.

- **الاتساق الداخلي لمحور الاحتراق الوظيفي**

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعد الاحتراق الوظيفي وجاءت النتائج كالتالي :

الجدول رقم (7):اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاحتراق الوظيفي

رقم	الفقـــــــــــــــــــــــــــــرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاجهاد العاطفي			
01	أشعر أني منهك عاطفيا نتيجة ممارستي لعملي	0,818**	0,000
02	أشعر بانتهاء كامل طاقتي عند انتهاء اليوم الذي أقضيه في عمل	0,915**	0,000
03	أشعر بالتعب في الصباح كل يوم عملي	0,941**	0,000
04	أشعر بأني أبذل كل جهدي في عملي	0,751**	0,001
05	أشعر بالضجر و الملل في عملي	0,926**	0,000
تبلد المشاعر			
06	أصبحت شخصا قاسيا على الناس بسبب عملي	0,488	0,065
07	أشعر بتزايد الضغوط في عملي	0,834**	0,000
08	أصبحت لا أهتم للآخرين بسبب عملي	0,712**	0,003
09	تزايد المشكلات يؤثر في نفسيتي	0,830**	0,000
10	اشعر أن مهنتي لا تحقق لي الإشباع الشخصي	0,750**	0,001
نقص الانجاز الشخصي			
11	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالنشاط و الحيوية	0,803**	0,000
12	لا أستطيع تهيئة الأجواء المناسبة لأداء عملي على أكمل وجه	0,851**	0,000
13	أشعر من خلال عملي أنني لا أؤثر إيجابا على الآخرين	0,685**	0,005
14	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالراحة و السعادة	0,803**	0,000
15	أشعر أنني لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في وظيفتي	0,725**	0,002

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 4)

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين فقرات الابعاد الثلاثة من المحور الثالث مع المعدل الكلي لفقراته دالة عند مستوى دلالة 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.05 مما يدل على أن فقرات كل بعد من أبعاد المحور الثاني(الاحتراق الوظيفي) صادقة لقياس ما وضعت لقياسه.

أما لصدق الاتساق الداخلي للابعاد ككل، فقد كانت معاملات الارتباط والقيم الاحتمالية كما يلي:

الجدول رقم(8):اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاحتراق الوظيفي

الرقم	البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة Sig
1	الاجهاد العاطفي	0,857**	0,000
2	تبلد المشاعر	0,937**	0,000
3	نقص الانجاز الشخصي	0,904**	0,000

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 4)

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين معدلات كل بعد من أبعاد المحور مع المحور الكلي للمحور الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن مستوى الدلالة لمعدلات كل بعد أقل من 0.05 مما يدل على أن أبعاد محور الاحتراق الوظيفي صادقة لقياس ما وضعت لقياسه.

ثانيا: اختبار ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة: أن يعطي الاختبار نفس النتائج باستمرار، إدا استخدم أكثر من مرة تح ظروف مماثلة.

ومن أجل التأكد من ثبات أداة الدراســة تم حســاب معامل الثبات الفا كرونباخ Cronbach's Alpha بالنسبة لكل من المحورين الامن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي بالاضافة الى معامل الثبات الكلي.

تعبر قيم ألفا كرونباخ من الناحية التطبيقية إدا كان:

- ضعيف إذا كان معامل الثبات الفا كرونباخ أقل من 60%؛
- مقبولا إذا كان معامل الثبات الفا كرونباخ بين 60%و70%؛
- جيدا إذا كان معامل الثبات الفا كرونباخ بين 70%و80%؛
- ممتازا إذا كان معامل الثبات الفا كرونباخ أكبر من80%؛

حيث:

1- أبعاد الامن والسلامة المهنية

اختبار بعد برامج بيئة العمل: نقوم باختبار ثبات بعد بيئة العمل من خلال حساب معامل ألفاكرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(9): معامل الثبات لبعد برامج بيئة العمل

برامج بيئة العمل	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	7	0,868	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من تائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات بعد برامج بيئة العمل بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز ممتاز حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ 0,868 ل(7) عبارات وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

اختبار بعد برامج تثقيف العاملين: نقوم باختبار ثبات بعد تثقيف العاملين من خلال حساب معامل ألفاكرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): معامل الثبات لبعد برامج تثقيف العاملين

برامج تثقيف العاملين	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	6	0,932	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من تائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات بعد برامج تثقيف العاملين بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز جيد حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ932, 0ل(6) عبارات وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

اختبار بعد الدعم و المتابعة : نقوم باختبار ثبات بعد الدعم و المتابعةمن خلال حساب معامل ألفاكرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(11): معامل الثبات لبعد الدعم و المتابعة

الدعم و المتابعة	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	7	0,846	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات بعد برامج الدعم والمتابعة بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز جيد حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ 0,846 ل(7) عبارات وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

اختبار محور الأمن و السلامة المهنية:نقوم باختبار ثبات محور الأمن و السلامة المهنية من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(12): معامل الثبات لمحور الأمن و السلامة المهنية

الأمن والسلامة المهنية	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	20	0,948	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات محور الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز ممتاز حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ0,948 ل(20) عبارة وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة، كما أن عبارات المحور مرتبطة بالمجموع الكلي بشكل جيد وأنها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05 وبالتالي فإن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

2- أبعاد الاحتراق الوظيفي

اختبار بعد الإجهاد العاطفي: سنقوم باختبار ثبات بعد الإجهاد العاطفي من خلال حساب معامل ألفاكرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(13): معامل الثبات لبعد الإجهاد العاطفي

الإجهاد العاطفي	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	5	0,751	جيد

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من تائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات بعد الاجهاد العاطفي بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز ممتاز حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ0,751 ل(5) عبارات وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس جيد من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

اختبار بعد تبلد المشاعر: سنقوم باختبار ثبات بعد تبلد المشاعر من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): معامل الثبات لبعد تبلد المشاعر

تبلد المشاعر	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	5	0,838	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من تائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات بعد تبلد المشاعر بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز جيد حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ 0,838 ل(5) عبارات وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

اختبار بعد نقص الإنجاز الشخصي: سنقوم باختبار ثبات نقص الإنجاز الشخصي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): معامل الثبات لبعد نقص الإنجاز الشخصي

نقص الإنجاز الشخصي	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى
عبارات المحور	5	0,802	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من تائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات بعد الانجاز الشخصي بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز ممتاز حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ0,802 ل(5) عبارات وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

اختبار محور الاحتراق الوظيفي: سنقوم باختبار ثبات بعد الاحتراق الوظيفي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(16): معامل الثبات لمحور الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	المستوى

عبارات المحور	15	0.911	ممتاز

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 5)

من تائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لعبارات محور الاحتراق الوظيفي بمؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز ممتاز حيث بلغ معامل ألفاكرونباخ 0.911 ل(15) عبارة وبالتالي يمكن القول أن هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروســـة، كما أن عبارات المحور مرتبطة بالمجموع الكلي بشكل جيد وأنها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05 وبالتالي فإن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم(17): معامل ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	العنوان	معامل ألفا كرومباخ	مستوى
الثاني	**20**	الأمن والسلامة المهنية	0.948	ممتاز
الثالث	**15**	الاحتراق الوظيفي	0.911	ممتاز
المجموع	**35**	**الكل**	0.733	جيد

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج spss (الملحق رقم 5)

يتضح من خلال الجدول رقم(16) أن عبارات الإستبيان مناسبة لقياس المحورين، حيث بلغ معامل ألفا كرومباخ لمحور الامن والسلامة المهنية (0.948) أي ما نسبته (94.8%) وهذا يدل أن المحور يتمتع بدرجة ثبات ممتازة، بينما بلغ معامل ألفا كرومباخ لمحور سلوك الاحتراق الوظيفي (0.911) أي ما نسبته (91.1%) وهذا يدل على أن المحور يتمتع بدرجة ثبات ممتازة، في حين بلغ معدل الثبات الإجمالية(0.733)أي ما نسبته(73.3%) وهو يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة

التكرارات والنسب المؤوية:تمت الاستعانة للتعرف على الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة بـ:

المتوسط حسابي: يعتبر أهم مقياس للنزعة المركزية و يستعمل في الإحصاء التطبيقي، و يعرف على أنه حاصل جمع قيم ظاهرة معينة مقسوما على قيمة تساوي إلى عدد هذه القيم.

الانحراف المعياري: من مقاييس التشتت و الأكثر شيوعا و أهمية، وهو الجذر التربيعي لمتوسط مربعات انحراف القيم عن متوسط الحسابي.

معامل ألفا كرونباخ: يستعمل لقياس ثبات الأداة.

معامل الارتباط بيرسون: يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لدراسة و معرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر تتراوح قيمة معامل الارتباط بين (1+،1−) فكلما اقتربت قيمة هذا المعامل م(1+) كان الارتباط طري و قوي و العكس صحيح.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

سنحاول في هذا المبحث التعرف على الخصائص الشخصية للعينة وعرض التحليل للبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وإبراز أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل عبارات الاستبيان بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة .

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

يحتوي الجزء الأول من الاستبيان على البيانات النوعية والكمية المتعلقة بالمتغيرات الشخصية لأفراد العينة محل الدراسة وسيتم تحليلها والتطرق إليها كما يلي:

أولا: الجنس

يوزع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة جنسهم كما يلي :

الجدول رقم(18): توزيع مفردات العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
أنثى	0	%0
ذكر	57	%100
المجموع	57	%100

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 6)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن فئة الذكور بلغة أعدادهم 57، أي مانسبته 100 % من حجم العينة الإجمالي، في حين لايوجد إناث في العينة وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة محل الدراسة(مؤسسة إنتاج الكهرباء).

ثانيا: السن

يوزع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة كما يلي :

الجدول رقم(19):توزيع مفردات العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة%
أقل من 20سنة	0	%0
من 20الى 29 سنة	4	%7
من 30الى 39 سنة	14	%24,6
من 40الى 49 سنة	22	%38,6
50 سنة فأكثر	17	%29,8
المجموع	57	%100

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 6)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة التي أعمارهم أقل من 20 سنة هو 0%، حيث كانت الفئة الأقل في حين بلغ عدد أفراد العينة التي يتراوح أعمارهم من 20الى 29 سنة 4 أفراد بنسبة 7%، أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 30الى 39 سنة بلغ عددهم 14 فرد مانسبته 24,6%، أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ممن 40الى 49 سنة بلغ عددهم 22 فرد مانسبته 38,6%، أما الأفراد الذي تتزايد أعمارهم عن 50 سنة فبلغ عددهم 17 فرد بنسبة 29,8%.

ثالثا: المستوى التعليمي

يوزع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي كما يلي :

الجدول رقم(20):توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ثانوي	16	%28,1
تقني	12	%21,1
تقني سامي	21	%36,8
مهندس	7	%12,3

مهندس دولة	1	%1,8
المجموع	57	%100

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 6)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة الذين مؤهلهم العملي ثانوي بلغ عددهم 16 فرد بنسبة 28,1% من الحجم الإجمالي للعينة، أما عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي تقني فبلغ عددهم 12 بنسبة 21,1%من الحجم الإجمالي للعينة، أما عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي تقني سامي فبلغ عددهم 21 بنسبة 36,8%من الحجم الإجمالي للعينة،أما عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي مهندس فبلغ عددهم 7 بنسبة 12,3%من الحجم الإجمالي للعينة،أما عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي مهندس دولة فبلغ عددهم 1 بنسبة 1,8%من الحجم الإجمالي للعينة وهي أقل نسبة."

رابعا: الخبرة المهنية

يوزع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية كما يلي:

الجدول رقم(21):توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة%
أقل من5 سنوات	9	%15,8
من5 إلى 9 سنوات	16	%28,1
من 10 إلى 15 سنة	14	%24,6
من 15 سنة فما فوق	18	%31,6
المجموع	57	%100

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 6)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات فبلغ عددهم 9 بنسبة 15,8% من الحجم الإجمالي للعينة، أما بالنسبة لعدد الأفراد المحصورة سنوات خبرتهم من 5 إلى 9سنوات فبلغ عددهم 16 بنسبة 28,1%من الحجم الإجمالي للعينة، بينما عدد الأفراد المحصورة سنوات خبرتهم من 10 إلى15 سنة فبلغ عددهم 14 بنسبة 24,6%من الحجم الإجمالي للعينة، أما فيما يخص الأفراد الذين

بلغت خبرتهم المهنية 15 سنة فما فوق فبلغ عددهم 18 بنسبة 31,6%من الحجم الإجمالي للعينة وتعتبر أكبر نسبة في العينة المختارة.

خامسا: طبيعة الدوام

يوزع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة الدوام كما يلي :

الجدول رقم(22):توزيع مفردات العينة حسب طبيعة الدوام

طبيعة الدوام	التكرار	النسبة%
يومي	34	%59,6
تناوبي	23	%40,4
المجموع	57	%100

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 6)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن عددّ أفراد العينة الذين يعملون بشكل يومي بلغ عددهم 34 عامل مانسبته 59,6% من إجمالي حجم العينة، ومن جهة أخرى بلغ عدد أفراد العينة الذين يعملون بشكل تناوبي 23 عامل مانسبته 40,4% من إجمالي حجم العينة.

المطلب الثاني : عرض وتحليل إجابات الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي

يتم عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول محورا لأمن والسلامة المهنية ومحور الاحتراق الوظيفي.

الفرع الأول: عرض وتحليل بيانات محور الأمن والسلامة المهنية

في هذا الجزء يتم عرض وتحليل البيانات الخاصة بعبارات الأمن والسلامة المهنية وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات والأبعاد وذلك كما موضح في الجداول التالية:

أولا : برامج بيئة العمل

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول بعد برامج بيئة العمل .

الجدول رقم(23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد برامج بيئة العمل

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	تهتم المؤسسة بتوفير التهوية و الحرارة المناسبة في مكان العمل	2,30	1,149	ضعيف
02	الإضاءة مناسبة في مكان العمل	2,60	1,294	متوسط
03	تضع المؤسسة خطط و إجراءات للحوادث المهنية و الحالات الطارئة	3,05	1,141	متوسط
04	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار معيار الضجيج عند اقتنائه الوسائل العمل	2,75	1,243	متوسط
05	تقوم المؤسسة أثناء تصميمها لمكان العمل بتوفير مسافة الأمان بين الآلات	3,25	1,057	متوسط
06	تهتم المؤسسة بالآلات والمعدات من خلال إجراء فحوصات دورية لها من تشحيم وتزييت	3,33	1,006	متوسط
07	تقوم المؤسسة بتغيير المعدات الوقائية الشخصية من بذلة وخوذة وقفازات وما إلى ذلك بشكل دوري	3,65	1,044	متوسط
برامج بيئة العمل	**المجموع الكلي**	2,99	0,804	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 7)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد برامج بيئة العمل وعباراته، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب2.99 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط[2.60- 3.40]، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط ببرامج بيئة العمل.

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 1,006و1,294 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

ثانيا: برامج تثقيف العاملين

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حول بعد برامج تثقيف العاملين.

الجدول رقم(24):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد برامج تثقيف العاملين

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
08	تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية و كيفية التعامل مع الآلات	3,11	1,080	متوسط
09	تقوم المؤسسة بإرشاد و توجيه العاملين للالتزام بقواعد الصحة و السلامة المهنية	3,19	1,043	متوسط
10	تقوم المؤسسة بحملات إعلان و توجيه لشرح الوثائق و القوانين المتعلقة بقواعد الأمن والسلامة	2,95	0,953	متوسط
11	تقوم المؤسسة بوضع ملصقات و لوحات تحذيرية في أماكن واضحة و مرئية	3,60	0,884	متوسط
12	تقوم المؤسسة بإشراك العاملين في وضع برامج الأمن السلامة المهنية	2,33	1,024	ضعيف
13	برامج التدريب من قبل المؤسسة تعلمك الطرق الأكثر أمانا في ممارسة العمل	3,02	1,077	متوسط
برامج تثقيف العاملين	**المجموع الكلي**	3,03	0,772	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 7)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد برامج تثقيف العاملين وعباراته، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب3,03 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال

المتوسط[2.60- 3.40]، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط ببرامجتثقيف العاملين.

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,884 و 1,080 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

ثالثا: برامج الدعم والمتابعة

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد برامج الدعم والمتابعة.

الجدول رقم(25):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد برامج الدعم والمتابعة

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
14	تحرص المؤسسة على متابعة صحة العاملين	3,32	1,003	متوسط
15	تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و التعرف على مسببات الحوادث والأمراض المهنية	2,51	0,984	متوسط
16	تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية	3,30	1,085	متوسط
17	توفر المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية	3,04	0,981	متوسط
18	توفر المؤسسة مرافق للصحة الجوارية	3,23	0,945	متوسط
19	تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية دورية للعمال	3,82	0,826	مرتفع
20	تقوم المؤسسة بتبليغ العمال أو فرض عقوبات عليهم في حالة خرق قواعد الأمن و السلامة المفروضة	3,11	1,047	متوسط
برامج الدعم والمتابعة	**المجموع الكلي**	3,19	0,634	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 7)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد برامج تثقيف العاملين وعباراته، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب3,19 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط[2.60- 3.40[، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط ببرامجتثقيف العاملين.

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,826 و 1,085 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور الأمن والسلامة المهنية.

الجدول رقم(26):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الأمن والسلامة المهنية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	برامج بيئة العمل	2,99	0,804	متوسط
2	برامج تثقيف العاملين	3,03	0,772	متوسط
3	برامج الدعم والمتابعة	3,19	0,634	متوسط
الأمن والسلامة المهنية	**المجموع الكلي**	3,07	0,653	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 7)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الامن والسلامة المهنية وأبعاده، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب 3,07 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط [2.60- 3.40[، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا المحور في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط بالامن والسلامة المهنية .

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,634 و0,804 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات محور الاحتراق الوظيفي-

في هذا الجزء يتم عرض وتحليل البيانات الخاصة بعبارات الاحتراق الوظيفي وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات والإبعاد وذلك كما موضح في الجداول التالية:

أولا: الإجهاد العاطفي

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول بعد الإجهاد العاطفي.

الجدول رقم(27):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الاجهاد العاطفي

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Y1	أشعر أني منهك عاطفيا نتيجة ممارستي لعملي	3,25	1,106	متوسط
Y2	اشعر بإنتهاء كامل طاقتي عند انتهاء اليوم الذي اقضيه في عملي	3,53	1,071	متوسط
Y3	أشعر بالتعب في صباح كل يوم عمل	3,11	1,205	متوسط
Y4	أشعر بأنني أبدل كل جهدي في عملي	3,82	0,984	مرتفع
Y5	أشعر بالضجر والملل في عملي	3,23	1,134	متوسط
الإجهاد العاطفي	**المجموع الكلي**	3,39	0,824	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 8)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد الاجهاد العاطفي وفقراته، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب 3,39 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط [2.60- 3.40]، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط بالاجهاد العاطفي للعاملين .

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,984 و1,205 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

ثانيا: تبلد المشاعر

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول بعد تبلد المشاعر.

الجدول رقم(28): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تبلد المشاعر

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Y6	أصبحت شخصا قاسيا على الناس بسبب عملي	2,96	1,052	متوسط
Y7	أشعر بتزايد الضغوط في عملي	3,46	0,965	متوسط
Y8	أصبحت لا أهتم للآخرين بسبب عملي	3,04	0,963	متوسط
Y9	تزايد المشكلات يؤثر في نفسيتي	3,51	1,037	متوسط
Y10	اشعر أن مهنتي لا تحقق لي الإشباع الشخصي	3,42	0,999	متوسط
تبلد المشاعر	**المجموع الكلي**	3,28	0,781	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 8)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد تبلد المشاعر وفقراته، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب 3,28 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط [2.60- 3.40]، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط بتبلد المشاعر للعاملين .

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,963 و1,052 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

ثالثا: نقص الإنجاز الشخصي

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول بعد نقص الانجاز الشخصي.

الجدول رقم(29):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد نقص الانجاز الشخصي

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Y11	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالنشاط والحيوية	3,02	0,973	متوسط
Y12	لا أستطيع تهيئة الأجواء المناسبة لأداء عملي على أكمل وجه	3,35	0,935	متوسط
Y13	أشعر من خلال عملي أنني لا أؤثر إيجابا على الآخرين	2,89	0,920	متوسط
Y14	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالراحة والسعادة	2,98	1,061	متوسط
Y15	أشعر أنني لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في وظيفتي	2,89	1,175	متوسط
نقص الانجاز الشخصي	**المجموع الكلي**	3,03	0,783	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 8)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد تبلد المشاعر وفقراته، حيث بلغ المتوسط الكلي للعبارات ب 3,03 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط [2.60- 3.40[، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط بنقص الانجاز الشخصي للعاملين .

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,920 و1,175 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور الاحتراق الوظيفي.

الجدول رقم(30):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاحتراق الوظيفي

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	الاجهاد العاطفي	3,39	0,824	متوسط
2	تبلد المشاعر	3,28	0,781	متوسط
3	نقص الانجاز الشخصي	3,03	0,783	متوسط
الاحتراق الوظيفي	**المجموع الكلي**	3,23	0,704	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 8)

من خلال الجدول أعلاه والدي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الاحتراق الوظيفي وأبعاده، حيث بلغ المتوسط الكلي لمحور الاحتراق الوظيفي ب 3,23 وهذه القيمة تنتمي إلى المجال المتوسط [2.60- 3.40]، هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا المحور في الجدول، وهذا ما يدل على أن مؤسسة إنتاج الكهرباء تهتم بشكل متوسط بالاحتراق الوظيفي للعاملين .

في حين كانت قيمة الانحرافات المعيارية محصورة بين 0,781 و0,824 وهي أقل من 2 وبالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية .

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة اختبار فرضيتين لموضوعنا وهما كما يلي :

أولا: اختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05 .

الجدول رقم(31): العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي

النموذج	معامل الارتباطR	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	F	مستوى الدلالة sig
أثر الأمن والسلامة المهنية على الاحتراق الوظيفي	**0,458**	**0,209**	**-0,493**	**14,574**	**0,000**

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 9)

من نتائج التحليل الإحصائي، والموضحة في الجدول أعلاه، تبين وجود علاقة ارتباط بين الأمن و السلامة المهنية و الاحتراق الوظيفي لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء بجيجل مجال الدراسة، حيث:

- بلغت قيمة معامل الارتباط R=0,458 بين الأمن والسلامة المهنية و الاحتراق الوظيفي، وهذا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، و بالتالي فتوجد علاقة بين المتغيرين.
- بلغت قيمة معامل التحديد R^2=0,209 وبالتالي فإن الأمن والسلامة المهنية يفسر 20,9% من تباين المتغير التابع الاحتراق الوظيفي أي أن 20,9% من التغير في مستوى إظهارالاحتراق الوظيفي يعود إلى التغير في الأمن والسلامة المهنية.
- بلغت درجة التأثير B= −0,493 وبالتالي فالتغير بدرجة واحدة في الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية يحد في مستوى الاحتراق الوظيفي ب 0,493− وبالتالي فتوجد علاقة عكسية بين متغيري الدراسة (الأمن والسلامة المهنية و الإحتراق الوظيفي).
- بلغت قيمة F المحسوبة F=14,574 عند مستوى دلالة 0,000 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، وبالتالي علاقة عكسية و متوسطة بين الأمن والسلامة المهنية و الاحتراق الوظيفي، أي نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى "لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05 ." ونقبل الفرضية البديلة لها"توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05 ."

لاختبار الفرضية الرئيسية الصفرية لابد من اختبار الفرضيات الفرعية لها.

اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الإجهاد العاطفي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05 .

الجدول رقم(32):العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وبعد الإجهاد العاطفي

النموذج	معامل الارتباطR	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	F	مستوى الدلالة sig

أثر الأمن والسلامة المهنية على الإجهاد العاطفي	**0,377**	**0,142**	**−0,476**	**9,126**	**0,004**

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 9)

من نتائج التحليل الإحصائي، والموضحة في الجدول أعلاه، تبين وجود علاقة ارتباط بين الأمن و السلامة المهنية و الإجهاد العاطفي لعمال مؤسسة انتاج الكهرباء بجيجل مجال الدراسة، حيث:

- بلغت قيمة معامل الارتباط R=**0,377** بين الأمن والسلامة المهنية و الإجهاد العاطفي، وهذا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، و بالتالي فالعلاقة التي تجمع المتغيرين هي علاقة علاقة عكسية.
- بلغت قيمة معامل التحديد R^2=**0,142** وبالتالي فإن الأمن والسلامة المهنية يفسر 14,2% من تباين المتغير التابع الإجهاد العاطفي أي أن 14,2% من التغير في مستوى اظهار الإجهاد العاطفي يعود إلى التغير في الأمن والسلامة المهنية.
- بلغت درجة التأثير B=**−0,476** وبالتالي فالتغير بدرجة واحدة في الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية يؤثر في مستوى الإجهاد العاطفي ب **0,476−** وبالتالي فتوجد علاقة عكسية بين متغيري الدراسة (الأمن والسلامة المهنية و الإجهاد العاطفي).
- بلغت قيمة F المحسوبة F=**9,126** عند مستوى دلالة 0,004 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، وبالتالي علاقة عكسية و قوية بين الأمن والسلامة المهنية و الإجهاد العاطفي ، أي نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الأولى القائلة "**لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة** الإجهاد العاطفي **لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05** ." ونقبل الفرضية البديلة لها" **توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الإجهاد العاطفي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05**".

اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثانية: لاتوجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة تبلد المشاعر لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05.

الجدول رقم(33):العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وبعد تبلد المشاعر

النموذج	معامل الارتباطR	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	F	مستوى الدلالة sig
أثر الأمن والسلامة المهنية على تبلد المشاعر	**0,416**	**0,173**	**−0,497**	**11,486**	**0,001**

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 9)

من نتائج التحليل الإحصائي، والموضحة في الجدول أعلاه، تبين وجود علاقة ارتباط بين الأمن و السلامة المهنية و تبلد المشاعر لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء بجيجل مجال الدراسة، حيث:

- بلغت قيمة معامل الارتباط R=**0,377** بين الأمن والسلامة المهنية و تبلد المشاعر ، وهذا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، و بالتالي فالعلاقة التي تجمع المتغيرين هي علاقة علاقة عكسية.
- بلغت قيمة معامل التحديد R^2=**0,142** وبالتالي فإن الأمن والسلامة المهنية يفسر 14,2% من تباين المتغير التابع تبلد المشاعر أي أن 14,2% من التغير في مستوى اظهار تبلد المشاعر يعود إلى التغير في الأمن والسلامة المهنية.
- بلغت درجة التأثير B=−**0,476** وبالتالي فالتغير بدرجة واحدة في الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية يؤثر في مستوى تبلد المشاعر ب **0,476**− وبالتالي فتوجد علاقة عكسية بين متغيري الدراسة (الأمن والسلامة المهنية و تبلد المشاعر).

بلغت قيمة F المحسوبة F=**9,126** عند مستوى دلالة 0,004 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، وبالتالي علاقة عكسية و قوية بين الأمن والسلامة المهنية و تبلد المشاعر ، أي نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية القائلة "**لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة تبلد المشاعر لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05** ." ونقبل الفرضية البديلة لها" **توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة تبلد المشاعر لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05**".

اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة نقص الانجاز الشخصي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05.

الجدول رقم(34):العلاقة بين الأمن والسلامة المهنية وبعد نقص الانجاز الشخصي

النموذج	معامل الارتباطR	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	F	مستوى الدلالة sig
أثر الأمن والسلامة المهنية على نقص الإنجاز الشخصي	0,423	0,179	−0,507	11,987	0,001

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 9)

من نتائج التحليل الإحصائي، والموضحة في الجدول أعلاه، تبين وجود علاقة ارتباط بين الأمن و السلامة المهنية و نقص الانجاز الشخصي لعمال مؤسسة إنتاج الكهرباء بجيجل مجال الدراسة، حيث:

- بلغت قيمة معامل الارتباط R=**0,423** بين الأمن والسلامة المهنية و نقص الانجاز الشخصي ، وهذا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، و بالتالي فالعلاقة التي تجمع المتغيرين هي علاقة علاقة عكسية.
- بلغت قيمة معامل التحديد R^2=**0,179** وبالتالي فإن الأمن والسلامة المهنية يفسر 17,9% من تباين المتغير التابع نقص الانجاز الشخصي أي أن 17,9% من التغير في مستوى اظهار نقص الانجاز الشخصي يعود إلى التغير في الأمن والسلامة المهنية.
- بلغت درجة التأثير B=−**0,507** وبالتالي فالتغير بدرجة واحدة في الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية يؤثر في مستوى نقص الانجاز الشخصي بـ**0,507**−وبالتالي فتوجد علاقة عكسية بين متغيري الدراسة (الأمن والسلامة المهنية و نقص الانجاز الشخصي).
- بلغت قيمة F المحسوبة F=**11,987** عند مستوى دلالة 0,001 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05، وبالتالي علاقة عكسية و قوية بين الأمن والسلامة المهنية و نقص الانجاز الشخصي ، أي نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة القائلة "**لا توجد مساهمة**

ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة نقص الانجاز الشخصي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05 ." ونقبل الفرضية البديلة لها" **توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة نقص الانجاز الشخصي لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05**"

ثانيا: اختبار الفرضية الصفرية الثانية

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار الاحتراق الوظيفي يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05."

لاختبار الفرضية الرئيسية الصفرية لابد من اختبار الفرضيات الفرعية لها.

اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الأولى:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهارا لإجهاد العاطفي يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول رقم(35): نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لبعد الإجهاد العاطفي

الاختبارات	اختبار LEVINE'S		اختبار T لتساوي المتوسطات				نوع الدوام	عدد	متوسط حسابي
	اختبار F	sig	T المحسوب	درجة الحرية	sig	فرق المتوسط			
تجانس في التباين	2,226	0,141	1,008	55	0,318	0,224	يومي	34	3,48
عدم تجانس التباين	.	.	1,053	53,399	0,297	0,224	تناوبي	23	3,25

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 10)

- بالنسبة لنتائج اختبار Levine's للتجانس الموافق لبعد الإجهاد العاطفي فإن F=2,226 و مستوى الدلالة المرافق sig= 0,141 أي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد، هذا يدل على وجود تجانس

بين تباين المجموعتين، وبهذا سنأخذ النتائج المتعلقة بالسطر الأول من الجدول رقم(35) الموافقة لتساوي تباين المجموعتين وبالتالي قيمة T المحسوبة بلغ 1,008 و مستوى الدلالة الموافق 0,318 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وعليه نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار الإجهاد العاطفي يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05." ونرفض الفرضية البديلة لها، وهذا ماتؤكده قيم المتوسطات الحسابية، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعمال لدرجة الإجهاد العاطفي 3,48 وبهذا ففرق المتوسط الحسابي بين الفئتين (الدوام الكلي والدوام الجزئي) ويقدر ب 0,23.

اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثانية:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار تبلد المشاعر يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول رقم(36):نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لبعد تبلد المشاعر

الاختبارات	اختبار LEVINE'S		اختبار T لتساوي المتوسطات				نوع الدوام	عدد	متوسط حسابي
	اختبار F	sig	T المحسوب	درجة الحرية	sig	فرق المتوسط			
تجانس في التباين	1,319	0,256	0,889	55	0,378	0,118	يومي	34	3,35
عدم تجانس التباين	.	.	0,926	53,153	0,359	0,118	تناوبي	23	3,17

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 10)

- بالنسبة لنتائج اختبار Levine's للتجانس الموافق لبعد تبلد المشاعر فإن F=1,319 و مستوى الدلالة المرافق sig= 0,256 أي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد، هذا يدل على وجود تجانس بين تباين المجموعتين، وبهذا سنأخذ النتائج المتعلقة بالسطر الأول من الجدول رقم(36) الموافقة لتساوي تباين المجموعتين وبالتالي قيمة T المحسوبة بلغ 0,889 ومستوى الدلالة الموافق 0,378 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وعليه نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار تبلد المشاعر يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05." ونرفض الفرضية البديلة لها، وهذا ماتؤكده قيم المتوسطات الحسابية، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعمال لدرجة تبلد المشاعر 3,35 وبهذا ففرق المتوسط الحسابي بين الفئتين لطبيعة الدوام ويقدر ب 0,18.

اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار نقص الانجاز الشخصي يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول رقم(37): نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لبعد نقص الانجاز الشخصي

الاختبارات	اختبار LEVINE'S		اختبار T لتساوي المتوسطات				نوع الدوام	عدد	متوسط حسابي
	اختبار F	sig	T المحسوب	درجة الحرية	sig	فرق المتوسط			
تجانس في التباين	4,041	0.049	1,121	55	0,267	0,237	يومي	34	3,12
عدم تجانس التباين	.	.	1,196	54,825	0,237	0,237	تناوبي	23	2,89

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 10)

- بالنسبة لنتائج اختبار Levine's للتجانس الموافق لبعد تبلد المشاعر فإن F=4,041 و مستوى الدلالة المرافق sig= 0,049 أي أقل من مستوى الدلالة المعتمد، هذا يدل على عدم وجود تجانس بين تباين المجموعتين، وبهذا سنأخذ النتائج المتعلقة بالسطر الثاني من الجدول رقم(37) الموافقة لتساوي تباين المجموعتين وبالتالي قيمة T المحسوبة بلغ 1,196 ومستوى الدلالة الموافق 0,237 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وعليه نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار نقص الإنجاز الشخصي يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05." ونرفض الفرضية البديلة لها، وهذا ماتؤكده قيم المتوسطات الحسابية، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعمال لدرجة تبلد المشاعر 2.89 وبهذا ففرق المتوسط الحسابي بين الفئتين (الدوام الكلي والدوام الجزئي) ويقدر ب 0,23.

الجدول رقم(38): نتائج تحليل التباين الأحادي حسب طبيعة الدوام لمحور الاحتراق الوظيفي

الاختبارات	اختبار LEVINE'S		اختبار T لتساوي المتوسطات				نوع الدوام	عدد	متوسط حسابي
	اختبار F	sig	T المحسوب	درجة الحرية	sig	فرق المتوسط			
تجانس في التباين	4.084	0.048	1.140	55	0.259	0,216	يومي	34	3,32
عدم تجانس التباين	.	.	1.214	54.764	0.230	0,216	تناوبي	23	3,10

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على نتائج spss(الملحق رقم 10)

- بالنسبة لنتائج اختبار Levine's للتجانس الموافق لبعد الإجهاد العاطفي فإن F=4.084 و مستوى الدلالة المرافق sig= 0,048 أي أقل من مستوى الدلالة المعتمد، هذا يدل على عدم وجود تجانس بين تباين المجموعتين، وبهذا سنأخذ النتائج المتعلقة بالسطر الثاني من الجدول رقم(38) الموافقة لتساوي تباين المجموعتين وبالتالي قيمة T المحسوبة بلغ 1.214 و مستوى الدلالة الموافق 0.230 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وعليه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة إنتاج الكهرباء جيجل في إظهار الاحتراق الوظيفي يعزى لطبيعة الدوام عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05." ونرفض الفرضية البديلة لها، وهذا ماتؤكده قيم المتوسطات الحسابية، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعمال لدرجة الاحتراق الوظيفي 3.10 وبهذا ففرق المتوسط الحسابي بين الفئتين (الدوام الكلي والدوام الجزئي) ويقدر ب 0,22.

خلاصة

قمنا بهده الدراسة من أجل التحقق من وجود علاقة بين الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي بشركة إنتاج الكهرباء فرع جيجل، حيث تم وضع فرضيتين أساسيتين ففي الفرضية الصفرية الأولى تطرقنا لدراسة مساهمة الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بمختلف أبعاده (الإجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي)، فتوصلنا أن هناك علاقة مساهمة للأمن والسلامة المهنية على الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي، وعلى العموم توصلنا إلى أنه هناك علاقة مساهمة عكسية بين الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي، أما فيما يخص الفرضية الصفرية الثانية فقد قمنا بالتحقق من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في إظهار مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير طبيعة الدوام (دوام كلي ، دوام جزئي).

الخاتمة

الخاتمة

لقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة بيان مساهمة الأمن والسلامة المهنية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل، ومن خلال استعراضنا لأهم الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (الأمن والسلامة المهنية،الاحتراق الوظيفي) ومحاولتنا معالجة الإشكالية، توصلنا لمجموعة من النتائج والاقتراحات.

أولا: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:

1- النتائج النظرية :

ويمكن إجمالها في النقاط التالية:

- يعد الأمن والسلامة المهنية داخل المنظمات من بين أهم الخطوات التي يجب الاهتمام بها نضرا لأهميته الكبيرة من جهة الموارد البشرية .
- الأمن والسلامة المهنية توفر للعاملين بيئة عمل صحية ونظام عمل مناسب والحماية المناسبة.
- للأمن والسلامة المهنية أبعاد عديدة تتمثل في: برامج بيئة العمل، برامج تثقيف العاملين، برامج الدعم والمتابعة .
- الاحتراق الوظيفي ظاهرة نفسية يشعر فيها الفرد العامل بالإنهاك النفسي والجسدي تفقده الرغبة في العمل.
- إن أعراض الاحتراق الوظيفي تؤثر على حياة الفرد العملية والاجتماعية والشخصية.
- للاحتراق الوظيفي أبعاد عديدة تتمثل في: الإجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي.

2- النتائج التطبيقية

- مستوى الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية بأبعاده الثلاثة (برامج بيئة العمل، برامج تثقيف العاملين، برامج الدعم والمتابعة.) وفقا لآراء مفردات عينة الدراسة لعمال شركة إنتاج الكهرباء – جيجل– متوسط، ويتضح ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة حيث كانت:
- المتوسط الحسابي لبعد برامج بيئة العمل بـ 2.99.

- المتوسط الحسابي لبعد برامج تثقيف العاملين بـ 3.03،
- المتوسط الحسابي لبعد برامج الدعم والمتابعة بـ 3.19،
- بينما كان المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.07.
- مستوى الاهتمام بالاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي) وفقا لآراء مفردات عينة الدراسة لعمال شركة إنتاج الكهرباء – جيجل- متوسط، ويتضح ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة حيث كانت:
- المتوسط الحسابي لبعد الاجهاد العاطفي بـ 3.39،
- المتوسط الحسابي لبعد تبلد المشاعر بـ 3.28،
- المتوسط الحسابي لبعد نقص الانجاز الشخصي بـ 3.03،
- بينما المتوسط الحسابي للمحور ككل فكان 3.23.
- توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية للأمن والسلامة والمهنية على الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة(الاجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي) لدى عمال شركة إنتاج الكهرباء – جيجل- عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05، فقد أظهرت نتائج درجة التأثير على التوالي:
- درجة التأثير على بعد الاجهاد العاطفي 0.476-،
- درجة التأثير على بعد تبلد المشاعر0.497-،
- درجة التأثير على بعد نقص الانجاز الشخصي0.507-،
- أما درجة التأثير على المحور ككل فكانت 0.493-، وبالتالي توجد علاقة عكسية بين الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة، فالتغير بدرجة واحدة في الاهتمام بالامن والسلامة المهنية يؤثر في مستوى نقص الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الاجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال شركة إنتاج الكهرباء-جيجل- في إظهار الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة(الاجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي) يعزى لطبيعة الدوام حيث:
- بلغ مستوى الدلالة للاجهاد العاطفي 0.316 وهي أكبر من مستوى الدلالة والمقدر بـ 0.05.
- مستوى الدلالة لتبلد المشاعر 0.378 وهي أكبر من مستوى الدلالة والمقدر بـ 0.05.

- نقص الانجاز الشخصي 0.267 وهي أكبر من مستوى الدلالة والمقدر بـ 0.05 .

الاقتراحات:

بالاعتماد على التحليل الوارد في الجانبين النظري والتطبيقي، نتولى صياغة الاقتراحات التي نعتقد أنها تساهم في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بشركة إنتاج الكهرباء–جيجل– كما يلي:

- على الشركة الحرص على توفير بيئة عمل آمنة لمواردها البشرية للقيام بمهامهم بشكل يريحه جسديا ونفسيا.
- على الشركة الاهتمام بتوفير التهوية والحرارة والإضاءة المناسبة للتقليل من حوادث العمل والشعور بالراحة النفسية عند أدائهم لعملهم.
- الاستماع لأراء العمال وإشراكهم في وضع برامج الأمن والسلامة المهنية التي تساعدهم على تهيئة بيئة وأجواء عمل تزيد من أدائهم والقيام بعملهم على أكمل وجه.
- على الشركة الانتباه لظاهرة الاحتراق الوظيفي والعمل على الوقاية منه والحد من مسبباته.

المراجع

الكتب :

1. حرحوش صالح عادل و سعيد سالم مؤيد ، **إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي**، الطبعة الثالثة، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص250:
2. محمد جمال عبد الله ،**إدارة التغيير والتطوير التنظيمي** ، الطبعة الأولى ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، عمان، 2014، ص159:.
3. الصيرفي محمد ، **السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية)**، الطبعة1، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر ،الاسكندرية، 2006، ص318:.

المقالات:

1. د. حمي سليم ، صليحة سلين ، **الاحتراق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتدة التعليم الابتدائي– دراسة ميدانية ببعض إبتدائيات مدينة الوادي**، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، الحجم4، العدد01، 2019:.
2. علوطي عاشور ، مغار عبدالوهاب ، **علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مسشتري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 31، 2017:.
3. حمر العين عبد الرزاق ، **مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية و علاقته بحوادث العمل في مؤسسة الكتامية للفلين بجيجل**، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد07،العدد 04، 2022:.
4. عاشور علوطي ، **الأبعاد النفسية للصحة و السلامة المهنية لدى العامل داخل المؤسسة**، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد7، العدد20، جامعة المسيلة،2015:.
5. الخرابشة عمر و عربيات أحمد، **الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر**، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، مجلد 17، عدد 2، 2005:.
6. نسيمة ملاك ، **الإجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية و الخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لوناس عزازفة**، مجلة تطوير، المجلد08، العدد02، 2021:.

الرسائل الجامعية:

1. أبوموسى أنور ، كلاب يحيى ،**الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين(دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية اعمار للتنمية والتأهيل)**، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم المهني المتخصص، الجامعة الإسلامية(معهد التنمية المجتمعية)،غزة،2012 :.
2. خضراوي بسمة ، **إجراءات السلامة المهنية و علاقتها بالرضا المهني دراسة ميدانية مطبقة على عينة من العمال بمؤسسة النسيج و التجهيز –بسكرة–**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر،2014/2013:.
3. تمرسيت زينب، **السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل–دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج و التجهيز –بسكرة–**،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة بسكرة،2020/2019:.
4. البربري مروان حسن ،**دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في جامعة الأقصى،غزة ،2016:.
5. رويبح وفاء و عراضة نورة، **دور إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي_دراسة حالة شركة بريلكس جيجل_**، تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، 2022/2021:.
6. حسن لنا ومنصور محمد ، **الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في جامعة القدس(كلية الدراسات العليا)،فلسطين،2013:.
7. بن قديدح ليلى ، بوخديش شافية ، **أثر جودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المؤسسات العمومية –دراسة حالة مديرية التجارة بولاية جيجل** –،مذكرة مقدمة استكمالا لنيل متطلبات شهادة ماسثر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية،جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2022:.
8. جواد الخطيب محمد ، **الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين محافظة غزة**، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث لجودة التعليم الفلسطيني مدخل للتميز، الجامعة الإسلامية، غزة،2007:.

9. ذرذاري موسى ، **مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل–دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الأغواط**، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجيستار في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران،2015–2016 :.

ثانيا: باللغة الاجنبية

1. Aven Senter , **Correctional psychologist burnout job satisfaction ,and life satisfaction,** A dissertation in counseling psychology, theRequirements for the Degree if DOCTOR OF PHILOSOPHY Faculty of Texas ,2006:.
2. Indra Setiawan, **the effect of occupational healt and safety on the performance of employee of tire industry indonesia** , Journal Industrial Servicess, volume07, number02,:.
3. Maslach,C.,&Jackson,S. **The measurement of Experienced Burnout** ; Journal of Occupational, Behavior, volume 2, number 2, 1981:.
4. Michael leiter. **relationships of occupational hazards with burnout : an assessment of measures and models,** journal of occupational health psychology, volume02, number01,1997:.
5. Mohsin Ali Shaikh, Muhammad Shahi, **An Assessment of hazards and Occupational healyh and safety practices for workers in the textile industry : a case study**, volume08, number12, 2018:.

الملاحق

الملحق رقم (1):

الاستبيان الأولي

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

جامعة محمد الصديق بن يحي

صمم هذا الاستبيان لإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تحت عنوان

دور الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي

– دراسة حالة مؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل –

من إعداد الطلبة:

- كروم رفيق -
- قريبع معاذ

تحت إشراف الأستاذة:

بوخمخم جنات

نرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة بعناية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، هذا وسيتم استعمال إجاباتكم كمصدر للبيانات اللازمة لغرض البحث العلمي فقط كما أنها ستبقى سرية، ونشكركم على التعاون.

أولا: البانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن: أقل من 20 ☐

من 20 إلى 29 ☐

من 30 إلى 39 ☐

من 40 إلى 49 ☐

50 سنة فأكثر ☐

3. المستوى التعليمي :

ثانوي ☐ تقني ☐ تقني سامي ☐ مهندس ☐ مهندس دولة ☐

4. الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐

من 5 سنوات إلى 9 سنوات ☐

من 10 إلى 14 سنة ☐

من 15 سنة فما فوق ☐

5. طبيعة الدوام: يومي ☐ تناو ☐

المحور الثاني: برامج الأمن و السلامة المهنية

الرقم	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الاول: برامج بيئة العمل						
01	تهتم المؤسسة بتوفير التهوية المناسبة في مكان العمل					
02	تهتم المؤسسة بتوفير الإضاءة المناسبة للعمال في مكان العمل					
03	تضع المؤسسة خطط و إجراءات للحوادث المهنية و الحلات الطارئة من أنظمة إنذار و مخارج طوارء					
04	تقوم المؤسسة أثناء تصميمها لمكان العمل بتوفير مسافة الأمان بين الألات					
05	تهتم المؤسسة بالالات و المعدات من خلال اجراء فحوصات دورية لها من تشحيم و تزييت					
06	تقوم المؤسسة بتغيير المعدات الوقائية الشخصية من بذلة و خودة و قفازات وما إلى ذلك بشكل دوري					
البعد الثاني: برامج تثقيف العاملين						
07	تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية و كيفية التعامل مع الالات					
08	تقوم المؤسسة بإرشاد و توجيه العاملين للالتزام بقواعد الصحة و السلامة المهنية					
09	تقوم المؤسسة بحملات إعلان و توجيه لشرح الوثائق و القوانين المتعلقة بقواعد الأمن والسلامة					
10	تقوم المؤسسة بوضع ملصقات و لوحات تحذيرية في أماكن واضحة و مرئية					
11	تقوم المؤسسة بإشراك العاملين في وضع برامج الأمن السلامة المهنية					
البعد الثالث: برامج الدعم و المتابعة						

12	تحرص المؤسسة على متابعة صحة العاملين					
13	تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و التعرف على مسببات الحوادث والأمراض المهنية					
14	تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية					
15	توفر المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية					
16	توفر المؤسسة مرافق للصحة الجوارية					

المحور الثالث : الاحتراق الوظيفي

الرقم	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الاول : الإجهاد العاطفي						
17	أشعر أني منهك عاطفيا نتيجة ممارستي لعملي					
18	اشعر بإنتهاء كامل طاقتي عند إنتهاء اليوم الذي اقضيه في عملي					
19	أشعر بالتعب في صباح كل يوم عمل					
20	أشعر بأنني ابدل كل جهدي في عملي					
21	أشعر بالضجر والملل في عملي					
البعد الثاني : تبلد المشاعر						
22	أصبحت شخصا قاسيا على الناس بسبب عملي					
23	أشعر بتزايد الضغوط في عملي					
24	أصبحت لا أهتم للأخرين بسبب عملي					
25	تزايد المشكلات يؤثر في نفسيتي					

26	اشعر أن مهنتي لا تحقق لي الاشباع الشخصي					
البعد الثالث : نقص الانجاز الشخصي						
27	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالنشاط والحيوية					
28	لا أستطيع تهيئة الاجواء المناسبة لأداء عملي على أكمل وجه					
29	أشعر من خلال عملي أنني لا أؤثر إيجابا على الأخرين					
30	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالراحة والسعادة					
31	أشعر أنني لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في وظيفتي					

الملحق رقم (2):

قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	إسم الاستاد	الكلية	الجامعة
1	محمد صالحي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
2	عبد الفتاح بوخمخم	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
3	سليمة بوتاعة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل

الملحق رقم (3):

الاستبيان النهائي

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

جامعة محمد الصديق بن يحي

صمم هذا الاستبيان لإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تحت عنوان

دور الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي

– دراسة حالة مؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل –

من إعداد الطلبة:

- كروم رفيق -
- قريبع معاذ

تحت إشراف الأستاذة:

- بوخمخم جنات

نرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة بعناية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، هذا وسيتم استعمال إجاباتكم كمصدر للبيانات اللازمة لغرض البحث العلمي فقط كما أنها ستبقى سرية، ونشكركم على التعاون.

قائمة الملاحق

أولا: البانات الشخصية

6. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

7. السن: أقل من 20 ☐

من 20 إلى 29 ☐

من 30 إلى 39 ☐

من 40 إلى 49 ☐

50 سنة فأكثر ☐

8. المستوى التعليمي :

ثانوي ☐ تقني سامي ☐ مهندس ☐ مهندس دولة ☐

9. الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐

من 5 سنوات إلى 9 سنوات ☐

من 10 إلى 14 سنة ☐

من 15 سنة فما فوق ☐

10. طبيعة الدوام: يومي ☐ تناوبي ☐

المحور الثاني: برامج الأمن و السلامة المهنية

الرقم	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الاول: برامج بيئة العمل						
01	تهتم المؤسسة بتوفير التهوية و الحرارة المناسبة في مكان العمل					
02	الإضاءة مناسبة في مكان العمل					
03	تضع المؤسسة خطط و إجراءات للحوادث المهنية و الحالات الطارئة					
04	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار معيار الضجيج عند اقتنائها لوسائل العمل					
05	تقوم المؤسسة أثناء تصميمها لمكان العمل بتوفير مسافة الأمان بين الآلات					
06	تهتم المؤسسة بالآلات والمعدات من خلال اجراء فحوصات دورية لها من تشحيم وتزييت					
07	تقوم المؤسسة بتغيير المعدات الوقائية الشخصية من بذلة وخوذة وقفازات وما إلى ذلك بشكل دوري					
البعد الثاني: برامج تثقيف العاملين						
08	تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية و كيفية التعامل مع الآلات					
09	تقوم المؤسسة بإرشاد و توجيه العاملين للالتزام بقواعد الصحة و السلامة المهنية					
10	تقوم المؤسسة بحملات إعلان و توجيه لشرح الوثائق و القوانين المتعلقة بقواعد الأمن والسلامة					
11	تقوم المؤسسة بوضع ملصقات و لوحات تحذيرية في أماكن واضحة و مرئية					
12	تقوم المؤسسة بإشراك العاملين في وضع برامج الأمن السلامة المهنية					

13	برامج التدريب من قبل المؤسسة تعلمك الطرق الأكثر أمانا في ممارسة العمل					
البعد الثالث: برامج الدعم و المتابعة						
14	تحرص المؤسسة على متابعة صحة العاملين					
15	تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و التعرف على مسببات الحوادث والأمراض المهنية					
16	تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية					
17	توفر المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية					
18	توفر المؤسسة مرافق للصحة الجوارية					
19	تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية دورية للعمال					
20	تقوم المؤسسة بتبليغ العمال أو فرض عقوبات عليهم في حالة خرق قواعد الأمن و السلامة المفروضة					

المحور الثالث : الاحتراق الوظيفي

الرقم	**البيان**	**غير موافق بشدة**	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**	**موافق بشدة**
البعد الاول : الإجهاد العاطفي						
21	أشعر أني منهك عاطفيا نتيجة ممارستي لعملي					
22	اشعر بإنتهاء كامل طاقتي عند إنتهاء اليوم الذي اقضيه في عملي					
23	أشعر بالتعب في صباح كل يوم عمل					
24	أشعر بأنني ابدل كل جهدي في عملي					
25	أشعر بالضجر والملل في عملي					
البعد الثاني : تبلد المشاعر						

26	أصبحت شخصا قاسيا على الناس بسبب عملي					
27	أشعر بتزايد الضغوط في عملي					
28	أصبحت لا أهتم للأخرين بسبب عملي					
29	تزايد المشكلات يؤثر في نفسيتي					
30	اشعر أن مهنتي لا تحقق لي الاشباع الشخصي					
البعد الثالث : نقص الانجاز الشخصي						
31	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالنشاط والحيوية					
32	لا أستطيع تهيئة الاجواء المناسبة لأداء عملي على أكمل وجه					
33	أشعر من خلال عملي أنني لا أؤثر إيجابا على الأخرين					
34	أثناء ممارستي لعملي لا أشعر بالراحة والسعادة					
35	أشعر أنني لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في وظيفتي					

الملحق رقم (4):

نتائج الصدق الداخلي للاستبيان

- الصدق الداخلي لعبارات محور الأمن والسلامة المهنية

1. برامج بيئة العمل

Corrélations

		العمل_بيئة_برامج	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
العمل_بيئة_برامج	Corrélation de Pearson	1	,827**	,845**	,928**	,887**	,693**	,775**	,717**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,004	,001	,003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X1	Corrélation de Pearson	,827**	1	,620*	,681**	,679**	,517*	,629*	,590*
	Sig. (bilatérale)	,000		,014	,005	,005	,049	,012	,021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X2	Corrélation de Pearson	,845**	,620*	1	,845**	,639*	,397	,606*	,638*
	Sig. (bilatérale)	,000	,014		,000	,010	,143	,017	,011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X3	Corrélation de Pearson	,928**	,681**	,845**	1	,752**	,499	,847**	,647**
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,000		,001	,058	,000	,009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X4	Corrélation de Pearson	,887**	,679**	,639*	,752**	1	,815**	,603*	,508
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,010	,001		,000	,017	,053
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X5	Corrélation de Pearson	,693**	,517*	,397	,499	,815**	1	,337	,331
	Sig. (bilatérale)	,004	,049	,143	,058	,000		,220	,228
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X6	Corrélation de Pearson	,775**	,629*	,606*	,847**	,603*	,337	1	,414
	Sig. (bilatérale)	,001	,012	,017	,000	,017	,220		,125
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X7	Corrélation de Pearson	,717**	,590*	,638*	,647**	,508	,331	,414	1
	Sig. (bilatérale)	,003	,021	,011	,009	,053	,228	,125	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

2. برامج تثقيف العاملين

Corrélations

		العاملين_تثقيف_برامج	X8	X9	X10	X11	X12	X13
العاملين_تثقيف_برامج	Corrélation de Pearson	1	,642**	,864**	,823**	,322	,497	,875**
	Sig. (bilatérale)		,010	,000	,000	,243	,059	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X8	Corrélation de Pearson	,642**	1	,566*	,353	,000	,065	,556*
	Sig. (bilatérale)	,010		,028	,197	1,000	,819	,031
	N	15	15	15	15	15	15	15
X9	Corrélation de Pearson	,864**	,566*	1	,612*	,344	,092	,918**
	Sig. (bilatérale)	,000	,028		,015	,210	,744	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X10	Corrélation de Pearson	,823**	,353	,612*	1	,183	,569*	,531*
	Sig. (bilatérale)	,000	,197	,015		,514	,027	,042
	N	15	15	15	15	15	15	15
X11	Corrélation de Pearson	,322	,000	,344	,183	1	-,161	,495
	Sig. (bilatérale)	,243	1,000	,210	,514		,567	,061
	N	15	15	15	15	15	15	15
X12	Corrélation de Pearson	,497	,065	,092	,569*	-,161	1	,159
	Sig. (bilatérale)	,059	,819	,744	,027	,567		,571
	N	15	15	15	15	15	15	15
X13	Corrélation de Pearson	,875**	,556*	,918**	,531*	,495	,159	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,031	,000	,042	,061	,571	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

3. برامج الدعم والمتابعة

Corrélations

		والمتابعة_الدعم_برامج	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
والمتابعة_الدعم_برامج	Corrélation de Pearson	1	,504	,746**	,684**	,695**	,691**	,537*	,326
	Sig. (bilatérale)		,055	,001	,005	,004	,004	,039	,235
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X14	Corrélation de Pearson	,504	1	,304	,244	,306	,274	,496	-,288
	Sig. (bilatérale)	,055		,270	,381	,268	,323	,060	,297
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X15	Corrélation de Pearson	,746**	,304	1	,384	,527*	,331	,074	,477

	Sig. (bilatérale)	,001	,270		,157	,043	,228	,794	,072
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X16	Corrélation de Pearson	,684**	,244	,384	1	,082	,871**	,223	-,059
	Sig. (bilatérale)	,005	,381	,157		,772	,000	,425	,835
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X17	Corrélation de Pearson	,695**	,306	,527*	,082	1	,185	,420	,404
	Sig. (bilatérale)	,004	,268	,043	,772		,509	,119	,135
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X18	Corrélation de Pearson	,691**	,274	,331	,871**	,185	1	,321	-,184
	Sig. (bilatérale)	,004	,323	,228	,000	,509		,243	,512
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X19	Corrélation de Pearson	,537*	,496	,074	,223	,420	,321	1	-,086
	Sig. (bilatérale)	,039	,060	,794	,425	,119	,243		,760
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
X20	Corrélation de Pearson	,326	-,288	,477	-,059	,404	-,184	-,086	1
	Sig. (bilatérale)	,235	,297	,072	,835	,135	,512	,760	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

محور الامن والسلامة المهنية ككل:

Corrélations

		الم_والسلامة_الأمن_برامج_محور هنية	العم_بيئة_برامج ل	العام_تثقيف_برامج لين	والمت_الدعم_برامج ابعة
_الأمن_برامج_محور المهنية_والسلامة	Corrélation de Pearson	1	,908**	,929**	,928**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15
العمل_بيئة_برامج	Corrélation de Pearson	,908**	1	,746**	,737**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,002
	N	15	15	15	15
العاملي_تثقيف_برامج ن	Corrélation de Pearson	,929**	,746**	1	,844**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,000
	N	15	15	15	15
والمتاب_الدعم_برامج عة	Corrélation de Pearson	,928**	,737**	,844**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000	
	N	15	15	15	15

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

– الصدق الداخلي لعبارات محور الاحتراق الوظيفي

1. بعد الاجهاد العاطفي

Corrélations

		العاطفي_الاجهاد	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
العاطفي_الاجهاد	Corrélation de Pearson	1	,818**	,915**	,941**	,751**	,926**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,001	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y1	Corrélation de Pearson	,818**	1	,594*	,764**	,393	,798**
	Sig. (bilatérale)	,000		,019	,001	,147	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y2	Corrélation de Pearson	,915**	,594*	1	,831**	,724**	,837**
	Sig. (bilatérale)	,000	,019		,000	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y3	Corrélation de Pearson	,941**	,764**	,831**	1	,641**	,856**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000		,010	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y4	Corrélation de Pearson	,751**	,393	,724**	,641**	1	,532*
	Sig. (bilatérale)	,001	,147	,002	,010		,041
	N	15	15	15	15	15	15
Y5	Corrélation de Pearson	,926**	,798**	,837**	,856**	,532*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,041	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

2. بعد تبلد المشاعر

Corrélations

		المشاعر_تبلد	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
المشاعر_تبلد	Corrélation de Pearson	1	,488	,834**	,712**	,830**	,750**
	Sig. (bilatérale)		,065	,000	,003	,000	,001
	N	15	15	15	15	15	15
Y6	Corrélation de Pearson	,488	1	,271	,322	,200	,000
	Sig. (bilatérale)	,065		,328	,242	,475	1,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y7	Corrélation de Pearson	,834**	,271	1	,633*	,498	,626*
	Sig. (bilatérale)	,000	,328		,011	,059	,013
	N	15	15	15	15	15	15
Y8	Corrélation de Pearson	,712**	,322	,633*	1	,470	,223

	Sig. (bilatérale)	,003	,242	,011		,077	,425
	N	15	15	15	15	15	15
Y9	Corrélation de Pearson	,830**	,200	,498	,470	1	,791**
	Sig. (bilatérale)	,000	,475	,059	,077		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y10	Corrélation de Pearson	,750**	,000	,626*	,223	,791**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	1,000	,013	,425	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

3. بعد نقص الانجاز الشخصي

Corrélations

		الشخصي_الانجاز_نقص	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
الشخصي_الانجاز_نقص	Corrélation de Pearson	1	,803**	,851**	,685**	,803**	,725**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,005	,000	,002
	N	15	15	15	15	15	15
Y11	Corrélation de Pearson	,803**	1	,675**	,402	,559*	,454
	Sig. (bilatérale)	,000		,006	,137	,030	,089
	N	15	15	15	15	15	15
Y12	Corrélation de Pearson	,851**	,675**	1	,419	,675**	,490
	Sig. (bilatérale)	,000	,006		,120	,006	,063
	N	15	15	15	15	15	15
Y13	Corrélation de Pearson	,685**	,402	,419	1	,512	,432
	Sig. (bilatérale)	,005	,137	,120		,051	,108
	N	15	15	15	15	15	15
Y14	Corrélation de Pearson	,803**	,559*	,675**	,512	1	,374
	Sig. (bilatérale)	,000	,030	,006	,051		,170
	N	15	15	15	15	15	15
Y15	Corrélation de Pearson	,725**	,454	,490	,432	,374	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,089	,063	,108	,170	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

- محور الاحتراق الوظيفي ككل

Corrélations

		العاطفي_الاجهاد	المشاعر_تبلد	الشخ_الانجاز_نقص صي	الوظ_الاحتراق_محور يفي
العاطفي_الاجهاد	Corrélation de Pearson	1	,708**	,608*	,857**
	Sig. (bilatérale)		,003	,016	,000
	N	15	15	15	15
المشاعر_تبلد	Corrélation de Pearson	,708**	1	,826**	,937**
	Sig. (bilatérale)	,003		,000	,000
	N	15	15	15	15
الشخ_الانجاز_نقص صي	Corrélation de Pearson	,608*	,826**	1	,904**
	Sig. (bilatérale)	,016	,000		,000
	N	15	15	15	15
الو_الاحتراق_محور ظيفي	Corrélation de Pearson	,857**	,937**	,904**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15

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

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

الملحق رقم (5):

نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

برامج بيئة العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,868	7

برامج العم والمتابعة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,846	7

برامج تثقيف العاملين المهنية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,932	6

محور الامن والسلامة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,948	20

الاجهاد العاطفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,751	5

تبلد المشاعر

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,838	5

نقص الانجاز الشخصي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,802	5

محور الاحتراق الوظيفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,911	15

- معامل ثبات أداة الدراسة للمحورين

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,733	35

الملحق رقم (6):

نتائج التحليل الوصفي للخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	57	100,0	100,0	100,0

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 إلى 29	4	7,0	7,0	7,0
	من 30 إلى 39	14	24,6	24,6	31,6
	من 40 إلى 49	22	38,6	38,6	70,2
	50 سنة فأكثر	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

التعليمي_المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	16	28,1	28,1	28,1
	تقني	12	21,1	21,1	49,1
	سامي تقني	21	36,8	36,8	86,0
	مهندس	7	12,3	12,3	98,2
	دولة مهندس	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

المهنية_الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	9	15,8	15,8	15,8
	من 5 سنوات إلى 9	16	28,1	28,1	43,9
	من 10 إلى 14 سنة	14	24,6	24,6	68,4
	من 15 سنة فما فوق	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

الدوام_طبيعة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	يومي	34	59,6	59,6	59,6
	تناوبي	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

الملحق رقم (7):

نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الأمن والسلامة المهنية)

- برامج بيئة العمل

Statistiques

		العمل_بيئة_برامج	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2,99	2,30	2,60	3,05	2,75	3,25	3,33	3,65
Médiane		2,86	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00
Ecart type		,804	1,149	1,294	1,141	1,243	1,057	1,006	1,044

- برامج تثقيف العاملين

Statistiques

		العاملين_تثقيف_برامج	X8	X9	X10	X11	X12	X13
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,03	3,11	3,19	2,95	3,60	2,33	3,02
Médiane		3,17	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00
Ecart type		,772	1,080	1,043	,953	,884	1,024	1,077

- برامج الدعم والمتابعة

Statistiques

		والمتابعة_الدعم_برامج	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,19	3,32	2,51	3,30	3,04	3,23	3,82	3,11
Médiane		3,14	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
Ecart type		,634	1,003	,984	1,085	,981	,945	,826	1,047

- محور الامن والسلامة ككل

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
العمل_بيئة_برامج	57	2,99	,804
العاملين_تثقيف_برامج	57	3,03	,772
والمتابعة_الدعم_برامج	57	3,19	,634
المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور	57	3,07	,653
N valide (liste)	57		

الملحق رقم (8):

نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة(الاحتراق الوظيفي)

- الاجهاد العاطفي

Statistiques

		العاطفي_الاجهاد	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valide	57	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,39	3,25	3,53	3,11	3,82	3,23
Médiane		3,40	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
Ecart type		,824	1,106	1,071	1,205	,984	1,134

-

- تبلد المشاعر

-

Statistiques

		المشاعر_تبلد	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valide	57	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,28	2,96	3,46	3,04	3,51	3,42
Médiane		3,40	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Ecart type		,781	1,052	,965	,963	1,037	,999

- نقص الانجاز الشخصي

Statistiques

		الشخ_الانجاز_نقص صي	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N	Valide	57	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,03	3,02	3,35	2,89	2,98	2,89
Médiane		3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
Ecart type		,783	,973	,935	,920	1,061	1,175

-

- محور الاحتراق الوظيفي ككل

-

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
العاطفي_الاجهاد	57	3,39	,824
المشاعر_تبلد	57	3,28	,781
الشخصي_الانجاز_نقص	57	3,03	,783
الوظيفي_الاحتراق_محور	57	3,23	,704
N valide (liste)	57		

الملحق رقم (9)

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,458[a]	,209	,195	,632	1,358

a. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

b. Variable dépendante : الوظيفي_الاحتراق_محور

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,817	1	5,817	14,574	,000[b]
	Résidus	21,952	55	,399		
	Total	27,770	56			

a. Variable dépendante : الوظيفي_الاحتراق_محور

b. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	4,745	,406		11,700	,000
	المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور	-,493	,129	-,458	-3,818	,000

a. Variable dépendante : الوظيفي_الاحتراق_محور

- اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الأولى:

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,377[a]	,142	,127	,770	1,895

a. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

b. Variable dépendante : العاطفي_الاجهاد

ANOVA[a]

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.

1	Régression	5,418	1	5,418	9,126	,004[b]
	Résidus	32,651	55	,594		
	Total	38,069	56			

a. Variable dépendante : العاطفي_الاجهاد

b. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	4,848	,495		9,801	,000
	المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور	-,476	,158	-,377	-3,021	,004

a. Variable dépendante : العاطفي_الاجهاد

- اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثانية:

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,416[a]	,173	,158	,717	1,153

a. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

b. Variable dépendante : المشاعر_تبلد

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,898	1	5,898	11,486	,001[b]
	Résidus	28,242	55	,513		
	Total	34,140	56			

a. Variable dépendante : المشاعر_تبلد

b. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	4,803	,460		10,440	,000
	المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور	-,497	,147	-,416	-3,389	,001

a. Variable dépendante : المشاعر_تبلد

- اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة :

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,423[a]	,179	,164	,716	1,601

a. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

b. Variable dépendante : الشخصي_الانجاز_نقص

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,147	1	6,147	11,987	,001[b]
	Résidus	28,208	55	,513		
	Total	34,355	56			

a. Variable dépendante : الشخصي_الانجاز_نقص

b. Prédicteurs : (Constante), المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	4,586	,460		9,974	,000
	المهنية_والسلامة_الأمن_برامج_محور	-,507	,146	-,423	-3,462	,001

a. Variable dépendante : الشخصي_الانجاز_نقص

الملحق رقم(10):

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

Statistiques de groupe

	الدوام_طبيعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الوظيفي_الاحتراق_محور	يومي	34	3,32	,782	,134
	تناوبي	23	3,10	,561	,117

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
ا_الاحتراق_محور لوظيفي	Hypothèse de variances égales	4,084	,048	1,140	55	,259	,216	,190	-,164	,596
	Hypothèse de variances inégales			1,214	54,764	,230	,216	,178	-,141	,573

- **اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الاولى:**

Statistiques de groupe

	الدوام_طبيعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العاطفي_الاجهاد	يومي	34	3,48	,892	,153
	تناوبي	23	3,25	,712	,148

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
العاطفي_الاجهاد	Hypothèse de variances égales	2,226	,141	1,008	55	,318	,224	,223	-,222	,670
	Hypothèse de variances inégales			1,053	53,399	,297	,224	,213	-,203	,652

- اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثانية:

Statistiques de groupe

	الدوام_طبيعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المشاعر_تبلد	يومي	34	3,35	,843	,145
	تناوبي	23	3,17	,681	,142

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
المشاعر_تبلد	Hypothèse de variances égales	1,319	,256	,889	55	,378	,188	,211	-,236	,611
	Hypothèse de variances inégales			,926	53,153	,359	,188	,203	-,219	,594

- اختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة:

Statistiques de groupe

	الدوام_طبيعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الشخصي_الانجاز_نقص	يومي	34	3,12	,872	,150
	تناوبي	23	2,89	,620	,129

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
الشخصي_الانجاز_نقص	Hypothèse de variances égales	4,041	,049	1,121	55	,267	,237	,211	-,186	,659
	Hypothèse de variances inégales			1,196	54,825	,237	,237	,198	-,160	,633

- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

Statistiques de groupe

	الدوام_طبيعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الوظيفي_الاحتراق_محور	يومي	34	3,32	,782	,134
	تناوبي	23	3,10	,561	,117

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
الاحتراق_محور الوظيفي_	Hypothèse de variances égales	4,084	,048	1,140	55	,259	,216	,190	-,164	,596
	Hypothèse de variances inégales			1,214	54,764	,230	,216	,178	-,141	,573

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الأمن والسلامة المهنية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في شركة إنتاج الكهرباء جيجل، من خلال التعرف على العلاقة بين المتغيرين وقياس تأثير أبعاد الأمن والسلامة المهنية في الحد من الاحتراق الوظيفي في الشركة محل الدراسة، حيث استعملنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات، والدي تم توزيعه على عينة مكونة من 57 عامل، وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss).وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

وجود علاقة عكسية بين الأمن والسلامة المهنية والاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد العاطفي،تبلد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي) عند مستوى دلالة أقل أو يساوي0.05، ومستوى الاهتمام بالأمن والسلامة المهنية بأبعاده(برامج بيئة العمل، برامج تثقيف العاملين، برامج الدعم والمتابعة) لدى عمال الشركة متوسط، أما بخصوص مستوى الاهتمام بالاحتراق الوظيفي بأبعاده لدى عمال الشركة إنتاج الكهرباء–جيجل– متوسط، من جهة أخربلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل او يساوي0.05 بين عمال الشركة في إظهار الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة يعزى لطبيعة الدوام.

Abstract :

This study aimed to find out the extent to which occupational security and safety contribute to reducing the phenomenon of job burnout in the Jijel electricity production company, by identifying the relationship between the two variables and measuring the impact of the dimensions of occupational security and safety in reducing job burnout in the company under study, where we used the descriptive analytical approach by using the questionnaire as a main tool for collecting information, which was distributed to a sample of 57 workers, and the hypotheses of the study were tested using spssv.22 The result of st study showed The existence of an inverse relationship between occupational security and safety and job burnout in its three dimensions (emotional stress, dullness of feelings, lack of personal achievement) at a significance level less or equal to 0.05,There were no statistically significant differences at a level of significance less or equal to 0.05 between the company's workers in showing job burnout in its three dimensions due to the nature of permanence