

التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية

أ. حديبي سمير

جامعة مولود معمري تيزي وزو- الجزائر

ملخص

هدفت الدراسة إلى التحقق من وجود فروق أو عدم وجودها في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية بمؤسسة سوناريك بدائرة فرجيوة ولاية ميلة، من خلال استبيان التوافق المهني المصمم من طرف الباحث، بالإضافة إلى إبراز أهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة، العربية والأجنبية عن أهمية التوافق المهني وعلاقته بمختلف الجوانب في المنظمة، كما تم التطرق إلى متغير الحوادث المهنية، والإحاطة بمختلف الجوانب ذات الصلة به. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

ولتحقيق الأهداف المحددة تم اختيار عينة بالطريقة القصدية اشتملت على عينتين مستقلتين (العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية) بمؤسسة سوناريك لصناعة المدافئ والمكيفات حيث اشتملت عينة العمال المستهدفين على 89 فردا، بينما اشتملت عينة العمال الغير مستهدفين على 90 فردا، طبق عليهم استبيان التوافق المهني الذي يتضمن أبعاد ومحاور نفسية، ومهنية، واجتماعية، ومن ثمة قام الباحث بإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام T- test.

الكلمات المفتاحية: الحوادث المهنية، التوافق المهني، المنظمة .

Abstract

The study aimed to verify the existence of differences or lack thereof in the professional level of compatibility with the targeted workers and is intended for occupational accidents institution Sonaric Department Ferdjioua Mila Province, through vocational compatibility designed questionnaire by the researcher, in addition to highlighting the most important findings of previous studies, Arab and foreign about the importance of professional compatibility and its relationship to various aspects of the organization, it has also been addressed to occupational accidents variable, and take various aspects related to it. And a researcher on the descriptive approach has been adopted in this study.

To achieve the targets set were selected sample randomly included two independent samples (targeted workers and is intended for occupational accidents) Foundation Sonaric industry heaters, air conditioners where the included sample targeted workers on 89 individuals, while the included sample workers of others targeted the 90 members, applied to them vocational compatibility questionnaire which includes psychological dimensions and axes, and professional, social, and from there, the researcher conducting the statistical processing of the data collected from the questionnaire study using T- test and Cronbach's alpha.

Key words: Lack thereof, Vocational compatibility, Organization.

مقدمة

يرى الكثير من المختصين في علم النفس الصناعي والمهني أن توافق العامل مهنيًا لا يقل أهمية عن التدريب وتحديث المعدات والأجهزة في بيئة العمل، فقدرة الفرد على التكيف لمتطلبات العمل وروتيته وآلته ومزاج الزملاء والمشرفين ولما يحيط به من ظروف فيزيقية، كل ذلك يؤثر في مدى أدائه.

حيث أن العامل بالمصانع قد يتعرض لسوء التوافق في المهنة من ضغوط العمل، وكثرة ساعاته من جهة وقلة المردود المادي الذي لا يفي أحيانًا لسد احتياجاته المعيشية، وسوء الظروف الفيزيقية من جهة أخرى.

ويعد التوافق المهني مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ويعد الأساس لتحقيق التوافق بشكل عام، وذلك أن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل. وللتوافق المهني دور في استقرار العامل في حياته ووظيفته، والذي ينعكس دوره في تحقيق قدر من الاتساق والتناغم في بيئة العمل وهو ما يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية وعلاقته بزملائه ووجهة نظره في رؤسائه و المشرفين عليه، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته.

إن سوء التوافق المهني وعدم تكيف الأفراد مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون على العمل بفتور وروح معنوية منخفضة تفقد الحماس، كما أن سوء التوافق المهني مع بيئة العمل تعرض الفرد لحوادث مهنية ومن ثمة يقع في توترات نفسية هذا كله كفيل بجعل العامل يغيب عن العمل وكثرة الشكاوي وتزيد نسبة التسرب الوظيفي.

وتعتبر الحوادث المهنية من نتائج سوء بيئة العمل والظروف المحيطة بالعامل حيث تؤثر على مستوى التوافق المهني للعامل من خلال الآثار الجسدية والنفسية التي تتركها، لذلك سنستدل على التوافق المهني للفرد في هذه الدراسة من خلال إجابات أفراد العينة ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية من خلال مؤشرات التوافق المهني النفسية، المهنية والاجتماعية، وعلى هذا الأساس قمنا بطرح الأسئلة التالية :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية بمؤسسة سوناريك؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد النفسي بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للصراع النفسي أثناء العمل بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للاستعداد للعمل بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد المهني بمؤسسة سوناريك بفرجيوة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى لعامل الأجر بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للظروف الفيزيائية بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى لطبيعة العمل بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد الاجتماعي بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للعلاقة مع الزملاء بمؤسسة سوناريك؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للعلاقة مع المشرفين بمؤسسة سوناريك؟

-أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية للدراسة :

1- تركز الدراسة على فئة المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية باعتبار أن توافق هؤلاء أو عدم توافقهم ينعكس على أدائهم في العمل ويؤثر بشكل مباشر على المنظمة.

2- تعد هذه الدراسة بمثابة طرح علمي تفتقر إليه مكتبة علم النفس والعلوم التربوية.

3- وتأتي أهمية هذه الدراسة كونها تتناول أحد المواضيع التي لم ينل نصيبه بالقدر الكافي رغم أهميته في حياة الفرد المهنية (التوافق المهني).

4- وتكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في نظر الباحث فيما ستضيفه إلى رصيد المعرفة في مجال أدبيات التوافق المهني.

ثانياً: الأهمية العلمية للدراسة:

1- التحقق عن ما إذا كانت هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى فئة العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية من خلال الأبعاد: النفسية، والمهنية والاجتماعية.

2- قد يستفيد من الدراسة الباحثون في الجامعات الجزائرية والباحثون في مجال علم النفس العمل والتنظيم.

3- كما تتأكد الأهمية العلمية لهذه الدراسة من وجهة نظر الباحث فيما يمكن أن تسفر عنه من نتائج وتوصيات يستفيد منها المسؤولون في مؤسسة سوناريك والمنظمات بصفة عامة.

1- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1-1- التوافق:

يعرف التوافق على أنه: « أنه حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد من خلالها الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته وأن يحقق المتطلبات الجسمية والاجتماعية والنفسية» (شوقي، 1998، ص: 125).

1-2- التوافق المهني:

«هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة أو المهنة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل» (هيجان، 2004، ص. 97).

ويعرف الباحث التوافق المهني إجرائيا في هذا البحث: «أنه الدرجات التي يتحصل عليها العمال المستهدفون وغير المستهدفون للحوادث المهنية في المؤسسة مجال الدراسة من خلال استبيان التوافق المهني المصمم لهذا الغرض، وهو معرفة مستوى التوافق المهني لهؤلاء العمال، والذي يتكون من ثلاث أبعاد هي: البعد المهني، النفسي والاجتماعي».

ويعرف الباحث سوء التوافق المهني بأنه: «الجانب السلبي من المظاهر السلوكية للعامل التي تعيق نجاحه المهني وتعرضه إلى الفشل في كامل النواحي من عدم التوافق النفسي، نقص الرضي وسوء العلاقة مع الزملاء والرؤساء وتمركز العمل وهي كلها جوانب تعرض الصورة الغير مرغوب فيها أثناء تأدية المهام ويتجسد أثرها من خلال سوء التوافق المهني».

1-3- الحوادث المهنية:

يعرف عبد القادر طه حادثة العمل بأنها: «حدث يقع للفرد، ويتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرار تصيب الفرد والآخرين، والوسائل والممتلكات فإن نتج حرج أو علة أو وفاة تسمى عندئذ إصابة، وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت إصابة عمل» (طه، 1986، ص. 198).

ويعرف الباحث الحادثة المهنية إجرائياً بأنها: «كل أمر يطرأ بصورة فجائية يكون أحد أطرافه العامل والمتسبب فيه عامل خارجي، أو يرجع إلى الفرد العامل نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني غير مقصود، مما يترتب عنه أضرار جسمية ومادية مختلفة».

1-4- الاستهداف للحوادث:

يرى عباس محمود عوض «أن الاستهداف للحوادث عادة ما يطلق على الأشخاص الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة نتيجة إقحامهم لأنفسهم في السلوك الخطير» (عوض، 1971، ص-ص. 30-32).

كما يرى الباحث أن المستهدفين للحوادث المهنية «هم أولئك الأفراد الذين يقعون في الأخطاء باستمرار وبصفة متكررة أثناء مزاولتهم لمهامهم، وهذا يرجع إلى عوامل شخصية كنقص الخبرة ونقص في الذكاء وعيوب في بعض الحواس».

- تعريف التوافق من الناحية اللغوية:

«التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لائمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاق» (ابن منظور، 1993، ص. 262).

- في المصباح المنير «وافق وفقه الله توفيق سددته وفق أمره، من التوفيق ووافقه موافقة ووفقا وتوافق القوم اتفقوا اتفاقا» (الفيومي، د ت، ص. 422).

- في المعجم الوسيط «التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنه من شذوذ في الخلق والسلوك» (أنيس وآخرون، 1972، ص. 1047).

- تعريف التوافق من الناحية الاصطلاحية:

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظره فكان منها المتشابه ومنها المختلف وفيما يلي سنذكر بعض التعاريف للتوافق: عرفه "فهي" بأنه: «تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة بينه وبين البيئة» (فهي، 1997، ص 23). وعرفه "Allen" بأنه: «علم نفس يشير إلى فهم الإنسان لسلوكه وأفكاره ومشاعره بدرجة تسمح برسم إستراتيجية لمواجهة الضغوط ومطالب الحياة اليومية» (Allen 1990, p 5). وعرفه "زهران" بأنه: «عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية الاجتماعية بالتغير والتعديل حتى يحدث توازنا بين الفرد وبيئته» (زهران، 1985، ص 29).

- مفهوم التوافق المهني:

يعرف عباس محمود عوض "التوافق المهني بأنه: "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية- المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما تعني أن يتكيف للألة وروتين العمل، ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيكية التي تحيط به، أن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقيته من طرف رئيسه" (عوض، 1977، ص 38). ويعرفه "أحمد عزت راجح" (1970) بأنه: «قدرة الفرد على أن يعتقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية الاقتصادية والمنزلية» (عبد القادر، 2000، ص، ص 107-108).

-مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل، وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من الضروري أن تتعامل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان فإن مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهتم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني منها "زيادة الأجر، والتطور الذاتي للمؤسسة، مكانة العامل، الاستفادة من قدرات الفرد.

أما الرضا عن العمل فإنه يرتبط بعوامل مثل: "السن، التعليم، التدريب والمهنة والشخصية والتوافق العام والرضا العام"، ومن الملاحظ أن هذه العوامل هامة في فهم التوافق المهني الذي يمكن أن يستدل عليه من خلال محكين:

الأول: الرضا عن العمل - Job Satisfaction.

والثاني: الإرضاء - Satisfactoriness.

المحك الأول: الرضا عن العمل Job Satisfaction :

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه وزملائه، والمؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، وطبيعة العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته. ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين) الذين، يعلمون في مهنته (طه، 1980، ص.54).

المحك الثاني: الإرضاء - Satisfactoriness.

أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، وزملائه، والمؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبيا من غيابة وتأخره، ومن الإصابات التي يتعرض لها، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا اتفاق قدراته ومهاراته وتلك التي يتطلبها العمل (طه، نفس المرجع السابق، ص.54).

-مصادر التوافق المهني:

يقصد بمصادر التوافق المهني تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد العامل، وفيما يلي سنحاول عرض مصادر التوافق المهني والإشارة إليها بنوع من التفصيل: بحيث أن هناك مصادر تنظيمية خاصة بالمنظمة وأخرى عامة ترتبط بالحياة العامة للفرد، ومن أهم هذه المصادر ما يلي:

جدول رقم (1): يمثل أهم مصادر التوافق المهني:

مصادر التوافق المهني			
المصادر العامة	المصادر التنظيمية		
	متطلبات المهام	متطلبات فيزيولوجية	متطلبات شخصية
- وسائل الإعلام والاتصال - البيئة الخارجية. - الحياة الأسرية - الصحة النفسية	- علاقات العمل (مع الرؤساء الزملاء). - التغيير التكنولوجي - الكفاية من العمل - المسؤولية	- الظروف الفيزيائية (إضاءة- ضوضاء تهوية.....الخ). - المناخ التنظيمي - نظام المؤسسة - طبيعة العمل والآلات. - الأجر	- الحاجة الأولية - المظاهر الجسمية - الصحة الجسمية - الروح المعنوية - الاستعدادات والميول - الصراع النفسي في العمل - المرونة - الذكاء - تجنب الملل والروتين - الراحة النفسية - مفهوم الذات - أهداف واقعية - القيم

المصدر: بوعامر أحمد زين الدين، بحري صابر 2014، مصادر التوافق المهني،
مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد السادس، جامعة الوادي.

-سوء التوافق المهني:

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه
ففي سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدرته على
إشباع هذه الحاجات ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا،
وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف
المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن
يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية، المادية والمهنية أو مع
نفسه، والتوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية
 واجتماعية كثيرة وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا
محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه، وأن هذا التوافق يكون لازما لكي
يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار (الزبيدي، 1991، ص.246).

أما سوء التوافق المهني فهو "ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في
تحقيقها، أو عندما بطريقة لا يوافق عليها المجتمع، وكثير من جوانب سوء
التوافق لا يحقق إشباعا بالكلية، وعلى أية حال فإن خفض التوتر غير
المرضي للحاجات يتضمن سوء التوافق.

-مظاهر سوء التوافق المهني:

لسوء التوافق المهني مظاهر شتى ودرجات تختلف شدة وعنفا وأزمانا
واستعصاء على الإصلاح أو العلاج، فقد يبدو في صورة انحراف خفيف أو
سلوك مغرب لا يكاد يوصف بالشذوذ، أو في صورة مشكلة سلوكية كقضم
الأظافر أو النرفزة أو العناد والتمرد والانطواء(طه، مرجع سبق ذكره، ص.31).
وقد يبدو في صورة أشد عنفا كالأمراض النفسية، والأمراض النفسية
المهنية والأمراض النفسية الجسمية، والانحرافات الجنسية، والانحرافات

الجنسية والإجرام....الخ، وأخطر ضروب سوء التوافق المهني هي الأمراض العقلية، تلك الأمراض التي تجعل الفرد غريباً عن نفسه وعن الناس، مما يقعده عن العمل، ويتطلب من المجتمع عزله والإشراف عليه وعلاجه(طه، مرجع سبق ذكره، ص:32).

أما سوء التوافق المهني فهو "عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروف الاجتماعية أو لهما جميعاً، بما يجعله غير راضٍ عنها، وغير مرضي عنه منها" (عوض، مرجع سبق ذكره، ص:41).

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء وفيما يلي نذكر هذه المظاهر:

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.
- الإكثار من الحوادث المهنية ومن الأخطاء الفنية.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات، والمواد الخام، وقد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذروبدون عذروالتنقل من عمل إلى آخر.
- اللامبالاة والتكاسل عن العمل.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- عدم إطاعة تعليمات المصنع، الشركة أو المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل، والقيام بحركات التمرد والتذمر.

وينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه، كنقص في اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله، أو من اعتلال صحته النفسية، كما ينشأ أيضاً من عيوب في البيئة

المادية والبيئة الاجتماعية وغالبا ما ينشأ من تضافر كثير من هذه العوامل الشخصية والخارجية (عوض، مرجع سبق ذكر، ص-ص.41-42).

- طرق وسبل تحسين التوافق المهني:

من بين أهم طرق وسبل تحسين التوافق المهني ما يلي:

1- الاختيار والتوجيه المهني وفق أسس عملية: وذلك بوضع العامل

المناسب في المكان المناسب ولا يتم ذلك إلا من خلال إتباع طرق موضوعية في عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهني، حيث أن هذا الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تجنيها الشركات أو المؤسسات أو المصانع.

2- تقبل العامل لمهنته: لن يتقبل العامل مهنته إلا إن اختار ما يناسبه

ويناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته وكذلك سمات الشخصية، لذا فإنه ينبغي على أصحاب العمل أن يطبقوا مبدأي: الاختيار والتوجيه المهني، حيث أن هذين المبدأين يكفلان رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيدان من توافق العامل مهنيًا.

3- العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين: من خلال تدريبهم

وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة، علما أن لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها خاصة في الفرد المسند له هذا العمل وأهمها: القدرات، درجة الذكاء والميول، درجة سلامة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.

4- ديناميات التوافق النفسي المهني: حيث تعتمد على خلف انسجام بين

العامل وعمله هذا الأخير الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيكية والعلاقة

بالزملاء والمشرفين وعيه فإذا أردنا أن نحقق توافقا نفسيا مهنيا للعامل فعلىنا تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين.

5- تقوية علاقة العامل بزملائه: ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني وهذا ما يدعوا إلى تنقية أجواء العمل من المنافسة المدمومة، حيث لابد أن تقوم علاقة العامل بزملائه على اعتبارين أساسيين وهما: التعاون والمنافسة فضلا عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة ولن يتم ذلك إلا من تعدد الأنشطة وإثرائها.

6- خلق المواءمة بين العامل والآلة: الأمر الذي يكفل أمنا صناعيا ونفسيا جيدا حيث يقود إلى تقوية التوافق المهني.

7- تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة وأثرها على الإنتاج والتكاليف وحوادث العمل وتدريبها على أساليب القيادة في ميدان العمل.

في ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشاكل العاملين والوقوف على مصادر التوافق المهني الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة فدراسة هذه المتغيرات تمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالعاملين وتقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

ثانياً: الحوادث المهنية:

1 - مفهوم الحوادث المهنية:

ويعرف كل من "Jizly & Brown" "جزلي وبراون" الحادثة المهنية بأنها: «كل ما يحدث بدون توقع حدوثه مما ينتج عنه ضرر للأشخاص والأشياء».

أما "Wisly" و"يسلي" فيرى بأنها: «الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل» (العيسوي، 1978، ص. 195).

ويعرف "Bisser" "بيسر" الحادثة بأنها: «بإصابة أو حادث مضر بصحة العاملين، يقع فجأة نتيجة مسببات خارجية، ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعاً بعجز أو وفاة». (بيسر، د س، ص. 05).

2 - تصنيف الحوادث المهنية:

إن تصنيف الظاهرة أي كان نوعها يكون بغرض المقارنة وإجراء البحوث والدراسات وتسهيل التعامل معها وإدارتها، فلا يمكن مثلاً بأي حال من الأحوال المقارنة بين حوادث المرور وحوادث ورشات العمل ومكاتب الموظفين أو حوادث الطائرات بحوادث السفن، وعلى أية حال فإن تصنيف الحوادث يمكن إخضاعه لعدة طرق أهمها ما يلي:

2-1- التصنيف من حيث النوع:

حيث تقسم إلى حوادث برية، جوية، بحرية... الخ.

2-2- التصنيف من حيث النتائج:

فيمكن أن تنقسم إلى حوادث تلف الآلات أو المنتجات، وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو المشوهات أو قد تؤدي إلى الوفاة.

2-3-التصنيف من حيث درجة الخطورة:

فئمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة وبخوض و خدوش سطحية وحوادث تؤدي إلى عجز دائم أو مؤقت، وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.

2-4-التصنيف من حيث أسباب الوقوع:

فهناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشرود ذهنه ولا مبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80% من أسباب الحوادث المهنية، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الأجسام والآلات وتتراوح نسبتها بين 10% و20%، وبما أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري في وقوع الحوادث المهنية.

2-5-التصنيف من حيث إمكانية التجنب:

فئمة حوادث من المتعذر وتفاديها كالتعطلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لأعطاب وحوادث أخرى تمكن تجنبها. (العيسوي، 1987، ص. 196) ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وأضرار وأخرى لا ينجم عنها شيء فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء ترتب عنه أذى أو لم يترتب (عبد الله بدر، 1969، ص: 518).

3-مسيبات الحوادث المهنية:

لمعرفة أسباب وقوع الحوادث المهنية يجب أولاً البحث عن مصادرها وعموماً يحددها المختصون في:

3-1-طبيعة عمل المؤسسة والظروف السائدة:

مما لا شك فيه بأن طبيعة عمل المؤسسة تشكل مصدراً أساسياً وفارقاً لمسيبات الحوادث، حيث أن العاملين في المؤسسات التي يتميز مجال نشاطها

بمستوى مرتفع من الخطورة هم أشد عرضة للحوادث بالمقارنة مع نظراتهم في الأعمال متدنية المخاطر، كما أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية المناخ الصحي هي بيئة العمل ودوره في الرفع من أداء وإنتاج الفرد والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية، ويشمل ذلك الإضاءة، التهوية، الضوضاء... الخ. فكلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كلما كان استعداد الفرد للعمل أفضل وقلت أعداد الحوادث المهنية. ومن أهم العوامل التي تتسبب في وقوع الحوادث:

3-1-1- البناء الغير صحي: يقصد به الذي يفتقر إلى التصميم المناسب لأداء العملي من حيث قلة فتحات التهوية ومصادر الضوء الطبيعي، وما يوفر بيئة لانتشار مختلف أنواع الأمراض وزيادة مخاطر الإصابة بالاختناق (عقلي، 2005، ص-ص. 518-583).

3-1-2- عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء: تسبب التصميم الغير مدروسة

بدقة في نشوء مخاطر متنوعة ومن بين خصائص التصميم السيئ ما يلي:

- ضيق المساحات والممرات مما يسبب ازدحامًا وتلوثًا داخل مكان العمل.

- عدم توفر المؤسسة على منافذ النجدة والنجاة عند حالات الطوارئ.

سوء الترتيب الداخلي للبناء من حيث توزيع تجهيزات العمل بما لا يساعد على أداء الأعمال بشكل آمن.

3-1-3- الإضاءة: أثبتت الدراسات أهمية الإضاءة في تحسين أداء الفرد

لذا ينبغي أن تحظى الإضاءة في مكان العمل بالأهمية اللازمة، كما أن سوء تصميم نظام الإضاءة يشكل مصدرًا مهمًا للحوادث.

3-1-4- الحرارة: تؤثر درجات الحرارة الغير طبيعية بشكل مباشر على صحة

وسلامة العاملين وتساهم في الرفع من درجة المخاطر التي يواجهها العمال.

3-1-5- عدم كفاية أعمال الصيانة: يستحوذ هذا الجانب على حصة الأسد من حيث مساهمته في الحوادث المهنية، فقلة أعمال الصيانة أو عدم كفاءتها كثيرًا ما أوقعت إصابات خطيرة في صفوف العمال وتسببت في خسائر فادحة للمؤسسات.

3-1-6- النظافة: إن عدم نظافة بيئة العمل خصوصًا من مخلفات العملية الإنتاجية كالمواد الإنتاجية الخطرة تزيد من قابلية وقوع الحوادث. تزداد أهمية هذه العوامل بوجود المخاطر المرتبطة بعمل المنظمة في حد ذاتها والتي تتنوع من مخاطر كيميائية والتي تسببها بعض المواد والتفاعلات: مخاطر بيولوجية وأخرى ميكانيكية.

3-1-7- الفرد: تعتبر العوامل الإنسانية من الأسباب الأساسية للحوادث المهنية، حيث دلت إحدى الدراسات التي أجريت في أستراليا في بداية الثمانينات على أن 90% من الحوادث المميتة كان السبب وراءها أخطاء بشرية. (Kirsten Jørgensen, p 3)

ويعتبر ممارس العمل المصدر الرئيسي للعديد من الحوادث وذلك نتيجة لـ:

3-1-8- نقص المهارات: تدفع المهارات المتواضعة بصاحبها إلى اتباع سلوكات وتصرفات تعرضه للمخاطر، كما أن عدم إلمامه بمختلف هذه المخاطر ومصادرها سواء الظاهرة منها أو الكامنة مع خبرته القليلة يجعل منه هدفًا سهلاً للحوادث (عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص-ص. 584-585).

3-1-9- الإهمال: إن عدم تقيد العامل بتعليمات وإرشادات السلامة أثناء ممارسته لعمله يعرضه ومن معه بخطر الإصابة، وعادة م يكون السبب وراء ذلك الإهمال وغياب الوعي.

– الحالة النفسية: تؤثر الحالة النفسية والمعنوية على العمال وتجعلهم أكثر عرضة للحوادث نتيجة لتصرفاتهم.

4- الوقاية من الحوادث المهنية:

لضمان تحقيق أهدافها في هذا المجال يجب على أي مؤسسة أن تبني سياستها الخاصة بالوقاية من الحوادث المهنية وفقا للمخاطر التي تواجهها في إطار نشاطها، فالتعرف على المخاطر وتقييمها يعدان نقطة الانطلاق التي تتوقف عليها فعالية السياسة المتبعة، وهو الخطأ الذي تقع فيه العديد من السياسات الوقائية بتركيزها على المخاطر الظاهرة والمباشرة وإهمالها لتلك الكامنة والغير مباشرة. (Linnea Lindberg, p 3)

إن التعرف على المخاطر وتحليلها بدقة يمكن من:

- القضاء عليها وتحييدها نهائيا عن طريق القضاء على مسبباتها.
- عزل العاملين والآلات عن مصدر هذه المخاطر.
- التعايش معها في مرحلة أخيرة إذا تعذر ما سبق والعمل على حماية العمال عن طريق تحسين ظروف العمل المادية والتقنية وتحسين طرق ووسائل الحماية الشخصية.

لذا فإن التعرف على المخاطر وتحليلها يجب أن يتسم بالدقة وذلك بأخذ العديد من العوامل والمؤثرات بعين الاعتبار

- تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية، لذا فإن الغاية بتحسينها الحد من مخاطرها يساعد في التخفيف منها وحصر آثارها وذلك عن طريق:

تعديل الوظيفة وبيئتها: ويتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثرا ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والزمن والذي اعتمد في أسسه

على مبدأ تراكم والمهارة لدى شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام، اختيار الوسائل، الآلات وأنظمة الإنتاج، من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على مجازات نسق ومتطلبات المنصب تلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات من أجل أقلمته مع شاغله عن طريق:

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد، التقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.
- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب فترات الراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة... الخ.
- تغيير طرق أداء الوظيفة من خلال إلغاء مرحلة من مراحل أداء الوظيفة تشكل مصدرًا للمخاطر إذا أمكن.
- اختيار تجهيزات الحماية: إن اختيار نوع التجهيزات يتوقف على نتائج تحليل وتقييم المخاطر ودرجة الحماية المطلوبة وبالإضافة لهذه المعايير التي تعني بالنتائج المرجوة، هنالك العديد من المعايير الأخرى التي تساعد على تحديد نوعية التجهيزات المناسبة لكل نوع من المخاطر ومتطلبات ظروف العمل، وتظهر أهمية هذه المعايير خصوصاً في تلك التجهيزات الحساسة والضرورية لسلامة العاملين وأمنهم مثل تجهيزات النفس الاصطناعي مثلاً والتي يخضع اختيارها لمعايير صارمة ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً يتولى المعهد الوطني للأمن والسلامة المهنية National Institute of Occupational Safety and Health، مسؤولية تحديد هذه المعايير ومراقبة مدى التزام العمل بها، نفس المبادئ قد تطبق في اختيار تجهيزات وسائل أخرى للحماية مع مراعاة ودرجة الخطر، ومستوى الحماية المحقق.

■ الجانب التطبيقي:

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

لقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك انطلاقاً من طبيعة إشكالية وفرضيات البحث والمعلومات المراد الحصول عليها، ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً و كيفياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة و يوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها (عبيدات وآخرون، 1998، ص 247).

2- عينة الدراسة :

تم اختيار العينة من العمال المنفذين داخل المؤسسة واعتمد الباحث في عملية انتقاء العينة على الطريقة القصدية أو العمدية نظراً لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم، ولكون تلك الخصائص من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توفر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي (محمد أبو نصار وآخرون، 1999، ص 96).

وبما أن الدراسة الحالية من نوع الدراسات المقارنة بين عينتين مستقلتين قمنا بانتقاء عينتين بطريقة مقصودة لتوفر صفة الاستهداف للحوادث المهنية في إحدى العينتين وعدم توفرها في العينة الأخرى وقد اشتملت عينة العمال المستهدفين على 89 فرداً تم الحصول على المعلومات الخاصة بهم من مصلحة طب العمل داخل المؤسسة، بينما اشتملت عينة العمال الغير مستهدفين على 90 فرداً، وهذا بعد إبعاد 10 أفراد من كل عينة شملتهم الدراسة الاستطلاعية

كمرحلة أولية وعليه فالعينة بصفة كلية (العينتين معا) تقدر بـ 179 فردا من الجنسين موزعين على مختلف الورشات داخل المؤسسة .

3- أدوات جمع البيانات:

"الاستبيان Questionnaire":

لقد تم الاعتماد على الاستبيان في جمع أكبر قدر ممكن من البيانات التي تخص أفراد عينة الدراسة وتعبّر عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة، على اعتبار أنهم المعنيون المباشرون به، كما يعتبر وسيلة فعالة للوصول إلى بعض المعلومات التي لا توفرها المصادر السابقة، وقد قام الباحث ببناء هذه الأداة اعتمادا على بعض الكتب والدراسات ذات الصلة بمجال التوافق المهني بهدف تحديد مؤشرات.

ويشتمل على البنود التي تقيس مستوى التوافق المهني بهدف التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة من فئتي العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية أم لا بمؤسسة صناعة المدافئ المنزلية والمكيفات "سوناريك" بدائرة فرجيو، ويتكون من (70) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، وتتفرع من هذه الأبعاد سبعة محاور تقيس مستوى التوافق المهني كما هو موضح فيما يلي:

• البعد النفسي: وينقسم إلى محورين أساسيين هما:

– الصراع النفسي أثناء العمل: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو

الآتي: 01 - 02 - 03 - 04 - 05 - 06 - 07 - 08 - 09 - 10

– الاستعداد للعمل: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو الآتي:

11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20

- البعد المهني: وينقسم إلى ثلاث محاور أساسية هي:
 - عامل الأجر: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو الآتي:
21 - 22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30
 - الظروف الفيزيائية: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو الآتي:
31 - 32 - 33 - 34 - 35 - 36 - 37 - 38 - 39 - 40
 - طبيعة العمل: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو الآتي:
41 - 42 - 43 - 44 - 45 - 46 - 47 - 48 - 49 - 50
 - البعد الاجتماعي: وينقسم إلى محورين أساسيين هما:
 - العلاقة مع الزملاء: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو الآتي:
51 - 52 - 53 - 54 - 55 - 56 - 57 - 58 - 59 - 60
 - العلاقة مع المشرفين: ويشتمل على 10 بنود مرقمة على النحو الآتي:
61 - 62 - 63 - 64 - 65 - 66 - 67 - 68 - 69 - 70
- 4- صدق وثبات أداة الدراسة:

4-1- الصدق الظاهري للاستبيان:

يعرف الصدق على أنه: «مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس قياس ما هو مطلوب قياسه» (عطيفة، 1999، ص. 260).

4-1-1- صدق المحكمين: عرضت أداة جمع البيانات في صورتها الأولية

على مجموعة من المحكمين من أساتذة التخصص في علم النفس العمل والتنظيم بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وذلك بغرض التحقق من صدق عبارات الاستبيان ووضوح محاوره، وأنه صمم فعلا ليقاس ما وضع لقياسه وذلك بالاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم، وقد تم الأخذ باقتراحاتهم

وتعديلاتهم عليها بحيث كانت هناك العديد من الملاحظات القيمة من طرف المحكمين تمثلت في حذف بعض العبارات المتكررة، لا تقيس ما وضعت لأجله و تعديل بعضها الآخر من ناحية الصياغة اللغوية، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة تم وضع الاستبيان في صورته النهائية و بعد أن كان يحتوي على (90) بندا أصبح يحتوي على (70) بندا.

4-1-2-الثبات: يقصد بثبات الاستبيان، المقياس، والاختبار أن يعطي نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة واحدة تحت نفس الظروف والشروط، ولقد تم التحقق من ثبات استبيان التوافق المهني من خلال معامل ألفا كرومباخ.

جدول رقم: (2) يوضح نتائج معامل الثبات

معامل ألفا كرومباخ	بنود كل محور	محاور الاستبيان
0.442	10- 9 -8-7-6 -5-4 - 3-2-1	الصراع النفسي أثناء العمل
0.628	20 - 19 -18- 17-16 -15 - 14- 13-12-11	الاستعداد للعمل
0.694	30 -29 -28-27-26-25 - 24- 23- 22-21	عامل الأجر
0.760	40 - 39-38-37- 36-35 - 34-33 -32 -31	الظروف الفيزيكية
0.305	50 -49 -48-47 -46 - 45- 44-43 - 42-41	طبيعة العمل
0.525	60 -59 -58 -57- 56-55- 54- 53-52-51	العلاقة مع الزملاء
0.297	70 -69 - 68-67 -66 -65 - 64-63-62 -61	العلاقة مع المشرفين
0.733	جميع البنود	التوافق المهني

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن معامل الثبات الكلي (0.733)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات تطمئن الباحث بتطبيقها على عينة الدراسة، ويعني ذلك أن هذه الأداة لو أعيد تطبيقها على أفراد الدراسة أنفسهم أكثر من مرة لكانت النتائج مطابقة بشكل كامل تقريباً ويطلق على نتائجها بأنها ثابتة.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

بعد استرجاع الاستبيانات وفرزها، قام الباحث بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.v20.

وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسب إجاباتهم على عبارات الاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) لحساب ثبات أداة جمع البيانات (الاستبيان).
- معامل الالتواء سكيونس (Skewness) للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لدراسة صدق التكوين الفرضي وحساب العلاقة بين كل بند والمعدل الكلي للمحور التابع له.
- المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد الدراسة لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.
- الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات أفراد الدراسة حول متوسطات موافقتهم نحو متغيرات الدراسة.
- اختبار الفروق لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test).

6- عرض وتحليل نتائج الدراسة :

6-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية.

الجدول رقم: (3) يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في مستوى التوافق المهني .

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	2.2730	0.44024	0.4667
غير مستهدفين	90	2.0211	0.36427	0.03840

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفية ن	df	t	Sig	f		
دالة	0.06037	0.25192	0.000	177	4.173	0.038	4.371	افتراض تساوي التباين	التوافق المهني
	0.06043	0.25192	0.000	170.309	4.169	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	

($0.05 \alpha \geq$)

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (3): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملا بمتوسط حسابي قدره (2.2730) وانحراف معياري قدره (0.44024)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملا بمتوسط حسابي قدره (2.0211) وانحراف معياري قدره (0.36427).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=4.371$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.038$) وعليه فالاختبار غير متجانس لأن $0.05\alpha > \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (4.169) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وهي القيمة الثانية في العمود باعتبار أن الاختبار غير متجانس وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة ب (0.000) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة، وبالتالي يمكن القول أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (2.2730) مقابل متوسط حسابي قدره (2.0211) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

2-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى (البعد الأول) .

الجدول رقم: (4) يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في البعد النفسي.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري المتوسط
مستهدفين	89	2.3921	0.54130	0.05738
غير مستهدفين	90	2.0433	0.37984	0.04004

المتغير	اختبار ليفين		اختبار t لتساوي المتوسطات					القرار الإحصائي
	f	Sig.	t	df	Sig. طرفين	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفرق	
البعد النفسي	10.184	0.002	4.995	177	0.000	0.34880	0.06983	دالة
	/	/	4.985	157.615	0.000	0.34880	0.06997	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (4) أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد النفسي»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.3921) وانحراف معياري

قدره (0.54130)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.0433) وانحراف معياري قدره (0.37984). وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=10.184$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.002$) وعليه فالاختبار غير متجانس لأن $\alpha > 0.005$

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (4.985) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97) وهي القيمة الثانية في العمود باعتبار أن الاختبار غير متجانس، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدر ب (0.000) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة، وبالتالي يمكن القول أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (2.3921) مقابل متوسط حسابي قدره (2.0433) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

6-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى (المحور الأول).

الجدول رقم: (5) يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور الصراع النفسي أثناء العمل.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	2.9660	0.49016	0.05196
غير مستهدفين	90	2.8044	0.45565	0.04803

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
دالة	0.07073	0.16160	0.024	177	2.285	0.590	0.292	افتراض تساوي التباين	الصراع النفسي
	0.07076	0.16160	0.024	175.758	2.284	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	أثناء العمل

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (5): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للصراع النفسي أثناء العمل»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.9660) وانحراف معياري قدره (0.49016)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.8044) وانحراف معياري قدره (0.45565).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفين للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=0.292$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.590$) وعليه فالاختبار متجانس لأن $\text{sig} < 0.005\alpha$.

التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (2.285) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة، يمكن القول أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (2.9660) مقابل متوسط حسابي قدره (2.8044) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

4-6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية (المحور الثاني).

- الجدول رقم (6): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور الاستعداد للعمل.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	2.4045	0.55369	0.05869
غير مستهدفين	90	2.0433	0.37984	0.04004

المتغير	اختبار ليفين للتساوي التباين		اختبار t لتساوي المتوسطات					القرار الإحصائي
	f	Sig.	t	df	Sig. طرفين	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفرق	
الاستعداد للعمل	10.423	0.001	5.094	177	0.000	0.36116	0.07090	دالة
			5.083	155.639	0.000	0.36116	0.07105	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (6): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للاستعداد للعمل»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.4045) وانحراف معياري قدره (0.55369)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.0433) وانحراف معياري قدره (0.37984).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=10.423$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.001$) وعليه فالاختبار غير متجانس لأن $0.05\alpha > \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (5.083) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وهي القيمة الثانية في العمود باعتبار أن الإخبار غير متجانس، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة بـ (0.000) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة، وبالتالي يمكن القول أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (2.4045) مقابل متوسط حسابي قدره (2.0433) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

6-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية (البعد الثاني) .

- الجدول رقم (7): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في البعد المهني.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	2.8011	0.55749	0.05909
غير مستهدفين	90	2.5867	0.41168	0.04340

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
دالة	0.07319	0.21446	0.004	177	2.930	0.033	4.593	افتراض تساوي التباين	البعد المهني
	0.06968	0.21446	0.004	161.938	2.925			افتراض عدم تساوي التباين	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (7): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد المهني»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.8011) وانحراف معياري قدره (0.55749)،

أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.5867) وانحراف معياري قدره (0.41168).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=4.593$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.076$) وعلية فالاختبار متجانس لأن $0.05\alpha < \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (2.930) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة ب (0.004) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة، وبالتالي يمكن القول أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (2.8011) مقابل متوسط حسابي قدره (2.5867) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

6-6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة (المحور الثالث).

الجدول رقم (8): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور عامل الأجر.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	3.0067	0.69183	0.06804
غير مستهدفين	90	2.6767	0.47681	0.51057

التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
دالة	0.08664	0.33007	0.00	177	3.810	0.076	3.188	افتراض تساوي التباين	عامل الأجر
	0.08675	0.33007	0.00	167.670	3.805	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (8): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى لعامل الأجر»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.0067) وانحراف معياري قدره (0.69183)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.6767) وانحراف معياري قدره (0.47681). وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=3.188$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.076$)، وعليه فالاختبار متجانس لأن $0.05\alpha < \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة ت (3.810) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدر ب (0.00) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة، و بالتالي يمكن القول أنه

توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (3.0067) مقابل متوسط حسابي قدره (2.6767) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

6-7- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة (المحور الرابع) .

الجدول رقم (9): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور الظروف الفيزيكية.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	3.6663	0.69183	0.07333
غير مستهدفين	90	3.6611	0.47681	0.05026

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
غير دالة	0.08873	0.00518	0.954	177	0.058	0.007	7.376	افتراض تساوي التباين	الظروف الفيزيكية
	0.08890	0.00518	0.954	156.045	0.058	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (9): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للظروف الفيزيائية»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.6663) وانحراف معياري قدره (0.69183)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.6611) وانحراف معياري قدره (0.47681).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=7.376$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.007$) وعليه فالاختبار غير متجانس لأن $0.05\alpha > \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (0.058) وهي أصغر من قيمتهما الجدولية (1.97) وهي القيمة الثانية في العمود باعتبار أن الإخبار غير متجانس، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة ب (0.954) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة، وبذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى التوافق المهني تعزى للظروف الفيزيائية بين العينة.

8-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة (المحور الخامس) .

الجدول رقم (10): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور طبيعة العمل.

العينه	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	3.1393	0.44813	0.04750
غير مستهدفين	90	2.9622	0.39079	0.04119

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات						اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
دالة	0.06283	0.17710	0.005	177	2.819	0.176	1.848	افتراض تساوي التباين	طبيعة العمل
	0.06287	0.17710	0.005	173.246	2.817	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (10): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى لطبيعة العمل»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.1393) وانحراف معياري قدره

(0.44813)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (2.9622) وانحراف معياري قدره (0.39079). وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=1.848$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.176$) وعليه فالاختبار متجانس لأن $0.05\alpha < \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (2.819) وهي أكبر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة بـ (0.05) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي مستوى الدلالة، وبالتالي يمكن القول أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لصالح عينة المستهدفين بمتوسط حسابي قدره (3.1393) مقابل متوسط حسابي قدره (2.9622) لدى عينة غير المستهدفين وعليه يمكن قبول الفرضية.

9-6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة (البعد الثالث)

الجدول رقم (11): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في البعد الاجتماعي.

العينة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	3.4596	0.43215	0.04581
غير مستهدفين	90	3.4078	0.33157	0.03495

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
غير دالة	0.05753	0.05177	0.369	177	0.900	0.072	3.275	افتراض تساوي التباين	البعد الاجتماعي
	0.05762	0.05177	0.370	164.993	0.899	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (11): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد الاجتماعي»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملا بمتوسط حسابي قدره (3.4596) وانحراف معياري قدره (0.43215)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملا بمتوسط حسابي قدره (3.4078) وانحراف معياري قدره (0.33157).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=3.275$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.072$)، وعليه فالاختبار متجانس لأن $0.05\alpha < \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (0.900) وهي أصغر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة ب (0.369) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة

التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية

الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة، وبذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى التوافق المهني تعزى للبعد الاجتماعي بين العينتين.

10-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة (المحور السادس) .

الجدول رقم (12): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور العلاقة مع الزملاء.

العينه	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	3.5921	0.47583	0.05044
غير مستهدفين	90	3.5067	0.42974	0.04530

القرار الإحصائي	اختبار t لتساوي المتوسطات					اختبار ليفين لتساوي التباين		المتغير	
	الخطأ المعياري للفرق	متوسط الفرق	Sig. دلالة طرفين	df	t	Sig.	f		
غير دالة	0.06775	0.08547	0.209	177	1.261	0.808	0.059	افتراض تساوي التباين	العلاقة مع الزملاء
	0.06779	0.08547	0.209	174.780	1.261	/	/	افتراض عدم تساوي التباين	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (12): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين

للحوادث المهنية تعزى للعلاقة مع الزملاء»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.5921) وانحراف معياري قدره (0.47583)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.5067) و انحراف معياري قدره (0.42974). وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=0.059$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.808$) وعليه فالاختبار متجانس لأن $0.05\alpha < \text{sig}$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (1.261) وهي أقل من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة ب (0.209) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة، وبذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى التوافق المني تعزى للعلاقة مع الزملاء بين العينتين.

6-11- عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة (المحور السابع) .

الجدول رقم (13): يمثل اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق في محور العلاقة مع المشرفين.

العينه	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
مستهدفين	89	3.7270	0.39965	0.04236
غير مستهدفين	90	3.6511	0.31310	0.03300

التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية

المتغير	اختبار ليفين لتساوي التباين		اختبار t لتساوي المتوسطات					القرار الإحصائي
	f	Sig.	t	df	Sig. دلالة طرفين	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفرق	
العلاقة مع المشرفين	افتراض تساوي التباين	0.064	1.414	177	0.159	0.07586	0.08873	غير دالة
	افتراض عدم تساوي التباين	/	1.413	166.569	0.160	0.00518	0.8890	

من خلال المعالجة الإحصائية يتضح من الجدول رقم (13): أن نتائج الفرضية التي مفادها «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للعلاقة مع المشرفين»، أنه بلغ عدد إجمالي العمال المستهدفين 89 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.7270) وانحراف معياري قدره (0.39965)، أما فيما يخص عدد إجمالي العمال غير المستهدفين فقد بلغ عددهم 90 عاملاً بمتوسط حسابي قدره (3.6511) وانحراف معياري قدره (0.31310). وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا في البداية بتطبيق اختبار ليفن للتجانس بحيث كانت قيمة ($f=3.472$) ومستوى دلالتها ($\text{sig}=0.064$)، وعليه فالاختبار متجانس لأن $\text{sig} < 0.05$.

قمنا في المرحلة الثانية بتطبيق اختبار t بحيث قدرت قيمة t (1.414) وهي أصغر من قيمتهما الجدولية (1.97)، وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية المقدرة ب (0.159) مع المستوى المعتمد في الدراسة ($\alpha \geq 0.05$) يتضح أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة، وبذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى التوافق المهني تعزى للعلاقة مع المشرفين بين العينتين.

- وعليه جاءت النتائج كما يلي:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية بشركة سوناريك بفرجيوة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد النفسي.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للصراع النفسي أثناء العمل بشركة سوناريك بفرجيوة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للاستعداد للعمل بشركة سوناريك بفرجيوة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد المهني بشركة سوناريك بفرجيوة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى لعامل الأجر بشركة سوناريك بفرجيوة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للظروف الفيزيكية بشركة سوناريك بفرجيوة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين و غير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى لطبيعة العمل بشركة سوناريك بفرجيوة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد الاجتماعي بشركة سوناريك بفرجيوة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للعلاقة مع الزملاء بشركة سوناريك بفرجيوة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للعلاقة مع المشرفين بشركة سوناريك بفرجيوة.
- يتميز العمال المستهدفين وغير المستهدفين بمؤسسة سوناريك بفرجيوة بمستوى منخفض في التوافق المهني.

■ توصيات واقتراحات:

- 1- إيجاد البرامج الخاصة الموجهة نحو رفع درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سوناريك بفرجيوة.
- 2- الاهتمام بالعوامل التي تساهم في رفع درجة التوافق المهني لدى العاملين، من خلال زيادة الحوافز بنوعها والعمل على توفير مستلزمات واحتياجات متطلبات العمل التي تساعد العاملين على أداء أعمالهم وترفع درجة الرضا الوظيفي لديهم.
- 3- تنمية وتقوية العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين، وزملاء العمل وذلك من خلال تنمية الروح الجماعية والعمل كفريق.
- 4- العمل على تفادي الحوادث المهنية من خلال توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر ومشجعة لتقديم مستويات جيدة من الأداء.
- 5- زيادة أجور العاملين للقيام بالالتزامات الأسرية والتي تشعر العامل باهتمام المؤسسة به.

قائمة المراجع

- 1- إبراهيم شوقي عبد الحميد (1998)، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار قباء للنشر، القاهرة، مصر.
- 2- ابن منظور، أبي الفضل جمال، (1993)، لسان العرب، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 3- أنيس إبراهيم و آخرون (1972)، المعجم الوسيط، الجزء الأول، ط2، قطاع دار المعارف، القاهرة.
- 4- بوعامر أحمد زين الدين، بحري صابر (2014)، مصادر التوافق المهني، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد السادس، جامعة الوادي.
- 5- بيسرو آخرون (د.س)، الوقاية من حوادث العمل، دار الراتب الجامعية، لبنان.
- 6- الزبيدي إبراهيم (1991)، علم النفس الصناعي، ط1، بغداد.
- 7- زهران حامد (1985)، الصحة النفسية، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 8- عبد الرحمان العيسوي (1987)، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
- 9- عبد الرحمان العيسوي (1987)، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
- 10- عبد القادر طه فرج (1980)، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية، رسالة دكتوراه منشورة، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- 11- عبد القادر طه فرج، (1986)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية بيروت.
- 12- عبد القادر طه فرج، زكية (2000)، التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، العدد 54، السنة الرابعة عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 13- عبد الله بدر عبد الله (1969)، نفسية العامل و دوران الآلة، مؤسسة الكتاب للنشر، مصر.

التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية

- 14- عبيدات دوقان وآخرون (2003)، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط7، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان .
- 15- عطيفة حمدي، (1996)، منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- 16- عمرو صفي عقيلي، (2005)، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، ط1، دالا وائل للنشر، عمان الأردن .
- 17- عوض محمود عباس، (1977)، الموجز في الصحة النفسية، ط1، دار المعارف للنشر، مصر.
- 18- عوض محمود عباس، (1971)، الموجز في الصحة النفسية، ط1، دار المعارف للنشر، مصر.
- 19- فهي مصطفى (1997)، الآثار النفسية في الحساسية الزائدة والإعجاب بالماضي وإهمال الذات، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة .
- 20- الفيومي أحمد، (د.س)، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي، مطبعة مصطفى الحلبي، مصر.
- 21- محمد أبو نصار وآخرون، (1999)، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- 22- هيجان عبد الرحيم بن أحمد، (2004)، علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم الرياض.

23- Allen Bem (1990), Personality, Social and Biological Perspectives on Personal Adjustment, California; Brooks publishing.

24- Kirsten Jørgensen (s.d), Les concepts de l'analyse des accidents, la prévention, chapitre N° 56 encyclopédie de sécurité et santé au travail Bureau International de Travail..

