



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



انعكاسات الملل على التعب المهني لدى مستخدمي قطاع التكوين والتعليم المهنيين

دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين والتعليم المهنيين بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل، التنظيم
وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الدكتور:

واضح العمري

إعداد الطالبين:

رباحي فوضيل

حاج لعروسي إبراهيم

السنة الجامعية 2020 - 2021

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة انعكاسات الملل على التعب المهني، حيث انطلقت الدراسة من الفرضيات التالية :

الفرضية العامة : أن شعور العامل بالملل يؤدي إلى ظهور التعب المهني و فرضيات جزئية :

الفرضية الجزئية الأولى : كلما كان شعور العامل بالملل يزداد شعوره بالتعب النفسي.

الفرضية الجزئية الثانية : يؤدي الشعور بالملل إلى ظهور التعب الجسمي (الفيزيولوجي).

و لتحقيق أهداف الدراسة ، فقد تم الاعتماد على عينة مكونة من 300 عامل، يتوزعون على المؤسسات التكوينية التالية :

- مديرية التكوين و التعليم المهنيين .

- المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة .

- مركز التكوين المهني و التمهين كابوية إبراهيم بالمسيلة .

- مركز التكوين المهني و التمهين بركة احمد المسيلة 03.

- مركز التكوين المهني و التمهين المسيلة 03 مكرر.

- مركز التكوين المهني و التمهين أولاد دراج.

- مركز التكوين المهني و التمهين مقرة .

- مركز التكوين المهني و التمهين حمام الضلعة .

كما تم استخدام المنهج الوصفي لإجراء هذه الدراسة .

وقد تمت الاستعانة بعدة أدوات لجمع البيانات حول موضوع الدراسة تتمثل في :

1 - الاستبيان و الذي يتكون من 21 بند ، يتوزعون على محاور الموضوع اي محور الملل ومحور التعب إلى جاني محور التأكيد .

2 - تطبيق الخط السيكلوجي المتمثل في نموذج كورلات لقياس التعب الجسمي

ولمعالجة البيانات المتحصل عليها ، فقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

- التكرار لاستجابات الأفراد على البنود.

- النسب المئوية .

- قياس الأبعاد.

- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري .

- معامل الارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي .

ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية :

- ان العمل الروتيني والمتخصص يؤدي إلى الملل ، كما أن الدراسة أثبتت ان عامل الضوضاء لا يؤدي بنسبة كبيرة في ظهور الملل .
 - دلت الدراسة أن الملل من أسباب ظهوره التعب ، كما أن أفراد العينة يدركون أن هناك فرقا جوهريا بين حالة الملل و ظاهرة التعب .
 - يشعر العمال بالتعب نتيجة المجهودات العضلية و الذهنية التي يقومون بها طوال ساعات العمل اليومي و أغلبية الأفراد يعانون من التعب في الفترة المسائية .
 - كما نجد أن العمال يعانون من الملل الناتج عن سوء التوزيع الساعي للعمل خاصة أوقات الراحة، حيث تمنح ساعة واحدة لوجبة الغذاء وعند الرجوع يصاب العمال بالحمول وقلة النشاط .
 - إن الملل الناتج عن التعب النفسي و المؤدي إلى التعب الجسمي، يؤثر في سير ونظام العمل داخل المؤسسات .
- و على ضوء تلك النتائج فقد تقدم الطالبان بالاقترحات التالية :
- تنويع العمل للتقليل من مشكلة الملل
 - إدخال بعض أوقات الراحة القصيرة للعمال و جعله عملا متواصلا وفق ما يلاءم العمال و طبيعة العمل .
 - تخصيص مراقبة طبية و نفسية للعمال، لمساعدتهم على استرجاع إمكانياتهم من اثر التعب
 - جعل العمل أكثر حيوية للقضاء على الرتابة.
 - مراجعة القوانين الخاصة لخلق جانب تحفيزي مادي و معنوي للعمال.
 - تشمين الشهادات و الكفاءات للعمال للرفع من معنوياتهم .

Abstract :

The present study aimed to know the repercussions of boredom on occupational fatigue, as the study started from the following hypotheses :

The general hypothesis: that the worker's feeling boredom leads to the appearance of occupational fatigue And partial hypotheses :

- The first partial hypothesis: The more bored the worker feels, the greater his psychological fatigue
- The second partial hypothesis : feeling boredom leads to the emergence of physical (physiological) fatigue In order to achieve the objectives of the study, a sample of 300 workers was relied upon, distributed among the following training institutions :
- The Directorate of Vocational Training and Education.
- The National Institute specialized in vocational training in M'sila.
- The CFPA Kabouya Ibrahim, in M'sila.
- The CFPA Baraka Ahmed in M'sila.
- The CFPA MSILA 03 BIS.
- The CFPA OULED DERRADJ.
- The CFPA MAGRA.
- The CFPA HAMAM DALAA.

A descriptive approach was used to conduct this study. Several tools have been used to collect data on the subject of the study, which are :

1- The questionnaire, which consists of 21 items, distributed on the topic axes, i.e. the axis of boredom and the axis of fatigue to the offenders of the focus of emphasis.

2- Application of the psychological line represented in the Corllet model to measure body fatigue To process the data obtained, the following statistical methods were used :

- Repetition of individuals' responses to items Percentages Dimensional measurement The arithmetic mean and standard deviation.
- Pearson correlation coefficient to measure internal consistency Through this study, the following results were reached :

- That routine and specialized work leads to boredom, and t

he study has shown that the noise factor does not lead to a large percentage in the appearance of boredom.

- The study indicated that boredom is one of the causes of fatigue, and that the sample members realize that there is a fundamental difference between the state of boredom and the phenomenon of fatigue.
- Workers feel tired as a result of the muscular and mental efforts they make throughout the daily working hours, and most individuals suffer from fatigue in the evening shift.
- We also find that workers suffer from boredom resulting from poor job distribution, especially rest times, as one hour is given for lunch and upon return, workers become lethargic and inactive.
- The boredom resulting from psychological fatigue and leading to physical fatigue affects the functioning and system of work within institutions.

In light of these results, the Taliban made the following suggestions:
Diversification of work to reduce the problem of boredom

- Introducing some short rest times for workers and making it a continuous work according to what suits the workers and the nature of work Allocating medical and psychological monitoring for workers to help them regain their potential from the impact of fatigue Make work more lively to eliminate monotony
- Reviewing special laws to create a material and moral motivation for workers.
- Valuation of the certificates and competencies of workers to raise their spirits.

شكر خاص

يتقدم الباحثان بأسمى عبارات الشكر والتقدير
والإمتنان الى الأستاذ المشرف:

الدكتور واضح العمري

على الجهودات المعتبرة و الإرشادات و النصائح
الشمينة التي قدمها لنا طيلة إنجاز هذا البحث

الطالبان:

رباحي فوضيل
حاج لعروسي ابراهيم

سكرو عرفاه

أثقتُ بالسكر الجزيء الأكثر من ساهم من قريب أو
من بعيد في انجاح هذا العمل العلمي خاصة :

- ✓ أساستنا بفتح علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
- ✓ عائلي الكريمة (خاصة زوجتي وتجميعها)
- ✓ كل عمال وإطارات قطاع التكوين والتعليم المهنيين

(رباحي فوزيل)

شكر و تقدير

أقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان
إلى زوجتي ربيعة الدرب
والكل من ساعدني في إنجاز هذا البحث المتواضع
وجزاهم الله عنى خيرا الجزاء

حاج لعروسي ابراهيم

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
02	ملخص البحث
06	الشكر و العرفان
09	فهرس المحتويات
10	فهرس الجداول
11	مقدمة
الفصل الاول : الإطار المنهجي	
13	1-1 تحديد اشكالية الدراسة
13	2-1 تحديد الفرضيات
13	3-1 اهداف الدراسة
14	4-1 اهمية الدراسة
14	5-1 تحديد المفاهيم الاجرائية
15	6-1 الدراسات السابقة
18	7-1 الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة
الفصل الثاني : الجانب الميداني للدراسة	
36	1-2 المنهج المستخدم
36	2-2 الدراسة الاستطلاعية
38	3-2 ادوات الدراسة
39	4-2 عينة الدراسة الاساسية
41	5-2 الاساليب الاحصائية المستعملة
الفصل الثالث : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
43	1-3 عرض نتائج الدراسة
47	2-3 مناقشة نتائج الدراسة
47	خاتمة
50	المراجع
53	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الموضوع
35	الجدول رقم 01 عينة الدراسة الاستطلاعية
39	جدول رقم 02 يوضح توزيع البنود حسب المحاور
39	جدول رقم 03 يوضح نسبة تمثيل العينة
39	جدول رقم 04 يوضح مستوى السن و المستوى التعليمي و الخبرة حسب الجنس للعينة
40	جدول رقم 05 يوضح معامل الارتباط للاتساق الداخلي
42	جدول رقم 06 يوضح تكرار استجابات افراد العينة على بنود الاستبيان
44	جدول رقم 07 يوضح ابعاد محور الملل
44	جدول رقم 08 يوضح ابعاد محور الملل
44	جدول رقم 09 يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري بين المحاول و البنود



مقدمة

ونحن نشهد التطور التكنولوجي المتسارع ، تعرف المجتمعات البشرية تقدما هائلا في شتى ميادين الحياة، بفضل التطور الذي أحدثه الانسان، و تمكنه من السيطرة على المادة سيطرة تكاد تكون تامة . و بما ان ميدان العمل ميدان رئيسي لتواجد الانسان فقد عرف وهذا منذ الثورة الصناعية ازدهارا و تقدما كان ناتجا من ظهور الآلة ، و فيما بعد ظهور دراسات عملت على تطوير هذه الناحية من حياته، وذلك بهدف الرفع من الانتاجية وتحسين ظروف المعيشة. ومن بين العلوم التي تناولت ذلك علم النفس العمل الذي بدوره تفرع الى اختصاصات تهتم كلها بالعامل، منصب عمله من جميع الجهات او النواحي (الجانب الاجتماعي ، التدريب اعادة التأهيل، تحسين الظروف الفيزيائية).


ولعل تشعب هذه الفروع راجع اساسا الى النتائج التي نجحت عما يسمى بتقسيم العمل (مدرسة التنظيم العلمي للعمل) و بما ان هذه الاخيرة حققت رفعا في الانتاجية الا انها افرزت عدة نتائج سلبية على نفسية العامل و على جانبه العلائقي مع محيط عمله، لذلك ومنذ العشرينيات بدا الاهتمام ينصب على الجوانب الاخرى للعمل التي لم تعالها الاهمية المنوطة بها ، هذه الجوانب على العموم تهتم بالعامل كراسمال يمكن استثماره بتهيئة الظروف الملائمة له لأداء مهامه . و من بين هذه الظروف الوقوف على طبيعة منصب العمل و كيفية خلق انسجام بين العامل ومنصب عمله لتفادي الظواهر السلبية. كالتعب المهني و الملل الاغتراب المهني و من هذا المنطلق فهذا البحث يتناول بالدراسة موضوع الملل و علاقته بشعور العامل بالتعب المهني، أي التأثير النفسي لحالة الملل التي يشعر بها العامل و التي تتسبب فيها عوامل عديدة سوف نتطرق اليها في اطار هذا البحث على الجانب العضوي الفيزيولوجي و المتمثل في شعور العامل بالتعب و حتى الارهاق .وقد جاء هذا البحث في ثلاثة فصول :

الفصل الأول : خاص بالإطار المنهجي للدراسة حيث تناولنا فيه :

إشكالية الدراسة و الفرضيات ،أهداف الدراسة و أهميتها. إلى جانب تحديد المفاهيم المرتبطة بالدراسة . كما تطرقنا فيه إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، و الخلفية النظرية للمتغيرات .

الفصل الثاني : خاص بالجانب الميداني، حيث انطلقنا من الدراسة الاستطلاعية ثم المنهج المستخدم، و كيفية اختيار عينة الدراسة، و الأساليب الإحصائية المستعملة .

الفصل الثالث : تناولنا فيه عرض النتائج و مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة ،و خلصنا إلى استنتاج عام.

The page features a decorative border with ornate corner designs. In the center, there is a rectangular frame with intricate scrollwork and floral patterns above and below it. The text is centered within this frame.

الفصل الاول
الإطار المنهجي

1-1 الاشكالية :

إن التطور التكنولوجي الحديث أدى إلى ظهور مصطلح التنظيم، الذي يأخذ شكلين أحدهما مادي يتمثل في الوسائل و الآلات و الآخر بشري يتمثل في الحركات التي يقوم بها العامل . كل هذه التغييرات التي أدخلت داخل المنظمة أدت إلى التطور التكنولوجي، سواء في نقل الحضارات أو في أحداث تطوير على الوسائل و الإبداع فيها . و الشيء الملاحظ أن تنظيم العمل الذي يشمل تقسيمه إلى أجزاء متخصصة يقوم كل عامل أو مجموعة عمال بأداء مهمة ما بأكثر سرعة ودقة غير أن ذلك أدى إلى ظهور الأعمال الروتينية بحيث أن العامل يعيد نفس الحركات مما تسبب في بروز أو أحداث حالة الشعور بالملل للعامل و الذي يظهر في العديد من الأعراض السلبية و نلاحظها في عدة نواحي منها :

أعراض سلبية في علاقة العامل بمنظمته كالتعب، تخريب الآلات، الإهمال .

أعراض سلبية تتعلق بالعامل في شخصيته بحيث يصبح العامل مستهدفا للوقوع في الحوادث.

الشعور المبكر بالتعب المهني وهذا بدوره ينقسم إلى قسمين

أ- تعب فيزيولوجي : أي تعب يمس الناحية الجسمية للعامل.

ب- تعب نفسي : أي تعب يمس الناحية النفسية للعامل

أن شعور العامل بالملل داخل المنظمة يترتب عنه شعور بالتعب بمختلف أنواعه وهذا ما سوف نقف عليه في محاولة إيجاد العلاقة القائمة أي هل هناك علاقة بين الشعور بالملل وظهور حالة التعب المهني؟.

1-2 : فرضيات البحث :

الفرضية العامة : يؤدي شعور العامل بالملل إلى ظهور التعب المهني

الفرضية الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى : كلما كان شعور العامل بالملل يزداد شعوره بالتعب النفسي

الفرضية الفرعية الثانية : يؤدي الشعور بالملل إلى ظهور التعب الجسيمي (الفيزيولوجي)

1-3 أهداف الدراسة :

هناك أهداف علمية و أخرى عملية :

الهدف العلمي : تقديم معلومات أقرب إلى الموضوعية حول موضوع مهم يعتبر ظاهرة منتشرة في وقتنا الحاضر، تكون قاعدة لمعرفة نظرية تفتح آفاقا جديدة للبحث العلمي الأكاديمي .

الهدف العملي : جعل الملل و التعب يكتسيان طابعا جديا بمؤسساتنا، و هذا بالقضاء و لو نسبيا على بعض المسببات مما يؤدي إلى رفع مستوى المردودية، وجعل العامل أكثر تحمسا للعمل، إضافة إلى نقص الغيابات و السلوكيات السلبية في التنظيم .

1-4 أهمية الدراسة :

مما سبق ذكره في تحديد اشكالية البحث، يظهر بحق مدى أهمية المشكلة بالنسبة للدراسة كمحاولة لإلقاء الضوء على تلك العوامل وتفسيرها ووضع الحلول المقترحة لعلاجها، بإيجاد الوسائل المناسبة التي بواسطتها يمكن التقليل من التأثيرات السلبية للملل و التعب على راحة العمال و بالتالي على مردوده في المنظمة. تساهم هذه الدراسة الميدانية في الكشف عن العوامل الحقيقية المؤدية الى الملل و التعب و علاقتهما ببعضهما. أهمية مشكلة الملل و التعب فيما يتعلق بنجاح العامل في عمله وزيادة منتوجه وراحته.

1-5 تحديد المفاهيم الاجرائية :

1/الملل : حالة نفسية تنشأ من القيام بعمل ينقصه الدافع القوي، او من استمرار الفرد في عمل لا يميل اليه(احمد عزت راجح ' ص315 ، 1965).

2/الملل الصناعي : عبارة عن حالة نفسية افرزتها الصناعة الحديثة نتيجة التخصص في العمل ولمدة زمنية طويلة دون ممارسة اعمال متنوعة وقد تنشأ هذه الظاهرة كذلك من الاعمال المهنية الرتيبة أو التكرارية البسيطة والتي لا تتطلب نشاطا ذهنيا كبيرا، حيث يفقد العامل فيها انتباهه و يقظته وحضوره الذهني ، مما يؤدي الى ارتكاب حوادث . (نفس المرجع ص317،316) .

3/ويعرف الملل كذلك (حالة يكون فيها الانتباه مشتتا ومضطربا من جراء آليات العمل الذي يقوم به الانسان وقيام بعض العوائق التي تحول دون تغييره وتنوعه (محمد مصطفى زيدان ' ص138،1979)

4/التعب : يعرف التعب بأنه حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق، حركيا كان هذا النشاط أو عقليا وتبدو في مظاهر ثلاث :

أ/ نقص فعلي متزايد في الكفاية الانتاجية .

ب/ شعور ذاتي بالضيق والألم .

ج/ تغييرات فيزيولوجية ، كزيادة سكر الدم ، تراكم السموم ، الفضلات في العضلات ، الأعصاب ، اضطراب في التنفس والنبض وضغط الدم .

ان هذا التعريف لا يصف طبيعة التعب ، بل يتخذ نتائج معيارا له ومع هذا فهو تعريف ناقص من عدة نواحي :

أ/ فقد تنقص الكفاية الانتاجية بعد مجهود دون ان يشعر الفرد بالتعب .

ب/وقد تنقص الكفاية الانتاجية دون عمل سابق، موصول بل نتيجة ضعف الاهتمام بالعمل وعدم وجود دافع قوي اليه أو نتيجة ظروف فيزيقية سيئة كسوء الاضاءة دون أن يكون الفرد قد أمضى في عمله فترة تسبب له التعب .

ج/وثمة مواقف أخرى يشعر فيها الفرد بتعب شديد دون أن يقترن هذا الشعور بتغيرات فيسيولوجية . (احمد عزت راجح 'ص 347، 1979).

5/الضوضاء :

لا يصبح الصوت مزعجا الا عندما يجده الشخص المعني غير متناسق ،أي عندما يكون غير منسجم مع أهدافه في ذلك الوقت بالذات .

تعتبر الضوضاء «تدخل الموجات الصوتية بطريقة غير منتظمة فتتغير باستمرار من حيث طولها وترددتها وتحس بما الأذن البشرية كصوت متجانس يختلف عن الأصوات التي كونت هذه الضوضاء.

الضوضاء تشير عموما الى كل احساس سمعي سواء أكان مزعجا أولا ،والذي يخلق على جسم الانسان مجموعة من الاهتزازات السمعية والمعقدة و المبعثرة و المستقبلية من الأذن والتي يرسلها الى الخلايا الموجودة في الدماغ . (محمد عبد مولى 'ص 23، 1985).

1-6 الدراسات السابقة :

1 - الدراسة الأولى : دراسة منجل جمال جامعة باجي مختار - عنابة 2020/2019 جاء فيها ان الارهاق المهني بصفة عامة و الضغوط المهنية اصبح هاجسا يثير القلق لدى المنظمات الدولية ، نظرا لتزايد المخاطر و التكاليف المادية و المعنوية الناجمة عن الحالات الخاصة بميدان العمل . كما ان الارهاق المهني حالة من الاستنزاف الانفعالي و البدني، بسبب ما يتعرض له الفرد من الضغوط الناتجة عن مجموعة المؤثرات ، فكثير من الدراسات المعاصرة التي اظهرت بان هناك ارتباط بين الارهاق المهني و العديد من الامراض من بينها الارهاق ضعف انتاجية الجسم و بالتالي ضعف انتاجية المؤسسة .

2 - الدراسة الثانية : دراسة زروالي فاطمة بدراسة (2016) بهدف معالجة التمثيلات الاجتماعية الخاصة بمشاعر الملل و المتعة في الاوساط التربوية ، و الاستعانة بأداة طبقت على عينة قوامها 226 تلميذ و تلميذة تم اختيارهم عشوائيا على مستوى 06 ثانويات، اسفرت النتائج عن وجود مستوى مرتفع للملل الاكاديمي لدى التلاميذ ووجود فروق بين متوسطات المشاعر للملل الاكاديمي لدى التلاميذ، وتبين ان التلاميذ للتخصص العلمي اكثر احساسا بالملل و اقل احساسا بالمتعة عكس التخصص الادبي . (زرروالي فاطمة ' ص 324، 338، 2016).

3 - الدراسة الثالثة : دراسة فوضيل رباحي و حكيم نغوش (1994) حيث تناولت دراسة الملل و علاقته بالتعب المهني و كيفية مقاومته بدراسة ميدانية بمؤسسة صناعية وكان من النتائج ما يلي :تبين ان هناك علاقة كبيرة بين عامل الملل وظاهرة التعب وهذا عبرت عنه اغلب استجابات الافراد لأداة القياس وهذا ما يؤكد الفرضية التي اثبتت الشعور بالملل في ميدان العمل يؤدي الى التعب خاصة النفسي منه ، كما برهنت بالخط السيكلوجي على مناطق تواجد التعب و مدى ادراك العمال الى مناطق التعب و الى الحالتين .(فوضيل رباحي و حكيم نغوش ' 1994).

4 - الدراسة الرابعة : دراسة بريطانية أجريت بجامعة «سنترل لانكاشير» قام بها ويجنا ند فان تيلبرج حيث يرى أن الأنشطة المملة الأكثر سلبية في العمل كالقراءة، و ربما حضور الاجتماعات، يمكن ان تؤدي الى درجة أكبر من الابداع ، حيث ان الكتابة بتقليلها من فرص احلام اليقظة تحمّن تأثيرات الملل المعزز للإبداع.(17) والدراسات العلمية والاجتماعية عن الملل مازالت مستمرة باستمرار شعور الانسان به ، واحداثها تلك التي اجرتها مجموعة من علماء النفس بجامعة سرى بالمملكة المتحدة على 200 رجل ، وأشارت الى انه على الرغم من ان المغازلة قد تبدو طريقة رومنسية الا ان الكثير يفعلها لجذب الانتباه ولتحسين العلاقات الاجتماعية ، وان الرجال يميلون الى مغازلة زميلاتهم في العمل ، ليس الشغف والسلوك العاطفي ، ولكن بسبب شعورهم بالملل الشديد من مهام وظيفتهم وان غزلهم هو اقرب الى السام والضجر ، فهم الافقر حسا للعاطفة والأسوأ اداء في العمل ، والاقبل رضا عن وظائفهم ، والاقبل فهما للذكاء العاطفي ، والاحساس بمشاعر الاخرين ، والاضعف سيطرة على مشاعرهم (مجلة الدراسات العلمية الحديثة . 2013) .

5 - الدراسة الخامسة : دراسة هيدر : في سنة 1961 درس آثار الملل على 337 عاملة 107 تعملن في سلسلة للإنتاج 130 ألبان فرادي قيست الأحاسيس الذاتية لدى كل عاملة باستعمال ورقة التقدير الذاتي والتي تحتوي على 12 زوج من الحالات الذاتية المتضادة .المقارنة بين أوراق هاتين الفئتين أوضحت الاختلافات التالية العاملات في السلسلة أظهرت أكثر عاملات الضغط و التوتر والملل . العاملات بالترميم الخاص أكثر ميلا الى التخيل وأحلام اليقظة .

استنتج هيدر أن التكلف بمهمة معقدة مركبة من تعاقب طويل لنشاطات بسيطة معادية، ينجز عنه ظاهرة التشبع مميزة بازدياد في الضغط وهيجان ونقص في الدافعية وانخفاض في الأداء. النسبة المثوية للعاملات الغير الراضيات عن عملهن والتوترات بلغ بين 20% و 25%. هيدر درس الأعراض السيكو فيزيولوجية للعمل من مجموعة من هاته العاملات اللاتي يؤدين عملا مكررا على آلة أثناء عملهن، خاضعات لإشارات ضوئية تظهر على الشاشة الحامية لماكيناتهن وهذه الاشارات يمكن ملاحظتها عن بعيد ومراقبتها .عند كل ضوء يجب على العاملات أن يضغطن على دواسة وهذا ما يسمح من مراقبة كل شيء خلال النهار كله ، مستوى حذرهن وسرعة رد الفعل لديهن وكانت هذه الملاحظات كالتالي:

هناك انخفاض في الحذر والانتباه من 31 عاملة وذلك في أثناء فترة العمل وازدياد في زمن الرجوع ، وقد بينت النتائج أيضا ان بالقياس الى مضي الزمن هناك ارتفاع في عدد الاشارات المهمة وزيادة في زمن الرجوع ويبدو من المنطقي الافتراض بأن هذا الانخفاض في الأداء هو نتيجة لطبيعة العمل الرتيب والمكرر . (Etienne Grand Jean ، 357 ، 358 ، 1980)

6 - الدراسة السادسة : قام بها كل من ويست و افراسور(1960)وهي عبارة عن عمل تجريبي في المعمل وبعضه الاخر اجاث صناعية مباشرة وكلها تبحث عن آثار الملل، وقد طبقت عدة دراسات عدد من العمليات المختلفة وكلها اعمال متكررة كاللف، الدخان وتغليف الشكولاتة وحزم الصابون وكان العمال الذين أجريت

عليهم الدراسة يختلفون في ذكائهم ومميزاتهم.

- أثبتت ان الملل كان منتشرًا بين العمال الذين يؤدون أعمال متكررة ، وهذا الملل يسبب نقصًا في معدل العمل يمكن ملاحظته في منتصف العمل كما أنه وجد أن ظاهرة الملل كثيرا ما تعتمد على الخصائص والميول الفردية لدى العمال الذين يتميزون بذكائهم ينتابهم الملل بسرعة ولكن كما يهتم بالإنتاجية مع ذلك تكون أعلى من المتوسط ، فالميول الفردية والمزاجية تعتبر ذات أهمية كبيرة في تحديد الشعور بالملل ولذلك فهي تستلزم دراسة خاصة بيدي ويست ملاحظتين هامتين :

1) كمية الملل لها علاقة ما بدرجة آلية العمل ، فالملل يكون قليل الحدوث عندما :
- يكون العمل أليا تماما وفي مثل هذه الحالة يمكن أن يصرف التفكير عن العمل ويوجهه الى مواضيع أخرى شقية أو يمكن استخدامه في المحادثة مع العمال الآخرين واذا لم يكن صرف التفكير على هذا النحو فان الملل يكون فصيحا .
- يكون الانتباه موجها ومحصورا في العمل ، ففي مثل هذه الحالات قد تحدث مواقف مختلفة وغير متوقعة ، والتعب يكون واضحا في العمليات الشبه آلية التي تتطلب انتباها كافيًا يحول دون شرود الدهن .
2) كمية الملل لها علاقة بظروف العمل ، فالملل يكون قليل الحدوث عندما يأتي تغيير النشاط في زمن مناسب خلال العمل .

- عندما تدفع الأجور للعمال على أساس الانتاج بدل من ساعات العمل .
- عندما ينظر العامل للعمل كسلسلة من الواجبات القائمة وليس كأعمال غير محددة وغير متناهية .
- عندما يسمح للعمال بأن يعملوا في مجموعات مقارنة وليس كوحادات منعزلة ومنفصلة .
- عندما يسمح للعمال بفترات الراحة خلال العمل .
يجب الاهتمام بالناحية الوجدانية والعاطفية ، لأن مدحا من الرئيس يثير نوعا آخر من المشاعر وهذا يؤدي الى انتقال العامل من العمل المتكرر الى الموقف الإيجابي (التون مايو ، ص 68، 69)

7 - الدراسة السابعة : دراسة ما يروس «في ميدان التعب العضلي و التعب الذهني، حيث كانت نتائج الأبحاث المتحصل عليها داخل المختبر لا يمكن تعميمها في الميدان العلمي، وذلك لأن الظروف و العوامل التجريبية داخل المختبر تختلف عن طبيعة الظروف في ميدان العمل فاتعب في المصنع لا يمكن أن نحضره كما في المختبر عن تأثيرات وعوامل كالكفاءة والذكاء» بعد ذلك اصبح الاهتمام بالجانب الذاتي للتعب يأخذ حيزا لدى الباحثين كندخل عامل الملل والاهتمامات و الظروف النفسية للعمل بصفة عامة . (HENRIE PIERON ص 357 ، 1960)

8 - الدراسة الثامنة : في عام 1917 اسس في بريطانيا مجلس للبحث في التعب الصناعي ولقد أعتبر التعب مشكلة بسيطة، خاصة بإمكاننا أن نطبق عليها الطرق التجريبية المخبرية للفيزيولوجيا لكن بعد مدة أثبتت الدراسات أنه في ميدان الصناعة كل المشاكل المطروحة بما فيها مشكلة التعب معقدة ومتشابكة، فكل العوامل لها دورها في بروز الظاهرة ولكل هذه العوامل أهميتها بحيث أن النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق الاختبارات الفيزيولوجية في قياس التعب كانت نتائج ضئيلة وغير ثابتة .

1-7 الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة :

مقدمة :

ان ظاهرة الملل التي اصبحت منتشرة بشكل واسع وسط المجتمعات العمالية ،خاصة من خلال مخلفاتها السلبية سواء على نفسية العامل او المنتج .وهذا ما عكف على دراسته اخصائيو علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية للتقليل من حدته وخلق حلول ناجعة، يستفيد منها الطرفان (الانسان و المنظمة) ومن هذا المنطلق استمد موضوع بحثنا على مدى الانعكاسات السلبية على التعب المهني في شطريه النفسي و الفيزيولوجي وستتطرق للخلفية النظرية لموضوعنا :

1-7-1 : الملل :

1- تعريف الملل : الملل ظاهرة نفسية تجعل العامل غير قادر على العمل او الاستمرار فيه ،و هي ناتجة عن عوامل مختلفة و متفاوتة في الدرجات و ترجع هذه العوامل إلى ظروف نفسية و اجتماعية و مادية .
الشعور بالملل يصاحبه الأعمال التكرارية في الصناعات أو الأعمال التخصصية و التي يقضي فيها العامل مدة زمنية طويلة ، و من الاعراض الشائعة للملل : القلق ، الاضطراب ، الكسل ، فقدان الميل و الصعوبة المتزايدة في الاحتفاظ بالعمل .

و الملل حالة ضيق ، يصحبها تشتت في الانتباه و هي ناتجة إما عن تحول النشاط في سيره نحو الأساس .و كتعريف إجرائي يمكن القول أن الملل ظاهرة نفسية تعيق الأداء المهني للعامل و تحد من تكييفه ، وقد تنشأ هذه الظاهرة نتيجة للظروف الاقتصادية التي مرت بها المجتمعات وما تطلبه هذه الظروف من تخصص و تقسيم في العمل بهدف التقدم و التطور الصناعي . كما ان الملل حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدفاع ، أو من الاستمرارية ، النشاط أو الموقف لا يميل إليه العامل ،و تتميز هذه الحالة بضعف الاهتمام و كراهية استمرارية ولفترة طويلة مهما كان الفرد يميل إليه ولديه دافع قوي لمزاولة العمل أما الملل فهو حالة نفسية تنشأ من مزاوله الفرد لعمل لا يميل إليه أو ليس لديه دافع قوي لمزاولته و بالتالي يحس الفرد بالملل من استمراره في مثل هذا العمل مهما كانت فترة الاستمرار قصيرة و الجدير بالذكر أن التعب يؤدي إلى الملل المؤقت من العمل و الرغبة في الانصراف عنه كما أن الملل غالبا ما يؤدي إلى سرعة الإحساس بالتعب . من هنا يعتبر الملل أحد مظاهر التعب و إن لم يكن ناتجا عن التعب . (جيفلورد، ص8،3،1983).

ب - طبيعة الملل : اختلف الباحثون حول طبيعة الملل من نواحيه الفردية التي تختلف من شخص إلى آخر و بالنسبة لنفس الشخص من وقت إلى آخر نظرا لارتباط الملل بالطبيعة النفسية للشخص ، و لم تنشر حتى الوقت الحاضر أي دراسات يمكن الاعتماد عليها في تحديد ماهية طبيعة الملل .

في هذا الشأن أنه لا يوجد أي فرد يعرف ماهية الملل لأنه لا يمكن (M Moor يقول الأستاذ مورلا يمكن التحقق من وجوده إلا بالأثر التي يتركها في إنتاجيته للعمل و من الصعوبة معرفة متى يصاب العامل بالملل، و

من هنا يتضح أن الملل له طبيعة خفية لا تظهر إلا بما يترتب عليه من آثار، إن الملل إحساس ذاتي يختلف من شخص ما هو راجع للبيئة المادية للعمل، وبهذا يتضح إن طبيعة الملل معقدة ، يصعب التعرف على خصائصها .(عادل حسن ،ص 197 ، 1971)

ج -أسباب و عوامل ظهور الملل : إن الملل حالة نفسية معقدة تتوقف على عوامل شخصية خارجية فالعوامل الشخصية لدينا الاتجاه النفسي للعامل غزاء عمله ووجهة نظره إليه كما تتوقف على ذكائه و مزاجه أما العوامل الخارجية فلدينا نوع العمل و ظروفه أيضا.

إن اهتمام الفرد بعمله يهيئه لرؤية الجوانب الطريفة المثيرة فيها، فالفتيات اللاتي كن يقمن بعملية التجميع في تجربة ها وثورن HOWTHORN لم تظهر عليهن آثار الملل بالرغم من أن عملهن كان من نوع رتيب إلى حد كبير ، و من الأدلة كذلك عامل ضرب رقم قياسي في عملية تعبئة البرتقال في صناديق و كان ذلك من حيث سرعة العمل و ثباته و المثابرة في إتمامه ، فلما سئل في ثمرات ذلك صرح بأنه يجد عمله شيقا و على جانب كبير من الطرافة لأنه كان لا ينظر الى ثمرات البرتقال على أنها أشياء متشابهة بل على أنها أشياء تختلف عن بعضها في حجمها و لونها و ملمسها و كلما رأى الصندوق فارغا امامه حفزته رغبة عارمة على ملئ هذا الفراغ ، و قد وجد أن ذوي الذكاء المرتفع تضجرهم الأعمال التكرارية الرتيبة في حين أن ذوي الذكاء المنخفضين يرتاحون بوجه عام إلى أوجه النشاط التي تجرى على وتيرة واحدة ، كما ظهر أن العامل الذي يفضل العمل مع الناس يرى عمله مملا إن اضطر إلى أداء أعمال يتعامل فيها مع الاشياء لا مع الأحياء و عكس هذا صحيح ، كما اتضح أن بعض الأفراد يسارع إليهم لعجزهم المطلق عن الالتجاء إلى بعض الحيل التي تنتج الملل كالحديث إلى زميل أو الاستسلام احلام اليقظة .

و يبدو ان التحول بالملل يتوقف كذلك على عوامل مزاجية موروثة كدرجة الحساسية و درجة الحيوية و سرعة التهيج و الرزانة الانفعالية، فذوي المزاج المتقلب المرهق لا يصح في أكبر الظن للأعمال الرتيبة . ان الشعور بالملل يتوقف على عوامل شخصية إلا أنه يرتبط أيضا بنوع النشاط المهني مقارنة بين الصانع الحربي بالأمس و أغلب عمال المصانع اليوم ، كان العمال يهتم بما يصنعه لأنه يرى و يلمس نتيجة مجهوده في حين أن اليوم تكرر صنع جزء واحد من الشيء المراد صناعته لا يثير الاهتمام الكبير لدى العامل .

إن التطور الصناعي الذي عرفه هذا الميدان بفضل التقدم التكنولوجي للآلات مما أدى بالمجتمع إلى التحول من مجتمع تقليدي إلى مجتمع صناعي متقدم، و قد تسبب ذلك في تشابك الوظائف الاجتماعية و تعقدتها و تعددها لذلك كان من أسهل الطرق لتنظيم العمل .

تقسيم العمل و انعكاسه :

من أجل تنظيم العمل (OST) من الطرق التي اقترحتها مدرسة التنظيم العلمي للعملو تحقيق إنتاج و فير، حيث تم تقسيم الوظائف إلى جزئيات كل جزء يقوم به عامل داخل سلسلة طويلة .

ولقد بينت دراسة قام بها الأمريكي جورج هومانس (G. Homans) أن تجزئة العمل تزيد في الإنتاج إلا أنه

عندما يصل إلى درجة معينة يميل إلى النقصان .

و لقد نجم عن تقسيم العمل انعكاسات سلبية على العامل نجملها فيما يلي:

- 1- شعور العامل بالاعترا ب.
- 2- نقص كفاءة العامل المهنية .
- 3- شعور العامل بالإحباط نتيجة فقدانه لحرية التصرف و انخفاض مسؤوليته تجاه نشاطه المهني .
- 4- انخفاض الروح المعنوية .
- 5- زيادة في عدم الرضى مما يؤدي إلى (المقاومة،التعب ، العدوانية) .
- 6- الملل كنتيجة لتقسيم العمل.(خبانة عبد الله 'ص 34' 1984).

و لقد لوحظ من أنه ذو صلة بنظام دفع الأجور في الشغل بالقطعة ينقص من ظهور الملل عن الشغل بالساعة ، حيث أن العامل في الحالة الأولى يكون شاعرا بأن كل واحدة ينجزها لها أجرها مما يزيد في اهتمامه بعمله .

د- عواقب الملل : غالبا ما يشعر العامل الذي يؤدي عملا رتيبا بالملل، نقول غالبا لا دائما و الزائر إلى مصنع حديث سرعانا يظن ما يراه من أعمال تكرارية و أعمال مملة تسبب الضجر و الملل ، و لا يلبث ان يشعر بالأسى و الاعجاب بأولئك الذين يزاولون هذه الأعمال التي تبدو و كأنها تسير على و تيرة واحدة ، و مع أن شعور العامل بالملل قد يكون أخف وطأة مما يتصور زائرا خارجي إلا أن أثره يبدو واضحا في إنتاج بعض العمال وسلوكياتهم ، الواقع أن أغلب العمال الذين يؤديون أعمالا تكرارية يستطعون دائما أدائها على وجه مرض في الساعتين الأولين من نوبة العمل ثم تبدو لديهم بعد ذلك غالبا أعراض القلق و الرغبة في تغيير العمل و أن المضي في العمل بعد ذلك يزيد من صعوبته فإن أراد العمال أن يحتفظ بمستوي كفايته الإنتاجية تعين عليه أن يضاعف جهده فإن عجز عن مضاعفة جهده قصر إنتاجه و غالبا ما يتم معدل الإنتاج في هذه الحال بفترات متتالية من بذل الجهد و الاسترخاء ، هذا إلى ما يقترن بهذه الحال من تغير في مزاج العامل يبدو في سرعة احتياجه و فرط حساسيته و من المصاحبات المنافرة للملل نزعة العامل إلى المغالاة في تقدير الزمن الذي أمضاه في العمل الرتيب أي شعوره بطول الزمن و هذا ما يعرف سيكولوجيا بالزمن السيكولوجي للعمل .(احمد عزت راجح' ص345' 1965).

هـ - مقاومة الملل : من بين الاقتراحات التي وضعت من طرف الباحثين لمقاومة التغلب على ظاهرة الملل في ميدان العمل :

العناية باختيار العمال و الموظفين فلا يختار إلا الشخص الذي يتناسب ذكاؤه مع عمله.

كما اقترحت فترات من الراحة خلال العمل (التحدث و الترويح) .

ومن الطرق كذلك تجزئة العمال إلى وحدات صغيرة بحيث لا يبدو طويلا لا نهاية له وقد اقترح بعض الباحثين إدخال فترات قصيرة أثناء العمل ليتسنى للعامل فيها أن يتكلم دون إزعاج لآخرين (أن ييوح ويفضي بما عنده فلا تكون به حاجة ملحة إلى الكلام أثناء العمل). ونشير في الأخير إلى ما ظهر من دراسات مختلفة من أن موسيقى

الفونوغراف حين تعزف في منتصف نوبة العمل حيث يبلغ إثر الملل أشده في خفض الإنتاج تنشيط الإنتاج إذ تقاوم الآثار السيئة للملل في الأعمال الرتيبة البسيطة أي التي لا تستحوذ على انتباه العامل كأعمال: الوزن ، الجر ، اللف ، التغليف . (احمد عزت راجح ، ص 346، 1965)

1-7-2 التعب :

أ - بداية دراسة التعب وتعريفه :

أ - 1 دراسات حول التعب : انه من الصعب تحديد تعريف التعب الفردي يمكن تعميمه على جميع الحالات الملموسة (كاثكارتر) E.P. Cathecor « التعب هو انخفاض في القدرة على أداء عمل معين » حيث يعرف من خلال هذا التعريف نلمس اهتمام الباحثين وارتكازهم على النتائج والمظاهر التي يتركها التعب في تحديد معناه . في الفترة الممتدة من (1940 الى 1954). اما (H.Mvernon 1940) يذكر بالنتائج المتحصل عليها في فترة الحرب العالمية الأولى في مصانع الأسلحة ببريطانيا حيث يعد تخفيض ساعات العمل للعمليات من 75 ساعة في الأسبوع الى ما بين (30 الى 55 ساعة) أسبوعياً أدى ذلك إلى الارتفاع في الإنتاج من 5% الى 19%، لكن هذه الزيادة كانت اقل بالنسبة للعاملين على الآلات نصف أوتوماتيكية وبسرعة ثابتة ومرد ذلك ليس التعب ولكن الملل ، كما قام هذا الباحث بالبحث في متغيرات المردودية والكفاءة الصناعية وعدم الاستقرار والتعب وحوادث العمل وربط هذه المتغيرات بظهور التعب .

- اجري كل من (J. N. Langota و S.W. Yatl 1938) بحثاً في فترة ظهور التعب في اليوم هل هناك ارتفاع في المردودية خلال فترة الصباح وانخفاض تام طوال اليوم ، وارتفاع في المردودية خلال فترة الصباح وانخفاض بعد الظهر والعكس بالنسبة للأعمال والوظائف التي تتطلب جهداً ذهنياً .

(1949-Burt) يذكر لنا حالة في مصنع النسيج حيث ان الانتاج قد تضاعف بفضل ادخال فترات من الراحة على اوقات العمل، مما يؤكد على دور العلاقات الانسانية في محاربة الملل والتعب والتعب داخل المؤسسة .

أ - 2 مفهوم التعب : التعب بصفة عامة مفهوم يتسم بالغموض و الاتساع بحيث يختلف معناه من شخص لأخر انطلاقاً من خبراته الشخصية اليومية ، ولأنه كذلك (التعب) ينتج عنه حالات واضطرابات مختلفة جداً . لها قاسم مشترك هو فقدان او نقصان القدرة على العمل او القدرة على المقاومة . (منجل جمال ، ص 11، 1990). يقول « اثينغرايجيان A.Grabijane » من زبوربخأن كثرة الحالات التي يطلق عليها اسم التعب قد خلقت نوع من الغموض ، وقد حاول الفيسيولوجيون في السابق وصف الفرق بين التعب العضلي والتعب العام : « التعب العضلي ظاهرة عادة مؤلمة يلاحظها المرء في العضلات التي تستخدم كثيراً ، اما التعب العام فهو حالة يلازمها إحساس بنقصان القدرة على العمل » لكن هذا التمييز الواضح من الوجهة النظرية يعد اقل وضوحاً في الخبرة العملية ، فهناك ألوان من التعب العضلي يرافقها التعب العام ، كما أن هذا الأخير يمكن في بعض الحالات أو الأحيان أن يولد إحساسات بالألم في بعض العضلات . (خبانة عبد الله ، ص 11 ، 1984).

أ - 3 بعض التعاريف عن التعب :

1 - جاء في قاموس « لايتتر Lutter » « إن التعب : « هو إحساس مؤلم يسببه عمل مبالغ به أو عمل أطول مما ينبغي ».

2 - يعرف لقرانج Lagrange التعب بأنه « لدى الإنسان السليم الطبيعي نقصان في قدرة الأعضاء الوظيفية يسببه عمل مبالغ به وبصحبها إحساس بعدم الارتياح » (خبانة عبد الله ، ص 12 ، 1984).

3 - بارت وشايلي Bert et Chailey يعرفان التعب بأنه « ظاهرة عامة من الدفاع تقع عليها لدى جميع الكائنات الحية وفي جميع انسجة هذه الكائنات من خصائصه نقصان أو فقدان قابلية التنبه في النسيج أو العضو الذي يظهر عليه التعب » .

4 - دارس Dhers يرى ان التعب « هو صرخة الاستغاثة التي يرسلها الجسم في كفاحه ضد المادة ».

5 - أمالوسيان بروها Prouhalusin يرى ان التعب « عبارة غامضة وعامة تنطبق على مواقف متعددة ومختلفة تنشأ عن عوامل متعددة وتختص بأغراض متعددة. ونحن نعلم انه يتداخل في تكوين التعب تأثيرات فيزيولوجية ونفسية اجتماعية ونفسية اجتماعية ، ولكن من وجهة النظر لا يوجد اي تعريف دقيق للتعب .» وقد عرف التعب بأنه اشبه بالشهية السلبية للنشاط ، ونستطيع ان نضيف ان الشهية السلبية تكون بصورة عامة ابرز بالنسبة لنوع النشاط ، ولألوان الاخرى من النشاط .

6 - ينظر علماء النفس الحديثون الى التعب على انه : « حالة من حالات التغير النفسي الفيزيولوجي التي تعتلي الكائن بأكمله اثناء العمل » .

7 - يعرف علماء وظائف الاعضاء التعب بأنه : « حالة كيميائية ناتجة لتجمع المواد المختلفة او السامة » (نفس المرجع ، ص 13).

أ - 4 انواع التعب : استخلاصا من التعاريف السالفة الذكر نجد ان التعب انواع مختلفة نتناول بالشرح الانواع التالية منها :

أ - 4 - 1 : التعب العضلي :

أ - المظاهر الفيزيولوجية :

نستطيع ملاحظة مظاهر التعب العضلي الخارجية على جسم الكائن : « سواء انسان او حيوان ، ولتدليل على ذلك هناك تجربة اجريت على عضلة معزولة لفخذ .

بحيث ان العضلة تستقبل الإثارات التي تحملها على التقلص والقيام بعمل جسمي « رفع ثقل معين » وبعد الملاحظات نجد :

1 - انخفاض الثقل.

2 - نقص وتيرة التقلص والارتخاء.

3 - امتداد مرحلة الفرق الزمني بين الاثارة و التقلص وتتناقص شيئا فشيئا حتى تنعدم الاستجابة للمثير.

هذه المظاهر كذلك نجدها عند الانسان عند اثارة كهربائية لعصب او عضلة ، وهذه الظاهرة الناتجة عن نقص

الفعالية تسمى من الناحية الفيزيولوجية « التعب العضلي » كما تتميز بقوة متناقضة وحركات نحو البطئ التي ترافق التعب العضلي .

ب - التغيرات البيوكيميائية :

ان تقلص العضلة يصاحبه تفاعلات كيميائية وهذا لإنتاج الطاقة من اجل الجهد العضلي، فبعد كل تقلص تسترخي العضلة واثناء العمل هناك تفرغ وشحن كهربائي واذا تعدى طلب الانتاج فان عملية الهدم والبناء تحتل فلاحظ نقص المردود العضلي ،وعندما تكون العضلة ممرضة بمثير قوي فان الطاقة الباقية (سكر + مركب الفوسفور)تكون منهكة وغير كافية والفضلات المطروحة (حمض اللبنيك و غاز الكربون) تكون مكثفة والنسيج العضلي يصبح اكثر حموضة (ETIENNE GRAND JEAN ' ص 195 ' 1983).

ج - الظاهرة الالكتروكيميائية :

ان العضلة المتعبة بسلسلة من الانقباضات الارادية تستجيب لمثير كهربائي على مستوى الجلد، الامر الذي منه نستنتج ان التعب مرتبط هنا بالجهاز العصبي المركزي اي مرتبط بالمخ وليس بالعضلة في حد ذاتها ، ويرى بعض الفيزيولوجيين ان هذا التغيير غير مؤكد وذلك ان العضلة في حالة التعب لا تقلص بتاتا حتى وان سجل جهاز المخطط الكهربائي للدماغ تحريض عصبي مركزي .

عند مقارنة كل التجارب التي اجريت في هذا المجال يمكننا ان نؤكد بان الجهاز العصبي المركزي يلعب دور ميكانيزم معوض في المراحل الأولى للتعب، فعدة تجارب أجريت بجهاز المخطط الكهربائي أظهرت أن النشاط الكهربائي للعضلة المشاركة بشكل مكرر تنتفخ حتما وان كان مستوى التقلص هو نفسه وقد لوحظت في الحالات التطبيقية مثلا بعد فترة من (60 الى 80 دقيقة) العمل ومن هنا يمكن ان نستنتج ان التعب العضلي الذي يكون في المصنع يمكن ان يعوض بنشاط متزايد في الجهاز العصبي المركزي .

نستطيع القول من وجهتي نظر فيما يخص التعب العضلي :

الاولى : تهتم بالظواهر الكيميائية اي ضياع طاقة العضلات المتعبة كنتيجة لعمليات كيميائية .

اما الثانية : تهتم بالجهاز العصبي المركزي اذ تركز على هذا الاخير وترى ان العمليات الكيميائية تعتبر كمثيرات تثير ذبذبات سمعية تنتشر بعد ذلك على طول الاعصاب الى الدماغ ومن ثم ييدا الاحساس بالتعب .

وفي الحقيقة ان هاتين النظريتين ليستا كاملتين والشيء الممكن قوله ان عملية الجهاز العصبي المركزي (حشد الخلايا العصبية المركزية والظواهر الكيميائية التي تحدث داخل العضلة استهلاك للطاقة وتراكم الفضلات تؤدي الى التعب العضلي) .

أ - 4 - 2 التعب العام : يتميز احساس موزع ومتنوع بحالة تراخي و الشعور بالكراهية نحو اي شكل من الاشكال غير ان هذا الاحساس لا يكون مكذرا عند عدم وجود الراحة المنفعية وغير محتمل عندما يكون العكس، ويعتبر الإحساس بالتعب احدي المکانيزمات الدفاعية الطبيعية فهو يسمح لنا بتفادي الازهاق للعضوية ويعطي وقت لعمليات التعويض لتأخذ مكانها واذا تركنا التعب العضلي جانبا نستطيع ان نقوم بالتقسيم التالي

للتعب العام :

- أ - التعب البصري : يرجع لإرهاق العينين .
- ب - التعب الفيزيولوجي العام : يعود الى المجهود البدني الزائد .
- ج - التعب العقلي : المجهود العقلي او الفكري الزائد .
- د - التعب العصبي : ارهاق في جزء من اجزاء الجهاز العصبي الحركي اثناء عمل جد دقيق .
- هـ - التعب المزمن : يرجع الى تراكمات طويلة المدى .
- و - التعب الطبيعي (البيئي) : يرجع الى تأثيرات مصطنعة متداخلة اي الى الايقاعات المصطنعة من ايقاعات طبيعية .

هذا الترتيب لأنواع التعب العام مبني على مسببات التعب والصورة التي يظهر بها .

هـ - التعب الصناعي : (المهني) ظاهرة طبيعية ونتيجة منطقية لجهد العمل وهو موجود في سلسلة (جهد - تعب - راحة) لإعادة تنشيط الخلايا والمراكز العصبية والعضلات ، ولكن من الضروري ان يكون هناك لوازم اجراء السلسلة ، فاذا كان الجهد اكثر والراحة غير كافية يكون التعب زائد عن حده ، ولكن العمل الحديث يعتبر كله مصدر التعب القوي فيمكن القول ان التعب المهني الحديث هو التعب الجسدي ، عضلي ليتحول شيئاً فشيئاً الى تعب عصبي . ان التعب الصناعي (المهني) له مسببات عديدة منها ماهو يوضح درجة التعب والتي تساوي مجموع المجهودات المبذولة خلال ساعات العمل ، و الذي يمثل دلو مملوء بالماء والشيء المتجمد مأوّه يجب ان نتأكد من كميات الماء الداخلة والخارجة هل هي متساوية ؟ او بمعنى اخر بالمحافظة على صحة ودقة سيرورة التعويض . (ETIENNE GRAND JEAN ، ص 120 ، 1983) .

أ - 4 - 3 التعب المزمن (المرضي)

هناك بعض الحالات من التعب تلاحظ في العمل الصناعي ذات طبيعة مزمنة ، هذه الحالات تحدث بسبب كثافة العمال ولكن تكون بسبب العمل المتكرر بصفة منتظمة لمراحل طويلة، كما ان هذه الحالات من التعب تكون دوما مصحوبة باضطرابات صحية نسميها اصطلاحا التعب المزمن (المرضي) اعراض هذا التعب لا نشعر بها اثناء الجهد او بعد مباشرة العمل ، لكن تظل كامنة ونشعر بالتعب في الصباح بعد الاستيقاظ ، او اثناء مباشرة العمل ، وتكون هذه الاعراض مصاحبة لبعض الاحاسيس منها الاشمزاز من كل شيء له علاقة بالعمل وتتمثل هذه الاحاسيس بالخصائص التالية :

- عدم الاستقرار النفسي .
 - ازيمات النكوص (وساوس غير مبررة) .
 - نقص الطاقة والارادة اثناء العمل .
 - صحة سقمية (ضعيفة) .
- وتعتبر الاعراض السابقة الذكر لكثير من الناس مبهمة وغير واضحة ، كما تعتبر مثل الظواهر السيكوسوماتية التي

نعتقد انما ظواهر لصراعات سيكولوجية ومن هذه الظواهر:

- الصداع .
 - الدوران .
 - الارق .
 - ايقاعات قلبية غير منتظمة .
 - نوبات عرقية .
 - فقدان الشهية .
 - اضطرابات هضمية (الم المعدة ، السعال ، القبض) .
- في اطار العمل ، هذه الاضطرابات تتحول الى غيابات مرتفعة . السبب في ذلك هو الحاجة الى الراحة ، كما ان المشاكل السيكولوجية تحدث غالبا لدى من يعانون حالة التعب المزمنة اين نجد صعوبة في الفصل بين الاضطرابات الجسمية والاضطرابات النفسية .
- ويمكن ان نُحمل انواع التعب فيما يلي :

- 1 - **التعب الفيزيولوجي** : ويضم التعب العضلي او الجسمي او التعب العقلي العصبي .
 - 2 - **التعب النفسي او المعنوي** : فيتشكل نتيجة انعدام او ضعف الاهتمام والرغبة في العمل من طرف الفرد واكثر من هذا مخاوف شخصيته مرتبطة بالمؤسسة (البيئة النفسية والاجتماعية) او الجانب الانفعالي .
- والاشارة التي يمكن تسجيلها اننا لايمكن ان نضع حدود بين هذه الانواع للتعب وكلها متداخلة فيما بينها وكل ما في الامر ان هناك تعب تغلب اسبابه الجسمية على العقلية او تعب يغلب عليه الطابع النفسي .(فوضيل رباحي و حكيم نغوش ، ص30، 1994).

أ - 5 عوامل واسباب التعب :

هناك اسباب عديدة للتعب تأثر مجتمعة لتولد ظاهرة التعب ، فلقد تطرق الى هذه الظاهرة العديد من الباحثين وصنفوها في اشكال عدة تقف ورائها مسببات و عوامل مختلفة وسنكتفي في دراستنا هذه بالتصنيف التالي :

أ - 5 - 1 : عامل الزمن :

مع بداية الحركة الصناعية كان ينظر الى الانتاج على اساس الزمن المستغرق في العمل فكلما كان الزمن اكبر واطول كان الانتاج اكثر غير انه امكن تغلب المعارضة الصناعية اذا قصرت مدة العمل اليومي ، وطول العمل الاسبوعي ولقد اثبتت الدراسات التي اجريت منها مثلا « دراسة اجريت في مصنع للمعادن بالولايات المتحدة الامريكية .

بانه لا يوجد ما يسمى بأمثل حد لساعات العمل لجميع الاعمال الصناعية وقد اتضح كذلك ان العمال يكيفون انفسهم لساعات العمل الطويلة بان يبطؤون في العمل ، وقد ساهمت هذه النتائج في تقليل ساعات العمل في الولايات المتحدة الامريكية على الاقل الى الحد الذي يجعل دراسة اسباب التعب لا يبحث عنها في تقصير ساعات العمل بل في تحسين طرق العمل وشروطه وعلى الرغم من ذلك فالتعب الناتج عن بذل الجهد في هذه الساعات امكن تخفيضه عن طريق فترات الراحة الضرورية مما يوضح اهمية اختيار النظام الافضل للعمل بتوزيع جيد لفترات الراحة .(جيفلورد 'ص860' 1983).

أ - 5 - 2 عامل الشغل :

ان تصميمنا سيئا للآلات والوضعيات الغير مناسبة التي يتخذها العامل ذات مسؤولية عن ضياع مجهود بشري كبير في العمل . واول من اشار الى طريقة سليمة واقتصادية وسهلة هو « فريدريك تايلور » بعزله وتوقعه للحركات المختلفة واول من وضع الوسائل المنهجية لتحقيق هذا الغرض هو « ف . ب . جلبارت » وكانت الوسائل تتضمن :

- تصنيف الحركات الى 17 عنصرا .

- طرق بيانية لتسجيل تتابع الحركات في العمل وتصويرها .

- جهاز لتطوير الحركات وتتابعها .

وقد نشأت عدة مشاكل هامة الخاصة بالطريقة المثلى للعمل مثل الحركات السريعة التي غالبا ماتوجد في المجموعة الاخيرة قد لا تكون احسن الحركات من ناحية التعب، وقد بين « ماير Mayers » الاسس العامة لتقدير الحركات واختيار طرق تنقص من التعب هي :

ا - يجب ان تكون الحركات متتالية و متماسكة بسهولة وتنتهي كل حركة في وضع مناسب بدون الحركة الموالية

ب - يجب ان يرتب النظام الحركات بحيث لا يحتاج الانتقال من حركة الى اخرى الا قليلا من الانتباه المباشر .

ج - يجب ان يصاغ تتابع الحركات بحيث لا ينتج نوع من العمل الآلي المطرد للعناصر العملية مختلفة الحركات .

د - الحركات المستمرة منفصلة عن الحركات المتقطعة التي تتطلب تغيرات فجائية في اتجاه الحركة .

هـ - يجب تشجيع استعمال اليدين متأنيتين (في آن واحد) .

ي - عندما يتطلب العمل ضربة قوية يجب تنظيم اتجاه الحركة الى اقصى حد سرعتها اضافة الى السماح

بتعديلات فردية التي تطرأ في كل فترات التدريب و حينما تظهر نتائج الانخفاض والزيادة في التعب او زيادة

التعرض للحوادث، فانه يجب اتخاذ الخطوات اللازمة لتدريب العامل من جديد .

وقد وجد « كاثكارت وآخرون » ان الحمل المطلوب لا ينبغي أن يزيد على اربعين بالمئة من وزن العامل في حالة

الحركة . العامل ويجب ان لا يزيد عن (60 %).

وأثبتت دراسات أخرن أن بعض الأعمال الالستاتيكية (ثابتة) لها تأثير كبير على العامل ، وذلك ان العضلات

تكون في حالة ارتخاء لمدة طويلة فالعامل الذي يمكث في وضعية واحدة ، ولمدة طويلة يشعر بالتعب .(نفس

المرجع ' ص 866).

أ - 5 - 3 التهوية :

للأحوال الجوية تأثير على انتاج العمال ونشاطهم وقد ظهر ذلك في شركة « استمان كوداك » اذ نتج عن شروط تحسين التهوية ان زاد الانتاج بحوالي 4% ونقص الكشفاً للمرضى بحوالي 50% كما تبين من دراسة لشركة « فلاديفيا » للكهرباء ، ان ادخال تكييف الهواء في مكاتب الموظفين نتج عنه نقص في الوقت الضائع نتيجة مرض الموظفين بمقدار 45% ولقد استخلص من الدراسات التي قامت بها هيئة البحوث للصحة الصناعية فيما يخص تأثير عوامل التهوية وتكييفها النتائج التالية :

1 - اذا اخذنا مقياساً للتعب وفترة الراحة اللاإرادية عند عمال المناجم تحت الشروط الطبية للتهوية ، يأخذون سبعة دقائق كل ساعة ويأخذون 20 دقيقة في كل ساعة حينما يكون الجو رطباً وحاراً وحركته راكدة ، يقل انتاجه بحوالي 41%.

2 - في صناعة النسيج فان حرارة الجو ورطوبته تزيد من تعب العمال على الرغم من انها تساعد على عدم تقطع الخيوط وقد تبين انه اذا زادت سرعة حركة الهواء الى 147 قدم في الدقيقة فان راحة العمال وكفايتهم تزداد دون الاضرار بالخيوط .

3 - ان العمال المتقدمين في السن (ما فوق 50 سنة) يتأثرون بحرارة الجو اكثر من الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين (30 و 39 سنة) (جيفلورد ' ص 869 ، 1983).

أ - 5 - 4 الضوضاء :

بينت نتائج التجارب التي اجراها « مورجانويلر » وغيرهم ان العمل في الضوضاء يكلف اكثر من ناحية استمداد الطاقة والجهد من العمل في الجو الهادئ وقد دلت حالات الملاحظة الاستبطانية في تجارب « ليرد » على شعور العمال بالضيق و الملل حينما يعملون في الضوضاء ، كما بينت التجارب التي اجريت في إنجلترا في صناعة النسيج ان الانتاج يزداد ب 3% كما تزداد الكفاية الفردية بمقدار 7% اذا استعملت وقاية للاذن ، التي تضعف شدة الضوضاء بحوالي 50% وبالتالي تزيد من شعور العمال بالارتياح (جيفلورد ' ص 870 ، 1983).

أ - 5 - 5 العوامل الشخصية :

توجد عدة متغيرات تدخل في تحديد درجة التعب ، وذلك ان اللباس الذي يرتديه العامل اثناء العمل والغذاء الذي يتناوله وساعات النوم والظروف المنزلية التي تحيط به لها تأثير في تعب ، فمما لاشك فيه ان لبس الحذاء المناسب لمن يقومون بأعمال تحتاج الى سير ومجهود ديناميكي مثل : رجال البوليس وقراء العدادات - يسهل العمل كثيراً ، كما ان العمال الضعفاء معرضون للتعب اكثر من العمال ذوي الصحة الجيدة ولذلك فان تعاون الطبيب والسيكولوجي ضروري لإزالة الاسباب الغير ضرورية للتعب خاصة في انتقاء الافراد الصالحين جسمياً وبدنياً وما يهم عالم النفس على وجه الخصوص موضوع العامل الشخصي في ازالة التعب او الانقاص منه هو العلاقة بين الصلاحية للعمل والقابلية للتعب وقد تبين في الدراسات التجريبية ان هذه العلاقة بين الصلاحية

للعمل والقابلية للتعب موجودة فعلا ، اي ان العمال المهرة يقاومون التعب بسهولة اكثر من العمال غير المهرة او غير المؤهلين للعمل نفسه ومع ذلك فان الصعوبات التي قابلها الباحث في عزل عامل التعب من غيره من العوامل الاخرى التي تؤثر في الانتاج الكلي العام ، حالت دون جمع الوقائع التجريبية المناسبة التي تستعمل في الوصول الى نتائج دقيقة في الموضوع ، اي العلاقة بين الصلاحية للعمل و القابلية للعمل .(جيفلورد 'ص876' 1983)

أ - 6 قياس التعب :

كما لا حظنا في التعاريف وانواع التعب ان كل نظام العضوية يشارك في التعب من النسيج المحيطي الى الجهاز العصبي المركزي ، هما يؤديان الى تعقد ظاهرة التعب هذه الاخيرة التي درست بطريقة تجزئية لمعظم عناصرها ويتم قياس التعب باختبارات صممت للقياس مثل (لار و غراف L'ergographe) الذي يدرس التعب لمجموعات من العضلات هو ل (موسو Mosso) وكذلك دينامو غراف Dynamographe ل (هنري Henry) الذي يحدد الحركة او مجموعة العضلات ولكن يعمم على الجهد والضغط اليدوي بأكمله و النتائج المتحصل عليها كانت مثبطة وذلك ان القياسات و الملاحظة في المخبر نادرا ما توافق النتائج المتحصل عليها في الميدان التطبيقي اثناء العمل ، كما ان اثار التعب وظائف غير الوظائف الحركية المدروسة بأدلة دينامو مترية وارغو رافية مثل الكشف عن الوظيفة على مستوى الجهاز التنفسي (ضعف او صعوبة التنفس ، استهلاك الاكسيجين) ووظيفة الدورة الدموية كضغط شرياني والمقاومة القلبية للجهد . المخطط الكهربائي للقلب والتحليل الكيميائي الايني للدم والبول التي طبقت كذلك تعب الحراس (السمع، البصر... الخ) . وكل هذه الاثار والتغيرات المصاحبة للتعب قللت من قيمته القياسات المخبرية اضافة الى كل التوضيحات المتعلقة بنتائج القياسات وكل القياسات الاخرى التي تجزء المجموع الى عناصره ،ويمكن القول انها وضعت من اجل التطور العلمي فقط والمعلومات الميدانية في المؤسسات التي اضيفت اليها .(ROGER MECCHIELLI 'ص 47).

السؤال الذي نطرحه هنا : هو كيف نقيس التعب وكيفية جمع المعلومات عن الظاهرة وما هي معاييرها ؟
يؤدي العمل الجسمي او الذهني الموصول غالبا الى شعور الفرد بالتعب و الاجهاد وهذا شعور لا يمكن قياسه لأنه خبرة ذاتية لا يمكن ان يعانها او يلاحظها الا صاحبه وحده ، ومع هذا يستطيع هذا الفرد تقدير شدة هذا الشعور عن طريقة « ميزان التقدير » مقسم الى عدة اقسام من 1 الى 5 مثلا حيث يشير الرقم 1 الى عدم وجود هذا الشعور والرقم 5 الى نهايته العظمى وقد دلت التجارب على انه ليس هناك علاقة بين درجة الشعور بالتعب ومستوى الانتاج الفعلي في اغلب الاحيان .(احمد عزت راجح 'ص 363، 1965).

ويتجه اغلب الباحثين اليوم الى قياس التعب عن طريقة « منحني العمل » .

منحنى العمل :

هو رسم بياني للإنتاج العقلي والحركي للفرد في فترات متتالية ومتساوية زمنيا خلال مدة زمن طويلة .
ويتميز هذا الرسم انه يبدأ بمرحلة وجيزة من التذبذب يقضيها الفرد في محاولات وتكيفات تمهيدية ، تتلوها فترة « حمو » Warmingup حتى فترة الحمو الابتدائي يكون فيها الانتاج سريعا غير ان هذا الانتاج لا يبقى

سريع غير انه يثبت تسيره وينتظم مدة طويلة من الزمن وهي فترات معدل الإنتاج ثم يأخذ المنحنى في الهبوط شيئاً فشيئاً من جراء التعب . كما يفيد منحنى العمل فوق ذلك في تحديد نسب عدد ساعات العمل اليومي والاسبوعي وكذلك في تحديد انساب الاوقات لإدخال فترات الراحة اثناء العمل .(نفس المرجع ص 363) بعض الكتاب مثل « Bartle » لاحظ وان هناك ثلاث معايير أو دلائل لقياس التعب هي : المعيار الموضوعي ، المعيار الذاتي ، المعيار الفيزيولوجي :

أ - 6 - 1 المعيار الذاتي : (الانطباعات الذاتية للعمل)

اي الاحاسيس المصاحبة للعمل والتي يطلق عليها التعب الذاتي ويقاس بطريقة القياس النفسي المشتملة على مثير واحد ذو تقديرات مختلفة وفي فترات مختلفة من العمل مندرجة في مقياس يتكون بقدر الامكان من 10 خطوات (من السرور و الارتياح في العمل الى عدم الارتياح) ، ووجد ان المنحنى العادي في حالة العمل العقلي المتكرر يهبط بسرعة و بعجلة تناقصية من بداية فترة العمل الى نهايتها مع الاخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين العمال و انحدار المنحنى يتوقف أيضا على نوع العمل .

أ - 6 - 2 المعيار الفيزيولوجي :

أظهر التجارب أنه أثناء العمل تخرج العصبية ثنائي أكسيد الكربون و كمية من الحرارة و تزداد كمية حامض اللكتيك في العضلات و بمقارنة حالة الجسم الكيميائية بوجه عام أثناء فترة الراحة بها في فترة العمل العضلي وجد «بنديكت و كارنبرتر» زيادة في سرعة التنفس و دقات القلب و في التخلص من بخار الماء و ثنائي أكسيد الكربون و في امتصاص الاكسجين .

ان التوازن الفيزيولوجي (الهيموستار) يمكن ان يتوفر في الاعمال العادية وقد يكون هذا تفسيراً لنتائج المتشابهة التي تخرج بها الدراسات الفيزيولوجية للتعب ، و يستطيع الكائن الحي ان يعمل عملاً باستمرار دون ان يفقد شيئاً من التركيب الكيميائي للجسم ولكن اذا كان العمل من النوع الذي يحدث توتراً عصبياً او اذا كانت درجة الحرارة او الرطوبة منخفضة او عالية جداً، او كان الكائن الحي متأثراً بمخدر فان التوازن الفيزيولوجي يختل و يتراكم التعب بسرعة تتزايد مع الزمن و يتوقف العمل .

ويجب الاشارة هنا ان الباحثين يستعملون في الوقت الحالي طرق عديدة لقياس التغيرات الفيزيولوجية التي تحدث للعضوية في حالة تعب نذكر منها .

1) التخطيط الكهربائي للدماغ :

ب) قياس تكرار الانصهار الذاتي الانبهار البصري .

ج) الاختبارات الحسية الحركية مثل :

- جهاز قياس زمن رد الفعل البسيط و الانتقائي .

- اختبارات القيادة المصطنعة .

- اختبارات الآلة الراقنة

- جهاز اختبار بعض اشكال الابصار

(د) الاختبارات العقلية مثل:

- اختبارات التركيز

- اختبارات التقييم (تقييم المدة)

- اختبارات الذاكرة .

تستعمل هذه القياسات عادة قبل و اثناء و بعد تنفيذ الشغل و من خلال ذلك تتم عملية استنباط حدود التعب.(ETIENNE GRAND JEAN 'ص212'1983)

أ - 7 - 1 الملل و علاقته بالتعب :

لا يميز بعض الباحثين بين الملل و بين الشعور بالتعب (التعب الذاتي) فيرون أنها حالة نفسية واحدة غير ان العمال كثيرا م يميزون بين الحالتين فيقولون هذا عمل ممل، غير متعب ، غير ممل، وقد شكى كثيرا من العمال ، في احدى الدراسات من الملل لا من التعب ، فكلما زيدت ساعات العمل اليومي ظهرت الشكوى من التعب إلى جانب الشكوى من الملل، و الواقع ان كليهما شعور منافرة وقد يشتركان في الضجر و السأم و التشاؤم و فتور الهمة. و الميل عن المضي في العمل وزيادة في بذل الجهد حفاظا على مستوى الانتاج غير ان الملل يذهب به في الغالب تنوع العمل في حين أن الشعور بالتعب لا يرضيه في العادة إلا الراحة و الاستحمام.

و إذا كان التعب حالة فيزيولوجية نفسية تنشأ من الاستمرار في العمل لفترة طويلة مهما كان ميل الفرد نحو عمله، فإن الملل هو حالة نفسية تنشأ نتيجة مزاوله عمل لا يميل إليه الفرد. إن الفرد لا يرغب في عمل يتتاهه الملل مما يؤدي إلى التعجيل و لإسراع و الاحساس بالتعب لان الملل يجعله يرغب في الانصراف عن عمله و التعب النفسي هنا أيضا يؤدي غلى الملل الذي هو الدليل الذاتي على التغيرات الجسمية و القدرة على العمل ، و من أعراض التعب : القلق و الاضطراب ، الكسل، التقاعس و الصعوبة المتزايدة في الحفاظ بالعمل و طبيعة التقدم فيه حسب معنى الملل و قد فسر «مايرز mayrez» هذه العملية بقوله يلوح أن العامل يحظر إلى عمله مستعد لان يقوم بعمله خير قيام ثم ينخفض إنتاجه وسط فترة العمل حيث يشعر بممله في العمل ثم يعود في نهاية يومه على امل نهايته و الخلاص منه و يمكن القول أن من بين الاستنتاجات التي نستخلصها من هذا التعريف أن التعب أشمل من الملل كما يمكن إعتبار ان الملل عرضا من اعراض او عناصر أحد أنواع التعب و هو التعب النفسي أو الذاتي يظهر في الرغبة في التخلص من العمل و من مظاهره انعدام الميل و الرغبة في ذلك العمل.(فرج عبد القادر طه، ص 237'1986).

و من بين البحوث و الدراسات التي أجريت و نستطيع أن نستشف منها علاقة الملل بالتعب ما يلي :
إن نوعية العمل تلعب دورا في ظهور الملل و الشعور بالتعب خصوصا في الاعمال الالية (لأتوماتيكية) و مع ذلك فهناك فروقات فردية في استجاباتهم للشعور بالملل هذا حسب مستويات ذكائهم المختلفة فالأشخاص ذوي الذكاء المرتفع يكون شعورهم بالملل أكثر أكبر في الاعمال الروتينية .

و قد قام بتجربة كل من J. Fraser M. فرزر S. Anyatt انيات F PL Stock تستوك في هذا الصدد حيث أخذوا مجموعتين من العمال المجموعة الاولى مكونة من 10 عمال مستوى علاماتهم مرتفع حيث يتراوح ما بين (100 الى 140) و مجموعة اخرى من 10 عمال علاماتهم منخفضة ، حيث يتراوح ما بين (17 الى 50) حيث تم تقييم مردودية كل مجموعة فوجد أن 10/9 من المجموعة الاولى ينخفض مردودهم في الاعمال الروتينية في حين مجد ان 10/1 من المجموعة الثانية ينخفض مردودهم خلال العمل الروتيني في حين بقى مردود بقية المجموعة دون تغيير .

أما Fraser فروزر Yati يات Scoti سكوت فقد بينوا أن الانخفاض في المردودية يظهر بظهور الملل و يرتفع باقتراب نهاية مرحلة العمل، كما أن إدخال فترات من الراحة على العمل تؤدي إلى الشعور بالرضى لدى العمال و رفع من المردودية بتقليل حدة و آثار التعب .

خلاصة : مما سبق ذكره من بحوث ودراسات تناولت الموضوع ندرك الاهمية الجلية والتي يجب ان تكون اكثر جدية مستقبلا في الدراسات الاكاديمية و العملية لجانب الملل و التعب المهني .

أ- 7 - 2 لمحة عن قطاع التكوين و التعليم المهنيين :

من بين القطاعات الحساسة لأي منظومة عمل تريد التطور و الازدهار قطاع التكوين المهني والذي يحمل مهمة مزدوجة : اجتماعية و اقتصادية .

مهمة القطاع هي الاستجابة من جهة الى الطلب الاجتماعي المعبر عنه من طرف الشباب المتخرجين من التربية الوطنية و الاحتياجات من التأهيلات المهنية المعبر عنها من طرف المؤسسات و سوق العمل.

1 - خصائص القطاع :

وجود جهاز عمومي للتكوين تحت وصاية وزارة التكوين و التعليم المهنيين يتكون هذا الجهاز من أكثر من 1.210 مؤسسة تكوين ذات قدرة تصل إلى 700.00 مقعد بيداغوجي.

شبكة مؤسسات التكوين المهني الخاصة المعتمدة من طرف السلطات العمومية و مقننة بنص تنظيمي (المرسوم التنفيذي رقم 18-162 المؤرخ في 14/06/2018 المحدد لشروط إنشاء و فتح و مراقبة المؤسسة الخاصة للتكوين و التعليم المهنيين) تصل إلى أزيد من 760 مؤسسة بقدرة استيعاب تصل إلى 55000 منصب بيداغوجي .

2 - أنماط التكوين :

يضمن قطاع التكوين و التعليم المهنيين التكوين في ثلاثة (03) أنماط كبرى التكوين الحضورى (الأولي) : تجرى في مؤسسات التكوين مع تربصات تطبيقية داخل المؤسسات في نهاية التكوين .

التكوين عن طريق التمهين (بالتناوب) : يجرى هذا التكوين بالتناوب بين مؤسسات التكوين و المؤسسات التكوين عن بعد : يجرى تكوين المتربصين عن طريق إرسال دروس و تنظيم تجمعات دورية للمتابعة و التقييم

بالإضافة إلى الأنماط المذكورة توجد أجهزة وضعت من طرف القطاع لتلبية الحاجيات الخاصة للسكان.

- جهاز المعابر الأفقية.

- جهاز محو الأمية تأهيل.

- جهاز الدروس المسائية.

- جهاز التكوين التأهيلي.

- جهاز التكوين داخل السجون... الخ

2 - الإطار القانوني المرجعي : القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23/02/2008 المتضمن القانون التوجيهي

في التكوين و التعليم المهنيين .

- يحدد المبادئ العامة للمصلحة العمومية للتكوين و التعليم المهنيين .

- يحدد دور فاعلي الجهاز الوطني للتكوين و التعليم المهنيين .

- يوضع هيئات استشارية (الندوة الوطنية و الندوات الجهوية ، مجلس الشراكة واللجان المحلية للشراكة) (18).

3 - مهام المؤسسات العمومية للتكوين و التعليم المهنيين :

هناك ثلاثة أنواع لمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين :

مراكز التكوين المهني و التمهيدي : تعتبر الجهاز العمومي القاعدي للتكوين تضمن هذه المراكز التكوين الأولي

للأشخاص ذوي مستويات التأهيل ، عامل متخصص ، عامل مؤهل ، عامل ذو تأهيل عالي و تقني

المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني : تضمن التكوين في مستوى تقني سامي و يكون التكوين

عامة متخصص في فرع تكويني أو عدة فروع .

كما يتم مشاركتها في رسكلة و تحسين مستوى فئة محددة من العمال .

معاهد التعليم المهني : تضمن تكوين أكاديمي ، تكنولوجي و مهني للحصول على شهادة التعليم المهني (

المستوى الرابع) و شهادة التعليم المهني العليا (المستوى الخامس)

المؤسسات الخاصة المعتمدة للتكوين المهني : مكلفة بتطوير و تنوع عروض التكوين في مختلف أنماطه و في جميع

ميادينه ، كما تقوم بدعم المؤسسات العمومية للتكوين المهني

4 - شعب و تخصصات التكوين المهني :

تحدد التخصصات المتوجة بالشهادات المدرسية على مستوى مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين في وثيقة

معنونة «المدونة الوطنية للشعب والتخصصات للتكوين والتعليم المهنيين» الذي تعتبر المرجع القانوني للتكوين

وشهادات التكوين المهني.

تحتوي هذه المدونة علي قائمة التخصصات التي تلبى الطلبات المعبر عنها من طرف مختلف قطاعات النشاط .

تحتوي مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني . طبعة 2019 على (495) تخصص ، موزعة على

23 شعبة مهنية تغطي مجمل ميادين أنشطة الاقتصاد الوطني .

5 - مستويات التكوين المقترحة :

المستوى التأهيلي	المدة	الشهادة
مستوى 1 :عامل متخصص	12 شهرا	شهادة التكوين المهني المتخصصة
مستوى 2: عامل مؤهل	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
مستوى 3: عامل ذو تأهيل عالي	18 شهرا	شهادة التحكم المهني
مستوى 4: تقني	24 شهرا	شهادة تقني
مستوى 5: تقني سامي	30 شهرا	شهادة تقني سامي

6 . التعليم المهني :

تطبيقا لأحكام المادة 19 من قانون 07.08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ، يحتوى التعليم المهني على شهادتين (المرسوم التنفيذي رقم 212.17 المؤرخ في 20 جويلية 2017

والمتضمن إنشاء الشهادات المتوجهة للأطوار التعليم المهني) .

الشهادة الأولى: شهادة التعليم المهني (03 سنوات)

الشهادة الثانية : شهادة التعليم المهني العليا (02 سنتين).

يوجه هذا المسار إلى تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحين للطور ما بعد الإجباري وكذا

تلاميذ السنة الأولى ثانوي المعاد توجيههم .(18)

8 . جهاز الإعلام والاتصال:

يحتوي القطاع على استراتيجية وطنية للإعلام والتحسيس ، موجهة لجمهور كبير لاسيما الشباب وجميع الفئات الاجتماعية والمهنية.

كما تم تنصيب جهاز مختلط للإعلام وللتوجيه، بالتنسيق مع قطاع التربية الوطنية لفائدة

تلاميذ المؤسسات التعليمية وأولياءهم.

II - معطيات حول دخول التكوين والتعليم المهنيين 2020 . 2021 :

* معطيات كمية :

يستعد قطاع التكوين والتعليم المهنيين إلى استقبال ، ابتداء من 15 نوفمبر 2020 ،

535468 متربص و متمهن.

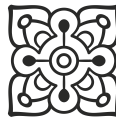
هناك من المتكونين لا يحضرون الدوام الكامل على مستوى المؤسسة التكوينية، وهي:


المتجهنون المنصبون على مستوى المؤسسات والذين يصل عددهم 253.504 متمهن ، هذا العدد لديه يوم واحد في الاسبوع للتكوين التقني والتكنولوجي المتمم على مستوى مؤسسات التكوين ينظم حسب المستوى التأهيلي (يوم واحد في الاسبوع موجه للمستوى التأهيلي) على مستوى قاعة للتدريس أو / و مدرج باحترام البروتوكول الصحي المعتمد.

المتربصون في التكوين بالدروس المسائية والذين يصل عددهم 43.085 ويلتحقون بمؤسسات التكوين المهني ابتداء من الساعة الخامسة مساءً وأيام السبت ولا يحتكون بالمتربصين الآخرين في التكوين الاقامي. المتكونون داخل المؤسسات العقابية الذين يصل عددهم 11.103 يزاولون تكوينهم تحت الوصاية البيداغوجية لمؤسسة التكوين المهني.

المتربصين في التكوين عن بعد وعددهم 9.620 .

المتربصون في السداسي الأخير الذين يحضرون مشروع نهاية التكوين على مستوى المؤسسات الاقتصادية و/ أو على مستوى الإدارات ولديهم لقاءات دورية مع مؤطريهم على مستوى مؤسسة التكوين ويصل عددهم 6971 (منشور وزارة التكوين و التعليم المهنيين 2020).



The page features a decorative border with ornate corner designs. In the center, there is a rectangular frame with intricate scrollwork and floral patterns above and below it. The text is centered within this frame.

الفصل الثاني
الإطار الميداني للدراسة

2-1 المنهج المستخدم في الدراسة :

بعد أن ألمنا بجوانب الموضوع النظرية و محاولة تغطية لعناصر الموضوع ووضع فرضيات الدراسة التي تمثل جوانب المشكلة و التي تسمح لنا بالوقوف على مشكلات الملل و التعب المهني و مدى علاقة هاتين الظاهرتين بعضهما،و للتحقق من صحة هذه الفرضيات و الاطلاع على حقيقة المشكلة في الواقع إضافة إلى مدى إلمامنا بالموضوع المدروس ووضع محاور الاستمارة البحثية باعتبارها وسيلة جمع البيانات في هذا البحث ارتأى الباحث استخدام المنهج الوصفي باعتباره استقصاءا ينصب على ظاهرة اجتماعية أو نفسية كما هي موجودة على حيز الواقع بقصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقات بين عناصرها(تركبي رابع 'ص129'1984) . كما أن وظيفته تتمثل في وصف ما هو كائن و تفسيره ومن هذا نستطيع القول أن اختيارنا للمنهج الوصفي لم يكن عشوائيا بل عن قصد و هذا لما تمليه طبيعة البحث و عناصره، فالوقوف على مظاهر الملل و التعب عند الأفراد العاملين و أنواعهما الأكثر انتشارا بينهم.

و ليس الهدف هو محاولة الاقتصار فقط على جميع المعلومات ، بل إلى محاولة تفسيرها و تحليلها ، وفي هذا المجال يقول (هويتي HEOUITI) : « بأنه لا يجب الاقتصار على جمع المعلومات و البيانات لمجرد الرغبة ، في ذلك دون محاولة تفسيرها لاستخلاص دلالتها. فالبحوث الوصفية لا تنحصر أهدافها في مجرد جمع المعلومات بل تتجه إلى تصنيف البيانات و الحقائق و تحليلها تحليلا كافيا ثم الوصول إلى تعليمات بشأن الظاهرة موضع الدراسة»(عبد الباسط محمد حسن 'ص71'1976)

2-2 الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثان بدراسة استطلاعية لميدان البحث، الذي تم اختياره حيث تتوفر فيه شروط البحث وقد تم في قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالمسيلة، و اخذنا مركز التكوين المهني و التمهيدي الشهيد قدوري الطاهر بمقرة لا جراء الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسة التي يشغل بها 47 عامل بنظام الدوام الواحد في العمل يتدرجون من عامل بسيط الى مدير المؤسسة وقد شملت الدراسة الاستطلاعية 18 عمالا يشتغلون بوظائف مختلفة و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم 01 : عينة الدراسة الاستطلاعية

المجموع	عمال مهنيون	اعوان ادارة	استاذ مختص في التكوين المهني	استاذ التكوين المهني	مقتصد مسير	الفئة
18	4	4	4	4	2	العدد المطبق عليه
47	16	12	4	13	02	مجموع الفئة
38.29	25.00	33.33	100	30.76	100	النسبة المئوية

2 - 1 - أ : أداة جمع البيانات للدراسة الاستطلاعية :

تم الاعتماد على أداتين هما المقابلة والاستمارة .

1/ المقابلة: اعتمدنا على المقابلة الفردية وتمحورت الاسئلة حول:

فترات الاحساس بالتعب و الملل .

بداية الإحساس بالملل مقارنة مع سنوات العمل .

طبيعة العمل وبداية الإحساس بالتعب و الملل .

2/ الاستمارة: شملت الاستمارة الاسئلة التالية :

أسئلة خاصة بالملل:

الرقم	البند	نعم %	لا %	لا ادري %
01	هل ترى أن عمل الروتيني يسبب لك الملل؟	94.44	5.55	0
02	هل ترى أن الملل سببه التعب؟	61.11	38.89	0
03	هل ساعات العمل تسبب لك الملل؟	100	0	0

أسئلة التعب :

الرقم	البند	نعم %	لا %	لا ادري %
01	هل ترى أن فترات الراحة تجدد لك نشاطك؟	72.22	27.78	0
02	هل ترى أن ساعات العمل جد متعبة؟	83.33	11.11	5.55
03	هل تشعر بالتعب الجسمي في عملك؟	50	50	0
04	هل ترى أن فترة الراحة النظامية مناسبة لزوال التعب و التقليل من حدته؟	38.88	72.22	5.55

2 - 1 - ب : تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية:

1 / تحليل نتائج المقابلة:

بينت النتائج الاولية اثناء المقابلة ان افراد العينة الاستطلاعية يعانون من التعب النفسي مساء ومن الملل في اكثر فترات العمل، ناتجا عن الروتين اليومي كما ان سنوات الخبرة جعلت من رتبة العمل اكثر مللا.

ب - تحليل نتائج الاستمارة :

بينت استجابات الأفراد على الاستمارة الأولية أن أفراد العينة ترى ان الروتين يسبب الملل بنسبة %94.44 كما ان هذا الاخير يؤدي الى التعب النفسي بنسبة %61.11 وطول ساعات العمل اليومية مع طبيعة العمل، يؤدي بالضرورة الى الملل الى جانب ان التعب يعتبر كثرة او ناتج عن رتبة العمل وان فترة الراحة ليس بالضرورة أن تقلل من حدته و التي كانت نسبته %72.22 لان فترة الراحة بمنتف النهار اي على الساعة 12.00 سا وبداية العمل على الساعة الواحدة (13.00 سا) حيث اصبحت هذه الفترة اي ساعة الراحة تؤدي عمل عكسي بدل النشاط العامل يصاب بالحمول .

الدراسة النهائية :

2 - 3 أداة الدراسة النهائية :

لقد اتخذ الطالبان من الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات لهذا البحث ،و التي تعتبر من الوسائل الأساسية التي يعتمد عليها المنهج الوصفي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية إذ تمكننا من جمع المعلومات و البيانات حول المشكلة و موضوع الدراسة، فهي وسيلة من وسائل جمع البيانات و قد وضعت محاور الاستمارة النهائية بعد دراسة استطلاعية أجراها الطالب بميدان البحث ، و تحليل نتائج الاستمارة الأولية التي طبقت على 18 فردا من العمال و كذا إجراء مقابلات و على ضوء تلك النتائج وضفت عبارات الاستمارة البحثية و أسئلتها ثم عرضت على محكمين قصد الإرشاد و التوجيه بحيث تشمل الاستمارة جميع جوانب المشكلة.

(انظر الملحق رقم 01). حيث توزعت البنود على المحاور التالية :

المحور الاول الملل ويضم البنود :1-2-3-4-5-6-7.

المحور الثاني التعب ويضم البنود :8-10-11-12-13-15-17-18-21.

المحور الثالث التأكيد ويضم البنود :9-14-16-20-22.

كما تم تطبيق مقياس قياس انتشار التعب الجسدي بواسطة نموذج كورلات (انظر الملحق رقم 02) المصمم على شكل جسم انسان ويقوم العامل بتحديد المنطقة التي يعاني فيها بتعب أكبر ثم متوسط ثم قليل سواء باستعمال الالوان او التقييم للمناطق المعبر عنها بالإصابة .

4- الخصائص السيكمترية للأداة:

1 - صدق المحكمين : قمنا باستطلاع اراء المحكمين في بنود الاستمارة وقد تكونت من 06 اساتذة جامعيين

يدرسون بقسم علم النفس (انظر الملحق رقم 03) و اجمع 80 بالمائة من المحكمين ان الفقرات تقيس ما

اعدت لقياسه.

2 - صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان :

قمنا بالتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان من خلال معاملات الارتباط بيرسون كما يوضحه الجدول :

جدول رقم 02 يوضح معامل الارتباط للاتساق الداخلي

Corrélations				
التعب	التأكيد	الملل	الاستبيان ككل	
**458،	**577،	**672،	1	معامل ارتباط بيرسون
0,000	0,000	0,000		مستوى الدلالة

حيث تبين ان هناك ارتباط ذو دلالة قوية بين بنود الاستبيان لكل محور من المحاور بحيث بلغت نسبة الدلالة للملل 0.672 و التعب 0.458 و التأكيد فبلغت 0.577 وهي نسب ممتثلة بقوة في كل محور وهي دلالة على قوة الارتباط بين البنود.

ولقد تم تبني المحاور الاتية للاستبيان وكانت البنود الممتثلة لها موزعة كما في الجدول رقم (03) و تم ادراج محور التأكيد للوقوف على مدى الاستجابات الحقيقية لا افراد العينة

جدول رقم 03 يوضح توزيع البنود حسب المحاور

المحور	البنود
الملل	7-6-5-4-3-2-1
التعب	21-18-17-15-13-12-11-10-8
التأكيد	22-20-16-14-9

* المجال الزمني و المكاني:

ارتكزت الحدود الزمانية للدراسة الميدانية لعينة من عمال قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالمسيلة و بالتحديد من 10 جانفي 2021 الى 22 فيفري 2021 حيث تم توزيع الاستبيان الخاص بالدراسة على العينة بالمؤسسات التكوينية بالولاية و تم جمع الاستجابات .

2-4 عينة الدراسة الاساسية :

تعتبر عملية سحب العينة من الخطوات الهامة في البحث العلمي و يتطلب ذلك مدى تمثيلها للمجتمع الاصلي الذي اخذناه منها ولقد عمدنا الى اختيار قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالمسيلة نموذجا لاحتوائه على كافة

اصناف العمال المراد دراستهم بحيث شملت كل الافراد العاملين بالقطاع حسب الجدول التالي :

الرقم	المؤسسة	تعداد العمال المعيّنين	النسبة
01	مديرية التكوين و التعليم المهنيين	24	08
02	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة	42	14
03	مركز التكوين المهني و التمهين كابوية ابراهيم بالمسيلة	52	17.33
04	مركز التكوين المهني و التمهين احمد بركة المسيلة 03	36	12
05	مركز التكوين المهني و التمهين المسيلة 03 مكرر	32	10.66
06	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد دراج	32	10.66
07	مركز التكوين المهني و التمهين مقرة	47	15.66
08	مركز التكوين المهني و التمهين حمام الضلعة	35	11.66
		300	100

حيث بلغت نسبة التمثيل 35.08 بالمائة من المجتمع الإحصائي حيث تم اعتماد الطريقة التالية :
 1- تم اخذ نصف المؤسسات التكوينية بالولاية وتم توزيع الاستثمارات على كافة الافراد بالمؤسسات.
 بلغ تعداد المؤسسات المطبق فيها 08 مؤسسة تكوينية بمجموع: 315 عاملا.
 تم استلام 300 استمارة مجاب عليها حيث مثلت نسبة 35.08 بالمائة منمجموع المجتمع الاصلي كما يوضحه
 الجدول التالي :

جدول رقم 04 يوضح نسبة تمثيل العينة

النسبة المئوية	تعداد عينة البحث	التعداد الكلي	
43.47	100	230	اداريون
39.21	100	255	اساتذة
27.02	100	370	عمال مهنيون
35.08	300	855	المجموع

من خلال الجدول نرى ان تعداد جميع عمال قطاع التكوين المهني بالمسيلة هو 855 عامل ولأخذ عينة جد ممثلة للقطاع تم اخذ نصف تعداد المؤسسات التكوينية بالولاية المذكورة اعلاه حيثشملت الفئات الثلاثة للعمال بدون اقضاء (اداريون - اساتذة- عمال مهنيون) .

كما تم استخلاص النتائج التالية لعينة الدراسة من ناحية السن و الخبرة و المستوى التعليمي :

جدول رقم 05 يوضح مستوى السن المستوي التعليمي و الخبرة حسب الجنس لعينة الدراسة

الخبرة المهنية			المستوى التعليمي			السن			
10 سنوات فما فوق	من 5 الى 10	من 1 الى 5 سنوات	جامعي	ثانوي	اقل من الثانوي	40 سنة فما فوق	من 30 الى 40 سنة	من 20 الى 30 سنة	الجنس
130	48	46	102	85	37	160	44	20	ذكور
34	23	19	15	47	14	38	34	04	اناث
164	71	65	117	132	51	198	78	24	المجموع
300			300			300			المجموع العام

يوضح الجدول ان افراد العينة تبلغ اعمارهم بنسبة اكبر لدى الافراد الذين يبلغون 40 سنة فما فوق 189 عامل وهي تكاد تكون متساوية مع تعداد ذوي المستوى الجامعي 117 فرد و تعداد الخبرة المهنية 10 سنوات فما فوق خبرة بالمؤسسة ، والتي نرى انها ستساعدنا في الاستنتاجات النهائية لفرضيات الدراسة حيث سنوات العمل وطولها والسن للفئة العمالية اي انه تعدى فترة الشباب وحيويته واصبح منحى عكسي مما سيؤثر على العامل و المؤسسة .

2- 5 الأساليب الإحصائية المستعملة :

لمعالجة البيانات المتحصل عليها فقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

حساب تكرار استجابات الأفراد على البنود.

النسب المئوية لكل بند من بنود المحاور للحصول على الفروق الكمية الموجودة بين استجابات الافراد نحو كل بند من بنود الاستبيان .


قياس الأبعاد و ذلك لمعرفة مدى تمثيل كل بنود المحاور بجانب واحد من الموضوع وتحسب الأبعاد كما يلي :

الأبعاد = مجموع النسب المئوية لبنود المحور / عدد الاسئلة .

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري .

معامل الارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي بين المحاور .

الخط السيكلوجي المتمثل في نموذج كورلات .

The page features a decorative border with ornate corner designs. In the center, there is a rectangular frame with intricate scrollwork and floral patterns above and below it. The text is centered within this frame.

الفصل الثالث
عرض نتائج الدراسة و مناقشتها

3-1 عرض النتائج و مناقشتها :

1/ عرض النتائج :

جدول رقم 06 تكرار استجابات افراد العينة على بنود محاور الاستمارة

مجموع الافراد	الاستجابات						البند	المحور
	%	لا ادري	%	لا	%	نعم		
300	1,33	4	23,33	70	75,33	226	1	هل العمل الذي تقوم به روتينيا ؟
300	0,66	2	57	171	42,33	167	01	هل ترى ان العمل الذي تقوم به روتينيا؟
300	0	0	21,66	65	78,33	226	02	هل ترى أن عمل الروتيني يسبب لك الملل؟
300	2	6	25	75	73	235	03	هل ترى أن تخصصك في عملك يؤدي بك إلى الملل؟
300	12,33	37	26	78	61,66	219	04	هل الضوضاء هي المتسببة في شعورك بالملل؟
300	4	12	22,33	67	73,66	185	05	هل ترى أن الملل سببه التعب؟
300	4,33	13	24,33	73	71,33	221	06	هل تشعر بالملل في فترة الصباحية ؟
300	2	6	31	93	67	214	07	هل تشعر بالملل في الفترة المسائية؟
330	0	0	42,66	128	67,33	201	08	هل ساعات العمل تسبب لك الملل؟
300	1	3	29	87	70	202	10	هل ترى أن فترات الراحة مناسبة لك؟
300	0	0	53,33	160	46,66	210	11	هل ترى أن ساعات العمل جد متعبة؟
300	2	6	19,33	58	78,66	140	12	هل تشعر بالتعب في الفترة المسائية أكثر من الصباح؟
300	4	12	38,33	115	57,66	236	13	هل ترى أن العمليات التي تقوم بها في منصب عملك مناسبة لك من حيث الجهد المبذول؟
300	0	0	28	84	72	173	15	هل تعتبر أن الوضعيات التي تؤديها في عملك جد متعبة؟
300	0,66	2	57	171	42,33	216	16	هل ترى أن هناك الجو الحار في عملك يؤثر في زيادة درجة التعب؟
300	7	21	25	75	68	127	17	هل ترى أن هناك فرق بين التعب و الملل؟
300	2	6	14,33	43	83,66	204	18	هل تعاني من التعب النفسي في عملك؟
300	3,33	10	40	120	56,66	251	19	هل تشعر بالتعب الجسمي في عملك؟
300	0,66	2	40	120	59,33	170	21	هل ترى أن فترة الراحة النظامية مناسبة لزوال التعب و التقليل من حدته؟
300	3,33	10	7,66	23	89	178	09	هل ترى أن فترات الراحة تجدد لك نشاطك؟
300	3,33	10	41	123	55,66	267	14	هل سرعة العمل تؤدي بك إلى التعب؟
300	0,66	2	57	171	42,33	167	16	هل ترى أن هناك الجو الحار في عملك يؤثر في زيادة درجة التعب؟
300	15	45	47,66	143	37,33	127	20	إلى أي فوج من المجهودات ترجع تعبك إلية: مجهودات عضلية مجهودات ذهنية مجهودات عضلية و فكرية

التعليق على الجدول : يتضمن المحور الاول الخاص بالملل البنود التالية (1.2.3.4.5.6.7) و التي نسبتها المئوية : (75.33-78.33-73-61.66-73.66-71.33-67) و التي تعبر عن وجود مسببات الملل ولمعرفة اكثر ما اذا كانت البنود ممثلة لجانب الملل قمنا بحساب الابعاد للبنود التي تمثل محور الملل و التي نستنتج منها ان ابعاد المحور الاول تبرهن بدقة على ان الاسئلة ممثلة فعلا لمحور الملل بنسبة : 71.47 بالمائة عند الاجابة بنعم و تنخفض عند الاجابة ب لا بنسبة : 24.80 بالمائة وتكون ضئيلة جدا عند الاجابة بلا ادري بنسبة 3.71 بالمائة .

جدول رقم 07 ابعاد محور الملل

المحور	النسبة المئوية للإجابة بنعم	الابعاد
الملل	75.33/78.33/73/61.66/73.66/71.33/67	71.47
	النسبة المئوية للإجابة بلا	
	23.33/21.66/25/26/22.33/24.33/31	24.80
	النسبة المئوية للإجابة بلا ادري	
	1.33/0/2/12.33/4/4.33/2	3.71

اما المحور الثاني التعب فيتضمن البنود التالية (21/19/18/17/15/13/12/11/10/8) وقد كانت اكبر نسبة مئوية 83.66 بالمائة المقابلة للبند 18 و هذا مقارنة مع اقل نسبة الا وهي 42.33 بالمائة المقابلة للبند 16 اما بقية النسب المئوية فقد تراوحت بين 50 الى 78.66 بالمائة و لمعرفة مدى تمثيل البنود لظاهرة التعب قمنا بحساب الابعاد لمحور التعب و هذا ما تبرهنه نسبة البعد عند الاجابة بنعم التي كانت مرتفعة تقدر ب : 63.84 مقارنة مع نسبة لا و لا ادري .

جدول رقم 08 ابعاد محور التعب

المحور	النسبة المئوية للإجابة بنعم	الابعاد
التعب	/72/57.66/78.66/46.66/70/67.33	63.84
	59.33/56.66/83.66/68/42.33	
	النسبة المئوية للإجابة بلا	
	38.33/19.33/53.33/29/42.66	35.18
	40/40/14.33/25/57/28/	
	النسبة المئوية للإجابة بلا ادري	
	0.66/3.33/2/7/0.66/0/4/2/0/1/0	1.87

كما يشمل محور التأكيد البنود التالية: (20/16/14/09)و التي تعبر مدى وجود ظاهرة الملل و التعب و قد جاءت نسبهم المثوية كالتالي: 37.33 /42.33/55.66/89 عند الاجابة بنعم وقد برهنت بالدلالة الاحصائية على وجود ارتباط قوي بين البنود وظاهرتي الملل و التعب كما يوضحه الجدول التالي للمتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبنود و التي برهنت بالدلالة على ظاهرتي الملل و التعب لدى الافراد حيث بلغ المتوسط الحسابي: 2.51 لمحور التأكيد اما الملل بلغ 2.69 و التعب 2.71 و الملاحظ ان المتوسطات الحسابية متقاربة عند الدلالة .

ففي البند22 و الذي يتضمن تطبيق الخط السيكلوجي (نموذج كورلات) وجدنا ان اغلبية الافراد يعانون من التعب الجسمي على مستوى الكتف الراس و الحزام بنسبة: 36.33 بالمائة و هذا البند يؤكد لنا البند رقم 19 اما البنود 16/14/09 فالتاسع يؤكد البند الثامن اما البند 14 فيؤكد لنا البند 12 اما البند 16 فيؤكد البند 05



جدول رقم 09 يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري بين المحاور و البنود

Statistiques descriptives						
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأقصى	الحد الأدنى	العدد	البنود	المحور
0,46883	2,74	3	1	300	01	الملل
0,40799	2,79	3	1	300	02	
0,49671	2,71	3	1	300	03	
0,70589	2,4933	3	1	300	04	
0,53292	2,7167	3	1	300	05	
0,55671	2,6667	3	1	300	06	
0,48288	2,74	3	1	300	07	
2.69		المتوسط				
0,49438	2,58	3	1	300	08	التعب
0,4581	2,7467	3	1	300	10	
0,46726	2,68	3	2	300	11	
0,4471	2,79	3	1	300	12	
0,52581	2,7333	3	1	300	13	
0,40799	2,79	3	1	300	15	
0,57885	2,7067	3	1	300	17	
0,45018	2,7967	3	1	300	18	
0,55695	2,5867	3	1	300	19	
0,48009	2,7167	3	1	300	21	
2.71		المتوسط				
0,43599	2,8567	3	1	300	09	التأكيد
0,55586	2,5933	3	1	300	14	
0,43076	2,78	3	1	300	16	
0,67524	1,83	3	1	300	20	
2.51		المتوسط				
المتوسط الحسابي الكلي = 2.66						

3-2 تحليل النتائج في ضوء الفرضيات :

من خلال نتائج الدراسة الميدانية و معطيات البيانات الإحصائية و بعد المعالجة و التحليل بواسطة التقنيات الإحصائية، تبين ان هناك علاقة كبيرة بين الملل و ظاهرة التعب وهذا ما عبرت عنه اغلب استجابات الأفراد على بنود الاستمارة المطبقة عليهم . وهذا ما يؤكد صحة الفرضية و صدقها و التي أثبتت أن الشعور بالملل في ميدان العمل يؤدي الى التعب خاصة النفسي منه ، كما برهنت بالخط السيكلوجي على مناطق تواجد التعب الجسمي و مدى إدراك العمال إلى مناطق التعب و إلى الحالتين ككل (الملل و التعب) .

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحثان الى النتيجة التالية :

ان الشعور بالملل يؤدي الى ظهور التعب المهني وهذا ما توضحه الاستجابات التي تجيبنا على الفرضيتين الجزئيتين : ففي الفرضية الجزئية الاولى نجد ان شعور العامل بالملل كلما شعر بالتعب النفسي اما الفرضية الجزئية الثانية فشعور العامل بالملل يؤدي الى ظهور التعب الجسمي و هذا ما يدل على ان هناك علاقة بين الملل و التعب المهني فالملل قد يكون سببا او عاملا من عوامل ظهور التعب خاصة التعب النفسي كما ان التعب بدوره قد يكون سببا من اسباب الملل و قد دلت نتائج البحث على :

ان العمل الروتيني والمتخصص يؤدي الى الملل كما ان الدراسة اثبتت ان عامل الضوضاء لا يتسبب بنسبة كبيرة في ظهور الملل

دلت الدراسة ان الملل من اسباب ظهوره التعب كما ان افراد العينة يدركون ان هناك فرقا جوهريا بين حالة الملل و ظاهرة التعب .

يشعر العمال بالتعب نتيجة المجهودات العضلية و الذهنية التي يقومون بها طوال ساعات العمل اليومي و اغلبية الافراد يعانون من التعب في الفترة المسائية .

كما نجد ان العمال يعانون من الملل الناتج عن سوء التوزيع الساعي للعمل خاصة اوقات الراحة حيث تمنح ساعة واحدة لوجبة الغذاء وعند الرجوع يصاب العمال بالحمول و قلة النشاط .

ان الملل الناتج عن التعب النفسي و المؤدي الى التعب الجسمي يؤثر في سير و نظام العمل داخل المؤسسات .

استنتاج عام :

من خلال ما سبق ذكره في الدراسة سواء النظرية او التطبيقية ارتأينا ان تكون خاتمة هذا العمل عبارة عن اقتراحات لفتح مجال جديد للبحث العلمي الاكاديمي ، خاصة وان موضوع الملل لم يحظى لحد الساعة على الاهتمام بالقدر الكافي وما نلاحظه من مخلفاته على نفسية العمال و ناتج عملهم خير دليل و ندرج اقتراحاتنا في ما يلي :

- تنويع العمل للتقليل من مشكلة الملل .

- ادخال بعض اوقات الراحة القصيرة للعمال و جعله عملا متواصلا وفق ما يلائم العمال و طبيعة العمل.
- تخصيص مراقبة طبية و نفسية للعمال لمساعدتهم على استرجاع امكانياتهم من اثر التعب.
- جعل العمل اكثر حيوية للقضاء على الرتابة.
- مراجعة القوانين الخاصة لخلق جانب تحفيزي مادي و معنوي للعمال.
- تامين الشهادات و الكفاءات للعمال للرفع من معنوياتهم



المراجع

المراجع

- 01 - أحمد عزت راجح، (1965)، علم النفس الصناعي (الموائمة المهنية ، الهندسة البشرية ، العلاقات الإنسانية، ط 2 ، دار القومية للطباعة و النشر.
- 02 - ألتون مايو، ترجمة مبارك إدريسي ، إشراف كمال دسوقي ، المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية ، دار الفكر العربي ، بدون طبعة .
- 03 - تركي رايح ، (1984)، مناهج البحث في علوم التربية و علم النفس ، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 04 - ج.ب. جيفلورد، (1983)، ترجمة يوسف مراد ، ميادين علم النفس النظرية و التطبيقية ، المجلد الثاني ، مصر ، دار المعارف.
- 05 - خبانة عبد الله ، (1984)، الاقتصاد العام - تقنيات التسيير ، المعهد الوطني التربوي.
- 06 - ليون بتريسكو، (1976)، ترجمة أديب شيش : الإعياء ، دمشق ، مطبعة وزارة الثقافة.
- 07 - محمد عبد المولى، (1985) ، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، طرابلس ، دار العربية للكتاب
- 08 - منير وهبة الحازن، معجم مصطلحات علم النفس ، الجزائر ، دار النشر للجامعيين.
- 09 - محمد مصطفى زيدان، (1979)، معجم المصطلحات النفسية و التربوية، ط 1، السعودية. جدة ، دار الشروق.
- 10 - عبد الباسط محمد حسن، (1976) ، أصول البحث الاجتماعي ، ط 5 ، القاهرة مكتبة رهبة .
- 11 - عادل حسن ، (1971)، الأفراد في الصناعة ، ط 1 ، دار الجماعات المصرية.
- 12 - فرج عبد القادر طه ، (1986)، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، بيروت ، دار النهضة العربية .
- 13 - فؤاد البهي السيد ، (1979)، علم النفس الإحصاء و قياس العقل البشري ، ط 3 دار النشر العربي
- 14 - زروالي فاطمة ، (2016). ملتقى النشاطات الدراسية الفقرة من 7-8 مارس 2016 . جامعة وهران 2
- 15 - منجل جمال، (جوان 1990)، دراسة عوامل التعب في ضوء نتائج تحليل مناصب العمل - وظيفة الثقب.
- 16 - فوضيل رباحي و نعوش حكيم ، (جوان 1994)، الملل وعلاقته بالتعب المهني - جامعة قسنطينة
- 17 - مجلة الدراسات العلمية الحديثة بتاريخ 2013/10/19 موضوع الملل افة لها فوائد.
- 18 - منشور وزاري لوزارة التكوين والتعليم المهنيين بتاريخ نوفمبر 2020.

- 19-DIVERREZ ; Jean (1979) Améliorer les condition,
du travail PARIS .E .M 2ème édition
- 20-ETIENNE GRAND Jean (1983) Precie
d'ergonomie, traduit par Javet (a) PARIS E.O
- 21-LOUIS MARIS Le maiton (1980) Psychologie et les
sciences humaines PIERRE Mardaca éditeur BRUXELLE
- 22-PIEERE and LAWER (1975) L'exercice de médecine
de travail, Flammarion médecine science
- 23-Roger Mucchielli (1979) L'étude des postes
de travail 4ème édition. les édition E.S.F
- 24-HENRI Piéron (1960) Traite de psychologie
appliquée. Tome1. PUF PARIS



الملاحق

ملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم النفس

استمارة

اخي العامل

اختي العاملة ...

يسرنا أن نضع بين ايديكم هذه الاسئلة العملية و التي نتوقع منكم الاجابة عليها بكل صدق مساهمين بذلك في دفع البحث العلمي نحو الرقي و التطور . هذه الاسئلة التي يدور محتواها حول الملل و علاقته بالتعب المهني و التي تهدف اساسا الى الوقوف على واقع الحالات النفسية التي يعيشها عاملونا داخل المؤسسات ... وسنكون شاكرين لكم معاونتكم ايانا وشكرا

الباحثان

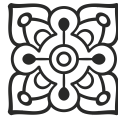
ضع علامة (*) في الخانة المناسبة

الجنس: الوظيفة:
المستوى: الحالة العائلية:
السن: عدد الاولاد:
مدة العمل بالمؤسسة:

نعم لا لا أدري

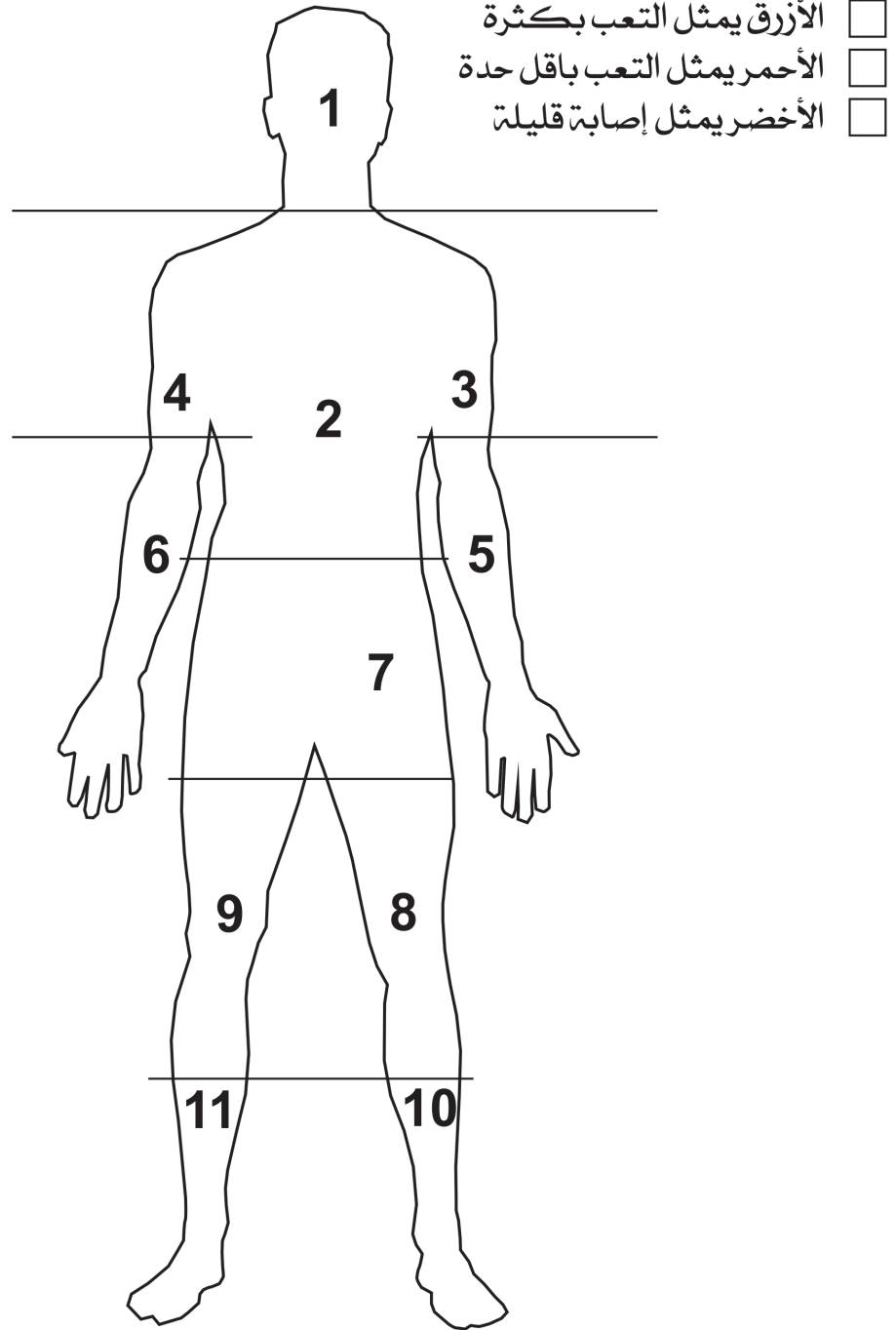
01	هل العمل الذي تقوم به روتينيا ؟		
02	هل ترى أن عمل الروتيني يسبب لك الملل؟		
03	هل ترى أن تخصصك في عملك يؤدي بك إلى الملل؟		
04	هل الضوضاء هي المتسببة في شعورك بالملل؟		
05	هل ترى أن الملل سببه التعب؟		
06	هل تشعر بالملل في فترة الصباحية ؟		
07	هل تشعر بالملل في الفترة المسائية؟		
08	هل ساعات العمل تسبب لك الملل؟		
09	هل ترى أن فترات الراحة تجدد لك نشاطك؟		
10	هل ترى أن فترات الراحة مناسبة لك؟		
11	هل ترى أن ساعات العمل جد متعبة؟		
12	هل تشعر بالتعب في الفترة المسائية أكثر من الصباح؟		
13	هل ترى أن العمليات التي تقوم بها في منصب عملك مناسبة لك من حيث الجهد المبذول ؟		
14	هل سرعة العمل تؤدي بك إلى التعب؟		
15	هل تعتبر أن الوضعيات التي تؤديها في عملك جد متعبة؟		

			هل ترى أن هناك الجو الحار في	16
			هل ترى أن هناك فرق بين التعب و الملل؟	17
			هل تعاني من التعب النفسي في عملك؟	18
			هل تشعر بالتعب الجسمي في عملك؟	19
			إلى أي فوج من المجهودات ترجع تعبك إلية: - مجهودات عضلية - مجهودات ذهنية - مجهودات عضلية و فكرية	20
			هل ترى أن فترة الراحة النظامية مناسبة لزوال التعب و التقليل من حدته؟	21



إجابات الأفراد على السؤال رقم 22

حدد المنطقة التي تصاب فيها بالتعب



شكل يمثل نموذج كورلت CORLETT
لقياس التعب المنتشر على أبعاد أنحاء الجسم



**Human
Factors
and
Ergonomics
Society**

FELLOW PROFILE

Name: Esmond Nigel Corlett

**Degrees, certifications,
etc.:** D.SC, PhD, M.Eng, B.SC
FREng. Fellow: HFES.,
IEHF., I.Mech.E.,
IE&T.,IEA.
Assoc. Fellow Br. Psych.
Soc.



Current status: Retired

Biography (How you got involved in the field, your major career activities and milestones):

Running design and development for a major domestic equipment company needed design to avoid instruction booklets! Research into skills and training, followed by design of manufacturing equipment for human use, factory work and organisation, teaching and research into manufacturing systems

Employment History (List top 5 positions):

Professor and Head, Department of Production Engineering, University of Nottingham
Professor of Industrial Ergonomics, Dept. of Engineering Production, University of Birmingham

Visiting Professor, Dept. of Industrial Engineering, Toronto University, Canada. Also at University of Massachusetts, Amherst, and Purdue University, USA

Head of Design and Development, Servis Washing Machines, also installed and ran the Australian factory.

What were your significant contributions to the field?

First M Sc course in UK linking ergonomics, work organisation and industrial applications, 1959

Founder President and Chairman, Centre for Registration of European Ergonomists, (CREE)

Edited, with Professor John Wilson, Evaluation of Human Work. (Taylor and Francis Ltd)

Established, again with John Wilson, the Institute for Occupational Ergonomics, University of Nottingham

Founder and Deputy Editor, International Journal of Production Research. Editor of Applied Ergonomics. Chairman, and then President of Ergonomics Society, (now Inst of Ergs. and H.F.)

The pleasure of looking after over 40 research students and teaching over 200 M Sc students the delights of being a specialist in Ergonomics!

Did you receive any notable awards or recognition during your career?

Life Fellowship of HFES. Meritorious Service Award, Ergonomics Society, Honorary Fellow, Ergonomics Society. Silver medals from The Ergonomics Society and the Institution of Manufacturing Engineers.

Which articles in the journal *Human Factors* would you say were the most influential to you and your research or practice?

This is not something I can classify, the journal has been a valuable resource for many years.

Please provide any links to your online articles, essays, blogs, Wikipedia pages, etc., that pertain to your research, publications or practice.

Try The Nottingham sit-stand seat in Google

What advice would you give someone considering HF/E as a profession?

Recognise that it is a broad discipline, which you can approach from many directions. Get a sound basis in the Human Factors disciplines, meet people in various branches of the profession and don't confine yourself entirely to one aspect. People are complex and to help them achieve what they are trying to do you need to have a fairly complex background,

PHYSICAL DISCOMFORT SURVEY

Please note: 'pain' may include aches, stiffness, numbness, tingling or burning sensations

NECK
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

SHOULDERS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

ELBOWS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

UPPER BACK
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

FOREARMS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

LOWER BACK right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

WRISTS/HANDS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

HIPS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

THIGHS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

KNEES right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

LOWER LEGS right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain

ANKLES / FEET right left
How often? Never Occasionally Often Always
How Much? No Discomfort Discomfort Pain Severe Pain