

أثر مستوى الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية

فارس إسعادي

محمد رضا شنة *

جامعة الوادي، الجزائر

تاريخ النشر: 2018-08-28

تاريخ القبول: 2018-09-14

تاريخ الاستلام: 2018-05-30

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر مستوى الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية بالمنظمة الصناعية، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي بطريقة المقارنة، والاستبيان لجمع المعلومات من الميدان، تم توزيعه على عينة عرضية قوامها (180) فرد ولغرض معالجة المعطيات المستمدة من الميدان تم الاعتماد على اختبار (ت) لدلالة الفروق، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستويين (0.01) و (0.05) في مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال الذين يعملون في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع وبين العمال الذين يعملون في بيئة عمل عادية.

الكلمات المفتاحية: الضوضاء؛ العلاقات الاجتماعية.

The impact of noise level on the level of social relations among workers in industrial establishments

Mohammed Ridha CHENNA *

Fares ISSAADI

El Oued University, Algeria

Abstract

The study aims at identifying the effect of noise level at the level of social relations in the industrial organization, where the descriptive approach was based on comparison method The questionnaire for collecting information from the field was distributed to a cross-sectional sample of (180) individuals. For the purpose of processing data from the field, the results were based on the following results: There are statistically significant differences at levels of (0.01) and (0.05) in the level of social relations between workers working in a high noise level work environment and those working in a normal work environment

Keywords: noise; social relations.

* E. Mail: chenna.ridha@gmail.com

الإشكالية:

تعرف الموارد البشرية على أنها جميع الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها في ظل ثقافة تنظيمية تضبط السلوك، وبمجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا وظيفية في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها، فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية وخبرات، مهارات، جهد من أجل تحقيق أهدافها وفي مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية وخدمات متنوعة، والموارد البشرية هي من أهم عناصر العمل والإنتاج فهي المحرك الأساسي لرأس المال والمعدات وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه ورقابة جودته وتسويقه وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات التي تسعى كل منظمة إلى تحقيقها، ولقد زادت أهمية الموارد البشرية مع ظهور منهجية إدارة الجودة الشاملة التي تبنتها منظمات القرن الواحد والعشرين ومفاد هذه المنهجية أن بقاء المنظمة واستمراريتها يعتمدان على رضى المستهلك الذي يزيد من أرباحها ويضمن لها الاستمرار والبقاء ورضى الزبون لا يكون ولا يتحقق إلا من خلال موارد بشرية مدربة ومؤهلة وذات كفاءة عالية المستوى ومحفزة بشكل جيد حيث بإمكانها إنتاج وتقديم سلعة وخدمة بجودة وسعر يرضيان هذا الزبون.

ومما سبق نستخلص أن فعالية المنظمة يكمن في تقديم سلعة بجودة عالية تحقق رضى زبائنها يعتمد بشكل كبير أساسا على كفاءة وجودة وجهد مواردها البشرية التي تمثل العنصر الأهم الذي يخلق القيمة المضافة لجميع الموارد في المنظمة، فأهمية دور الموارد البشرية حقيقة واقعة تقر بها منظمات القرن الواحد والعشرين فأصبح ينظر إلى الأموال التي تنفق على حماية الموارد البشرية في بيئة عملها وتحفيزها استثمارا له عائد، فنجد المنظمات الحالية تهتم اهتماما بالغا بالموارد البشرية فهي تعتمد على مجموعة من التقنيات والتي تهدف إلى استقطاب أفضل الأفراد لشغل وظائفها وكذلك العمل قدر المستطاع على تطوير قدراتهم عن طريق عمليات التدريب والتأهيل وعن طريق برامج تحفيزية تشجع العمال على تحسين أدائهم واحترام أهدافها والعمل على تحقيقها، كذلك تعتمد المنظمات على نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية للحد من الأخطار والمخاطر المتعلقة بالعمل، وذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات الهادفة التي تهدف لحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث العمل وإصابات العمل والأمراض ذات الصلة بالمهنة مع السعي لتوفير علاقة إيجابية بين الفرد العامل وعمله وبيئة العمل الفيزيائية المحيطة به، خاصة في بعض الصناعات التي تكون فيها الظروف الفيزيائية السيئة كواجهه ضرورية لها مثل الصناعات الكيماوية ومصانع الإسمنت والحديد والأجر وغيرها حيث يعمل فيها الأفراد في مستويات مرتفعة من الضوضاء، ولقد أكدت البحوث التي أجريت في هذا الصدد على التأثير البالغ للظروف الفيزيائية على الصحة الجسمية للعاملين، حيث ينجر عنها الإصابة بمجموعة من الأمراض الخطيرة مثل التسمم في الصناعات الكيماوية والإصابة بالصمم المهني في الوظائف التي يعمل فيها الأفراد في مستويات ضوضاء

مرتفعة والإصابة بسرطانات الجلد في الأعمال التي تتم في مستويات حرارة مرتفعة، ورغم استخدام الطرق العلمية الفردية والجماعية الهندسية والطبية للوقاية منها إلا أن أنه لم يستطع الحد من خطورة الظروف الفيزيائية بالإضافة إلى تأثيرها على الصحة الجسمية، تؤكد أيضا البحوث التي أجريت في هذا المجال على أن الظروف الفيزيائية لها علاقة مباشرة في زيادة معدل حوادث العمل، ومما لا شك فيه أن المتصفح للبحوث التي تناولت الظروف الفيزيائية في العمل فإنه سيجد أن أغلبها -على حد علم الباحث- قامت بدراسة تأثير هذه الظروف على الجانب الجسمي والأمراض المهنية العضوية وأهملت تأثيرها على الجانب النفسي للعامل، حيث أن الدراسات السابقة ترى أن للظروف الفيزيائية السيئة الأثر السلبي على العاملين من ناحية الأداء والإنتاج ومن الناحية الصحية الجسمية والنفسية فلقد خلصت الدراسات السابقة إلى النتائج التالية: أن العمل في الظروف الفيزيائية السيئة يؤدي إلى ظهور أعراض القلق النفسية وكذلك حوادث العمل والغياب المرضى بين العمال وهذا ما تؤكدته دراسة ميلامد وجرين (1992) ودراسة غريب عبد الفتاح (1988) حيث أكدت بأن هناك علاقة بين التعرض للضوضاء وظهور بعض المتغيرات النفسية للعاملين في الاكتئاب والقلق، كما أن التعرض للضوضاء أيضا يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم وينعكس على مستوى الرضا المهني وهذا ما أكدته أيضا دراسة ميلامد وجماعته (2001)، كما يؤدي إلى تعطل أداء العاملين بمعنى أن العمل في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع يحد من قدرات العمل ويؤثر سلبا على طاقته الإنتاجية والأدائية كما ورد في دراسة "هوكاي" و"ديجيك" على اعتبار أن الضوضاء تؤثر على مستوى اليقظة والانتباه مما يؤدي إلى تزايد عدد الأخطاء، كما أظهرت دراسة أدامس (1958) أن الضوضاء تؤثر على الجهاز العصبي وفي دراسة "فلوتن" و"سبنسر" تؤثر على الروح المعنوية للعاملين أما فيما يخص التعرض للملوثات الكيميائية داخل مكان العمل فقد أجريت عدة دراسات مقارنة بين عمال يتعرضون وعمال لا يتعرضون للملوثات حيث خلصت نتائج الدراسات السابقة إلى ما يلي: التعرض للملوثات يؤثر على القدرات العقلية، وسرعة الأداء النفسي الحركي، وسمات الشخصية وهذا ما أكدته دراسة محمد نجيب الصبوة (1997) في حين توصلت دراسة أحمد مصطفى العتيق (1957) إلى أن التعرض للملوثات يؤدي إلى انخفاض القدرات العقلية وارتفاع في النواحي العصبية كالقلق والاكتئاب وظهور الأعراض السيكوسوماتية كما تناولت الدراسات السابقة (دراسة ألفت حقي، 1974) مقارنة بين العمال الذين تعرضوا لمدة طويلة والذين لم يتعرضوا لمدة طويلة للتلوث، وخلصت إلى أن التعرض الطويل يؤدي إلى تدهور في الوظائف العقلية والميول العصبية كالاكتئاب.

كما تناولت الدراسات أيضا علاقة الظروف الفيزيائية بحوادث العمل حيث أكدت جميع الدراسات التي تناولت هذا الموضوع عند وجود علاقة بين الظروف الفيزيائية وحوادث العمل وخلصت إلى ما يلي:

- هناك علاقة بين الإضاءة وحوادث العمل دراسة أيسورن وفرنون (1922) دراسة فرنون سيد نوردي (1931).
- هناك علاقة بين الإنتاج وارتفاع درجة الحرارة فكلما كانت الحرارة مرتفعة أدى ذلك إلى نقص الإنتاج دراسة لجان التهوية بالولايات المتحدة الأمريكية.
- هناك علاقة بين الإضاءة وحوادث العمل، دراسة لونيس علي صحراوي عبد الله كما أكدت هذه الدراسة أيضا بأن هناك علاقة بين المتغيرات الفيزيائية التالية: الغبار، الأرضية الضوضاء، التهوية والوقوع في حوادث العمل.

في حين نجد دراسة محمود السيد أبو النيل أنه قام بدراسة الظروف الفيزيائية في منحى آخر حيث قام بدراسة أي العوامل أكثر تأثيراً في أمراض الجهاز التنفسي حيث خلصت دراسته إلى أن العوامل النفسية أكثر تأثيراً من العوامل الفيزيائية.

ولكن ما تجدر الإشارة إليه أن الظروف الفيزيائية عديدة ولعل ما يهمننا في دراستنا هذا هو موضوع الضوضاء وأثرها على العلاقات الاجتماعية في المؤسسات الصناعية.

أصبحت التنظيمات خلال العقود الأخيرة تمثل ميداناً معترف به للدراسة الاجتماعية ولا سيما بعد أن تخلل التنظيم كافة مجالات الحياة وأصبح المجتمع الحديث يوصف بأنه مجتمع التنظيم وما نمو المنظمات الصناعية في العصر الحديث والتوسع في مبدأ التخصص في تنفيذ الأنشطة والوظائف ومع ظهور التنظيمات العمالية توسع الاهتمام بمعنويات الموارد البشرية من خلال تحليل دوافع الفرد وتحديد احتياجاته الأساسية والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية طريق تفهم الجوانب الإنسانية لكافة أفراد التنظيم ويستخدم مفهوم العلاقات الاجتماعية في المنظمة الصناعية للإشارة لتلك العلاقات التي تؤدي إلى خلق نوع من الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين أصحاب العمل من جهة وبين القوى العاملة من جهة وتهدف هذه العلاقات إلى رفع الروح المعنوية للعامل وزيادة الإنتاج فالعلاقات الاجتماعية توجد حيث يوجد الأفراد يتعاونون في العمل سعياً وراء أهداف مشتركة لذا تعد العلاقات إنسانية في المنظمة من أهم المسائل والمواضيع التي يهتم بها علم النفس التنظيم (المجالي، 1999، 206)، وتعتبر المنظمة كيان اجتماعي بحق، وتعرف على أنها شبكة العلاقات الاجتماعية التي تسود بين أفراد الجماعة لتحقيق أهداف معينة، ويعرفها مورقان (1986) على أنها مجموعة من البشر يرتبطون معاً لتحقيق هدف معين وبالتالي فإن هذا التعريف يؤكد على أهمية كل الأعضاء المنظمة على اختلاف وظائفهم ومستوياتهم الإدارية فاستمرار هذا الكيان يستدعي بالضرورة أداء وظائف معينة من خلال خبرات متخصصة (عادل، 2007، 12)، فجماعة العمل تتكون عادة من مجموعة من الأفراد يتم توجيه أعمالهم بواسطة المشرف المسؤول وتحديد مستوى لهم يكون من خلال الأداء الفردي لكل شخص وتتسم مجموعات العمل التقليدية بالسّمات التالية:

- القائد هو الذي يسيطر على المجموعة ويتحكم بها.
- الأهداف تحدد من قبل المنظمة.
- القائد هو الذي ينظم الاجتماعات واللقاءات.
- القائد هو الذي يقوم بالإشراف.
- التركيز على أداء الفرد.
- هناك تنافس بين العمال.
- الاتصال يكون من القائد إلى المجموعة.
- القرارات تنفذ بناء على رأي القائد.

وحتى يكون عمل الجماعة متناسقاً لا بد أن يكون هناك تفاعل داخل الجماعة بين أفرادها والمناخ الاجتماعي المحيط بها، تتصف ديناميكية الجماعة بأسلوب عمل داخلها وكيفية التركيز على القيادة وتحقيق

التعاون بين أفراد الجماعة، ولكن فشل الأفراد في عملية التفاعل الإيجابي يؤدي إلى جنوح الأفراد وظهور بعض الاضطرابات الاجتماعية المهنية فينجر عنه ما يلي:

- التنافس السلبي.
- انخفاض الروح المعنوية.
- انعدام الثقة بين أعضاء الفريق مما يؤدي إلى نقص في فعالية الأداء.
- نقص التماسك.
- انخفاض في مستوى الاتصالات الفعالة.
- تدهور الإنتاج.
- نقص الولاء والإحساس بالانتماء.
- عدم الشعور بالأمن.
- يقل التركيز على الهدف بين العاملين.
- انخفاض في مستوى ونوعية القرارات ومهارة الأعضاء.

وظهور هذه الاضطرابات يكون نتيجة لعدم وجود وسائل الاتصال أو لعدم وجود تبادل علاقات ومعلومات نتيجة التناظر بين الأفراد سواء لعدم رضاهم عن سياسة الإشراف أو القيم السائدة أو عن العوامل المادية السائدة في المنظمة أو العوامل الذاتية، فعدم فعالية العلاقات الاجتماعية في المنظمة في الأصل ينعكس على المنظمة ككل فنقص عملية الاتصال تؤدي بالضرورة إلى تكوين ما يلي:

- اضطراب في العلاقات وتبادل الخبرات
- قتل روح الابتكار والإبداع.
- عدم تماسك أعضاء الجماعة.
- عدم القدرة على التعبير عن آراءهم ومقترحاتهم.
- ازدياد حجم الصراع ونقص المشاركة في صنع واتخاذ القرار.
- انخفاض مستوى الولاء.

فالاضطراب في العلاقات الاجتماعية داخل جماعة العمل هو نتيجة لغياب مفهوم الجودة الشاملة لهذه الجماعة والذي يعني جودة المدخلات، أي عدم تناسق أعضاء الجماعة وعدم الجودة في إدارة الجماعة أي غياب القيادة الفعالة، مما يؤدي بالضرورة إلى غياب جودة المخرجات فالإنسان كما يقول "إلتون مايو": "هو شخص اجتماعي مشغول بشكل أساسي بعمله لا يستطيع التعبير عن نفسه ولا يكون قادراً على النمو إلا ضمن المجموعة التي يمارس نشاطه المهني في إطارها"، فالفرد في مواقفه العملية تؤثر فيه الجماعة تأثيراً كبيراً، فالفرد العامل لا يمكنه تحقيق النمو وإثبات نفسه وممارسته لروح المسؤولية والإبداع إلا ضمن فريق متكامل، فجماعة العمل هي اجتماع مجموعة من المهارات لأشخاص يمتلكونها بحيث يعملون على إحداث التكامل فيها من أجل تحقيق أهداف مشتركة (اللوزي، 2002، 130) فالانتماء إلى جماعة العمل لا يقتصر فقط الهدف منه على أداء وظائف معينة وإنما يتعدى إلى الجوانب الإنسانية والمعنوية، فأثناء تعامله بين زملائه بشكل إيجابي يحقق نوع من الشعور بالارتياح والطمأنينة إما إذا كان على العكس فإنه يجنح

إلى سلوكيات مضطربة فتسود النزاعات الفردية ويزداد التوتر مما يعرقل تقدمه وأدائه، لأنه لا يمكن أن ننكر أثر جماعة العمل على الرضا فغياب الفرص المتاحة للفرد على التفاعل يجعل من العمل مصدر للتوتر فلا يكون الفرد قادراً على إشباع حاجاته المختلفة مما يزيد من درجة التنافر بينه وبين جماعة العمل وعدم قدرة تحقيق حاجة الانتماء وبالتالي بأن سوء العلاقات الاجتماعية سواء بينه وبين المشرفين أو بينه وبين زملائه يعبر بحق عن اضطراب مهني يعاني منه الفرد (عاشور، 1997، 149)، وقد يكون سوء العلاقات الاجتماعية نتيجة مجموعة من المؤثرات منها الاختلاف في الإدراك والثقافة الاجتماعية... الخ، وسنحاول في هذه الدراسة معرفة في ما إذا كانت الضوضاء تؤثر في مستوى العلاقات الاجتماعية في المؤسسات الصناعية، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال الذين يعملون في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع وبين العمال الذين يعملون في بيئة عمل عادية.

فروض الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال الذين يعملون في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع وبين العمال الذين يعملون في بيئة عمل عادية.

أهداف الدراسة:

- معرفة أثر الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية بالمنظمة الصناعية.
- لفت انتباه المهتمين بالسلوك التنظيمي ومدراء المنظمات بأهمية الظروف الفيزيائية - الضوضاء الصناعية -.

أهمية الدراسة:

تستمد أهمية الدراسة من طبيعة الموضوع الذي يتطرق إلى الظروف الفيزيائية - الضوضاء الصناعية - وأثرها على مستوى العلاقات الاجتماعية، كما يقدم هذا الموضوع إضافة إلى الرصيد المعرفي وجملة الأبحاث التي تتناول الظروف الفيزيائية.

حدود الدراسة:

الحد المكاني للدراسة: وكان في المؤسسات التالية:

- مؤسسة رغوة الجنوب.
- مؤسسة مطاحن الأحلام.
- مؤسسة جدي لصناعة الأجر.
- مؤسسة جدي لإنتاج السميد والقرينة.
- مؤسسة تيجيني لإنتاج مواد البناء.
- مؤسسة حركات لصناعة وتركيب القوالب المعدنية.

الحد الزمني للدراسة: أجريت الدراسة الاستطلاعية خلال شهري ديسمبر من سنة (2014) وجانفي من سنة (2015).

الحد البشري للدراسة: بما أن الهدف من الدراسة هو معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال الذين يعملون في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع وبين العمال الذين يعملون في بيئة عمل عادية، فقد تم اختيار أفراد العينة من مجموع الورشات التي تم تحديدها سابقاً، حيث كان عدد العينة الاستطلاعية (30) فرد تم اختيارهم بطريقة عرضية وكان الهدف من هذه العينة معرفة مدى صلاحية أداة القياس والتعرف على خصائص عينة الدراسة.

تحديد مصطلحات الدراسة:

العلاقات الاجتماعية: ويقصد بها مجموعة التوترات التي تظهر داخل التنظيم بين الأفراد حيث يأخذ مجموعة من الأبعاد تتمثل في عدم الثقة والتعاون والجفاء في العلاقات بين العمال والإدارة بكل مستوياتها وكذلك بين الزملاء فيما بينهم، وتعتبر هذه التوترات شكل من أشكال عدم الرضا عن وضع معين داخل المؤسسة. **الضوضاء:** هي مجموع الأصوات المرتفعة الموجودة في بيئة العمل والمستمرة لمدة (8) ساعات والتي تفوق درجة (90) ديسبل، كما حددتها منظمة العمل الدولية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعريف الضوضاء:

الضوضاء فهي تداخل مجموعة أصوات عالية وحادة وغير مرغوبة، وتصبح هذه الضوضاء مادة للتلوث ويطلق عليها التلوث الضوضائي عندما ترتفع شدة الضوضاء إلى درجة إزعاج الإنسان والتشويش على تفكيره بل والتأثير على صحته سلبا فيصاب بالتوتر والأمراض النفسية والعضوية وغيرها. (شحاتة، 2000، 29-30)

لإدراك معنى الضوضاء بشكل الصحيح علينا أن نعرف ما هو الصوت أولاً فالصوت بحد ذاته نوع من أنواع الطاقة صادرة عن حركة تذبذب تموجيه في وسط ما (كالهواء والماء والحديد) ولا بد لهذه الطاقة من أن تؤثر على حاسة السمع ويصدر الصوت من أشكال مختلفة منها الاهتزازات المنتظمة كالموسيقى مثلا، ومنها التموجات غير المنتظمة التي تحدث دويًا وتقيد هذه الأخيرة ما يعرف لغويا بالضوضاء. (جميل، 1980، 7)

يعرف الصوت على أنه مؤثر خارجي على الأذن فيسبب الإحساس بالسمع، ويمكن القول بأن كل جسم مهتز يشكل مصدرا للصوت، لأن اهتزاز الجسم يؤدي إلى اهتزاز جزيئات الهواء من حوله على شكل موجات تنتشر في جميع الاتجاهات، وتعرف هذه الموجات بالموجات الصوتية، وينقطع الصوت تماما عندما يتوقف الجسم المهتز عن الاهتزاز.

ما تجدر الإشارة إليه أنه لا يمكن اعتبار كل صوت ضوضاء، فالصوت له صفة الانتظام والتناسق، وينتقل الصوت على شكل موجات صوتية في الهواء بسرعة واحدة وهي (700) ميل في الساعة بشرط أن

يكون الوسط الذي تنتشر فيه ذا ضغط ثابت وتتغير سرعة انتشار الذبذبات الصوتية مع تغير الوسط وتكون السرعة أكبر كلما كان الوسط أكثر تماسكا لذلك نرى أن سرعة الصوت التي تبلغ حوالي 330م/ثا تصل إلى 1420م/ثا في الماء وفي المواد الصلبة تصل 5600م/ثا، ويقاس تردد الصوت بعدد الذبذبات في كل ثانية، مع العلم أن أذن الإنسان تتحسس بمدى كبير للأصوات التي تتراوح بين (20) و(20) ألف هرتز أو ذبذبة في الثانية، ويمكن التنبؤ بمدى قدرة هذه الضوضاء على إزعاج العاملين في المصانع وفق الدلائل التالية.

شدة الأصوات:

- المرتفعة كلما زاد ارتفاعها زاد إزعاجها.
- العالية الطبقة، ابتداءً من حوالي (1500) هرتز فما فوق.
- المتقطعة وغير المنتظمة، وكلما ازدادت عشوائية الضوضاء زاد إزعاجها.
- الصادرة عن منبع ثابت أو متحرك، فكلما ازداد عدم إدراكنا لمصدر الصوت ازداد الإزعاج.
- غير المتوقعة: مثل اختراق حاجز الصوت ولعل أهم تعريف للضوضاء هو ذلك التعريف الذي يعبر عن رد الفعل السيكولوجي بالنسبة لها، كما يبرز ذلك "ألان بل" من منظمة الصحة العالمية والخبير الاستشاري للصحة المهنية، وقد قال في كتابه عن الضوضاء "لقد عرفوا الضوضاء بأنها الصوت الذي يعد أو يعامل على أنه مزعج، وليس من الضروري أن تتناسب درجة الإزعاج مع شدة الصوت فضوضاء سيارات السباق قد تكون لطيفة بالنسبة لسائقها، لكنها تكاد تصيب بالجنون من يعيشون قرب مسارها فموقف العقل والبيئة لها أهمية كبرى". (بيرلاند، 1974، 75-77)

وتعرف الضوضاء في مكان العمل على انه ذلك المكان الذي تصل فيه مستويات الضوضاء إلى (80) ديسبل فأكثر وذلك اعتمادا على قوائم ماك كورمك وكتابات شولتز وقائمة برول وكاجير. ولقد أخذ التعرض المهني للضوضاء اهتماما متزايدا منذ سنوات مضت وهذا يرجع إلى عدة عوامل منها:

- انتشار المرض المهني المعروف بالصمم المهني والذي يصنف على أنه إصابة من إصابات العمل.
- تجميع كمية من المعلومات عن الضوضاء وأثرها على العمال.
- تعرض أعداد متزايدة من العمال للضوضاء في بيئة العمل.

فالضوضاء أصبحت مشكلة في الكثير من الصناعات نذكر منها صناعة النسيج والمحاجر وصناعة الإسمنت... الخ. (غازي، 2010، 262)

كما أنه قد بينت نتائج دراسات وتجارب قام بها كل من "مورجان" و"ليرد" و"فريمان" أن العمل في الضوضاء يكلف أكثر من ناحية استنفاد الطاقة والجهد، من العمل في جو هادئ، فقد دلت حالات الملاحظة الاستبطانية في تجارب "ليرد" على شعور العمال بالضيق والملل حينما يعملون في ضوضاء ولقد بينت التجارب التي أجريت في إنجلترا في صناعة النسيج أن الإنتاج يزيد بمقدار (63%)، كما تزداد الكفاية

الإنتاجية بمقدار (2%) حينما استعملت (واقيات للأذن) تضيق شدة الضوضاء بحوالي (50%) بالتالي تزيد من شعور العامل بالارتياح. (أبو النيل، 2005، 866)

يعتبر التلوث الضوضائي من مشكلات البيئة العظمى في عالمنا المعاصر وقد بدأت بالتطور بشكل كبير منذ قيام الثورة الصناعية، أو بتعبير آخر فإن أكبر مصدر للضوضاء في العالم هو المصنع وعليه يمكننا أن نجزم بأن الأشخاص الذين يعيشون في تلك المصانع (العمال) هم أكثر الأشخاص تضررا منها، فهم يعيشون أسيرين المؤثرات التكنولوجية وهم أكثر الأشخاص تعرضا لأصوات غير مرغوبة ومتداخلة لا تؤدي إلى معنى واضح وتزيد معدلاتها على (70) ديسبل، مما يؤثر على نمط حياتهم وتسبب أضرار كثيرة لهم منها ما هو نفسي، وما هو عصبي وما هو فيزيولوجي.

أنواع الضوضاء:

غالبا ما يصنف الباحثون الضوضاء وفقا للتنازلات المختلفة التي ينطلقون منها ويمكن حصرها فيما يلي: حسب المصدر، قوة التأثير والاستمرار وأكثر التصنيفات تداولها ما يلي:

الضوضاء المؤقتة: ويعتبر هذا النوع أقلهم خطرا على الإنسان بصفة عامة وأقلها ضرارا بصحته هو ناتج عن التعرض لفترة محدودة لمصدر الضوضاء مثل التعرض لأصوات الطلقات أو التعرض لضوضاء عالية لفترات محدودة، كتلك الصادرة عن الأماكن المزدحمة أو داخل المصانع والورشات نتيجة أصوات الماكينات والآلات.

وينتج عن التعرض لمثل هذا النوع من الضوضاء ضعف في السمع لفترة محدودة ثم يعود بعد ذلك إلى حالته الأولى خلال عدة دقائق أو ساعات حسب طول المدة التي تعرض لها وقربه من مصدر هذه الضوضاء.

جدول (1) الحد المسموح به لمنسوب شدة الضوضاء داخل أماكن العمل والأماكن المغلقة

الرقم	تحديد نوع المكان والنشاط	الحد الأقصى المسموح به لشدة الضوضاء المكافئة (ديسبل)
1	أماكن العمل الدورية (8 ساعات)	90 ديسبل
2	أماكن العمل التي تتعدي سماع إشارات صوتية وحسن سماع الكلام	80 ديسبل
3	حجرات العمل لمتابعة وقياس ضبط التشغيل بمتطلبات عالية	68 ديسبل
4	حجرات العمل لوحدات الحواس	70 ديسبل
5	حجرات الأعمال الذهبية التي تتطلب تركيز قوي	70 ديسبل

ملاحظة: القيم المعطاة مبنية على أساس عدم التأثير في حاسة السمع.

أقصى مدة تعرض للضوضاء: تتحدد أقصى مدة تعرض للضوضاء مسموع بها بأماكن العمل، مثل: المصانع والورش على منسوب شدة الضوضاء التي يتعرض لها الإنسان، وبناء على ذلك يجب ألا تزيد شدة الضوضاء المكافئة عن (90) ديسبل خلال مدة عمل في اليوم لمدة 8 ساعات.

أما في حالة ارتفاع منسوب شدة الضوضاء المكافئة عن (90 ديسبل) فإنه يجب تقليل مدة التعرض كلما زادت شدة الضوضاء طبقاً للجدول الآتي:

جدول (2) مدة التعرض للضوضاء المسموح بها طبقاً لشدة الضوضاء الصادرة

الرقم	منسوب شدة الضوضاء (ديسبل)	مدة التعرض للضوضاء (ساعة)
1	90	4
2	100	2
3	105	1
4	110	2 / 1
5	115	4 / 1

ملاحظة: حددت ساعات العمل في اليوم بـ 8 ساعات.

ضوضاء متقطعة: تنتج عنه أضرار فسيولوجية، ويكون نتيجة للتعرض المباشر لمصدر أو أكثر من مصادر الضوضاء كتلك الصادرة عن ذوي الديناميت في جر المحاجر أو المطارق الثقيلة المستخدمة في بعض الصناعات، حيث يؤدي التعرض إلى هذه الأصوات الناجمة عن مثل هذه الآلات إلى أضرار فيزيولوجية مثل إصابة الأذن الوسطى بسبب موجات الضغط التي تصاحب تفجير الديناميت مما قد يؤدي إلى حدوث ثقب في طبلة الأذن بسبب صمم دائم بالأذن أو تلف أعصاب حسية بها.

جدول (3) نوع الطرقات المسموع بها وشدة الضوضاء الصادرة عنها

الرقم	عدد الطرقات المسموح بها خلال فترة العمل اليومي	شدة الصوت (الضوضاء) الصادرة عنها (ديسبل)
1	300	125
2	1000	130
3	3000	125
4	10000	120
5	30000	115

ملاحظة: في حالة التعرض للضوضاء المتقطعة الصادرة من المطارق الثقيلة تتوقف مدة التعرض حسب شدة الضوضاء الصادرة طبقاً لهذا الجدول.

وتعد الضوضاء الصادرة عن المطارق الثقيلة متقطعة إذا كانت الفترة بين طرقة والتي تليها هي ثانية أو أكثر أما إذا كانت الفترة أقل من ذلك فتعد ضوضاء مستمرة، كذلك فإن العاملين في المحاجر والمناطق التي تستخدم المتفجرات، يتعرضون لفقدان السمع التام بصفة دائمة بسبب تدمير الشعيرات السمعية الدقيقة بالأذن الداخلية.

التعرض المزمن: وينشأ عن طريق التعرض الدائم والمستمر لمصدر أو أكثر من مصادر الضوضاء وعادة ما يحدث للذين يتعرضون يوميا لضوضاء عالية ومستمرة كأعمال البناء والتشييد نتيجة استخدامهم لآلات الحفر والجرارات وخلطات الإسمنت وأصوات المطارق وغيرها.

وما تجدر الإشارة إليه بأن الحدود المسموح بها في بيئة العمل بالنسبة للضوضاء يختلف من دولة إلى أخرى فمثلا في بريطانيا الحد الأعلى المسموح به هو 90 ديسبل لمدة ثمانية ساعات عمل يوميا أما في السويد فالحد الأعلى المسموح به هو 85 ديسبل لمدة عمل 8 ساعات يوميا وكذلك الحال بالنسبة لمعظم الدول العربية.

هناك علاقة بين شدة الضوضاء والمدة المسموح بها للتعرض، فكلما زادت شدة الضوضاء بمقدار معين يجب أن تقل ساعات التعرض بمقدار يتناسب مع هذه الزيادة ولكن حتى هذه العلاقة تختلف من دولة إلى أخرى فمثلا نجد في الولايات المتحدة الأمريكية الحد الأعلى للضوضاء المسموح به هو 90 ديسبل لمدة ثمانية ساعات عمل وأن 95 ديسبل يمثل ضعف 90 ديسبل، ولذلك فإن المدة المسموح بها للتعرض هي أربع ساعات يوميا، بينما في بريطانيا الحد الأعلى للضوضاء المسموح بها للتعرض هو 90 ديسبل أيضا ولكن الرقم 93 ديسبل يمثل ضعف 90 ديسبل وعليه فالمدة المسموح بها للتعرض هي 4 ساعات عمل:

جدول(4) العلاقة بين شدة الضوضاء ومدة التعرض حسب ما هو وارد في جدول المنظمة الدولية للعمل

الرقم	المدة المسموح بها في اليوم	مستوى الصوت بالديسبل
1	8 ساعات	90
2	6 ساعات	92
3	4 ساعات	95
4	3 ساعات	97
5	2 ساعات	100
6	1.5 ساعة	102
7	1 ساعة	105
8	0.75 ساعة	107
9	0.5 ساعة	110
10	0.25 ساعة	115

(جميل، 1989، 86-87)

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المقارن ويعرف المنهج الوصفي المقارن على أنه تلك الدراسات التي يتم فيها مقارنة مجموعتين أو أكثر مختلفتين في متغير معين أو أكثر في متغير، ويكون متغير الفرق بين المجموعات متغير لا يمكن التحكم فيه أو متغير حدث فعلا لسبب أو لآخر.

مجتمع وعينة الدراسة:

أقيمت هذه الدراسة على عينة عددها (180) فرد تم تقسيمهم الى مجموعتين حيث كانت المجموعة الأولى تتألف من (100) فرد تم اختيارهم بطريقة عرضية من مجموع المؤسسات المذكورة في الدراسة الاستطلاعية، حيث كانت هاته العينة تشمل العمال الذين يعملون في درجة ضوضاء تتراوح بين 65-80 ديسبل و 80 فرد يعملون في مستوى ضوضاء مرتفعة تتراوح ما بين 95-107 ديسبل.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

من أجل الحصول على البيانات الضرورية ولإنجاز الدراسة اعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات تمثلت فيما يلي:

1- المقابلة: استعملت المقابلة في بداية الأمر مع مصالح تسيير الموارد البشرية وذلك لأخذ نبذة عن كل مؤسسة وطبيعة نشاطها وكذلك ظروف العمل فيها.

2- جهاز قياس الضوضاء: وهو جهاز سونومتر (C.A 832 (Sonomètre وهو عبارة عن جهاز لقياس متوسط مستوى الضوضاء خلال فترة زمنية معينة حيث تم استعماله وفق الخطوات التالية:

- مسح أولي لتحديد الورشات التي تسود فيها مستويات ضوضاء عالية.

- إجراء القياس لمدة 8 ساعات بحيث يتم وضع الجهاز على بعد متر واحد من مكان تواجد العمال وفي مستوى مرتفع يقدر بـ 1.5 متر من سطح الأرض وتم أخذ القياسات عن أربع نقاط تمثل أماكن تواجد العمال، حيث حدد المتوسط الحسابي للقياسات في مؤسسة رغوثة الجنوب بـ 105 ديسبل، وفي الورشات التي لا تسود فيها ضوضاء مرتفعة فلقد تراوحت متوسطات القياس بين 65 و 80 ديسبل أما مؤسسة مطاحن الأحلام فقد تم تسجيل المتوسطات التالية بالنسبة للورشات ذات مستوى الضوضاء المرتفع فقد حددت بـ 95 إلى 107 ديسبل، أما مؤسسة جدي لإنتاج السميد والفريضة فقد تم تسجيل متوسطات مستوى الضوضاء كالاتي: في الورشات التي تسود فيها ضوضاء مرتفعة بـ 105 ديسبل في حين في الورشات ذات مستوى ضوضاء منخفض كانت بين 65 و 80 ديسبل.

4- الاستبيانات: استخدم الباحث في هذه الدراسة استبيان مستوى العلاقات الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات.

استبيان الاضطرابات المهنية: تم بناؤه من طرف الباحث معتمدا على بعض الكتب والدراسات ذات العلاقة بالموضوع وفق مقياس "رانسيس ليكرت" النفسي لقياس الاتجاهات.

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

الصدق: يعرف الصدق على أنه قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه وبالتالي تم عرض الأدوات على المحكمين العشرة (أساتذة في علم النفس) ولقد تم الموافقة على جميع البنود في جميع الاستبيانات وصرح المحكمون في ملاحظتهم بصلاحيه وصدق الأداة.

الثبات: بعد الحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تم توزيعها في جداول إحصائية وتم الاعتماد على معادلة "كرونباخ" لحساب الثبات:

$$\frac{\sum_{i=1}^n (E_i - \bar{E})^2}{n-1} = \alpha$$

وكان معامل α كرونباخ كالاتي: $\alpha = 0.82$ وعليه فإن الأداة صالحة للاستعمال.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

بعد تفرغ النتائج في برنامج SPSS تحصلنا على النتائج المبينة في الجداول التالية:

الجدول (5) نتائج تطبيق اختبار "ت" فيما يتعلق بفرضية الدراسة

اختبار "ت"		اختبار ليفين للتجانس		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعتين حسب ظروف العمل	
الدالة الإحصائية	قيمة "ت"	الدالة الإحصائية	النسبة الفئوية					
0.000	5.198	0.153	2.060	حالة التجانس	7.30	39.97	100	ظروف عمل عادية
0.000	5.140			حالة عدم التجانس	8.07	34	80	ضوضاء مرتفعة

القراءة الإحصائية:

بالرجوع إلى الجدول (5) ولما كانت قيمة (Sig) والمساوية لـ (0,000) أقل من (0.05 و 0.01) يتضح لنا أن الفروق الموجودة في مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال الذين يعملون في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع وبين العمال الذين يعملون في بيئة عمل عادية دالة إحصائياً عند كلا المستويين وبالتالي تحقق هذه الفرضية.

وبالرجوع إلى قيم متوسطي المجموعتين في الجدول يتبين لنا أن العمال الذين يعملون في بيئة عمل ذات مستوى ضوضاء مرتفع يعانون من انخفاض في العلاقات الاجتماعية أكثر من العمال الذين يعملون في بيئة عمل عادية، فمتوسط درجاتهم في متغير العلاقات الاجتماعية والمساوي لـ 34 > من متوسط نظرائهم الذين يعملون في بيئة عمل عادية والمساوي لـ (39,79).

تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

وكان الهدف منها معرفة مدى تأثير الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية السائدة في المنظمة حيث تم تحديد العلاقات الاجتماعية في هذه الدراسة على أنها تلك الروابط التي تميز تفاعل الأفراد فيما بينهم كالمساعدة في أداء الأعمال والرضا عن النمط الإشرافي السائد داخل المؤسسة والعلاقات غير الرسمية التي تجمعها بين الزملاء فلقد أفادت الدراسات المخبرية على أن الضوضاء عامل مشتت بحيث أن العمل في مستوى ضوضاء مرتفع يؤدي إلى صعوبة الاتصال بين الأفراد في مكان العمل، وذلك نتيجة وجود أصوات مرتفعة تقلل من قدرة الأفراد على التواصل اللفظي وتزيد المسافات بينهم بل أن الضوضاء العالية لها تأثيرات ضارة على شعور الحب تجاه الآخرين وهذا الحافز الضار الذي يصاحب الآخرين يولد لديه مستويات رضا منخفضة حيث أكدت دراسة "بيج" (1977) قام فيها بتعريض أفراد لمستويات ضوضاء تتراوح

بين 100 ديسبل، 80 ديسبل و 50 ديسبل، وكانت نتائج الدراسة أن الأفراد الذين تعرضوا لمستويات منخفضة من الضوضاء أكبر مساعدة من الأفراد الذين تعرضوا لضوضاء مرتفعة ولقد وجد "ماثيوس" (1974) أن الضوضاء عند مستوى 80 ديسبل تزيد المسافة التي يمكن عندها أن يشعر الأفراد بالارتياح مع بعضهم البعض، وفي دراسة "بليارد" و"لننل" (1972) وجدوا أن هناك تفاعل أقل بين الأفراد عندما تكون الضوضاء في أعلى المستويات، كما وجد "جين" و"أونيل" (1969) أن الضوضاء تؤدي إلى زيادة العدوانية عند الأفراد كما تؤكد هذه الدراسة نتائج الدراسة "ستيم" و"ويلسون" التي أكدت أن مستوى ضوضاء 95 ديسبل غير متوقعة تزيد من عدوانية الأفراد ومن المعقول أن الفرد العدواني كما تشير أدبيات علم النفس تكون لديه مستويات المساعدة وعرض المساعدة على الآخرين منخفضة (عبد الهادي، 2002، 65-66)، وتزيد خطورة الضوضاء وتأثيرها على مستوى العلاقات الاجتماعية إذا كانت المهنة تتطلب عملية الاتصال اللغوي أو تتطلب إشارات تحذيرية.

كما أن التعرض لمستويات مرتفعة من الضوضاء كما أكد "ميلامد" تتفاعل مع درجة تعقد المهمة وتقل في الأعمال البسيطة ولكنها في كلتا الحالتين لديها تأثير على مستويات العلاقات الاجتماعية في العمل فهي أكثر تأثيرا في حالة الأعمال المعقدة، وتعتبر أيضا من العوامل المساعدة على تدني مستويات العلاقات الاجتماعية حيث تمنع وصول المعلومة بالشكل الجيد إلى العاملين مما يجعلهم يحسون بعدم وجود عدالة بين ما يبذلونه من جهد وما يتقاضونه، وخاصة إذا كانوا يخضعون لنفس النظام مع أقرانهم الذين يعملون في ظروف أحسن، مما يجعل علاقاتهم بالإدارة مضطربة وتكثر شكاويهم حول نمط الإشراف والأجور... الخ، كما الحال لدى عينة الدراسة الحالية، كما أن الضوضاء السائدة في الورشات التي أجريت فيها هذه الدراسة هي ضوضاء مستمرة تتخللها ضوضاء مفاجئة هذه الأخيرة تؤثر على العامل بشكل أكبر كما أن تأثير الضوضاء يكون مقترن بمدى تكوين العامل نحوها اتجاهها إيجابيا وهذا بعد التعود عليها فكثيرا من العمال يقبلون الضوضاء في خلفية العمل كضرورة يتطلبها العمل، ولكن هذا التعود يكون انطلاقا من إحساس العمال بوجود عدالة سائدة داخل المنظمة، فلقد أكد مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء تحدّ من قدرة العمال على التواصل فيما بينهم مما يؤدي بهم إلى العجز عن إنشاء علاقات بينهم وبين الإدارة، كما تؤثر على الحالة المزاجية لديهم مما يزيد من صعوبة الاتصال بينهم، وبالرجوع أيضا إلى أبحاث مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا نجد أن الضوضاء تؤثر على الجهد والأداء مما يجعل العامل في حالة نفسية محبطة تولد لديه عزوف عن إنشاء علاقات اجتماعية، ومن خلال ما سبق يمكن القول أن وجود فروق بين العمال المعرضين لضوضاء وغير المعرضين في درجة سوء العلاقات الاجتماعية والتي كانت لصالح المعرضين يعود إلى ما يلي:

- طبيعة الضوضاء السائدة في المنظمة فهي ضوضاء مستمرة تتخللها ضوضاء متقطعة ومفاجئة وهذه الأخيرة تجعل العمال في حالة مزاجية سيئة تحد من قدرتهم على التواصل على عكس عينة غير المعرضين الذين يكونون في حالة مزاجية جيدة تمكنهم من القدرة على الاتصال.

- أثبتت الدراسات أن الضوضاء تحد من قدرة التواصل وتؤثر على الحالة المزاجية وتجعل الفرد في حالة تأهب دائمة لحماية نفسه من الخطر لإدراكه عدم قدرة زملائه على تنبيهه بسبب الأصوات المرتفعة وعدم قدرته على سماعهم مما يجعله متركزا حول ذاته غير مبال بزملائه.

- أما بالنسبة للإدارة فخضوع أفراد العينتين لنفس الإشراف والأجور يجعل الأفراد المعرضين للضوضاء يقومون بعقد مقارنة بينهم وبين زملائهم غير المعرضين مما يجعلهم غير راضين عن الإدارة ونمط الإشراف. - عدم قدرة العاملين على مواكبة التركيبة الاجتماعية والثقافية السائدة بينهم نتيجة غياب التواصل بينهم أو قلته، مما يجعل الآخرين مجهولين لديهم، مما يصعب بناء علاقات اجتماعية مبنية على أساس الثقة المتبادلة.

- أثبتت الدراسات أن العمل في ضوضاء مرتفعة يجعل الأفراد عدوانيين مما قد يجعلهم يميلون إلى تنفيس الغضب فيما بينهم خاصة وأنهم يحسون بالإرهاق الشديد نتيجة الجهد المبذول مقارنة بأفراد العينة التي تعمل في ظروف عادية.

ولكن بالعودة الى نتائج الدراسة "هاوثرون" نجد أن نتائجها لا تتفق مع نتائج الدراسة الحالية، حيث وجدت دراسة "هاوثرون" أن الضوضاء لا تؤدي إلى الحدّ من كميات الإنتاج وإنما السبب يعود إلى تكون جماعات غير رسمية وتغيير في نمط الإشراف، ولكن بالنظر إلى هذه النتيجة من زاوية أخرى نجد أن الضوضاء يزداد تأثيرها في حالة عدم إتباع الإدارة أنماط تنظيمية فيما يخص أنماط الإشراف والأجور تكون متوافقة وطبيعة ظروف العمل السائدة، كما هو الحال في المؤسسات المعنية بالدراسة حيث يتم إتباع نفس الأنماط في كل الظروف، فيقول "التون مايو": "أن عدم توافق الفرد يجب البحث عنه في تغيير التراكيب الاجتماعية وعدم استطاعة الفرد التوافق معها أو العجز عن مسايرة الآخرين فيها" بمعنى أن الضوضاء التي تحدّ من قدرة الفرد على التوافق ومسايرة التراكيب الاجتماعية تستوجب على الإدارة إيجاد السبل التي من خلالها تساعد الفرد على المسايرة وهذا ما هو غائب في حالة المؤسسات المعنية بالدراسة ويقول "لورنس شافر" "لكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون تواقفه مرنا وينبغي أن يكون لديه القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتتجح في تحقيق الدوافع، ويمكن تلخيص العملية التوافقية في أربعة مفاهيم وهي الدوافع، الإحباط، الاستجابات المتنوعة، الحل" (أبو النيل، 2005، 318) بمعنى أن أثناء تعرض العامل للمشاكل مثل الضوضاء المرتفعة التي تحدّ من قدراته وتبرز لديه مشاعر الاستياء وعدم الراحة والتعكر في الحالة المزاجية، فإنه يميل إلى حلول بديلة ومن بين هذه الحلول التنفيس عن غضبه في جماعة العمل وكثرة شكاويه لدى الإدارة مما يجعل علاقاته متوترة تعبر عن عدم قدرته على مواكبة التركيبة الاجتماعية نتيجة لنقص سبل الاتصال التي تحد منها الضوضاء المرتفعة في مكان العمل.

مقترحات الدراسة:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يمكن طرح مقترحات عملية للمهتمين بالسلوك التنظيمي في المنظمات الصناعية على النحو التالي:

- إجراء المزيد من الأبحاث حول موضوع الضوضاء وعلاقتها بمحددات السلوك التنظيمي، وعلى صحة العاملين الجسمية والنفسية.
- ضرورة إعطاء أهمية للضوضاء الصناعية من طرف مدراء المنظمات والأخذ بعين الاعتبار لنتائج الأبحاث العلمية والدراسات التي تتناول هذا المتغير في علاقاته بالسلوك التنظيمي.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أحمد صقر عاشور (1997). *السلوك الإنساني في المنظمات*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- أحمد صقر عاشور (2005). *السلوك الإنساني في المنظمات*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- أحمد عادل رشاد (د س). *مذكرات في إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية (وجهة النظر الحديثة)*. القاهرة: مطابع جريدة الصباح.
- ثيودر بيرلاند (1974). *مكافحة الضوضاء*. ترجمة: نظمي لوقا. مصر: دار المعارف.
- حكمت جميل (1989). *الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالمية*. جامعة بغداد: العراق.
- سهيلة محمد عباس (2006). *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عامر أحمد غازي (2003). *العلاقة بين التعرض لمخاطر التلوث بالضوضاء-بيئة العمل الصناعي*. مجلة الدراسات النفسية. 13(1).
- فايز المجالي (1999). *أثر بيئة العمل الاجتماعية عن الرضا عن العمل لعينة من العاملين في مصالح شركة البوتاس العربية في محافظة الكرك*. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات. 14(8).
- اللوزي موسى (1995). *اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو حافز العمل*. دراسات سلسلة العلوم الإنسانية. 22(6). الجامعة الأردنية: الأردن.
- محمد أحمد عبد الهادي (2003). *الضوضاء، التلوث الفيزيقي والنفسية*. مصر: ايتراك للنشر والتوزيع.
- محمد سلامة غباري، أميرة منصور يوسف علي (1991). *مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- محمود السيد أبو النيل (1985). *علم النفس الصناعي بحوث علمية وعربية*. بيروت: دار النهضة العربية.
- محمود السيد أبو النيل (2005). *علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعلميا*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- منى رسول سلمان (2011). *الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدهم*. مجلة الدراسات التربوية. العدد 15. العراق.

كيفية توثيق المقال:

- شنة، محمد رضا وإسعادي، فارس (2018). *أثر مستوى الضوضاء على مستوى العلاقات الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية*. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 17(1). 194-209.