

الأستاذ: المنجي حامد جامعة قفصة / تونس

عنوان المداخلة: رعاية الفئات الخاصة في مجال العمل الصناعي بين الحق و الامتياز

تقديم عام:

تمثل الورقة ثمرة عمل ميداني في بعض الأقطاب الصناعية في ولاية صفاقس (102) الذي يعتبر النسيج الاقتصادي فيها متداخلا إلى حد بعيد مع النسيج الاجتماعي(103) و اعتمدنا في ذلك على استمارة موجهة إلى عينة تتكون من:

- خمسين عاملا - بقطع النظر عن الجنس- في كل مصنع من أربعة مصانع موزعة جغرافيا بحسب أربعة مناطق صناعية تابعة لمدينة صفاقس (العينة الجمالية للعمال 200 عامل) اعتبارا منا أن المؤسسات ليست تجمعا اعتباطيا بقدر ماهي بنية وظيفية بعيدة عن التوزيع العرضي للمنشآت, فالبنية الصناعية تكون مراعية للمؤسسة الأسرية, مما يجعلنا نفترض اختلافا في مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع العمالي الناتجة عن متغير المكان و نوعية التخصص لكل مصنع.
- خمسين فردا من نقابة العمال يتوزعون بشكل عشوائي على أربعة مناطق صناعية و السبب في ذلك أن هناك من المصانع التي تفتقد للعملة النقابيون باعتبار أن الطرف النقابي هو المتكفل بالتفاوض مع العرف حول المطالب المادية و الاجتماعية فضلا عن عمليات الحماية و التأمين و المعونة و جمعيات الإدماج المهني و التعاون و التأهيل.
- الاستمارة الأخيرة متعلقة بالأعراف و العينة تبلغ خمسون عرفا موزعون بشكل عشوائي على أغلب مصانع ولاية صفاقس و السبب في ذلك أن تمثلات الأعراف حول المساعدات المقدمة من الإدارة إلى مجتمع العمال قد تختلف عن تمثلات العمال و عن منظماتهم النقابية و ربما هذا ما يبرر التعارض التاريخي بين منظمة الأعراف و نقابة العمال.

جدول عدد 1: جدول تفصيلي حول العينة الجمالية:

200 عامل	1/ العمال
50 عامل في منطقة صناعية عدد 1	
50 عامل في منطقة صناعية عدد 2	
50 عامل في منطقة صناعية عدد 3	
50 عامل في منطقة صناعية عدد 4	
50 نقابي	2/ نقابة العمال
50 عرف	3/ الأعراف

1- العمل كان في إطار أطروحة دكتوراه في اختصاص علم اجتماع المؤسسة لصاحب المداخلة-

103 - bennaser ALI : la dynamique industrielle a Sfax. Thèse DRA géographie. FLSHS. Tunis. P 29.

فالتعدد في العينة مرده التعدد في التمثل لمناخ العمل داخل المصنع، فما يراه العامل البسيط يختلف عما يراه العامل الذي يواكب المستجدات المتعلقة بالعمل بصفته النقابية، و هو الأمر نفسه الذي يختلف على تمثلات الأعراف إزاء مناخ العمل و مساعدة بعض العملة في التكيف مع بعض الوضعيات الخصوصية. فالعمل يمثل الفريضة الغائبة بين شروط الثروة في مجتمع فقير، أو طاننه زاخرة بالموارد البشرية و الطبيعية، و في شعوب مسيرتها متعثرة و بين أيديها من أسباب التقدم ما لم يتوافر بعضه أو مثله لشعوب صناعية ناهضة مثل اليابان و هولندا و سويسرا و لهذا السبب و تلك الأسباب هو يستأثر باهتمام أغلب الدارسين في علم اجتماع العمل. فتنظيم العمل و ترشيد ظروفه و أساليبه هو من أهم الأغراض المدروسة في فن الإنتاجية(104).

من هذا المنطلق نقول أن قيمة العمل في قيمة العمال باعتبارهم قوى الإنتاج الأساسية و مصدر التقدم و التنمية في كل مؤسسة صناعية. و لقد تحول علم اجتماع العمل في فتر ما إلى علم اجتماع العمال. و رعاية العمال يندرج ضمن الحفاظ على استمرارية المؤسسة و تطورها. و من مظاهر التحول في موضوع هذا العلم هو البحث في المسافة بين تطبيقات القانون و بين ما يجب أن يكون، أي بين القانون نصا و القانون ممارسة، فالتمثلات تختلف على التطبيقات، و النص يختلف على الممارسة و الفهم لواقع العمل داخل المصنع يختلف من العامل إلى العرف إلى ذوي المسؤوليات النقابية، و بين فاعل و آخر ، كل حسب موقعه يتحدد موقفه.

هذه المداخلة إذن تقدم قراءة في المفارقة بين الممارسة و النص و أثر ذلك على واقع الفئات الخاصة المرير باعتبارها رأسمال لدى صاحب المؤسسة يضاهي في أهميته الرأسمال المادي أو ما يعبر عنه بالأرباح العائدة من خلال العمل أو المردودية و باعتبار أن أول ما يدفع ثمن هذه الفجوة بين الواقع و الحقيقة هو مجتمع المصنع الذي يعتبر قوة إنتاج أساسية في المؤسسة.

#### 1. مؤسسة العمل و الفاعلين الأساسيين:

تعتبر المؤسسة الصناعية، أسرة من درجة ثانية أو هي مجتمع المصنع الذي تتوفر له شروط موضوعية للعمل ضمن إستراتيجية عمل تقرأ مصالح المؤسسة على المدى الزمني البعيد و تقدم حلولا لأسوأ الاحتمالات. و إذا ما اعتبرنا المؤسسة كـ un tout لا يتجزأ فمن الضروري الإقرار بأن هناك فاعلين أساسيين و أفراد مستوى مشاركتهم في الفعل الاجتماعي من الدرجة الثانية على طريقة قيمة المركز في علاقة بالأطراف في نظرية سمير أمين. و لعل في هذا السياق لا يفوتنا التأكيد على قيمة العرف أو ما يعرف بصاحب العمل و المجتمع العمالي و موظفي الإدارة و الأخصائيين، إذ لا يمكن التغافل أو التغاضي على دور طرف منهم خصوصا إذ ما تحدثنا على سبيل استمرارية المؤسسة و تطورها. و تشكل المؤسسة المحور الرئيسي في نظرية الحق عند موريس هورويو الذي يحددها على أنها "تنظيم قانوني اجتماعي يخضع لفكرة قاعدة و يستفيد من سلطة معترف بها تؤمن بإستمراريتها"، فهي نسق اجتماعي-اقتصادي يستمد إستمراريته من الوظيفة التي يؤديها و من مصالح الجماعة المرتبطة به، فهو تعبير عن إرادات عدة تجمعها مصلحة واحدة و إن اختلفت طرق تحقيقها بحسب تعدد المعقولات لدى الفاعلين الاجتماعيين.

و لئن تنقسم مؤسسة العمل إلى قسمين:

- قسم ذات صبغة رسمية يتحدد بمقتضاه هيكلها و نظام اشتغالها من خلال القانون و نقول بناء على ذلك مؤسسة اقتصادية و مؤسسة إدارية أو سياسية أو تربية تأكيداً على البعد الوظيفي(الشكلي في المؤسسة مثل قانون الشغل).

- قسم يتمثل في نسق المعايير المجردة التي تتحدد وفقها بعض العلاقات مثل توزيع الأدوار داخل المؤسسة على أساس علاقات القرابة بدل منطق الكفاءة و الأهلية (اللاشكلي في المؤسسة مثل مساعدة العمال على أداء واجبهم).  
✓ و بناء على هذه المستويات في تعريف المؤسسة يعرفها ماكس فيبر باعتبارها "جماعة تصدر أو تتخذ إجراءاتها القانونية بنجاح نسبي داخل إطار من العمل المحدد، لأولئك الذين يعملون بطريقة قابلة للتحديد حسب معايير محددة"، إذا هي جملة من المعقولات تفعل و تتفاعل بشكل نسبي، تؤثر و تتأثر بحسب موقعها في مجال الفعل و علاقتها بالمركز .

و لكن ما نؤكد عليه في هذا الإطار هو أن منطق سير المؤسسة لا يخضع للضبط العلمي الدقيق على الطريقة الفيبرية العقلانية، لأننا إزاء ظواهر اجتماعية لا تستقر على حال، بل أكثر من ذلك تتلون بتلويحات متعددة بحسب وضعيات عمل مختلفة و كل وضعية في العمل تنتج عنها معقولة في السلوك، قد لا تتفق مع معقولة أخرى في وضعية أخرى داخل نفس مجال الفعل الاجتماعي الأمر الذي يجعل صاحب العمل على دراية بمختلف الوضعيات و صاحب قدرة في التكيف و التأقلم مع مختلف المعقولات بمعقولة جامعة تؤلف و لا تفرق، تيسر و لا تعسر، تدمج و لا تقصي مختلف الفاعلين بقطع النظر على مرجعياتهم الاجتماعية و تاريخهم الشخصي و مساراتهم المهنية.

إن ثقافة المؤسسة تخضع لمعطيات مفصلية للتسيير السوي من مثل الحوار الذي هو كفيلاً بتأسيس أرضيةصالحة بين العرف و مجتمع المصنع و أن يعيد تأسيس العلاقات المهنية على منطق العدل في تقاسم المسؤولية و في التعاون على حملها خدمة لكل الاجتماعي. يعترف ميشال كروززي Michel CROZIER في هذا المجال بهامش الحرية المتاح للعامل داخل مؤسسة العمل عبر مفهوم الإستراتيجية الذي يسمح بدراسة الثوابت التي يمكن أن تؤثر على تصرف الفاعلين. كما أن ثوابت هذا التصرف لا تفهم انطلاقاً من العقلانية المطلقة، بل انطلاقاً من عقلانية محدودة جدارها إرادة الفاعلين الآخرين و ضوابط التنظيم المؤسساتي، فهي عقلانية فردية و ثقافية و سياقية contextuelle و مع ذلك تبقى على صفتها النفعية و تلتقي مع مستوى من مستويات المفهوم الفيبري للفعل الاجتماعي العقلاني القصدي action rationnel en finalité . ضمن هذه المقاربة يمكن فهم العلاقات داخل مؤسسة العمل على أساس أنها لا يمكن أن تتم إلا من خلال إمكانيات التكيف و نسق التفاوض.

لقد سمحت المقاربة الإستراتيجية للمؤسسة بقراءة الجماعات المرجعية للفاعلين و تحليل سلوكياتهم التشغيلية في علاقة بهوياتهم الاجتماعية التي تمثل امتداداً خفياً لثقافة عملهم ضمن مجتمع المصنع. إن ما يعرف عند كروززي بهامش الحرية لدى أي عامل في المؤسسة عبر مفهوم "منطقة الغموض" la zone d'incertitude هو نفسه الذي يجعل هذا الأخير يقدم "تنازلات" في مستوى علاقاته المهنية تحسباً لتحرك عمالي قد يمس من رأسمال المؤسسة رمزياً و حتى اقتصادياً.

بناء على ما سبق فإن المؤسسة الصناعية هي كلا مهنية-اجتماعياً غير متجانس و متعدد المعقولات لا يخضع إلى التحديد المسبق و يحتوي على هامش من الحرية للفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة، و أكثر من ذلك أنه لتفسير الإستراتيجيات التي يتبعها الفاعلون تجاه بعضهم البعض لابد من أن نتبين الروابط الخفية بينهم<sup>(105)</sup> . بمعنى أن كل مؤسسة لا تخلو من الشكلي و اللاشكلي و أن ما يخلق الفارق هو اللاشكلي، فهناك عالم ضماني تحوم حوله المعقولات و تتبثق عن كل واحدة برنامج وهي التي تحدث تغييراً في المؤسسة.

و فيما يتعلق بالفاعلين الأساسيين داخل المؤسسة إذا ما اعتبرنا أن النموذج الذي بصدد الدراسة هو نموذج موغل في التقليدية، هو أن التقسيم الجاري به العمل يحتوي على ثلاث أطراف فاعلة في المؤسسة:

<sup>105</sup> MICHEL Crozier et E. Freiberg: l'acteur et le système : les contraintes de l'action collective. Paris. Ed du seuil. 1977 ; p 412

- العرف أو صاحب رأسمال المؤسسة المادي وهو يهتم بكل زوايا العمل و تدقيقاته و يشرف على منطق سيره و له مقاصده في ذلك و هو فاعل أساسي بصفته صاحب ملكية المصنع.
- العملة ذوي الكفاءات أو ما يعبر عنهم بالعملة المهرة، و العملة العاديين الذين هم قيد التعلم أو ما يعبر عنهم بالمتربصين وهم الذين ليس لديهم صفة نقابية و لا حتى منخرطين في نقابة العمال و هم عادة ما يتم توظيفهم لحسن إدارة المؤسسة، لأنهم غير قادرين على خلق قوة تفاوض و ثقل عمالي يخضع العرف بمقتضاه للقانون، و هم فاعلون أساسيين بمقتضى سلطة المعرفة عن طريق الخبرة أو الشهادة العلمية.
- نقابة العمال وهم طرف فاعل و مؤثر يستند إلى قانون الشغل و النصوص التعاقدية و يضغط على صاحب العمل للتراجع في أغلب قراراته التي تمس بهيبة و إنسانية العامل وهو كذلك طرف فاعل بصفة التفويض من قبل مجتمع العمال للدفاع عن حقوقهم.

## II. مستويات رعاية الفئات الخاصة في الصناعات المعملية:

- بعض ما نتج عن الاستمارة هو مساعدة العملة للتخفيض من معاناتهم في مستوى:
  - طب الشغل و مساعدة العمال على التداوي بتخصيص ما يعرف في قانون الشغل بطب العمل داخل المؤسسة أو بتحمل مصاريف المداواة خارج المؤسسة، و في كلا الحالتين هو مساعدة و خدمة للعامل قد لا يقدر على القيام بها بمفرده و على حسابه الخاص.
  - أما النقطة الثانية المتعلقة بالخدمة، فهي التدريب المهني أو تأهيل بعض العملة القدامى و مساعدتهم على مواكبة التطور التكنولوجي بدل تسريحهم و التخلص منهم بدعوى عدم كفاءتهم الغير مواكبة للتعقيد التكنولوجي و التكنولوجيات الدقيقة. فضلا على العملة الذين لم يقضوا وقتا طويلا في الحياة المهنية و يقومون بإجراء تربصات على حساب المؤسسة لتحسين معارفهم في مجال عملهم و تأهيلهم للقيام بمهامهم على أحسن وجه كمن يقوم بتعلم السياقة للحصول على رخصة سياقة على حساب المصنع و بأمر من العرف و لصالح المؤسسة المهنية، أو تخصيص بعثات للتربص في أحد الدول الأوروبية لحسن تسيير بعض من آلات المصنع.
  - و النقطة الثالثة المتعلقة بالعلاقات المهنية فهي على أهميتها البالغة إلا أنها تتعرض للتهميش و المقصود بها طبيعة العلاقات الاجتماعية و المهنية في مجال العمل. من ذلك أن سياسة الإدماج في المجتمع العمالي و الدخول في المناخ العام للمؤسسة يعتبر أحد العوامل التأسيسية لمناخ عمل متقدم تضعف فيه النزاعات و تقل فيه الصراعات و بالتالي يرتفع فيه المردود و الإنتاجية، إن الجانب السيكو-اجتماعي في المصنع هو عامل مفصلي في الزيادة في الإنتاج و التقليل من التكلفة، و قد أثبتت تجارب عدة أهمية هذا المتغير في مصانع بريطانيا و الأبحاث الفورية و مدرسة العلاقات الإنسانية.
  - أما النقطة الأخيرة تتمحور حول مساعدة العمال خارج مجال العمل و الذي يعتبر امتدادا لحياة العمال المهنية، إذ أن الظروف الأسرية و المعيشة في الأسرة تؤثر سلبا أو إيجابا في طريقة و مستوى أداء العامل لعمله. و العمال يعانون عدة مشاكل أسرية تؤثر في العمل و لذلك يرى مجتمع الأعراف أن الاهتمام بالعملة و مساعدتهم في حياتهم الخاصة و حياتهم الاجتماعية من قبيل الحرص على ضمان مردود عال في مجال العمل من ذلك على سبيل الحصر أنه في فترة ليست ببعيدة كان الأعراف يتكفلون بتوفير أضحية بمناسبة العيد لبعض العملة و شركة فسفاط قفصة خير دليل على ذلك.

## III. طب الشغل في مجتمع المصنع:

يتمثل طب الشغل في تقديم خدمات علاجية بأسعار رمزية لذوي الاحتياجات أو معالجة نتيجة حادث شغل أو ما شابه ذلك، بحيث يتم الفحص و يحدد العلاج للعمال و تصرف لهم الأدوية أو يحالون على أخصائيين أو مستشفيات إذا تطلبت حالتهم ذلك. و الواقع أن طب العمل يعد فرعاً جديداً نسبياً من فروع الطب، إذ أستحدث بشكل واضح بعد الحرب العالمية الثانية لما كثرت حوادث الشغل و أصبح مجال العمل يعد امتداداً للأسرة و تكاملاً معها ، فضلاً على النشاط الواضح للحركة العلمية و نجاحاتها الكبيرة في مجال الضمان الاجتماعي، النهضة التكنولوجية الحديثة التي أدت إلى ظهور مواد جديدة غير معروفة التأثير و كثرة استعمال المواد المضرة لدورها الصناعي المتميز ، ثبوت أهمية الوقاية الصحية للعمال و الترفيع منها بالمقارنة مع علاج المرضى في المراحل المتقدمة من المرض، و وجود معاهدات و موثيق و منظمات دولية كثيرة ساعدت على تحسين الظروف الصحية للعمل.

و في البلدان النامية لا يزال حضور طب العمل غير معروف لأسباب يصنف منها ضمن الأسباب الاقتصادية و منها ما يصنف من الأسباب الثقافية -و لو بدرجة أقل-. و تسعى المنظمات العمالية و مؤسسات الدولة المختصة مع الأجهزة الطبية لرفع الثقافة الطبية العمالية إذ أن أكثر أمراض العمل هي من الأمراض المزمنة التي لا يظهر أثرها في وقت قصير، حيث أنها تأتي نتيجة تأثير العوامل المضرة لمجرى الإنتاج و الظروف الصحية التي تؤدي بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى إنقاص قابلية العمل و الإنتاج و الهبوط في صحة العامل.

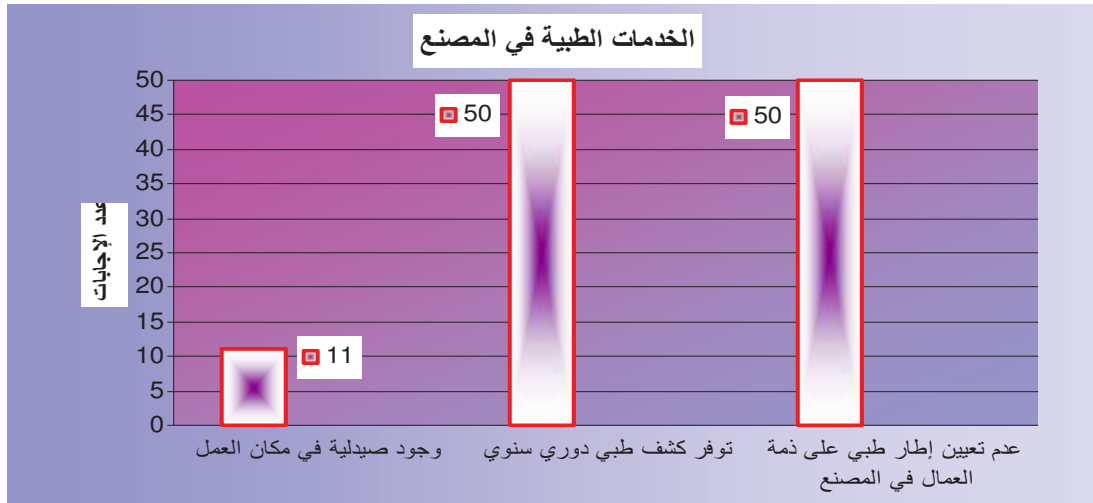
و يعتبر تحسين الحالة الصحية العامة للعاملين من أهم المشاكل التي تواجه المجتمع العمالي خاصة في فترة التصنيع السريع. كما أن إجراءات الكشف الصحي على العمال قبل الالتحاق بالعمل و الفحص الطبي الدوري سوف يكون لهما أعظم الأثر في تحسين الحالة الصحية.

كما أنه من الضروري تخصيص في كل المصانع غرفة خاصة لتوفير العلاج للعمال و في إطار الإسعافات الأولية من الأفضل أن يكون المصنع مجهزاً بصناديق من الأدوية اللازمة التي يمكن تقديمها للعامل في إطار الإسعافات الأولية ريثما يتم نقله بسيارة إسعاف إلى المستشفى القريب من المصنع. و المؤكد أن هناك ارتفاع لنسبة الحوادث في المصانع بالنسبة للعاملين الذين لا يتمتعون بكفاءة عالية و خبرة معتبرة في مجال عملهم. و يمكن التغلب على هذه المشكلة عن طريق التمرين و إجراءات الأمان الصناعي و التوعية الصحية السليمة، و لذلك يجب مراعاة الشروط الصحية السليمة عند تصميم الآلات و في طريقة و ظروف العمل منعا لانتشار الأمراض المهنية.

و لا تقتصر الخدمة الطبية بالمصانع على الفوائد المباشرة التي يستفيد منها العمال و المتمثلة في إسعافهم و علاجهم بل تشمل واجبات أخرى منها فحص العمال طبياً قبل إدماجهم في العملية الإنتاجية و في الحياة المهنية الأمر الذي يعفي صاحب العمل من خسائر المداواة و تكاليفه و يعفي المجتمع العمالي من الأمراض المعدية المستعصية عن المعالجة.

و المساعدات الطبية وقع تناولها بحسب عدة متغيرات أهمها أنها تختلف من مصنع إلى آخر، وبالتالي متغير المكان و صاحب العمل و نوع الإنتاج الذي يتخصص فيه المصنع. فالمصنع الأول مثلاً مدى تخصيص إطار طبي على ذمة عمال المؤسسة داخل المصنع، و نظام الكشف الطبي الدوري السنوي و تخصيص صيدلية تابعة للمصنع و لعل الرسم البياني التالي يكشف نتائج الاستمارة.

**رسم بياني عدد 1: مصنع عدد 1.**



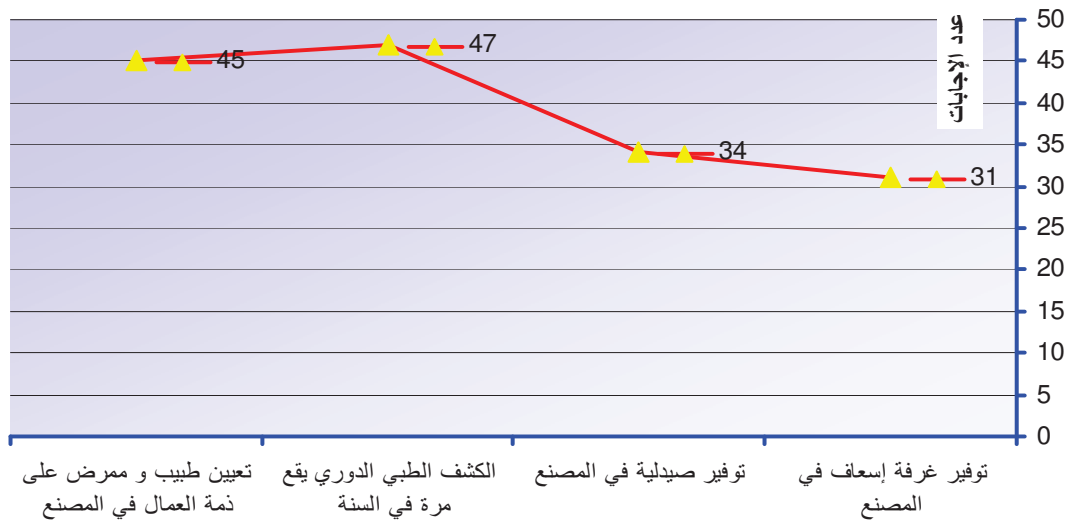
فمن واجب الخدمة الطبية الفحص الدوري وهو يتضمن فحص العامل كل سنة أو كل نصف سنة و إذا اتضح أنه سليم من الأمراض استمر في عمله، و إن ظهرت لديه أعراض عولج قبل أن ينتشر أو ينقل إلى عامل آخر في نفس المصنع و مثل هذه الطريقة يمكن اتقاء الخطر قبل استفحاله و ينتظم سير العمل على الوجه الأكمل.

فالخدمات الطبية في المصنع الأول لا تختلف كثيرا عن بقية الخدمات في بقية المصانع، إذ تؤدي إلى التفكير السليم و ذلك بدوره يؤدي إلى الفعل السليم ضمن المهام الموكلة للعامل (106). إذ يؤكد 22% من العينة فقط على وجود صيدلية للتداوي في حالة حادث شغل، في حين ينفي أغلب العمال (78% من العينة) توفر غرف إسعاف و سيارة إسعاف و عيادة داخلية. كما تؤكد كامل العينة على أن عملية الكشف الطبي تتم بشكل دوري يقدر بمرة واحدة في السنة، و تنفي توفر إطار طبي في المصنع تحسبا لحوادث الشغل.

أما بالنسبة للمصنع الثاني فهو لا يختلف كثيرا على سابقه، فالكشف الطبي الدوري يقع مرة في السنة و أجمع عليه 47 عامل بقي أن هذا الموعد يتم فيه إحضار طبيب و ممرض لتشخيص حالات المرض بطريقة فعالة، غير أن أغلب العملة المستجوبون أجمعوا على وجود صيدلية في المصنع (34 عامل من 50 عامل) الأمر الذي يدل على عناية صاحب العمل بعماله، فضلا على توفير غرفة مخصصة للعناية الطبية و التداوي خاصة بالعمال. فالخدمات الطبية تكاد تكون متشابهة بين المصنع الأول و المصنع الثاني رغم اختلاف الأعراف و اختلاف المقرات و الاختلاف في الإنتاج. و قد يفسر ذلك بالتجانس الثقافي بين الأعراف و التشابه في درجة الوعي بضرورة تخصيص إطار طبي خاص بعمال المؤسسة و يسهر على صحتهم و سلامتهم.

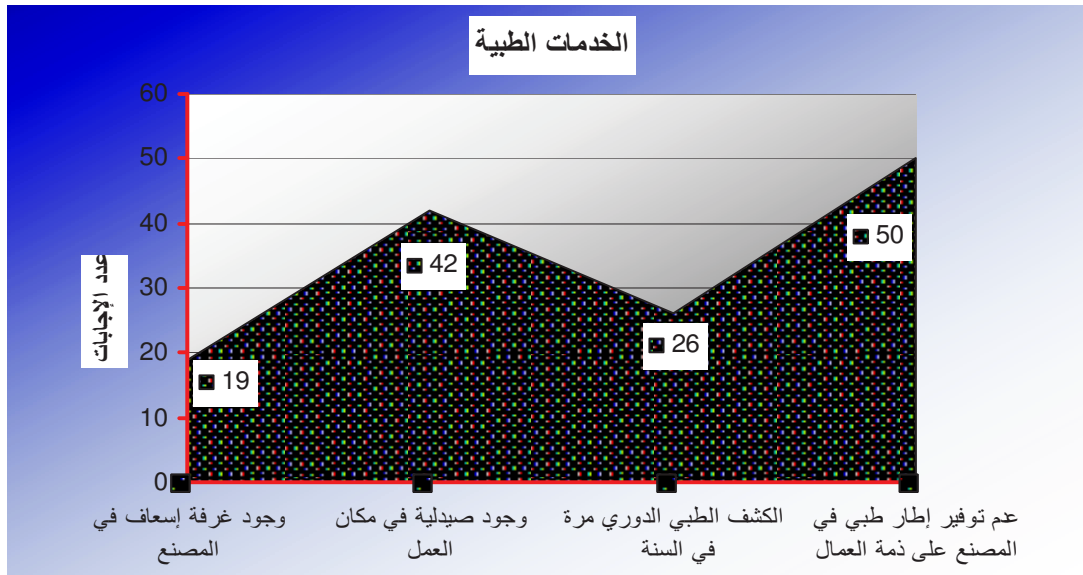
**رسم بياني عدد 2: مصنع عدد 2:**

### الخدمات الطبية في المصنع



و تعتبر العناية بصحة و سلامة العامل من الخدمات التي تعزز ربح صاحب العمل و تضمن الزيادة في رأسماله بدل تعطيله و تندرج هذه الرؤية ضمن التصور القائل بقيمة الرأسمال البشري على غرار الرأسمال المادي المتحصل عليه العرف خلال العملية الإنتاجية، كما تضمن مناخ عمل ملائم للزيادة في الإنتاج و تطور المؤسسة، و عليه فإنه كلما اعتنى صاحب المؤسسة بصحة العمال و سلامتهم كلما ضمن تطورا لمؤسسته و تطورا للعلاقات بين فاعليها، و توفير المعونة النفسية و الأدبية للتغلب على المشاكل الناتجة عن العمل<sup>(107)</sup>. و قد أكد في هذا الإطار 19 عاملا على وجود غرفة إسعاف و أكد 42 عاملا على وجود صيدلية. و أكد 26 عاملا على وجود كشف طبي مرة في كل سنة، في حين نفى 98% من العينة توفر إطارات طبية لمراقبة صحة العمال و الحرص على حمايتهم من الأمراض المهنية. كما أن الإمكانيات الطبية المخصصة لا تشمل أسر العمال بسبب عدم اهتمام الأعراف بمصالح العمال . و على الرغم من قيمة الخدمات الصحية و الطبية و أهميتها على مردود العمال و تطور علاقتهم بالعرف إلا أن هذا المؤجر لا يولي أهمية بالغة لذلك.

**رسم بياني عدد 3: مصنع عدد 3.**

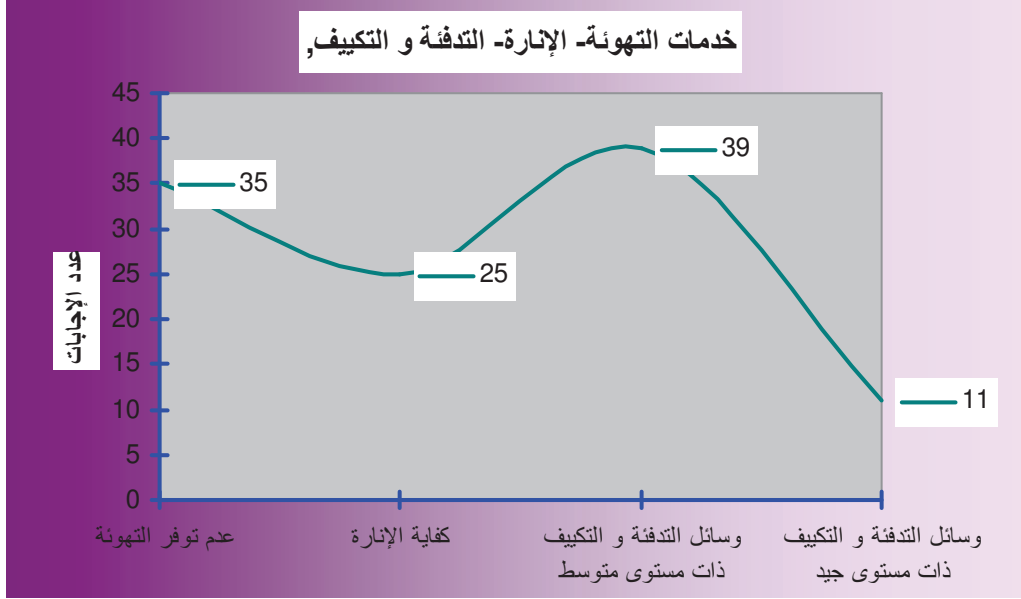


و الهدف من تقديم الخدمات الصحية هو حل مشاكل العامل الصحية و النفسية و ما يترتب على هذا الحل من علاج أمراضه، و ارتفاع مستواه الصحي و حسن استمتاعه بالحياة و بالتالي زيادة إنتاجه و مضاعفة نشاطه النفسي و الجسماني، و قد دلت التجارب في هذا المجال على أن كل بذل مالي في سبيل تحقيق هذا الهدف لا تعود نتائجه على العامل و أسرته فحسب و إنما يعود أيضا على العمل و صاحبه.

و يمثل فضاء العمل أحد العوامل المساعدة على الزيادة في الإنتاج خصوصا إذا كان مجهزا بالضروريات مثل الكفاية في التتوير و التهوية و النوافذ لإخراج الهواء الملوث و وسائل التدفئة و التكييف. فهناك بعض المجالات المخصصة للإنتاج تكون غير مؤهلة صحيا و مجاليا لذلك. من ذلك أن بعض المهام الدقيقة و الهامة تتطلب إضاءة جيدة و تكون الفوانيس موزعة بشكل عادل على المساحة المخصصة لذلك، و هو ما نفاه 25 عاملا في هذا المصنع (50% من العينة)، فيما نفي 35 عاملا وجود التهوية خاصة في الوقت التي تكون فيه ضرورية مثل فصل الصيف. فأمام قلة وجود مراوح و نوافذ تساهم في حركة الهواء يصبح العامل متوترا في عمله و لا يشعر براحة. أما وسائل التدفئة و التكييف فهي متوسطة في حجم وجودها بحسب تأكيدات 39 عاملا، في حين يؤكد ما تبقى من العينة أن (11 عاملا) وسائل التدفئة و التكييف جيدة. لكن إذا ما عدنا إلى خدمات التهوية وجدنا أن أغلب العينة تتذمر من عدم توفرها تماما في المقابل يعتبر نسبة 78% من العينة أن التدفئة و التكييف متوسطة و يعتبرها 22 جيدة. الأمر الذي يقلل من قيمة التصريحات الواردة من المستجوبين.



رسم بياني عدد 4: خدمات السلامة المهنية في مصنع عدد 1.



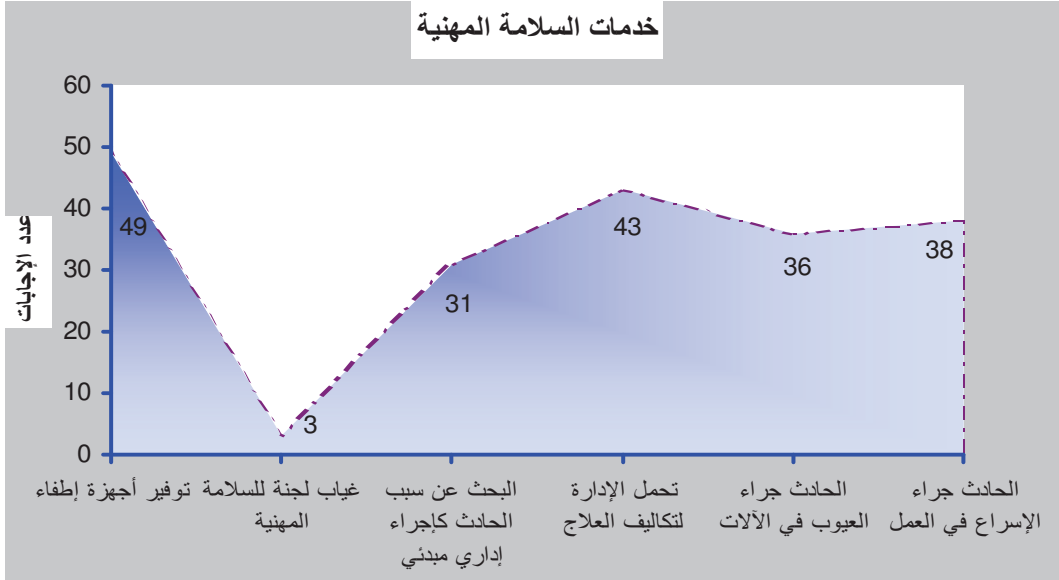
إن القسم الطبي بالمصنع يشمل على:

- فحص طبي شامل قبل الإدماج المهني, يندرج في إطار الوقاية من الأمراض المعدية.
  - فحص طبي شامل سنوي أو نصف سنوي للعمال المنتدبون بشكل إجباري تحسبا لأمراض مهنية غير متوقعة و قد تنتسرب إلى بقية العملة و تؤثر على صحتهم.
  - اتخاذ الإجراءات الحازمة لبدء علاج المصابين بأمراض مهنية خطيرة و إبعادهم عن الأعمال المضرة مع توفير ظروف ملائمة في عمل آخر و إعادة تكوينهم في مهن أخرى.
- كما أن هناك أهمية بالغة في الوقاية و تعليم العمال طرق المساعدة للعمال المصابين بالتأثيرات المضرة بالسرعة و الوقت المناسبين مما يؤدي إلى تخفيف نتائج الإضرار بشكل ملحوظ.
- و في هذا الشأن، أفرد القانون التونسي باب خاصا في مجلة الشغل حول الطب في ميدان الشغل يتعلق بالصحة و السلامة المهنية (108). كما أفرد بابا متعلقا بالمؤسسات الخطرة و المخلة بالصحة و المزعجة (109). فالعامل جراء الإسراع في العمل أو جراء تعطب في آلات الإنتاج لغياب الصيانة أو عدم توفر أجهزة إطفاء أو غياب لجنة مختصة للسلامة المهنية من ضمن الدلائل المخلة بالأمن الصناعي و التي تعرض العمال لحوادث الشغل و الأمراض المهنية, وهو ما يظهر على الرسم البياني التالي:

108 Publications de l'imprimerie officielle de la république tunisienne. Code du travail.2003. p 153

109 -op cit. p128

**رسم بياني عدد 5: خدمات السلامة المهنية في مصنع عدد 2:**

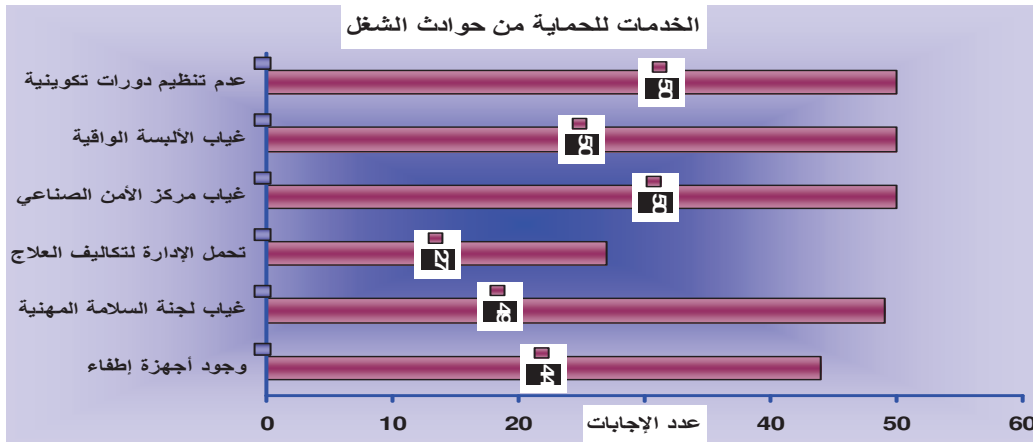


أما فيما يخص مكان المداواة الخاص بالعملة فيجب أن يكون متصل مع مكان العمل و أن تتوفر به التهوية و الإضاءة و كامل الشروط الصحية و الراحة و أن يجهز بالأدوات و المستحقات اللازمة و بالتالي نكون إزاء فضاء عمالي لائق ذلك لأن العامل المريض مهدد دائما بأخطار العمل في المصنع. و من المعروف أن الحالة النفسية للعامل لها أعراضها، فإذا كان مصابا بمرض يصبح دائم التدهور و الضيق، و في ذلك خطورة كبيرة على نفسه و على عمله. و لذلك تمتد الخدمات الصحية إلى الصحة النفسية للعامل، فتتعامل مع هذه الحالة بما يهيئ له مجال الراحة النفسية.

**IV. التدريب المهني:**

يقصد بالتدريب المهني، العملية التعليمية الموجهة التي تمنح العامل معارف مهنية و مهارات تخول له إتقان عمله و بلوغ هدف محدد، و هو مجال واسع لا يقتصر على العمل و الموظفين بالمؤسسات الصناعية فحسب بل يشمل كل من يعمل يدويا أو عقليا. و الغرض من التدريب المهني أو التكوين المهني فهو تنمية الموارد البشرية و تأهيل قوى الإنتاج على التعااطي مع المستجدات و الوقائع المستحدثة في مجال العمل مثل البرمجة الإلكترونية و التكنولوجيات الدقيقة و غيرها.

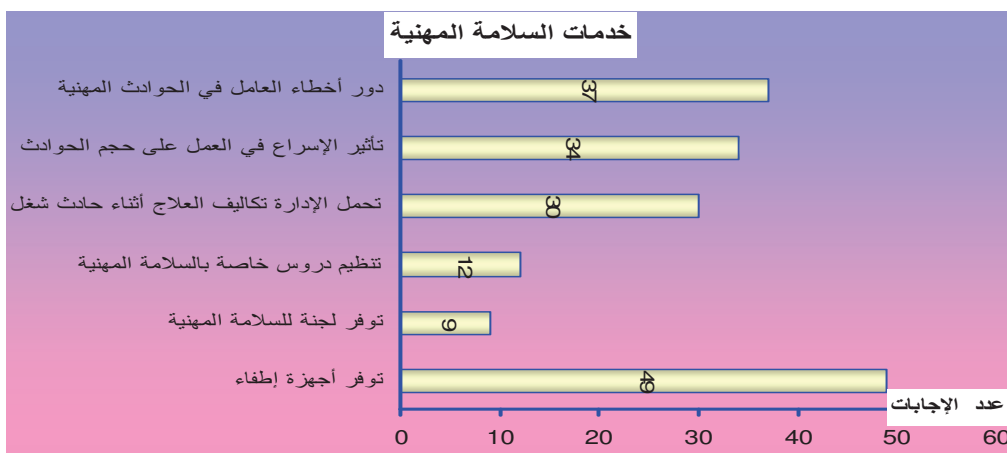
**رسم بياني عدد 6: خدمات التدريب المهني ذات الصلة بالسلامة المهنية في مصنع عدد 3:**



و من مستويات التدريب هو الأمان في العمل، ذلك أن العامل يؤدي عمله و يستعين في ذلك بالآلة و قد ينتج في الاستخدام الذاتي للمهارات الشخصية أخطار محتملة و لهذا فإن برامج الوقاية من حوادث الشغل تقلل من الحوادث و تزيد في كفاءة العامل و بالتالي تقلل من تكلفة الإنتاج.

و تهدف برامج التكوين المهني إلى رفع مستوى الكفاءة و تيسير سياسة الدمج المهني، و يحصل العمال أثناء ذلك على تمارين تطبيقية على الآلات التي يمارسون عملهم عليها، و في الأثناء تسجل الأخطاء و تصنف وفقا لدرجة خطورتها و صلتها بمهمة العامل، فقد تكون نتاج لشعور العامل بأنه موضع ملاحظة أو نقص في التدريب و عدم فهم تفاصيل المهمة و قد ترجع إلى صعوبات خارجة عن إرادة العامل مثل نقص في التجهيزات أو نقص في اليد العاملة و اهتمام العامل بعدة مهام قد تخفض من تركيزه على مهمة على حساب أخرى. و في مجال التدريب المهني يتم إجراء البحوث و الدراسات الدقيقة المتعلقة بمناخ العمل التي يتعرف من خلالها العامل على درجة الإرهاق التي وصل إليها أثناء العمل و على تهيئة مناخ العمل اجتماعيا و نفسيا من خلال التخفيض من درجة الشحن الانفعالية الناشئة عن مشاكل بين العمال أو بينهم و بين أعرافهم.

**رسم بياني عدد7: خدمات التدريب المهني ذات الصلة بالسلامة المهنية في مصنع عدد4.**



في هذا المستوى من دور المؤسسة في الرعاية الطبية و تأهيل العملة مهنيا تصبح هذه الأخيرة مدرسة تأطير و تنشئة مهنية و ليس مصنع لكسب المال و تدبر الشأن المادي للأسرة فقط. إن التجربة في هذا السياق هي المحك الذي لا يخطئ و الحياة المهنية أكبر مدرسة للتعلم لأنها مرحلة تتعاطم فيها المسؤولية و يلتقى فيها النظري بالتطبيقي.

**٧. طبيعة العلاقات السوسيو-مهنية:**

داخل الصناعات المعملية بصفة خاصة يتزايد الطلب على العمالة الفنية و الإطارات المتخصصة، و يتغير نمط التصرف، فيتحول عن مركزية سلطة القرار إلى التشارك العريض بين العاملين في المسؤولية. و قد تؤول العلاقات المهنية بفضل هذا التشارك، إلى ما يشبه الرابطة العائلية مثلما يحدث في المؤسسات اليابانية (110). و لذلك فإن هذه الخدمة تندرج في سياق الفهم أن الاجتماعي مستشيري داخل المؤسسة الصناعية إلى حد كبير، هذا من ناحية و من ناحية ثانية فإن الاجتماعي يعد أكثر من ضروري داخل مؤسسة العمل لتأمين الإنتاج و الزيادة في الإنتاج.

إن الفهم الحقيقي للصناعة لن يكون إلا بفهم آراء الذين يعملون فيها و يرتبط معاشهم بدوران آلتها، و ليس من قبيل الصدفة آراء شلدون Sheldon الذي يري أن الصناعة لا يمكن أن تفهم في حدود آلتها بل هي "مجموعة من الجهود البشرية" (111)، و في المصانع المتطورة و المصانع التي تراهن على الموارد البشرية من أجل الزيادة في الإنتاج وقع التأكيد على الخدمات الاجتماعية المتطورة التي يمكن أن تؤديها المصانع للعاملين فيها.

و من الضروري في هذا المجال التذكير بأبحاث و دراسات Elton mayo و William Dickson و التجارب التي طبقت في مصانع Hawthorne في مجال العلاقات الإنسانية داخل مجال العمل، التي غيرت من نظرة الأعراف إلى المجتمع العمالي و الذي أصبح بمقتضاه هذا المجتمع هو الرأسمال الأساسي للمؤسسة و هو الضامن الرئيسي لإستمراريتها و نموها. فالاهتمام "بقوى الإنتاج" في مجال الصناعات المعملية يعمل على خلق حياة متجددة، ترعى كل الرعاية صحة و ثقافة و سلامة و طرق معيشة العاملين فيها، عن طريق دراسة العامل نفسه في نفس الوقت الذي تدرس فيه الآلة و المناخ الذي تعمل فيه، و هكذا يتبين أن تعب العامل مسألة دائمة لأن العامل إنسان قبل كل شيء، له رغباته و إدراكا ته، يؤثر و يتأثر، يخطئ و يصيب، يحب و يكره. و أغلب متاعب العمل لا ترجع في الحقيقة إلى تدني مستوى الأجور و إنما ترجع إلى الاستهانة بالعامل و سرعة التغيير الاقتصادي و الاجتماعي.

إن الظروف العمالية في الصناعات المعملية أثبتت أن شعور العامل بأنه يعامل معاملة حسنة لا كجزء من الآلة إنما يحيب إليه العمل و يدفعه إلى الإخلاص فيه. و قد اهتم علماء الاجتماع في هذا المجال بوجه خاص بدراسة العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا و النسق الاجتماعي داخل مؤسسات العمل، على اعتبار أن نوع الآلات و عددها و حجمها و مواضعها تؤثر بطريقة مباشرة في حجم جماعات العمل الرسمية و معاييرها و قيمها و المكانة الاجتماعية و مجرى الاتصال. و لقد تتبعت Walker و R. Guest الآثار الاجتماعية الناجمة عن العمل في خطوط التجمع الآلية، فخلصا إلى أن نظام العمل و إن كان يسمح بوجود قدر محدود من التفاعل بين العامل و العامل إلا أنه لا يتيح الفرصة لتكوين جماعات أولية تتمتع بالاستقرار، بمعنى أن التقسيم التقني و الوظيفي للعمل يؤثر في تحديد طبيعة التنظيم الاجتماعي و نمط العلاقات الاجتماعية. الخدمة الاجتماعية تنتهي حيث تنتهي التفاعلات الاجتماعية، فلا يمكن فهم مجال العمل إلا عبر قراءة في جغرافية تفاعل العمال و الإدارة و النقابة.

#### VI. مساعدة العمال خارج مجال العمل:

لقد انزلق مفهوم الواجب عند العامل من محتوى العمل إلى مدة الحضور في مكان العمل و أصبح الالتزام الذي هو أساس العقد المبرم التزاما من العامل بالحضور الزماني (112)، وهو التزام يفوق في الأهمية الالتزام بإنجاز مادة العمل، و السبب في ذلك حياة العامل جسدا في المصنع و روحا مع مشاكله الاجتماعية و الأسرية التي تؤرقه و تجعله مغتربا عن عمله. و

9- مصطفى الفيلاي: مرجع سابق. ص118.

10- عبد الله بدر عبد الله: نفسية العامل و دوران الآلة. دراسة نفسية اجتماعية لإصابات العمل مع توضيح دور العلاقات الصناعية. القاهرة. الكتاب العربي للطباعة و النشر. 1967. ص272.

11- مصطفى الفيلاي: مرجع سابق. ص144.

هذا ما يجعل أصحاب العمل يشاركون مجتمع المصنع حياتهم الأسرية، لمساعدتهم من ناحية و معرفة ما يلهيهم عن عملهم في المصنع من ناحية أخرى.

إن كثير من مشاكل العمال داخل مجال العمل كالغياب أو التأخير عن مواعيد العمل أو غياب التركيز و ضعف الاهتمام بالمهمة المهنية التي توكل للعامل، أو ضعف المردودية بشكل ملحوظ بما يلفت النظر، و ما إلى ذلك يرجع جانب كبير منها إلى أسباب اجتماعية بحتة بعيدة عن الأسباب المادية المألوفة كبعد مقر السكن عن مقر العمل و قلة وسائل النقل أو غيابها، فضلا عن مناخ العلاقات داخل الأسرة بما فيه من وفاق أو اضطراب. و إذا كان المناخ الأسري العام غير مشجع فإنه يؤثر سلبا على أداء العامل لعمله، و من ثمة ترجع نسبة كبيرة من حالات الغياب و التأخر إلى أسباب اجتماعية أسرية مما يستلزم معه أن تتضمن برامج التدريب نتائج البحوث و الدراسات التي أجريت عن الأسرة العمالية و أساليب مواجهة مشاكل الحياة بأصنافها و درجاتها المتعددة و المتنوعة و التي قد تؤثر في استقرار العامل و في توافقه الاجتماعي. زد على ذلك المشاكل المادية للأسرة التي قد تعيق تضامن و استقرار الأسرة و التي ترجع عادة إلى انخفاض الدخل أو انعدامه لسبب من الأسباب و كذلك يدب فيها عامل الفساد و التفكك و تكون عرضة لأمراض سوء التغذية مما يدفع الأسرة إلى تشغيل أبناءها في سن مبكرة مما يحول دون تعليمهم أو تدريبهم على مهن مريحة.

إذا من قبيل الحرص على التسيير السوي للعمل داخل المؤسسة الصناعية:

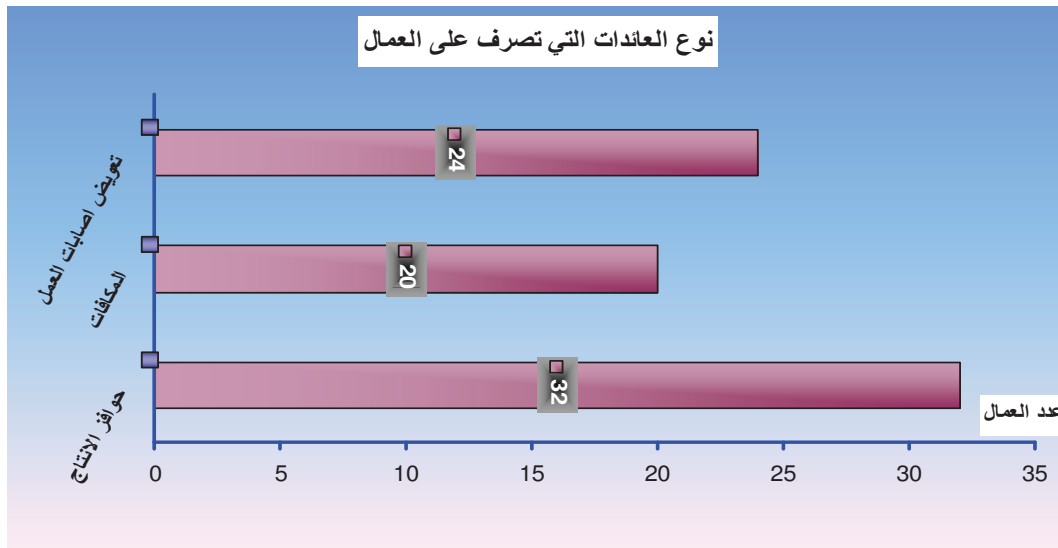
- يقوم صاحب العمل باتخاذ تدابير تتعلق بحصر المشاكل و التضييق عليها قصد معالجتها.
- تخصيص مكتب في مكان العمل يتعلق بمعالجة مشاكل أسر العاملين بالمؤسسة و مقاومتها حتى لا تصل العدوى إلى مكان العمل.
- أما شريحة العمال من عمر الأطفال و إذا ما جاز تشغيلهم، فإنه يخصص لهم متسع من الوقت للراحة حتى لا يتعرضوا للانحراف و رعايتهم صحيا و اجتماعيا.
- لابد إذن من التشديد على الخدمات التي تقدم إلى أسر العمال باعتبارها دعامة هامة لطمأنة العامل النفسية، فرعاية الأسرة من مستلزمات النهوض بالعامل باعتبار أن ذلك يؤدي إلى زيادة إنتاج العامل سواء في مؤسسة العمل أو مؤسسة الأسرة.

إن من ضمن مقاييس العرف في صرف العائدات للعمال هو انضباط العامل في العمل و قدرته على الالتزام بالوقت و احترام نظام العمل في المصنع، إذ بقدر ما يوفر العامل في نفسه هذه المقاييس يضمن ود العرف له و الذي يترجم عليه عبر تقديمه للعامل مكافآت في شكل حوافز إنتاج. فهي مكافآت تحفز على الزيادة في الإنتاج و تجعله يجتهد من أجل الحصول على هذه الحوافز و هو ما يعبر عنه بالحافز السيكولوجي *psychologie de la motivation*. فالعمال لهم عاطفة شريحة اجتماعية خاصة يجب فهمها، فهم "يعملون وفقا لدوافع مختلفة قد تكون إيجابية، كالأمل في زيادة الأجر أو الرغبة في الترقية أو في الحصول على رضا الرئيس المباشر له أو أصدقائه في العمل، و قد تكون سلبية كالخوف من تخفيض الأجر أو الفصل أو عدم رضا العرف عنه"<sup>(113)</sup>. و يفضل العمل على رفع الروح المعنوية بين العمال على ضوء هذه الدوافع، إن المصنع ليس منظمة اقتصادية فحسب و خاضعة لمنطق الربح والخسارة بالمعنى المادي بل هو أيضا منظمة اجتماعية يحقق داخلها الأفراد والجماعات طموحاتهم العديدة و أن يسود بينهم مناخ من الإخاء و الأمن و العمل على الحفاظ على وحدة مجتمع المصنع. و قد أثبتت التجارب العلمية أهمية العناية بالمسائل الاجتماعية في رفع معنويات

<sup>113</sup> - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل و الخدمة الاجتماعية العمالية. دار الجامعات المصرية الإسكندرية. 1968. ص 132 .

العمال و زيادة إنتاجهم. فمن الضروري أن كل مؤسسة تعاني من عدة مشاكل و بخلاف المشاكل المادية المتمثلة في الاستثمار و التسويق و رفع الإنتاجية هناك المشاكل التنظيمية و هي التي تؤثر تأثيرا كبيرا على حسن سير المؤسسة، و المصنع بما هو نسق معقد يمثل أيضا مؤسسة إنتاج للمشاكل الاعراضية (الغير متوقعة). فهي تنتج عن العملية الإنتاجية و عن تداخل المهام و تضارب المصالح و تعدد الإستراتيجيات، إلا أنها أيضا تتفاوت في تأثيرها و تتعدد في أنواعها. و في هذا الإطار أثبتت نتائج تفرغ الاستمارة أن أغلب المشاكل من هذا النوع هو تقطع عمل العمال، و الذي يرجح وجود بدائل عن هذا العمل لا تتطلب التفرغ الكلي و لا تتطلب الإهمال الكلي، فهي أعمال عرضية تجعل العامل يهتم بها كعمل غير رسمي و تؤثر على "عمله الرسمي" travail polyvalent و انقطاعهم و الذي يبين عدم رضا هؤلاء العمال عن العمل، و إلا ما الذي يجعلهم ينقطعون عنه ، الأمر الذي يدل على أسباب التوقف عن العمل و أسباب الانقطاع عنه، و هي في الغالب أسباب مادية عائلية، فمشاكل الأسرة تؤثر على نسق العمل لدى العامل و تجعله كثير الانقطاع و الغياب على عمله مما يؤثر على علاقته مع المراقب و العرف لأن في ذلك تعطيل لسير العمل، كما أن الانقطاع عن العمل يبرره قلة المرتب الذي يتقاضاه و توفر بديلا أو بدائل عنه أكثر مرتب و أحسن علاقات مهنية و أفضل خدمات على مختلف الصعد.

رسم بياني عدد 8: نوع العائدات التي تصرف على العمال خارج مجال العمل.

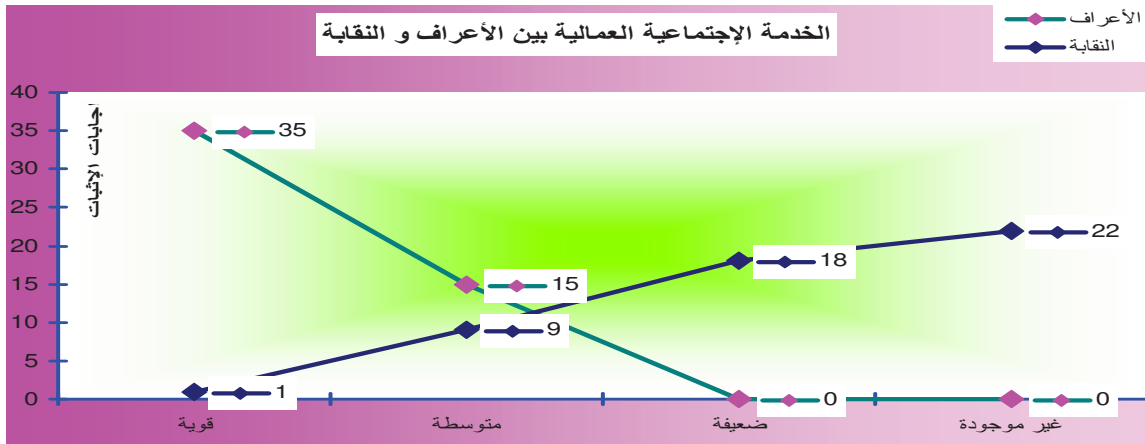


إن نوع العائدات التي تصرف عن العمال في شكل مساعدات عينية خارج مجال العمل تمثل ذات قيمة و تتمثل في بعض المكافآت، فضلا على حوافز الإنتاج المعتمدة و بعض التعويضات عن إصابات العمل المنجزة عادة عن حادث شغل أو مرض ناتج عن مناخ العمل مثل انعدام التهوية أو نوع من المحروقات المخلة بالصحة.

جدول عدد 2: قياس حجم الخدمات الطبية في المصنع حسب الأعراف.

النسبة	عدد الإجابات	احتمال وجود خدمات طبية
76%	38	وجود خدمات طبية في المصنع
24%	12	لا وجود لخدمات طبية في المصنع
100%	50	الجملة

و قد أكد 38 عرفا على وجود خدمات طبية و دورها إما في الوقاية أو في العلاج، غير أن هذه الخدمات لا تتجاوز أسوار المصنع فهي للعمال فقط و لا تشمل أسرهم (أكدها 34 عرفا من جملة 38) و يسعى عدد هام من الأعراف إلى توفير الخدمات الطبية تحسبا لوقوع حوادث شغل و خوفا من تعطل العمل الذي ينتج عنه عدة مشاكل، كما أن توفير الخدمات الطبية يحمي العرف إذا ما قام الفريق الصحي و طب الشغل بزيارة المصنع و بالتالي يحميه من عدة التزامات و ضوابط قد تكلفه كثير من الخسائر و تخل من ميزانيته و التي بإمكانه تجنبها. غير أن التقصير بحسب تصريحات الأعراف ذاتهم أنهم لا ينظمون مسابقات بين العمال و السبب في ذلك ربما مادي أكثر من أي اعتبار آخر، كما لا يخصصون وسائل نقل للعمال تيسر لهم العمل خصوصا و أن وسائل النقل العمومي غير منتظمة من حيث الوقت و غير مهيأة من حيث الجودة لنقل العمال في الوقت الضروري و إلى المكان المناسب. فالعرف هو المستفيد المباشر من انضباط العامل في الوقت و مع ذلك لا يقدم له مساعدة للتخفيف من مشاكل النقل التي يتعرض لها فهو يطالبه بمباشرة العمل في الوقت المحدد و اللازم دون أن يتحمل معه تبعات التأخير و لا الوقت المستغرق في "الرحلة" بين مقر السكن و مقر العمل. و في المقابل أقر 14 من الأعراف إسنادهم منح للعمال قصد المساعدة في النقل خاصة للذين يسكنون بعيدا عن مكان العمل، و منهم من يقدم مساعدة للعمال بالتنسيق مع النقل العمومي في الوقت و خط العمل حتى لا يتأخر العمال أو ربما حتى مساعدتهم في طرق دفع تكاليف النقل. و هناك من العمال من يفكر في الانقطاع بسبب عدم شعوره بالرضا و انعدام فرص التقدم أو ضعف مرتبه الذي يتناسب مع قدرته و مؤهلاته و في المقابل فإن إدارة المصنع لا تقوم بدراسة تحليلية مستفيضة للوصول إلى الدوافع الحقيقية للانقطاع عن العمل و تدارك ما يمكن تداركه. و مما لا شك فيه أن أغلب العمال الذين ينقطعون عن العمل من جانبهم يكونون عادة من العمال الأكفاء الذين أمكن لهم إيجاد عمل آخر بديل و في مصنع آخر يتيح لهم - في اعتقادهم على الأقل - ظروف أفضل بالمقارنة على الأقل بأعمالهم السابقة. يعتبر الموقف من مستوى الخدمة الاجتماعية في مؤسسة العمل دليلا قاطعا على درجة الرضا لدى صاحب هذا التمثيل فموقف الأعراف يعبر على درجة الرضا إزاء سير العمل في مصانعهم كما يعبر موقف النقابة على درجة الرضا إزاء ظروف سير العمل و واقع المجتمع العمالي في المصانع و ما يخلق الفارق بين المواقف هو الموقع الذي يحكم منه كل مستجوب على الخدمة الاجتماعية العمالية. ففي الوقت الذي يعتبر فيه نسبة 70% من الأعراف أن الخدمة الاجتماعية العمالية قوية، يعتبرها أفراد النقابة بنسبة 44% غائبة تماما و نسبة 36% من العينة ضعيفة فيما يعتبر 2% فقط أن الخدمة الاجتماعية العمالية قوية. إن هذا الاختلاف في تمثيلات الأعراف و نقابة العمال يبرر التعارض بين النقابة كمنظمة تدافع عن حقوق العمال و تحرص على تحقيق مطالبهم، و بين الأعراف كمؤجرين و أصحاب مؤسسات يشغلون العمال و يحرصون على الزيادة في رساميلهم بدل الحرص على مصالح الكل-العمالي le tout ouvrier . و ربما يمتد هذا الاختلاف ليشمل الفرق في التمثيلات بين الأعراف و المجتمع العمالي بحكم أن النقابة هي الممثل الشرعي للعمال في علاقة بسياسة الأعراف.



### خلاصة و استنتاجات: في نهاية العمل نخلص إلى قول أربعة نقاط أساسية:

1/ أن ما يقدمه صاحب العمل من "مساعدة" و خدمة للمجتمع العمالي يندرج في إطار ذهنية الربح الأقصى و تعزيز تراكم رأسمال, بمعنى أنه لا يمثل عبئا عليه طالما أنه يزيد في مربيحه هذا من ناحية و من ناحية أخرى أن أصحاب العمل على أتم الوعي في أنهم لا و لم يتجاوزوا حدود قانون الشغل بهذه الخدمات المقدمة للمجتمع العمالي, بمعنى ما يقدمه صاحب العمل من تخصيص طبيب داخل المصنع على ذمة العمال ليس من قبيل الهبة أو الخدمة لهذا المجتمع إنما هو من قبيل تطبيق لنصوص قانونية تبدو غريبة عن المجتمع العمالي.

2/ أن ما يشعر به المجتمع العمالي من سخاء من طرف الأعراف إنما هو في تمثلاتهم نيل من جانب صاحب العمل لا يفرضه القانون بقدر ما يفرضه عقد اجتماعي أخلاقي بين مجتمع المصنع و المؤجر, و تفسير ذلك أن درجة التقصير من الأعراف في تطبيق القانون وصل حد تطبيقهم للقانون بمثابة خدمة للعمال و سخاء من الأعراف يصبح بمقتضاه القانون خدمة لدى العملة و الخدمة و المساعدة تطبيق للقانون لدى الأعراف.

3/ التمثل للخدمة أو للمساعدة يختلف حسب الموقع: فصاحب العمل يقدم خدمة للمجتمع العمالي بتطبيقه لبعض فصول قانون الشغل, أما المجتمع العمالي يعتبر تطبيق القانون في حد ذاته خدمة من طرف صاحب العمل, و هذه الفجوة في التمثل للمساعدة داخل مجتمع المصنع مردها فجوة بين تطبيقات قانون الشغل و النصوص المنظمة للشغل, بين ما هو كائن داخل المصانع و ما يجب أن يكون بحسب ما يمليه قانون الشغل و عقد العمل بين الأجير و المؤجر, و هي لعبة دأب عليها الأعراف فتصل درجة استغلال العمال إلى الحد الذي يعتبرون فيه هؤلاء أن تطبيق القانون امتياز لعرف عن آخر.

4/ تخطي الأعراف لثقافة "الحيلة" على حساب العمال و اعتبار أن ما يقدمونه لهم هو مجرد تطبيق لنصوص قانونية و تقديم المساعدة لهم على أساس أنهم الرأسمال الأساسي للمصنع, و تخطي العمال لذهنية العمل المأجور و اعتبار العمل أحد المكونات الأساسية لهوية كل عامل على حده و بالتالي اعتبار المصنع رأسمال الجميع من أجل الجميع و لمصلحة الجميع هو وحده الكفيل بتقليل حجم المعانات لدى العملة و الأعراف على حد سواء.



الأستاذة: سعاد حشاني جامعة قاصدي مرياح - ورقلة

الأستاذة: شهرزاد نوار جامعة قاصدي مرياح - ورقلة

### الصراع النفسي الاجتماعي وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء العاملات

الكلمات المفتاح : الصراع النفسي - الصراع النفسي الاجتماعي - الاضطرابات السيكوسوماتية - استبيان كونتي - قائمة كورنل

#### ملخص الدراسة :

اجريت الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة قوامها 50 من النساء العاملات ببعض المؤسسات الادارية بمدينة ورقلة ، كما هدفت الى التعرف الى الفروق في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى افراد العينة حسب الوضعية الاجتماعية ( متزوجات وغير متزوجات ) ، وحسب الخبرة المهنية ( اقل من 10 سنوات واكثر من 10 سنوات).

استخدمت الدراسة استبيان كونتي للصراع النفسي الاجتماعي وقائمة كورنل للاضطرابات العصابية والبدنية. وتوصلت الى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى افراد العينة ، والى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاضطرابات السيكوسوماتية حسب متغير الوضعية الاجتماعية وحسب الخبرة المهنية.

#### مقدمة :

يعد الصراع النفسي ظاهرة ويعدا من ابعاد حياة الانسان النفسية فهو حالة مؤلمة يشعر بها الفرد وذلك بوجود رغبات ونزاعات وحاجات متناقضة لا يمكن تحقيقها معا ، فقد يوجد لديه دافعان يريد اشباعهما في وقت واحد ولكن ذلك يكون مستحيلا لان كل منهما في اتجاه مضاد لاتجاه الاخر ويدفع الفرد لنشاط مخالف ولا يمكن اشباعهما دفعة واحدة (زهران ، 1988)

وترتبط بالصراع النفسي مؤشرات فيسيولوجية منها تغير في ضربات القلب ونواتج الجلد، الارتفاع في افراز الهرمونات، تغير في الموجات الكهرومغناطيسية الموجودة في الدماغ وتغير في التوازن الفسيولوجي للجسم بصفة عامة. ( عبد الله ، 2001)

ويرى هنري موراي ( Murray1938 ) وجود مجموعة من الحاجات النفسية وصراعاها من أجل الإشباع مع الضغوط البيئية، مثل الحاجة إلى الاستعراض وضغط منع الاستعراض، والحاجة إلى الجنس وضغط منع الإشباع الجنسي، والحاجة إلى العدوان وضغط عدم إشباع الحاجة إلى العدوان.

ويختلف الأفراد في الاضطرابات الجسدية من حيث درجة الاحتمال التي تتوقف على التكوين العام والوظائف الفسيولوجية والحالة النفسية للفرد ، أي أن حالة الفرد النفسية تؤثر عليه من الناحية الجسمية ، كما أن تعرضه للمشكلات والضغوط النفسية بصفة مستمرة قد يؤدي لإصابته بالاضطرابات السيكوسوماتية ، ولذلك يجب عليه عدم الانعزال عن الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه حتى يخفف من تأثير وقع الضغوط النفسية عليه .

كما أوضحت إحصاءات الجمعية العالمية للصحة العقلية أن الاضطرابات السيكوسوماتية يزداد انتشارها بصورة كبيرة ، حيث أن هناك فرد واحد من كل فردين ممن يطلبون المساعدة النفسية يعاني من هذه الاضطرابات التي تظهر في صورة التوتر والانفعالات الحادة ، والتعرض للضغوط النفسية والاجتماعية التي تتخذ أمراضها شكلاً فسيولوجياً . (عبد الرحمن العيسوي : 1997م ، 18\_19)

وقد لوحظ أن الاضطرابات السيكوسوماتية تشيع بين الشباب وحديثي السن رغم الرعاية الاجتماعية والصحية وتقدم أساليب الطب الوقائي ، وكذلك ارتفاع متوسطها لدى الإناث عنه لدى الذكور ؛ لأن الإناث أقل تحملاً للمثيرات الخارجية التي تفرضها عليهن البيئة والأسرة وأقل قدرة على تنفيس مبررات الغضب والضيق ، ويمكن أن نتوقع أن التنفيس لديهن عن الإحباط والصراع يتم في شكل الاضطرابات السيكوسوماتية . (مايسة النبال : 1991م ، 189) .

واثبتت الدراسات ان المرأة العاملة تتعرض الى انواع مختلفة من الصراع أي أن خروج المرأة للعمل قد يؤدي إلى زيادة العبء عليها بالإضافة إلى أعباء حياتها الأسرية المسؤولة عنها مما يؤدي إلى زيادة مسؤوليتها ؛ ومن ثم نتوقع زيادة تعرضها للضغوط وتأثر حالتها النفسية والجسمية نتيجة ذلك.

وتوصل استطلاع للرأي أجراه أحد المعاهد الصحية بالاشتراك مع وزارة العمل الفرنسية ان المرأة اكثر تأثراً من ظروف العمل الصعبة ، حيث أظهر دراسة بريطانية سابقة للكلية الجامعية في لندن أجريت على 8000 شخص ، أن الأشخاص الذين يشعرون أنهم يعاملون بطريقة غير عادلة في العمل هم أكثر عرضة للإصابة بأمراض القلب، مقارنة مع الذين يشعرون أنهم يعاملون بطريقة عادلة، كما وجد الأطباء أن هؤلاء يعانون من تدني مستواهم الصحي العام ، وتبين الدراسات ان كثرة التناقض بين المواقف التي تواجهها العاملات المتزوجات وتنوع أنماط السلوك التي يقمن بها أدى إلى تعقد عملية توافقهن ، ولجوء بعضهن إلى أنواع من السلوك غير السوي الذي يحاولن به حل مشكلاتهن والتغلب على عوائق البيئة ، وتدل الإحصاءات على زيادة عدد العاملات اللاتي يعانين من سوء التوافق والاضطرابات السيكوسوماتية . (انتصار يونس : 1993م ، 167)

ويؤكد سبيلبيرجر (Spielberger) على أن العاملات اللاتي فقدن المساندة الاجتماعية أثناء الخبرات المؤلمة التي مرت بهن أتسمن بفقدان الأمن الوظيفي وانخفاض الثقة بالنفس والشعور بالقلق الدائم ، وهذه العوامل مجتمعة ساهمت في إيجاد ضغوط العمل لدى العاملات أكثر من العاملين ، كما أكدت دراسة بويد وآخرون (Boyd et al) على وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الضغوط النفسية للعاملات وإصابتهن بالاضطرابات السيكوسوماتية . (عويد المشعان : 1998م ، 136).

ولعل تغيير الدور الذي كان يفرضه المجتمع على المرأة ساهم في زيادة معاناتها فقد ارتبط دور المرأة قديما فقط بالولادة وتربية الاطفال ورعايتهم وتكون بهذا الدور الراسمال الثقافي للمجتمع في كل الحضارات ومع بداية زوال الاسرة الممتدة وخروج المرأة للعمل ورغبتها في بداية حياة جديدة ، لكن بقي المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات العربية ذو نظام ذكوري اين تؤثر سلطة النظام الابوي على المواقف الفردية والاجتماعية للمرأة، "والمرأة بهذا الصدد لا تستطيع ان تفرض رايها بشكل او بأخر او تقف في وجه سلطة الاب او الاخ" ( محمد زيان ، 2007)، وهذا من شأنه ان يخلق صراعا لدى المرأة قد يؤثر على صحتها الجسمية والعقلية.وعليه تهدف الدراسة الى الاجابة على التساؤلات التالية :

### 1-تساؤلات الدراسة :

- 1-1 هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات وما طبيعة هذه العلاقة؟
- 2-1 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات حسب متغير الوضعية الاجتماعية؟
- 3-1 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات حسب متغير الخبرة المهنية؟

### 2-فرضيات الدراسة :

- 1- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات وما طبيعة هذه العلاقة
- 2- لا توجد فروق في في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات حسب متغير الوضعية الاجتماعية
- 3- لا توجد فروق في في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات حسب متغير الخبرة المهنية.

### 3-التعريف بمصطلحات الدراسة :

- 1- **الصراع النفسي** : يعرف غود ( 1973 ) الصراع النفسي بانه حالة انفعالية مؤلمة تنتج من النزاع بين الرغبات المضادة وعدم اشباع الحاجات او عدم السماح لرغبة مكبوتة بالتعبير عن ذاتها شعوريا ، ويعرفه بتروفسكي وباوشفسكي (1996) بانه تصادم دوافع وحاجات واهتمامات على درجة متساوية تقريبا من القوة لدى الشخص.
- 2- **الصراع الاجتماعي** : يحدث الصراع الاجتماعي نتيجة لغياب الانسجام والتوازن والنظام والاجماع في محيط اجتماعي معين . ويحدث ايضا نتيجة لوجود حالات من عدم الرضى حول الموارد المادية مثل السلطة والدخل والملكية او

كليهما معا . اما المحيط الاجتماعي المعني بالصراع فيشمل كل الجماعات سواء كانت صغيرة كالجماعات البسيطة او كبيرة كالعشائر والقبائل والعائلات والتجمعات السكنية في المدن .

ويرى رالف داهرنديف ان الصراع حصيلة العلاقات بين الافراد الذين يشكون من اختلاف في الاحداث" ويعرفه كوزر على أنه مجابهة حول القيم او الرغبة في امتلاك الجاه والقوة ،وفي هذا السياق للتعريف فان الاطراف المتصارعة لا ينحصر اهتمامها بكسب الاشياء المرغوب فيها بل انها تهدف إلى وضع المناوئين اما في حالة حياد او ان يقع الاضرار بهم او القضاء عليهم.

**3-الاضطرابات السيكوسوماتية :** تعرف الاضطرابات السيكوسوماتية بأنها "اضطرابات جسمية موضوعية ذات أساس وأصل نفسي وتصيب المناطق والأعضاء التي يتحكم فيها الجهاز العصبي الذاتي" ،(حامد زهران : 1997م ، 469) ويقصد بالاضطرابات السيكوسوماتية أنها "مجموعة من الاضطرابات التي تتميز بالأعراض الجسمية التي تحدثها الضغوط النفسية" ، وهذا يوضح تأثير الضغوط النفسية على حدوث الاضطرابات السيكوسوماتية . (عبد المنصف غازي : 1984م ، 50)

وتُعرف أيضاً بأنها "اضطرابات عضويه يلعب فيها العامل الانفعالي دوراً هاماً وعادة ما يكون ذلك من الجهاز العصبي اللاإرادي ، وهي تختلف عن الأعراض التحويلية الهستيرية في أن الأخيرة عبارة عن تحول القلق إلى أعراض تشمل الجهاز الحركي والحسي الإرادي ولها معناها الرمزي في الحياة اللاشعورية للفرد" ، ولذلك فإن الاضطرابات السيكوسوماتية ما هي إلا التورط الانفعالي في الأعضاء والأحشاء والتي تُغذي بالجهاز العصبي اللاإرادي مثل قرحة الإثني عشر والربو الشعبي ، ويعاني المريض عادة من القلق والاكتئاب بل أحياناً ما يهدد القلق حياته . (أحمد عكاشة : 1998م ، 537)

#### 4-الاجراءات التطبيقية للدراسة :

**1-منهج الدراسة :** استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يعتبر المنهج الملائم لها و الذي ينصب على دراسة الظواهر وتحليلها و إيجاد العلاقة القائمة بينهما، وبالتحديد المنهج الوصفي الارتباطي الذي يصف بتعبيرات كمية درجة اتصال متغيرين قابلين للتكميم ويعبر عن مقدار هذه العلاقة ا درجتها بمعامل الارتباط، والهدف من هذه الدراسة هو تحديد العلاقة بين متغيرين او استخدام العلاقات في التنبؤ بالاضافة الى توضيح الفروق بين مجموعات الدراسة ( قاي.ل.ر، 1993، 269)

**2- عينة الدراسة :** تتكون عينة الدراسة من 50 امراة عاملة بمختلف المؤسسات العمومية المتواجدة بمدينة ورقلة تتراوح أعمارهن بين (25) و (53) سنة و يبلغ بذلك متوسط أعمارهن (س = )، وتتمثل خصائص مجموعة الدراسة بما يلي :

جدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.

57-47	46-36	35-25	
6	14	31	عدد أفراد العينة ن = 50

يتبين من خلال الجدول ان اغلبية افراد العينة يتمركزون في الفئة العمرية بين 25 و 35 سنة ، بينما بلغ عدد افراد العمرية بين 36 و 46 سنة 14 فردا ، وبلغ عدد افراد الفئة العمرية 47-57 سنة 06 افراد .

جدول (2): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الوضعية الاجتماعية .

متزوجة	عزباء
16	34
%100	عدد أفراد العينة ن = 50

يتبين من خلال الجدول ان عدد العاملات المتزوجات بلغ 16 عاملة، بينما بلغ عدد العاملات غير المتزوجات 34 عاملة .

جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية في المهنة

اكثر من 10 سنوات	اقل من 10 سنوات
22	28
%100	عدد أفراد العينة ن = 50

يتبين من خلال الجدول ان غالبية افراد العينة ذو خبرة مهنية تقل عن العشر سنوات وبلغ عددهن 31 عاملة ،بينما بلغ عدد النساء العاملات اللواتي لديهن خبرة تفوق 10 سنوات 19 عاملة .

### 3- ادوات الدراسة : عتمدت الباحثان في الدراسة على الادوات التالية :

#### 1- اساليب تعامل الفرد مع الصراعات : صمم المقياس من طرف كونتي وآخرون (conte et al.)

(1995) ، وقام مجدي محمد الدسوقي بتعريبه وتقنيته .يستخدم المقياس في وصف ما يشعر به الفرد تجاه سلوكه اتجاه الآخرين .وضع للمقياس تعليمات بسيطة تتضمن أن يجب المفحوص على كل بند من بنود المقياس تبعا لبدلين هما : تنطبق اذا كان مضمون البند ينطبق على المفحوص تماما بوزن (2) للاستجابة، لا تنطبق اذا كان مضمون البند لا ينطبق كلية على المفحوص وبذلك يحصل على نقطة واحدة. وتشير الدرجة المرتفعة الى معاناة الفرد من الصراع ، والعكس صحيح.

اما بالنسبة لصدق المقياس وثباته فقد استخدم معد المقياس ثبات التطبيق واعادة تطبيق الاختبار

وتوصل الى قيمة مقدارها 0.86 كما استخدم طريقة الفا كرونباخ وتوصل الى 0.79. وتم حساب صدق المقياس (التجريبي -التمييزي- والعالمي).

#### 2- قائمة كورنل "للنواحي العصابية والسيكوسوماتية" : أعد هذه القائمة برودمان وإردمان وولف (Brodman , Erdman , Wolf (1946م) كأداة تتضمن أسئلة تكشف عن الاضطرابات السيكوسوماتية والعصابية والطب نفسية ،

كما تكشف عن حالات القلق وتوهم المرض والاتجاهات المضادة للمجتمع ، واضطرابات التشنج والصداع النصفي ،الربو والقرح الهضمية ،وتركز بوجه خاص على الحالات الإكلينيكية المسماة بالاضطرابات السيكوسوماتية.

وتعتبر قائمة كورنل من المقاييس التي يتم تطبيقها ذاتياً ، ويمكن أن تطبق بشكل فردي أو جماعي .

يتم تصحيح كل مقياس فرعي من المقاييس الثمانية عشر على حدة بإعطاء درجة على كل سؤال أجاب عنه المفحوص ب"نعم" ، وصفرًا للإجابة ب"لا" ، وبذلك فإن عدد العبارات على كل مقياس فرعي يساوي الدرجة الكلية على القائمة ، ويمكن تحديد مستويات الاضطراب السيكوسوماتي اضطراب خفيف (من 29 \_ 39 ) - اضطراب متوسط من (40 \_ 50 ) اضطراب شديد من 51 (فما فوق)

#### نتائج الدراسة ومناقشتها :

#### 1-الفرضية الاولى : تنص الفرضية على انه "توجد علاقة ارتباطية دالة بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات

السيكوسوماتية لدى عينة من النساء العاملات ، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الصراع النفسي الاجتماعي والدرجة الكلية للاضطرابات السيكوسوماتية .

جدول رقم (4) يوضح العلاقة الإرتباطية بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات السيكوسوماتية .

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	متغيرات الإحصائية	المتغيرات
0.01 دال عند	0.47		الصراع النفسي الاجتماعي
			الاعراض السيكوسوماتية

يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط المحسوب بين الصراع النفسي الاجتماعي والاضطرابات السيكوسوماتية قد بلغ (0.47) و هي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهي علاقة موجبة بين المتغيرين ، أي أنه كلما زاد حجم الصراع النفسي الاجتماعي كلما زاد مستوى الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء العاملات وبذلك يكون الفرض قد تحقق.

وهذا يعني أن ارتفاع الصراع النفسي الاجتماعي يعمل على جعل المرأة أكثر عرضة للاضطرابات السيكوسوماتية ، و يؤكد على ذلك الباحث زين الدين ضياف في القول " أن ارتفاع الصراع النفسي الاجتماعي الذي يمثل ضغطا لما يفوق قدرة المرأة وامكانياتها، يحدث تغيرات و تحولات كيميائية غير طبيعية داخل الجسم، لأن المواجهة تتطلب تهيؤ و استعداد من الجسم حيث يزداد إفراز الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط الجسم و زيادة ردود الفعل المستمرة التي تجعل الجسم يضطرب

و يظهر ذلك في شكل زيادة نسبة الكوليسترول الناتج عن زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يجعل الشرايين تتصلب، و يعرضها للإصابة بنبوبات قلبية إذا تكرر ذلك، أو إصابة الجهاز الهضمي كالقرحة، التهاب القولون، و غيرها من الاضطرابات الذي قد يمس جهاز التنفس، إلى جانب التهابات جلدية، و كذا معاناة المرأة من آلام أسفل الظهر، آلام في الرأس، و فقدان الشهية". (ضياف زين الدين، 2010)

كما أن انخفاض مستوى الصراع يساعد على خفض اعراض الاضطرابات السيكوسوماتية. وربما يرجع ذلك إلى أن المرأة أكثر حساسية وتأثراً بسلوك الآخرين ، كما أن شعورها بالأهمية والقيمة يتوقف على علاقاتها بهم ، ويلعب التكيف النفسي دوراً هاماً في شعورها بالقيمة وفي صحتها الجسدية وسعادتها وتمثل العلاقات الاجتماعية بالنسبة لها عاملاً وقائياً من الاعراض الجسدية.

## 2- الفرضيات الجزئية :

**أ.الفرضية الجزئية الأولى :** توجد فروق في الاضطرابات السيكوسوماتية بين النساء العاملات حسب متغير الوضعية الاجتماعية ، و للتحقق من هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار دلالة الفروق (ت) لدراسة الفروق بين النساء العاملات المتزوجات و بين النساء العاملات غير المتزوجات

جدول رقم (5) يوضح الفروق في الاضطرابات السيكوسوماتية بين النساء العاملات المتزوجات و بين النساء

العاملات غير المتزوجات

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة المحسوبة	القيمة الفائية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة ن = 50		
دالة عند 0.05	48	-0.54	1.55	53.52	78.00	16	النساء العاملات المتزوجات	
				58.07	68.75	34	النساء العاملات غير المتزوجات	

يتضح من خلال الجدول أن القيمة الفائية مساوية ل (3.69) وهي قيمة غير دالة إحصائيا مما يعني أن هناك تجانس بين المجموعتين .

كما يلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للفئات غير متزوجات العاملات المقدر ب (26.15) وتتحرف عنه القيم بدرجة (4.89) أكبر من قيمة المتوسط الحسابي للفئات غير متزوجات، و غير العاملات المقدر ب (24.65) والذي تتحرف عنه القيم بدرجة (4.67) ، بينما بلغت قيمة اختبار (ت) المحسوبة (t=1.90) عند درجة حرية (155) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05) على عدم وجود فروق في الاضطرابات السيكوسوماتية بين النساء العاملات المتزوجات و بين النساء العاملات غير المتزوجات

معظم الدراسات كدراسة الباحثة إيمان أحمد ونوس في هذا الموضوع تؤكد على أن المرأة العاملة المتزوجة غالبا ما تكون تحت ضغط حالة من التوتر و الانفعال في المجالات كافة لتحملها المسؤولية كاملة، و خصوصا إذا كان لديها أطفال، فهي مشتتة بين العمل و مشاكله، و بين دور الحضانة و المنزل و مسؤولياته، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية التي تتأثر بها المرأة أكثر من غيرها.

تناقض نتائج الدراسات ربما يرجع لحجم العينة، واختلاف أدوات القياس.



أ.الفرضية الجزئية الثانية : تنص الفرضية على انه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء العاملات في ضوء متغير الخبرة المهنية".

جدول رقم (6) الفروق في الاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء العاملات في ضوء متغير الخبرة

المتغيرات	المؤشرات الإحصائية	عدد أفراد العينة ن = 50	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
اقل من 10 سنوات		28	63.39	56.00	0.58	1.19 -	155	غير دالة عند 0.05
		22	82.45	56.00				
اكثر من 10 سنوات								

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) كانت غير دالة إحصائياً على الدرجة الكلية لقائمة كورنل للنواحي العصبية والسيكوسوماتية ، مما يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاضطرابات السيكوسوماتية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

وهذا يعني أن المرأة سواء كانت ذات خبرة مهنية ام لا تكون عرضة للاضطرابات السيكوسوماتية على حد سواء ، وفقد أشارت دراسة عيسوي إلى أن المصابين بالاضطرابات السيكوسوماتية أكثر عرضة للضغوط النفسية وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة عبير الصبان التي توصلت من خلالها الى عدم وجود فروق في الاضطرابات السيكوسوماتية حسب متغيري الخبرة المهنية والوضعية الاجتماعية لدى النساء المتزوجات السعوديات العاملات.

وتبين النتائج المتوصل اليها الى انه رغم التطور التكنولوجي ومسايرة تيار العولمة والمكانة الاجتماعية المرموقة التي توصلت اليها المرأة إلا أنها ما زالت حسب المجتمع منحصرة في الدور الاجتماعي التقليدي وهذا ما يخلق لديها صراع الدور بين ما تطمح لان تصل اليه وبين ما يتطلبه منها المجتمع في علاقاتها معه.

إلا أن هناك بعض الدراسات التي ناقضت نتائج هذه الدراسة كدراسة دراسة امل تركي العنزي التي توصلت إلى وجود فروق في الاضطرابات السيكوسوماتية حسب متغير الوضعية الاجتماعية(متزوجة-غير متزوجة).

أما دراسة بتول محي الدين صالح خليفة التي كانت تحت عنوان "دراسة لبعض مشكلات صراع الدور لدى المرأة القطرية العاملة، و علاقته بالتوافق النفسي للأم و الأولاد" أوضحت نتائج دراستها إلى وجود فروق ذات دلالة لصالح المرأة العاملة

ذات الخبرة من (أكثر من 10 سنوات)، و ذلك في مشكلات صراع الدور المتمثلة في صراع المنزل\_ عمل، و هي دالة عند مستوى 0.05.(بتول محي الدين صالح خليفة، 2001)

واستنتجت أن مشكلات الصراع النفسي الاجتماعي التي تعاني منه المرأة القطرية هو محصلة للتغيرات التي حدثت في بنية المجتمع القطري، و نتيجة التحولات الجدرية التي يتعرض لها العالم في صور تقدم علمي، ثقافي، واجتماعي.

#### توصيات الدراسة :

في ضوء نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثتان بالآتي :

- التأكيد على أهمية دور المساندة الاجتماعية للمرأة العاملة في التخفيف من حدة الضغوط و الصراع الاجتماعي.
- زيادة الثقة بالنفس والقدرة على التحكم بالذات عند مواجهة الضغوط النفسية لاتخاذ القرارات والحلول المناسبة ، مما يخفف من الآثار السلبية للضغوط ويجعلها في أدنى حد ممكن .
- الواقعية في تحديد الأهداف والطموحات التي تتناسب مع قدرات وإمكانيات المرأة العاملة ، حتى لا تصاب بالفشل والإحباط نتيجة ذلك .
- اتأكيد على ضرورة إعداد برامج إرشادية يمكن أن توضع بهدف مساعدة المرأة العاملة في خفض حدة مشكلات صراع النفسي الاجتماعي.
- مراعاة القوانين و الأنظمة الخاصة بالعمل لظروف و طبيعة المرأة كمرأة، كزوجة، و كأم، و الابتعاد عن تكليفها عن دوام يتطلب غيابا طويلا عن البيت، إضافة لتأمين وسائل النقل من و إلى العمل لاختصار الوقت و الجهد، و قيام وزارة الاجتماعي و العمل بزيادة عدد رياض الأطفال و دور الحضانة.
- مشاركة الزوج و كل أفراد الأسرة في مسؤوليات البيت، و التوجيه من خلال وسائل الإعلام لتوعية المجتمع بهذا الخصوص، و تعديل الاتجاهات الأسرية للعادات الرافضة لمساعدة الرجل.
- ممارسة المرأة العاملة للرياضة التي من شأنها التخفيف من الضغوط النفسية و الحد من الصراعات النفسية الاجتماعية.

#### المراجع :

- 1\_ أحمد عكاشة (1998م) الطب النفسي المعاصر . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .
- 2\_ حامد زهران (1997م) الصحة النفسية والعلاج النفسي . ط3 . القاهرة : عالم الكتب
- 3-صالح حسن الداھري (2010):ميادئ الصحة النفسية،دار وائل للنشر ،ط2، عمان، الاردن.
- 4\_ عبد الرحمن العيسوي (1997م) سيكولوجية الجسم والنفس . بيروت / لبنان : دار الراتب الجامعية .

5-قاي.ل.ر (1993): مهارات البحث التربوي ،ترجمة جابر عبد الحميد جابر، دار النهضة العربية، ط2، قطر .

6-كامليا ابراهيم عبد الفتاح (1984) : سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، لبنان

6\_ مايسة النبال وهشام عبدالله (1997م) أساليب مواجهة أحداث الحياة وعلاقتها ببعض الاضطرابات الانفعالية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة قطر . المؤتمر الدولي (4) . مركز الإرشاد النفسي . القاهرة : جامعة عين شمس . المجلد (1) . ص ص 85\_141 .

7\_ محمود أبو النيل (2001م) قائمة كورنل الجديدة للنواحي العصابية والسيكوسوماتية (مراجعة 1986م) تعريب وأعداد محمود أبو النيل . القاهرة : المؤسسة الإبراهيمية .

8\_ مايسة النبال (1991م) الأعراض السيكوسوماتية لدى عينة من الأطفال وعلاقتها ببعدي العصابية والإنبساطية (دراسة عاملية مقارنة) . مجلة الدراسات النفسية . القاهرة : رابطة الأخصائيين المصريين النفسيين (رانم) . ص ص 177\_197 .

9\_ محمود أبو النيل (2001م) قائمة كورنل الجديدة للنواحي العصابية والسيكوسوماتية (مراجعة 1986م) تعريب وأعداد محمود أبو النيل . القاهرة : المؤسسة الإبراهيمية .

10\_ بتول محي الدين صالح خليفة، 2001 ، "دراسة لبعض مشكلات صراع الدور لدى المرأة القطرية العاملة و علاقته بالتوافق النفسي للأم و الأولاد"، جامعة عين شمس، التربية الصحة النفسية، مصر، دكتوراه منشورة.

11\_ ضياف زين الدين،2010، "استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة"

<http://assps.yourforumlive.com>

12\_ إيمان أحمد ونوس، "سيكولوجية المرأة العاملة"

[http://kenanaline.com/users\\_ahmed\\_kordey/topica/68461](http://kenanaline.com/users_ahmed_kordey/topica/68461)