

الظروف البيئية المحيطة بالعمل وعلاقتها بالعامل

٢٠٠٢. هاني احمد يونس الدباغ^(*)

مقدمة

أن أيسر غايات العمل هي حصول الفرد على حاجاته الأساسية والضرورية في حياته ومع تعقد مظاهر الحياة نرى الأعمال تتعقد وتصبح، فالأفراد تحركهم مجموعة دوافع مختلفة في أوقات متباينة وهم متغيرون في رغباتهم وحاجاتهم ودوافعهم أيضا لذا فإن بعض المنظمات قد لا تكون قادرة على تقديم الأجواء الملائمة والحوافز الكافية وتوفيرها في بيئة العمل التي تعمل على تحفيز العامل وزيادة عمله وإنتاجه، وتعد ظروف العمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعامل في عمله فمن هذه الظروف (ساعات العمل، والإضاءة، والتهوية، والضوضاء، والرطوبة) ويدخل ضمن هذا الإطار نوع العمل من حيث الأداء فهناك أعمال صعبة تتطلب جهدا عضليا وأعمال تدخل في إطار التقنية العالية التي لا تتطلب جهدا عضليا. وينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وتقلل من التعب والملل والإرهاق وتخفف من احتمالات تعرضه لإصابات العمل وتقلل من نسبة هجرة العمال لأعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض والتمارض.

(*) قسم علم الاجتماع - كلية الآداب / جامعة الموصل.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى معرفة علاقة الظروف البيئية المحيطة بالعمل، من أضاءه وتهويه وضوضاء وساعات العمل ونوع العمل، بالعمال بشكل عام، كما يحاول التعرف على تأثير هذه الظروف على صحة العامل وارتياحه في العمل وعلى إنتاجه بشكل خاص .

مشكلة البحث وفرضياته

تتمثل مشكلة البحث في بحث مسألة امتعاض بعض عمال وموظفي الشركات والمصانع والعمال من الظروف البيئية المحيطة بهم وان كانت بدرجات متباينة وعدم اهتمام بعض هذه المؤسسات بتشخيص اثر ذلك على المستوى العام للإنتاج (الكمي والنوعي) والمواظبة على العمل.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الآتي:

هل هناك علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمل و عمل العامل ودافعيته وارتياحه في العمل بشكل عام؟ ويمكن بذلك أن نفترض من خلال مشكلة الدراسة أن:

- أ- إن الظروف البيئية الجيدة المحيطة بالعمال تقلل التعب وإرهاق العامل.
- ب- لا توجد علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمال وصحته.
- ج- توجد علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمال وزيادة الإنتاج بشكل عام.

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في كونه يبحث في موضوع ذي أهمية كبيرة على الرغم من قلة تطرق الباحثين الاجتماعيين في العراق له. وتأتي أهميته في كونه يخص جماعات اجتماعية تمارس دورها في التنمية الاقتصادية للبلد وهم العمال المنتجون الذين لا يمكن الاستغناء عنهم وعن خدماتهم الإنتاجية. وان أي خلل يصيب هذه الشريحة سوف يؤدي إلى التأثير على التنمية الاقتصادية ثم ينعكس على المجتمع. كما يسعى إلى إيجاد الوسائل والحلول لدى المسؤولين وأصحاب القرار من أجل معالجتها.

مفاهيم البحث

العمل: عرف الباحث صباح أحمد النجار العمل بأنه النشاط الذي يدخل في حدود الإنتاج والمواجهة لإنتاج البضائع والخدمات التي من الممكن تقويمها تسويقياً والذي يحقق للمشارك فيه دخلاً بالمعنى العام⁽¹⁾. وعرف الباحث جوهن (john) العمل بأنه النشاط الذي يستهدف إنتاج السلع والخدمات وتقديمها للإفراد والآخرين⁽²⁾. أما الباحث فقد عرفه بأنه هو كل جهد سواء كان جسدياً أو عقلياً لإنجاز بضائع أو خدمات تعود بالفائدة للمجتمع مثل الملابس .

(1) صباح احمد النجار (مساهمة المرأة في العمل الإنتاجي) رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بغداد الآداب

(2) john wiley and sons *management for productivity*2nd ed-newyork-1986-p7.

العمال: هو كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيهه الجهة التي يعمل لحسابها سواء أكان ذكرا أو أنثى أو حدثا أو مستخدما⁽³⁾. إما تعريفه إجرائيا هو الفرد القادر على انجاز عمل معين ضمن توجيهات وتوصيات وتعليمات لا يتجاوزها مقابل اجر معلوم .

الإنتاج: يشير الإنتاج إلى جميع صور النشاط الاقتصادي التي تندرج تحت عملية خلق السلع والخدمات⁽⁴⁾. وعرفته ساهرة انه الناتج، الثمار، التكوين، الخلق أو العمل نفسه، فالعمل إذن أساس الإنتاج بمعنى آخر إن أي جهد جديد بشري لابد إن يحقق إنتاجا محدد⁽⁵⁾. ويمكن تعريفه إجرائيا بأنه العمليات التي تقوم بتحويل المادة الخام الأولية إلى سلع صالحة إلى للاستعمال عن طريق العمل اليدوي وعن طريق استخدام الآلات والتكنولوجيا .

المعمل: يمكن تعريفه من خلال مشاهدة الباحث له بأنه عبارة عن وحده إنتاجيه مصغره ذات خط إنتاجي واحد الهدف منه تصنيع بضاعة معينه (الملابس) تعود بالفائدة للمجتمع .

دراسات سابقة

في دراسة د. صباح احمد 1991م أجرى الباحث دراسة على عمال مصنع بادوش لإنتاج الاسمنت في نينوى حيث وجد هناك علاقة بين الظروف البيئية

(3) وحدة بحوث التنمية (موقوفات العمل في المؤسسات والمشاريع الصناعية) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بغداد 1982 ص13.

(4) د. محمد عاطف غيث (قاموس علم الاجتماع) جامعة الاسكندرية 1979، ص350.

(5) ساهرة عبد الودود صالح (العوامل النفسية المرتبطة بإنتاج العامل) رسالة ماجستير غير منشورة القاهرة جامعة عين شمس 1972 ص21 .

المحيطة بالعامل وبين رضاه عن العمل بدرجة مئوية مقدارها 68%⁽⁶⁾. أما الباحث هاني الدباغ الذي أجرى دراسته في مصنع ألبان الموصل عام 1999م فقد وجد قلة الاهتمام بظروف المصنع وسوء الوضع فيه ولاسيما في الأقسام الإنتاجية التي تحيط بالعامل من أضاءه وتهوية ودرجة حرارة وضوضاء شديدة تنطلق من المكائن وتؤدي دوراً مهماً في رضا العامل عن عمله وارتياحه في العمل أولاً، كما دلت الدراسة على أن أغلب العمال يشعرون بالملل والضجر والإرهاق في نهاية الدوام بسبب الماكينات والآلات التي لا تدع وقتاً كافياً للراحة ثانياً⁽⁷⁾. وفي دراسة ناصر العديلي 1981م وجد أن ظروف العمل الملائمة للعمال واحدة من تسعة عوامل تؤدي إلى إشباع الحاجات والرغبات بتوفير وسائل التدفئة والتبريد والإضاءة الكافية والعمل البسيط في بيئة العمل التي يشتغلون فيها⁽⁸⁾. كما أشار الدكتور راجح في تحليله لنتائج عدد من الدراسات إن ظروف العمل المريحة عامل من عوامل الرضا والارتياح والدافعية نحو العمل. لقد كان يعتقد في الماضي إن تحسين الظروف البيئية للعمل يخفف من كراهية العامل الطبيعية للعمل ويجعله أقدر على الإنتاج، أما في الوقت الحاضر فترمي الصناعة من هذا التحسين إلى تهيئة جو أفضل للإنتاج وكذلك رفع الروح المعنوية للعمال وإرضاءهم بما يجعلهم يقبلون على العمل عن طيب خاطر ويتحمسون له. أن البحث الذي أجراه (التون مايو) في تجارب هوثورن عن (تغيير ظروف العمل في قسم الغزل) بين إن هناك

(6) صباح احمد النجار (الرضا عن العمل) جامعة الموصل، مجلة آداب الرفادين العدد 28، 1996م، ص 20.

(7) هاني احمد يونس الدباغ (الرضا عن العمل) رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة بغداد، الآداب، 1999م ص 81.

(8) ناصر العديلي، (اتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض)، السعودية، مطبعة،

علاقة بين مستوى الكفاية الإنتاجية وارتياح العمال ومن بين هذه المتغيرات (الإضاءة، التهوية، والضوضاء، وساعات العمل... الخ) ولاشك إن هناك ظروفًا مثلى من شأنها إن ترفع من مستوى الإنتاج⁽⁹⁾.

متغيرات الدراسة

1. ساعات العمل

بعد تقدم علوم النفس والاجتماع والاقتصاد عني الباحثون والدارسون في تلك العلوم بدراسة ساعات العمل على أسس عملية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى وإيجاد الصلة بين العمال من ناحية والكفاية الانتاجية وتوفير فرص العمل للعمال من ناحية أخرى. فبعض الباحثين وخبراء العمل يقصدون بساعات العمل: ساعات التشغيل فقط ويطالبون بحساب الأجور على أساس الساعات التي يقضيها العامل إمام الماكينة مع إغفال أوقات تناول الطعام. وفترة الراحة باعتبارها عملاً غير منتج على الرغم من إن الدراسات العلمية تشير إلى أن فترات الراحة تساعد على تجديد نشاط العامل وتعمل على زيادة كفاية الانتاجية⁽¹⁰⁾. ووجدت البحوث التجريبية انه من الخطأ إن نظن إن زيادة ساعات العمل تؤدي إلى زيادة الإنتاج بل إن ذلك مرهون بكثافة العمل أي بمقدار ما يبذله العامل من جهد خلال وحدة معينة من الزمن وبقدر ما يشعر الفرد بالراحة والرضا عن عمله. ولتأويل ذلك يجب التمييز بين ساعات العمل الاسمية وساعات العمل الفعلية فالساعات الاسمية هي الساعات

(9) د احمد عزت راجح (علم النفس الصناعي) مصر، الدار القومية للطباعة والنشر، ط 2 1965م ص3 و ص433.

(10) د. عبد الباسط محمد حسن (علم الاجتماع الصناعي) القاهرة مطبعة غريب ط3 1982م ص243.

الرسمية التي يسجلها العامل وقت حضوره ووقت انصرافه على (الساعة المسجلة) أما الساعة الفعلية فهي الساعة المثمرة التي ينفقها العامل في أداء عمله بالفعل من دون وقت ضائع أو فترة للراحة . وقد خفضت أغلبية المنظمات في الدول الغربية ساعات العمل (من 60- 40) أسبوعيا وأصبحت هذه المنظمات تعمل ((5)) أيام فقط في الأسبوع بواقع ((8)) ساعات عمل في اليوم دون خفض الأجور وذلك بهدف خلق مجالات جديدة للعمال والقضاء النسبي على البطالة إلى جانب إعطاء الراحة للعاملين ليأخذوا نصيبهم من الراحة وتجديد نشاطهم مما يعود على الإنتاج بالزيادة والنمو⁽¹¹⁾.

2. نوع العمل

تختلف الأعمال بعضها عن بعض من حيث صعوبتها وأهميتها ومن حيث ما تتطلبه من مجهود عقلي أو عضلي وما تتطلبه من خبرة أو تدريب وما تحتها ج إليه من واجبات ومسؤوليات وقدرات على التصميم والتخطيط والتنسيق والتنفيذ ومن حيث ما يحف بها من مخاطر ومتاعب فمنها أعمال هينة وأخرى شاقة وهناك أعمال إدارية وإعمال فنية ميكانيكية وإعمال خدمية والإشكال هذه في الغالب تكون موجودة في المصانع⁽¹²⁾. تبدأ عملية تقسيم الأعمال بتحليل العمل ثم تقيمه ووضعه في مجموعات ثم تحديد حدين أعلى وأدنى لأي من هذه المجموعات على أساس قيمتها النسبية وتنتهي عملية التقييم بوضع أساس ثابت للأجور. وتحليل العمل يحدد لكل فرد اختصاصه وواجباته وحدود سلطته فيكون ذا اثر بالغ في تنظيم العلاقات الإنسانية في المصنع. لقد بينت دراسة بوند (pond) وبيلز (bills) إن من أسباب

(11) احمد عزت راجح، مصدر سابق، ص327 و330.

(12) د احمد عزت راجح، مصدر سابق ص433.

عدم دافعية العامل للعمل هو الاختبار وتنقل العمال داخل المصنع بين أعمال لا تتلاءم مع قدراتهم العقلية والجسمية أو مهاراتهم كذلك مع صعوبة العمل ومتطلباته. أن هناك أسبابا مختلفة تجذب نماذج مختلفة من الأفراد لعمل معين أو أعمال معينة أو مجموعة من المهن من أجل أن يكونوا مرتاحين في عمله⁽¹³⁾.

4 . التهوية

المقصود بالتهوية درجة الحرارة والرطوبة في أماكن العمل حيث تعد التهوية في أماكن العمل ذات أهمية رئيسة ويجب إن تكون درجة الحرارة اقرب للدرجة المرغوب فيها المناسبة للعمل حتى يشعر معها العامل بالارتياح. فعندما تزيد درجة الحرارة عن الحد المعقول فإن العمال يشعرون بالتعب والملل والإرهاق وكذلك يشعر العامل بالضيق مما يجعله يفقد وعيه أو الوفاة أحيانا. أما إذا انخفضت درجة الحرارة عن الدرجة المناسبة للعمل فإن العامل يشعر بالإرهاق والبرودة والارتجاف ويمكن أن يحدث التشقق في الجلد والأطراف⁽¹⁴⁾.

وبناء على طبيعة مناخ المصنع وطبيعة العمليات الصناعية فيه فإنه يمكن الاعتماد على التهوية الطبيعية أو اللجوء للتهوية الصناعية من أجل تجديد الهواء وجو العمل من فترة لأخرى لاسيما إذا وجدت الغازات الضارة كأول اوكسيد الكربون والأبخرة والأتربة⁽¹⁵⁾. وقد دلت التجارب العلمية والمصنعية على ان الظروف المثلى لكل من العمل العقلي هي 20 درجة مئوية مع رطوبة قدرها 50% أو 45 قدما مكعبا من الهواء النقي في الدقيقة. كما دلت الدراسات على أن ارتفاع

(13) د عباس محمد عوض (علم النفس الصناعي والمهني) جامعة الاسكندرية، الآداب، 1983م، ص64.

(14) منير محمد بدور (مجلة العمل) العدد 49 السنة الثالثة عشر، المملكة الاردنية، 1990م ص58.

(15) عبد الرحيم عبد الجبار (مجلة العمل) العدد 36 السنة التاسعة المملكة الاردنية، 1986م ص101.

درجة الحرارة والرطوبة وقلة الهواء إلى حد كبير ينقص من القدرة على بذل المجهود الجسمي والضجر والملل وعدم الارتياح⁽¹⁶⁾.

4. الإضاءة

أكبر الظن أن إضاءة مكان العمل يمثل أهم عامل فيزيقي في بيئة العمل فقد دلت بعض الدراسات التي تناولت (21) عاملا صناعيا ومكتبيا على إن العينين تؤديان أعمالا مهمة خلال 70% من يوم العمل. لذا كان من الضروري دراسة اثر الإضاءة في العامل وفي إنتاجه⁽¹⁷⁾. وثبتت العديد من الدراسات عن إصابات العمل أن مالا يقل عن 15% منها مرتبطة بسوء الإضاءة داخل مكان العمل ويعود ذلك إلى ارتفاع شدة الإضاءة أو الانخفاض فيها أو الوهج المزغلل للعين⁽¹⁸⁾. فالإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبذل مجهود اقل. أما الإضاءة السيئة فقد تثير في نفوس الكثير من العاملين الشعور بالانقباض وقد تؤدي إلى إرهاق البصر وزيادة التعب والأخطاء وهياج العامل ونفوره بوجه عام. لهذا ظهر أن الإضاءة تثير مسائل سيكولوجية تحتم على السيكولوجي الصناعي التعاون على توزيعها ومراعاة درجة شدتها وتركيزها في موضع العمل⁽¹⁹⁾.

(16) د. احمد عزت راجح، مصدر سابق، ص300.

(17) د. احمد عزت راجح، مصدر سابق، ص292-293.

(18) عبد الرحيم عبد الجبار، مصدر سابق، ص101.

(19) hepner, H.W. 'Psychology Applied to life and Work' London; prendice Hall 1966, p223.

5. الضوضاء

يوجد في معظم المصانع والمكاتب قدر من الضوضاء (الأصوات المزعجة). لقد لاحظ المشرفون على الأعمال الصناعية أن الضوضاء عامل يعوق انتاج العامل لذلك ابتكروا الحجرات المضادة للصوت (sound proofing) كذلك من الملاحظ أن بعض الأفراد لا يتأثرون بالضوضاء . والأثر النفسي للضوضاء يتوقف على نوع هذه الضوضاء وعلى الاتجاه النفسي نحوها، فقد وجد مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا إن الضوضاء عامل يعوق انتاج العامل ويسبب الشعور بالضيق والشعور بالتوتر النفسي. ويتوقف اثر الضوضاء على نوع العمل الذي يؤديه الفرد، فالأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الميكانيكية وبعد فترة من الزمان تصبح آلية في حين تحتاج الأعمال العقلية إلى تركيز مستمر على نوع الضوضاء ونوع العمل وعلى وجهة نظر الفرد إذ دلت تجارب علم النفس الصناعي إن الضوضاء عامل مزعج مشتت للانتباه إلا انه يتوقف على درجة ونوع الضوضاء فالضوضاء الموصولة قد لا يكون لها الأثر الضار في حين الضوضاء المتقطعة وغير المألوفة قد يكون لها ذلك الأثر الضار في العاملين⁽²⁰⁾.

قد يشكو العمال من الضوضاء الصادرة عن حركة المرور في الشوارع وللتغلب عليها يمكن بسهولة غلق الأبواب والنوافذ. فضلا عن ذلك يمكن استخدام نوع سميك من الزجاج في النوافذ والأبواب أو استخدام نوافذ مزدوجة وتجديد الهواء عن طريق المراوح الساكنة أو بعض الأنايبب والمخارج الأخر، إما لو

(20) د عبد الرحمن محمد عيسوي (علم النفس والإنتاج) الإسكندرية، مطبعة شباب الجامعة ، 1974م ،

أشتكى العمال من ضوضاء الماكينات التي يعمل عليها زملاؤهم فإنه يمكن وضع أغطية على الجدران وفي السقف تمتص الضوضاء مثل الغطاء الرخو أو الأشياء ذات المسام، أو المعدن المخرم، أو بالإمكان وضع الماكينات فوق مواد رخوة أو هشة مثل اللباد أو الكاربت أو المطاط⁽²¹⁾.

إجراءات البحث

اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي وهو محاولة منظمة للحصول على معلومات من جمهور معين أو عينة منه عن طريق استعمال استمارة الاستبيان أو المقابلات وهو لا يكتفي بالوصف فقط بل بالتفسير.

أدوات جمع البيانات والمعلومات

1- مصادر رسميه

اعتمد الباحث على سجلات و كشوفات تتعلق بعدد العاملين في المصنع وهيكله التنظيمي فضلا عن التقارير والدراسات المعدة للمصنع .

2- المقابلات الشخصية

لجأ الباحث إلى مقابلة المسؤولين في المصنع والعاملين فيه وتم توجيه الأسئلة المباشرة لهم حول التعرف على ظروف عملهم ومشاكلهم البيئية المحيطة بهم.

(21) د احمد عزت راجح مصدر سابق ص304.

3- استمارة الاستبيان

استخدم الباحث استمارة الاستبيان وهي وسيلة رئيسة وسهلة في جمع البيانات والمعلومات الميدانية .

أداة البحث

اعتمد الباحث بشكل أساسي على استمارة الاستبيان لجمع المعلومات عن طريق الإجابة على الأسئلة أو الفقرات الذي يضعها الباحث وقد تم التوصل إليها من خلال السؤال الاستطلاعي (ما تأثير الظروف البيئية المحيطة بك من درجة حرارة وضوضاء ودرجة الاضاءه ونوع العمل الذي تقوم به وساعات العمل عليك) بعد توضيح الظروف البيئية المحيطة لهم تم التوصل إلى صياغة استمارة الاستبيان وقد اشتملت على قسمين الأول يتمثل بالمعلومات العامة والقسم الثاني يضم المعلومات الاختصاصية للبحث .

صدق الأداة

من اجل الحصول على صدق الأداة تم عرضها على مجموعه من أساتذة علم الاجتماع(*) وقد أعيدت صياغة بعض الفقرات وأجريت بعض التعديلات وأبعدت أخرى وأصبحت الأداة (استمارة الاستبيان) بصورتها النهائية.

(*) د.علي خضر المعماري، د حسن جاسم راشد، د. وعد إبراهيم خليل، م.م فائز داؤد محمد، م.م محمد

عينة البحث

من اجل اختيار عينة البحث علينا أولاً معرفة عدد العاملين في المعمل بشكل دقيق ثم اختيار عينة عشوائية من خلال تحديد طول الفئة الذي وقع عليها الاختيار العشوائي من بين أرقام العشرة الأولى وهو رقم ((9)) وبذلك وقعت التسلسلات ((9-18-27-36-إلى---953)) ضمن عينة البحث ليصبح حجم العينة ((105)) عاملاً .

مجالات البحث

1. المجال المكاني

استقر البحث على معمل الألبسة الجاهزة (ولدي) في مدينة الموصل بحي المنصور.

2. المجال الزمني

امتدت عملية جمع المعلومات والإحصائيات واللقاءات مع العاملين وكتابة البحث من تاريخ 2007/1/2 ولغاية 2008/2/20----

عرض وتحليل نتائج البحث

نتائج البحث

نتائج أسئلة البحث الاختصاصية

من خلال النظر في أسئلة الاستبيان نجد أن هذه الأسئلة تتوزع على خمسة محاور تحمل كل منها عدة عوامل تفسر مدى طبيعة وظروف العمل المحيطة بالعمال ومدى ارتياحهم ورضيتهم ودافعيتهم للعمل .

وفيما يأتي عرض نتائج البيانات الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال أفراد عينة البحث.

أولاً: التهوية (درجة الحرارة والرطوبة)

كما ذكرنا سابقاً المقصود بالتهوية هنا هو درجة الحرارة والرطوبة في أماكن العمل وهي أن تكون الحرارة أقرب للدرجة المناسبة المرغوبة للأفراد وفيما يخص فقرة (درجة الحرارة في عملك مرغوبة) كانت إجابة العاملين 15% من العينة بنعم و10% من العينة أحياناً بينما أجاب 75% من العينة بلا وان 40% من الذين أجابوا بلا يظهرون أنهم غير مرتاحون ومتضايقون في عملهم و 60% من العينة يشعرون بالتعب والإرهاق بسبب ارتفاع درجة الحرارة صيفاً والبرودة شتاءً في موقع عملهم ويرجع السبب في ذلك إلى أن الأقسام الإنتاجية تفتقر إلى أجهزة التكييف والتهوية بشكل ملفت للنظر مقارنة مع الأقسام الإدارية للمعمل .

ثانياً: الإضاءة

كما يعتقد إن الإضاءة هي أهم عامل فيزيقي في بيئة العمل فقد توصل البحث بصدد فقرة (الإضاءة جيدة في موقع عملك) إلى أن اجابة 85% من العينة كانت بنعم و7% أحيانا و8% لا ويرجع سبب الإضاءة الجيدة الموجودة في موقع عمل هذه العينة إلى طبيعة عملها الدقيق (الخيطة) الذي يتطلب أضائه جيده كما يتطلب استمرارينقا وإلا فسوف يتوقف العمل نهائيا. إذ إن المعمل يعتمد على الكهرباء الوطنية ويعوض مباشرة عند انقطاعه بالمولدات الذاتية من اجل استمراريت ه في تغذية المكائن والمعدات الإنتاجية. وان 55% من الذين أجابوا بلا ذكروا إن الإضاءة غير الجيدة تؤثر على بصرهم بينما 45% من الذين أجابوا بلا ذكروا إن الإضاءة غير الجيدة تقلل من إنتاجهم وتجعلهم اقل تركيزا في العمل .

ثالثاً: الضوضاء

يوجد في اغلب المعامل والمصانع نسبة من الضوضاء وتختلف باختلاف نوع العمل ولها تأثيرات متباينة على العاملين . إذ دلت نتائج البحث حول فقرة (توجد ضوضاء في موقع عملك) على أن 80% أجابوا بنعم و12% و18% بلا و إن 60% من الذين أجابوا بنعم ذكروا إن الضوضاء تؤثر على صحتهم وتجعلهم في حالة صداع مستمر وضعف بالسمع وان 40% ذكروا إن الضوضاء تشتت أفكارهم وتجعلهم اقل تركيزا ودقة في عملهم ويرجع سبب الضوضاء في المعمل إلى كثرة مكائن الخيطة داخل الأقسام الإنتاجية وعملها بشكل مستمر طول فترة ساعات العمل.

رابعاً: ساعات العمل الطويلة

تعد ظروف العمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعمال في عمله فمن هذه الظروف ساعات العمل التي اهتم الباحثون في علوم الاجتماع والنفس والاقتصاد على وفق أسس علمية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى وإيجاد الصلة بين العمال من ناحيتي والكفاية الإنتاجية⁽²²⁾.

وقد توصلت نتائج البحث حول فقرة (ساعات العمل طويلة) أن 70% من العينة أجابت بنعم وأجاب 30% من العينة بلا وإن الذين أجابوا بنعم كان 60% منهم قد ذكروا إن ساعات العمل الطويلة تؤدي بهم إلى الملل والإرهاق بينما ذكر 40% منهم بأن ساعات العمل الطويلة تؤثر على صحتهم بينما لم يذكر أي فرد من أفراد العينة بأن ساعات العمل الطويلة تجعله يزيد من إنتاجه.

خامساً: نوع العمل

سبق وان ذكرنا بان الأعمال التي يقوم بها العاملون في أي مؤسسة صناعية أو غيرها تختلف من حيث أهميتها وصعوبتها وما تحتاج إليه من مجهود عقلي أو جسمي أو خبره وتدريب .

فقد دلت نتائج البحث فيما يتعلق بفقرة (هل أداء عملك سهل وبسيط) أن 80% من العينة أجاب بلا و 5% أحيانا و 15% بنعم وإن الذين أجابوا من العينة بلا ذكر 90% منهم إن العمل يرهقه عقليا ويرجع السبب في ذلك إلى اغلب العاملين يعملون في مهنة الخياطة والتي تحتاج إلى دقة ومهارة عالية في العمل، بينما ذكر

(22) د. عبد الباسط محمد حسن، مصدر سابق، ص 328.

10% بان عمله يرهقه جسميا بسبب جلوسه المستمر طول فترة العمل على ماكينة الخياطة.

مناقشة فرضيات البحث

من النتائج التي توصل إليها البحث هو وجود علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمل و عمل العامل ودافعيته وارتياحه إذ أن درجة العلاقة وصلت إلى 59% من خلال إجابات العاملين في معمل الألبسة الجاهزة (ولدي).

أما الفرضيات الثانوية للبحث فقد دلت النتائج على :

ثبوت صحة الفرضية القائلة بان الظروف البيئية المحيطة بالعامل الجيدة تقلل من تعب العامل وإرهاقه لكونها حصلت على وزن مؤوي 70% بينما لم تثبت صحة فرضية البحث التي تقول: لا توجد علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعامل وصحته ونقبل الفرضية الصفرية إذ أنها حصلت على وزن مؤوي 53% وأخيرا تبين للبحث صحة الفرضية التي تقول بوجود علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعامل وزيادة إنتاجه إذ حصلت على وزن مؤوي 55% وقد ذكر العاملون منذ بداية البحث بان ظروف العمل السيئة تؤثر على عملهم وإنتاجهم ألا أن الباحث أراد إثبات ذلك بالبحث العلمي .

Abstract

Ecological Circumstances Surrounding work and Their Effects on the Worker

Dr.Hany Ahmad Younis (*)

This research aims at affirming that there is a relationship between the environmental conditions surrounding the work and the work group and satisfaction at ready-made clothes factory in Mosul. The research sample consisted of (105) individuals chosen randomly who working in the factory. The study has consisted of Questionnaire included two first public statements and the second specific ones, which goes with research sample. As a result the researcher used several statistical methods to obtain the final results which showed that there was a relationship between environmental conditions surrounding the driver and his weight to 59% capacity in general. The research results show that there is a connection between good environmental conditions surrounding the driver and the (Health Group, the game and fatigue, increased production) particularly. In light of these findings, researcher recommends more attentions to be paid to employees by providing good surrounding environment for their health and comfort and reduce their exhaustion and their work towards increasing production.

(*) Dept. of Sociology - College of Arts / University of Mosul.