



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم الإدارية

التدخين وانعكاساته التنظيمية

إعداد

عبد الكريم أحمد الزهراني

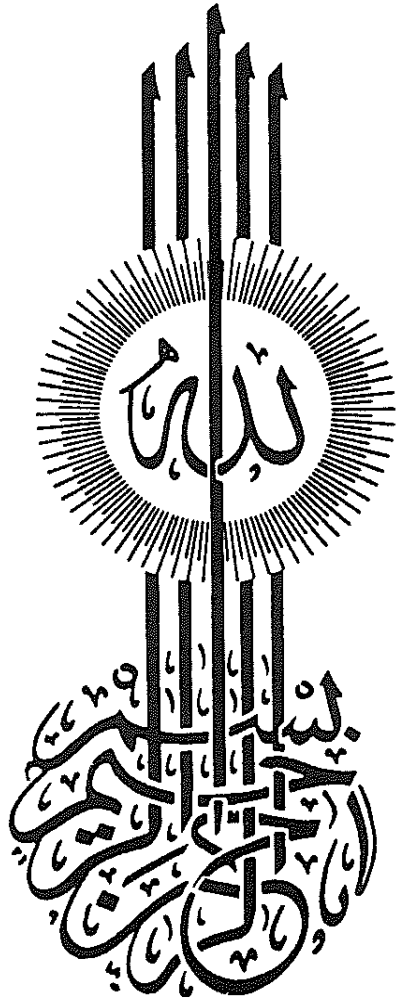
إشراف

أ. د. عبد العاطي احمد الصياد

دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

الرياض

١٤٣٠ هـ (٢٠٠٩ م)





نموذج رقم (٣٢)

كلية الدراسات العليا

قسم : العلوم الإدارية

إجازة رسالة علمية في صيغتها النهائية

الاسم : عبدالكريم أحمد الزهراني الرقم الأكاديمي ٤٢٦٠٣٢٠

الدرجة العلمية : الماجستير في العلوم الإدارية

عنوان الرسالة : التدخين وانعكاساته التنظيمية ، دراسة ميدانية على العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات الباحة والجوف .

تاريخ المناقشة : ١٤٣٠/٦/١٦ هـ الموافق ٢٠٠٩/٦/٩ م

بناء على توصية لجنة مناقشة الرسالة ، وحيث أجريت التعديلات المطلوبة ، فإن اللجنة توصي بإجازة الرسالة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير .

والله الموفق ، ، ،

أعضاء لجنة المناقشة

- ١- أ . د . عبدالعاطي أحمد الصياد مشرفاً ومقرراً
- ٢- اللواء د . علي بن فايز الجحني عضواً
- ٣- د . إبراهيم عبدالله الماحي عضواً

رئيس القسم

أ . د . عامر خضير الكبسي

التوقيع :



مستخلص الدراسة

عنوان الرسالة: التدخين وانعكاساته التنظيمية

إعداد الطالب: عبدالكريم أحمد الزهراني

المشرف العلمي: أ.د عبد العاطي أحمد الصياد

مشكلة الدراسة: لكون العمل الأمني يختلف عن غيره لحساسيته وما يحتاج إليه من مهارات عالية وحاجته إلى قوة عقلية وبدنية ومادية وهو ما يؤثر عليه تدخين التبغ بصورة مباشرة حيث ينعكس أثره على قدرة المنظمة الأمنية في القيام بوظائفها ومهامها وتحقيق أهدافها، لذلك فقد تحددت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي ما واقع مشكلة التدخين في المنظمات الأمنية، وما انعكاساته التنظيمية من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين بإدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف

مجتمع الدراسة: بناء على أهداف الدراسة فقد حدد المجتمع المستهدف بالعاملين والمتعاملين بجوازات منطقتي الباحة والجوف

منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى تصور أعمق لموضوع هذه الدراسة، مستخدماً الاستبانة كأداة للدراسة للوصول إلى نتائج مفيدة وصالحة للتطبيق

- أهم النتائج:** 1- إن حجم انتشار مشكلة التدخين في مجتمع الدراسة يتراوح بين (37.7%) إلى (46.1%) بدرجة ثقة (95%).
2- مثلت الأسباب الدينية لأفراد مجتمع الدراسة أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، ومن ثم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية وبدرجة موافقة عالية، وأخيراً الأسباب النفسية وبدرجة موافقة عالية،
3- إن أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين كانت على البيئة الداخلية للمنظمة وجاءت بدرجة موافقة عالية، ومن ثم الانعكاسات على جماعات العمل غير الرسمية ومن ثم الانعكاسات على الأداء الوظيفي، وأخيراً الانعكاسات على وظائف المنظمة وأنشطتها
4- مثلت الأساليب الوقائية لأفراد مجتمع الدراسة أهم الأساليب العلاجية لمشكلة تدخين العاملين وبدرجة مرتفعة جداً ومن ثم الأساليب الوقائية وبدرجة مرتفعة جداً
5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزو لاختلاف خصائصهم الوظيفية والشخصية

أهم التوصيات: أ- التوصيات المتعلقة بوقاية العاملين من التدخين:

- 1- تفعيل وتطوير إدارة الشؤون الدينية في المنظمات الأمنية
- 2- تفعيل دور الإدارة العامة للخدمات الطبية بوزارة الداخلية والمراكز الطبية التابعة لها
- 3- توفير الخدمات والبرامج الرياضية من خلال إقامة الأندية الرياضية الخاصة برجال الأمن
- 4- تفعيل وتطوير إدارات الدراسات والبحوث في المنظمات الأمنية

ب- التوصيات المتعلقة بمعالجة العاملين المدخنين

- 1- تقديم برامج الإرشاد والتوجيه الديني للعاملين المدخنين
- 2- إقامة العيادات الخاصة بمكافحة التدخين في المراكز الطبية التابعة لوزارة الداخلية
- 3- تقديم الدعم النفسي للمدخن وذلك من خلال مساعدته في تجاوز مشكلته النفسية
- 4- العمل على مساعدة المدخنين في حل جميع مشاكلهم الاجتماعية وذلك من خلال تقديم الاستشارات والمساعدات التي تعينهم في التغلب على مشاكلهم
- 5- العمل على دمج العاملين المدخنين وغير المدخنين في جمعيات تطوعية ومن ذلك إقامة جمعية من العاملين لمكافحة التدخين.



Department : Administrative Sciences

STUDY ABSTRACT

Study Title : Smoking and it's regulative effects
Student : AbdulKarim Ahmed AL-Zahrani
Advisor : PhD. Abdulati Ahmed AL-Saiad

Research Problem : That the work of the security is different from the others, because of sensitivity and the needs of highly skilled and the need for physical, mental and physical Energy , which The Tobacco's Smoking directly effects on it .It affects the ability of the security System in doing it's Tasks and Duties and achieving it's Goals . So the Research Problem determined in the following main Question:

What is the reality of Smoking in the security Systems , what are it's regulative , according to the with smokers – dealer's Opinion in the Passports of BAHA and AL-JOUF regions ?

Study Population :- The Study population was determined for the Employee and Dealer of AL-BAHA and AL-JOUF passports , regarding to the Study .

Research Methodology : The searcher used in this Study the descriptive and analytical method , in order to achieve to a further Description for this Study Theme, with using the Questionnaire for achieving to useful Results and Valid for Application .

Main Results :

- The amount of smoking problem in the study Population is about (37.7) up to (46.1) with Trust Grade (95 %) .
- The religious Reasons triangle for the Study Population is one of the most important for Smoking and Continuing on it . then the social and commercial Reasons with a high acceptance Grade . At last is the psychological Reasons with a high acceptance Degree .
- Most of regulative effects for Smoking were on the internal Environment for the system with a high acceptance Degree . Then the effects on unofficial Work Groups , then the work Maintenances and finally organization tasks and activities .
- Preventive systems Triangle for study populations members is one of the most important curative methods for employee smoking Problem and with a high Grade and then the curative methods with a very high Degree .
- There are Differences with a static Perspective in the study Members answers , because of their functional and personal characteristics .

Main recommendations :

A - Recommendation which related with Employee Cure from Smoking :

- Setting up and Developing the religious affairs Directorates in the security Establishments .
- Setting up the Role of general Directorate for medical Services in Ministry of Interior and it's related Centers .
- Saving the Services and sports Programs by establishing sport clubs for security members .
- Setting up and Developing the search and study Directorates in the security establishments .

b- smoker Employee Cure related Recommendations :

- Giving the instructional religious Programs for smoking Employee .
- Setting up the special Clinics for smoking prevention in the Ministry of Interior related medical centers .
- Giving the psychological support for smoker by helping him in overstepping his psychological Problems .
- Helping smoker in solving all of their social Problems by giving the recommendations and helping , that help them on overstepping their problems .
- Working on gathering the smoker and non - smoker Employee in Voluntary Organizations and so setting up organization from Employee to prevent Smoking .

الإهداء

إلى و الذي رحمة الله عليه الذي تعلمت منه التفاني و الإخلاص و الإصرار و حب العمو عشق التفوق ، و إلى و الذي أمد الله في عمرها أهدهيما ثمرة تربيتهما هذا الجهد العلمي سائلاً الله العلي القدير أن يمنحني برهما و الوفاء لهما . كما أهدهي إلى زوجتي التي كان لها الدور الكبير في مساندي و تهيئة الظروف المناسبة لي حتى تمكنت بفضل الله من إنجاز هذه الدراسة ، و إلى بناتي جوري ، و جود ، و جمانه ، جيلاً نريده قوياً صحيحاً و اعيأ مؤمناً بربه محباً لدينه و لأمته .
إلى هؤلاء أهدي هذا العمم .

الباحث

شكر وتقدير

{ رَبُّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ }

الشكر والثناء لله تعالى وحدة الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا البحث فله الحمد أولاً وأخيراً
ثم الشكر والتقدير والعرفان لصاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبد العزيز النائب الثاني لرئيس
مجلس الوزراء ووزير الداخلية ورئيس مجلس الوزراء للعلوم الأمنية لما تلقاه الجامعة ، والدارسون من
متابعة واهتمام من لدن سموه الكريم

والشكر موصول لمعالي رئيس جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الأستاذ الدكتور عبد العزيز بن
صقر الغامدي ولجميع أساتذة الجامعة الكرام وعلى الأخص أساتذة قسم العلوم الإدارية لما قدموه جميعاً
من الجهد والتوجيه والرعاية الدائمة للدارسين فلهم جزيل الشكر

ثم الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور عبد العاطي أحمد الصياد الذي أشرف على هذا العمل العلمي
ووجهه ورعاه بروحه الأبوية العظيمة

كما أتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ الدكتور عامر بن خضير الكبيسي واللواء الدكتور سعد بن علي
الشهراني والدكتور إبراهيم عبد الله الماحي على ما قدموه لي من دعم وتوجيه وإرشاد خلال فترة إعداد
هذه الدراسة

والشكر والعرفان للزملاء الكرام الذي ارتبطت بهم طيلة فترة الدراسة ، وأخص الصديق الصدوق الراحل
هشام بن محمد الرادادي الذي استفدت كثيراً من خبراته في مجال الدراسة ولا أملك له إلا الدعاء أن
يثيبه الله بأحسن الجزاء ويجعل عمله في ميزان حسناته إنه سميع الدعاء. والراحل عبد الله محمد الكثيري
والنقيب فالح عبيد الله الحري لما لقيته منهم من الدعم

كما أتقدم بالشكر والتقدير للزملاء بجوازات منطقتي الباحة والجوف لما لقيته منهم من تعاون
كامل وشعور صادق وتشجيع دائم وأخص بذلك سعادة العميد محمد بن سعد الشهري مدير جوازات
منطقة الباحة والنقيب فليح بن عبيد العطوي والنقيب محمد بن نداء الزارع
والشكر الجزيل للأخوة في برنامج وزارة الصحة لمكافحة التدخين والجمعية الخيرية لمكافحة التدخين
لما لقيته منهم من تعاون كامل ساعد في انجاز هذه الدراسة

والشكر موصول للأخوة في مركز التحليل الإحصائي بالجامعة وأخص الأستاذ الدكتور أحمد عودة
رئيس وحدة التحليل الإحصائي في الجامعة والأستاذ حامد محمود والأستاذ عبد الله الماكي على تعاونهم
ودعمهم للدارسين.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء هيئة المناقشة سعادة اللواء الدكتور علي بن فاير الجحني
عميد كلية التدريب بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية وسعادة الدكتور إبراهيم عبد الله الماحي
وكيل كلية التدريب بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الدراسة
الباحث

المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ت	الإهداء
ث	شكرو تقدير
ج	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
1	الفصل اولاً: مدخل الدراسة
2	القـدـمـة
3	مشكلة الدراسة
5	تساؤلا الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	حدود الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
9	الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة
10	أولاً: الإطار النظري
78	ثانياً: الدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
87	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
88	منهج الدراسة
88	مجتمع الدراسة
89	عينة الدراسة
91	مراحل بناء أداة القياس
100	أساليب المعالجة الإحصائية
102	الفصل الرابع: بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها
103	خصائص أفراد عينة الدراسة
107	تحليل وتفسير نتائج الدراسة
199	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
200	نتائج الدراسة
221	توصيات الدراسة
224	المراجع
232	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	ترتيب
89	حجم مجتمع الدراسة من العاملين بإدارة جوازات منطقة الباحة	1
89	حجم مجتمع الدراسة من العاملين بإدارة جوازات منطقة الجوف	2
90	حجم عينة الدراسة من العاملين	3
90	حجم الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي لعينة العاملين	4
91	حجم الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي لعينة المتعاملين	5
94	التحليل السيكومتري لعناصر القياس ($n = 29$)	6
104	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	7
104	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمنطقة	8
105	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل التعليمي	9

105	توزيع افراد عينة الدراسة وفقاً للعلاقة بإدارة الجوازات	10
105	توزيع افراد عينة الدراسة من العاملين وفقاً للرتبة العسكرية.	11
106	توزيع افراد عينة الدراسة من العاملين وفقاً للمرتبة المدنية.	12
106	توزيع افراد عينة الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية.	13
107	توزيع افراد عينة الدراسة بحسب العلاقة بالتدخين.	14
107	توزيع افراد العينة من المدخنين حسب كيفية التدخين.	15
108	توضيح الفروق في نسب المدخنين من الموظفين والمراجعين.	16
109	توضيح الفروق في نسب المدخنين بين منطقتي الباحة والجوف.	17
109	توضيح نسبة المدخنين على مستوى عينة البحث ومجتمع البحث.	18
111	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الاسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.	19
117	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الاسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.	20
124	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الاسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.	21
129	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء محاور بُعد الاسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.	22
133	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الاسباب المؤدية للتدخين تبعاً لحالة التدخين.	23
133	الكشف عن مصدر الفروق في الاسباب الدينية المؤدية إلى بدء التدخين والاستمرار فيه تبعاً لحالة التدخين.	24
136	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية للتدخين (وظائف واوشطة المنظمة).	25
140	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية للتدخين (الاداء الوظيفي).	26
153	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية للتدخين (جماعات العمل غير الرسمية).	27
156	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية للتدخين (البيئة الداخلية للمنظمة).	28
160	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء محاور بُعد الانعكاسات التنظيمية للتدخين.	29
164	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً لحالة التدخين.	30
165	الكشف عن مصدر الفروق في وظائف واوشطة المنظمة تبعاً لاختلاف حالة التدخين.	31
165	الكشف عن مصدر الفروق في الاداء الوظيفي تبعاً لاختلاف حالة التدخين.	32
166	الكشف عن مصدر الفروق في جماعات العمل غير الرسمية تبعاً لاختلاف حالة التدخين.	33
167	الكشف عن مصدر الفروق في البيئة الداخلية للمنظمة تبعاً لاختلاف حالة التدخين.	34
167	الكشف عن مصدر الفروق للانعكاسات التنظيمية للتدخين ككل تبعاً لاختلاف حالة التدخين.	35
169	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر اساليب المعالجة (الوقائية).	36
177	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء عناصر اساليب المعالجة (العلاجية).	37
183	إجابات افراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها إزاء محاور بُعد اساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين .	38
185	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في اساليب المعالجة تبعاً لحالة التدخين.	39
186	الكشف عن مصدر الفروق لاساليب المعالجة (الوقائية والعلاجية) تبعاً لاختلاف حالة التدخين.	40

187	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الاسباب المؤدية للتدخين تبعاً للفئات العمرية.	41
188	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً للفئات العمرية.	42
189	الكشف عن مصدر الفروق في الاداء الوظيفي تبعاً لاختلاف الفئات العمرية.	43
189	الكشف عن مصدر الفروق في الانعكاسات التنظيمية ككل تبعاً لاختلاف الفئات العمرية.	44
190	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في اساليب المعالجة للتدخين تبعاً للفئات العمرية.	45
191	الكشف عن مصدر الفروق في اساليب المعالجة تبعاً لاختلاف الفئات العمرية.	46
192	اختبار (ت) لدلالة الفروق في وجهة نظر افراد مجتمع الدراسة باختلاف المنطقة.	47
193	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الاسباب المؤدية للتدخين تبعاً للمؤهل العلمي.	48
194	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً للمؤهل التعليمي.	49
195	اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في اساليب المعالجة تبعاً للمؤهل التعليمي.	50
196	اختبار (ت) لدلالة الفروق في وجهة نظر افراد مجتمع الدراسة باختلاف علاقتهم بإدارة الجوازات.	51
197	اختبار (ت) لدلالة الفروق في وجهة نظر افراد مجتمع الدراسة باختلاف الرتبة)ضابط ، صف ضابط).	52
198	اختبار (ت) لدلالة الفروق في وجهة نظر افراد مجتمع الدراسة باختلاف الرتبة)متزوج ، اعزب).	53

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

- المقدمة.
- مشكلة الدراسة.
- تساؤلات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل اول

مشكلة الدراسة وأبعادها

المقدمة

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين..... أما بعد:

يعد الإنسان من أهم العناصر المكونة للمنظمة الإدارية والذي يتوقف عليه نجاحها في رسم سياساتها وأداء مهامها وتحقيق أهدافها؛ كونه المحرك الرئيس لجميع العمليات التنظيمية ، وهذا لا يعني أن العناصر الأخرى للمنظمة ليست مهمة ولكنها هي الأخرى تعتمد على الإنسان الذي يلعب دوراً حيوياً في توظيف تلك العناصر لتحقيق أكبر قدر من الكفاءة والفعالية ، وهو ما جعل المنظمات على اختلاف أنواعها تعد الإنسان العامل الحاسم في نجاحها وتقدمها وازدهارها .

وقد أظهر الفكر الإداري المعاصر الاهتمام بالعنصر البشري وخاصة فيما يتعلق بدراسة المشكلات التي تواجه العاملين والتي تؤثر سلباً عليهم وعلى منظماتهم والتي تحتاج معالجتها إلى فهم عميق لطبيعة تلك المشاكل والذي من شأنه أن يسهم في تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها وحل مشاكلها . لذلك فقد أصبح هناك تغير في طبيعة عمل المنظمات الحديثة نحو إدارة موارد البشرية وتنميتها وخاصة في المنظمات الغربية، حيث أصبح هناك اهتمام بمعالجة القضايا الشخصية التي يتعرض لها العاملون وذلك لضمان وج ود موظفين قادرين على تحقيق طموحاتهم وطموحات منظماتهم وأهدافها.

وفي ذلك يشير Armstrong إلى أن سياسيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة يجب أن تغطي مجالات عدة، ومنها: الصحة والسلامة والانضباط وسوء استخدام المخدرات والإيدز والتدخين والمظالم والعنف والتحرش الجنسي وغيرها من القضايا التي يتعرض لها العاملون (Armstrong. 2006. P 51).

وأمام تزايد المشاكل الشخصية التي يتعرض لها العاملون في المنظمات العربية ومنها المنظمات الأمنية وخاصة في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتكنولوجية المتسارعة؛ فإن الأمر يتطلب الاهتمام بدراسة هذه المشاكل والوقوف على تحليل جميع أبعادها وتوفير الحلول لمعالجتها؛ لكون البشر اليوم هم رأس المال الحقيقي الذي يجب المحافظة عليه وتنميته . ومن هذه المشاكل تدخين التبغ الذي يعد اليوم أحد أهم المشاكل التي تعانيها المنظمات المعاصرة.

وعلى الرغم من تعدد المشكلات والأخطار المرتبطة بهذه الآفة ومع ما قامت به دول العالم من جهود وإجراءات للحد من هذه المشكلة؛ إلا أنها في تزايد مستمر؛ حيث اتسعت لتشمل ملايين الأفراد في مختلف المستويات الاجتماعية ومختلف الأعمار ومختلف الهيئات والمنظمات، وأصبحت عبئاً اقتصادياً واجتماعياً وصحياً يحتاج إلى كثير من الدراسة والعناية، وخاصة إذا علمنا بأن التبغ يقتل باستخداماته المختلفة في

العالم يومياً (١١) ألف نسمة أي : أربعة ملايين إنسان سنوياً ، وهذا الرقم بارتفاع متزايد ؛ حيث تشير الدراسات إلى أنه سيصل في عام ٢٠٢٥م إلى عشرة ملايين وفاة سنوياً ، وهذه خسائر لا يمكن أن يسببها أي وباء أو كارثة في تاريخ البشرية سوى تعاطي التبغ (خوجه ، ١٤٢٨ : ١٧).

و المملكة العربية السعودية تعدُّ اليوم من بين أكثر دول العالم تضرراً من هذه المشكلة حيث أنها انتقلت من المرتبة رقم ٥٢ عالمياً في استهلاك التبغ لتصبح من بين أكبر عشر دول في العالم في إنفاقها على التبغ وفاق معدل النمو في استهلاكها للتبغ في السنوات الأخيرة معظم دول العالم ففي عام ٢٠٠٤م بلغ معدل النمو ١٣٪ بما يزيد عن ١،٥ مليار ريال هذا بخلاف التبغ المهرب (البداح ، ١٤٢٨ : ٢١٤).

وفي هذا دلالة على أن هذه القضية الخطيرة مستمرة في التفاقم في منظماتنا المعاصرة ما لم تتخذ الإجراءات السليمة المبنية على البحث العلمي في التعامل معها والحد من أخطارها وإن التأخر في اتخاذ هذه الإجراءات سوف يجلب المزيد من المعاناة لمنظمات هذا العصر وذلك لارتباط التدخين بأكثر مشاكل الإنسان الصحية والنفسية والاجتماعية والبيئية.

مشكلة الدراسة

مع تحديات القرن الواحد والعشرين الميلادي تزايد الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها والحفاظ عليها والذي أصبح من أهم المنطلقات الإستراتيجية لأكثر دول العالم ومن أولوياتها التنموية بما فيها دول العالم الثالث، وأصبح الأمر يتطلب بذل المزيد من الجهد للحفاظ على تلك الموارد وتوفير البرامج الكفيلة برعايتها ووقايتها من كل ما تتعرض له من المشاكل والصعوبات الفنية أو الصحية والتي من شأنها أن تتسبب في انقطاع العاملين عن العمل وإضعاف قدراتهم على الاستمرار والعطاء وتعرض أنفسهم ومنظمتهم للهدر والضياع (الكبيسي ٢٠٠٥م : ١٢٠).

ويعد تدخين التبغ من أهم المشاكل التي تفتشت في مختلف المنظمات والهيئات دون استثناء والتي تعد بحق من أخطر الآفات التي تقضي على حياة المنظمات وتهدد بقاءها ؛ لما يترتب عليها من أضرار صحية واجتماعية واقتصادية ونفسية وبيئية ومهنية تفقد المنظمات مقومات نموها وازدهارها وتزيد من بؤس الإنسان وتقوده إلى الهلاك والذي يعد المحرك الأول للمنظمات والعامل الأهم في نجاحها أو فشلها .

وفي ذلك يشير ديسلر إلى أن التدخين يعد مشكلة خطيرة لكل الموظفين وأصحاب الأعمال ؛ حيث يقدر مكتب الكونجرس لتقييم التكنولوجيا أن كل موظف مدخن يكلف صاحب العمل

ما بين ٢٠٠٠ و ٥٠٠٠ دولار سنوياً ، وهذه التكاليف تنبع من التأمين الأكبر على الصحة وضد الحريق ، وأيضاً معدلات التغيب المتزايدة والإنتاجية المحفظة، وكذلك تعرض المدخنين لمخاطو الحوادث أكثر من غيرهم، ويرفعون دعاوى أكثر تكلفة للاستفادة من تعويضات العجز والصحة ويسببون الأذى لأقرانهم من غير المدخنين الذين يتنفسون هواءً مليئاً بالدخان (ديسلر ، ٢٠٠٧م : ٥٥٨).

والتدخين في المنظمات العسكرية ظاهرة شائعة تنتش روتزداد معدلاتها يوماً بعد يوم، ولا شك أن الآثار السلبية لهذه الظاهرة تهدد صحة الأفراد العسكر يمين ومنظماتهم ومن ثم تعرض الوطن لخطر أكبر نتيجة ذلك (القرني وآخرون، ١٤٢٣هـ : ٣٦).

وتؤكد ذلك دراسة التركي نقلاً عن (الزهراني، ١٤١٩هـ: ٢٠) التي كشفت أن العسكريين في مدينة الدمام يأتون في المرتبة الأولى في نسبة التدخين مقارنة بالمدخنين في الوظائف أو الهن الأخرى حيث بلغت نسبتهم (٦٠٪) من نسبة المدخنين في عينة الدراسة.

كما أثبتت دراسة أجريت في الولاية المتحدة الأمريكية أن معدلات التدخين وسط ضباط الشرطة تعدُّ من المعدلات العالية عند ما تم تحليلها حسب المهنة حيث كان نصف هؤلاء الضباط حديثي التدخين (Smith.2005 p.283).

ومع ازدياد الدراسات العلمية التي تناولت مشكلات التدخين الصحية والاجتماعية والنفسية والاقتصادية؛ إلا أن هناك قليلاً من الدراسات التي تناولت الآثار والانعكاسات السلبية لمشكلة التدخين على المنظمات الإدارية ومنها المنظمات الأمنية.

ولكون العمل الأمني يختلف عن غيره لحساسيته وما يحتاج إليه من مهارات عالية وحاجته إلى قوة عقلية وبدنية ومادية وهو ما يؤثر عليه تدخين التبغ بصورة مباشرة حيث ينعكس أثره على قدرة المنظمة الأمنية في القيام بوظائفها ومهامها وتحقق أهدافها، والذي تؤكد ذلك وتدعمه الأبحاث الطبية والعلمية المختلفة وهو ما يبين حساسية وخطورة تدخين العاملين في المنظمات الأمنية وانعكاسه على العمل الأمني بمكوناتها كافة؛ البشرية والمادية والبيئية.

وعلى ضوء ما لاحظته الباحث خلال فترة عمله في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من تفشي مشكلة التدخين بين العاملين وما يتركه من آثار وانعكاسات سلبية على العمل والعاملين؛ فإن الباحث يسعى إلى التعرف إلى مشكلة تدخين التبغ وانعكاساتها المحتملة على المنظمة الأمنية وتقديم الحلول للحد من انتشارها، والتي تعد من أهم المشاكل التي تعانيها المنظمات الأمنية ومنها إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف محل الدراسة، ومن خلال هذه الدراسة سيسعى الباحث للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما واقع مشكلة التدخين في المنظمات الأمنية، وما انعكاساتها التنظيمية من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين بإدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف؟

تساؤلات الدراسة

ومن هذا التساؤل الرئيس تتفرع التساؤلات التالية:

١- ما حجم انتشار مشكلة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف؟

- ٢- ما أسباب تدخين العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟
- ٣- ما الانعكاسات التنظيمية لظاهرة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟
- ٤- ما أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟
- ٥- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو محاورها وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية؟

أهداف الدراسة

- ١- التعرف إلى حجم مشكلة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.
- ٢- التعرف إلى أسباب تدخين العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.
- ٣- التعرف إلى الانعكاسات التنظيمية لمشكلة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.
- ٤- التعرف إلى أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.
- ٥- معرفة الفروق في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو محاورها وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين هما:

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في محاولة الباحث الوقوف على أهم المشكلات والقضايا التي تواجه المنظمات الأمنية و مواردها البشرية، والإسهام في تطبيق المنهج العلمي في التعرف إلى تلك المشاكل وانعكاساتها على المنظمة الأمنية بكامل مكوناتها، كما تبرز أهمية الدراسة من حيث كونها تفتح الباب لمزيد من الدراسات والأبحاث للتعرف إلى المشاكل الشخصية التي تعانيها الموارد البشرية في المنظمات الأمنية وتقديم الحلول والمقترحات لمعالجتها.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في المحافظة على أهم عنصر من عناصر المنظمة الأمنية وهو العنصر البشري؛ لكونه يمثل أعلى وأهم عناصر العمل الأمني، وكذلك العمل على إيجاد جيل من رجال الأمن بعيد عن الآفات الاجتماعية وقادر على مقاومة تحديات العصر الحالي في ظل متغيراته المتسارعة وهو ما يمكن المنظمات الأمنية من تحقيق أكبر قدر من النجاح والاستمرارية، وذلك من

خلال كشف واقع مشكلة التدخين في المنظمات الأمنية، وتعريف المسؤولين بأسبابها وانعكاساتها والسبل المناسبة لمعالجتها، وهو ما سيتيح للمسؤولين وضع الخطط والبرامج والسياسات الوقائية والعلاجية المناسبة للتعامل مع هذه المشكلة والحد من انعكاساتها والتي لا يتوقف ضررها على المدخن بل يمتد ليلحق الضرر بالمنظمة ويكلفها الكثير من الخسائر البشرية والمادية.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة بالمجالات (الحدود) التالية:

أولاً: الحدود الموضوعية: تقصر هذه الدراسة الميدانية على معرفة حجم ظاهرة التدخين وأسبابها وانعكاساتها التنظيمية وأساليب معالجتها في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.

ثانياً: الحدود البشرية: يشمل إجراء الدراسة الميدانية للبحث على جميع العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.

ثالثاً: الحدود المكانية: يتمثل المجال المكاني لإجراء الدراسة الميدانية في حدود إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف.

رابعاً: الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الميدانية على أفراد العينة خلال العام ١٤٢٩/١٤٣٠هـ.

مصطلحات الدراسة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المفاهيم والمصطلحات التي سيقوم الباحث بتعريفها كالتالي:

- التدخين

يعرف التدخين في اللغة بأنه مصدر فعله دخن مضعفاً، يدخن تدخيناً، إذ صيغة التفعيل دائماً مصدر لفعل مضعف وهو فعل المرء المدخن وهو يعني استخدام مادة التبغ مضعفاً، أو استنشاقاً أو سحوطاً (الزهراني، ١٤١٩هـ: ١١).

والتدخين في الاصطلاح هو استنشاق دخان التبغ بعد حرقه، فهو فعل المدخن إذا أشعل السيجارة أو الغليون وامتص الدخان، ثم أصبح لفظ (الدخان) يطلق على التبغ مادة التدخين ذاتها بالغلبة وكثرة الاستعمال (عثمان، ١٤٢١هـ: ١٤).

وللتدخين أدوات ووسائل عدة منها السيجارة، والغليون، والشيشة، وهي جميعاً تستخدم لإحراق التبغ واستنشاق الدخان الناتج عنه.

ويعرف الباحث التدخين إجرائياً في هذه الدراسة بأنه "عملية استنشاق العاملين والمتعاملين بإدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف للدخان الناتج عن احتراق التبغ الموجود في لفائف السجائر والشيشة وغيرها من الوسائل المستخدمة في إحراق التبغ واستنشاقه.

■ المنظمة

يمكن تعريف المنظمة بأنها تعاقد أو اتفاق شخصين أو أكثر على تحقيق هدف معين مشترك . ويقصد بها أيضاً كل جماعة أو وحدة اجتماعية يرتبط أعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات واتصالات ويسهر على استمرارها مجموعة من المعايير والقيم الاجتماعية (علي والدليمي، ٢٠٠٩م: ٢٣) ويعرف Bakke المنظمة بأنها " نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المختلفة والمترابطة الموجهة نحو توظيف وتحويل الطاقات البشرية والمادية والطبيعية من أجل تلبية بعض المطالب البيئية أو حل بعض مشاكلها (الكبيسي، ٢٠٠٤م: ٤٦).

ويعرف الباحث المنظمة أو التنظيم إجرائياً في هذه الدراسة بأنه " التنظيم القائم بإدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف بكامل مكوناته المادية والبشرية والمعلوماتية والتي تعمل بشكل متجانس لتقديم خدمات أمنية متميزة.

■ الانعكاسات التنظيمية

ويقصد بها في هذه الدراسة " جميع الآثار والانعكاسات التنظيمية السلبية الناتجة عن تدخين العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف لمادة التبغ والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في وظائف المنظمة وعملياتها (التخطيط، والتنظيم، والرقابة، والتوجيه، واتخاذ القرارات، والاتصالات) وتؤثر في الأداء الوظيفي، وبيئة العمل الداخلية (المادية، البشرية) وفي جماعات العمل غير الرسمية.

الفصل الثاني

القلق النظرية للدراسة

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

الفصل الثالث الخلفية النظرية للدراسة

أولاً: الإطار النظري مقدمة

اهتمت المدرسة الحديثة في الإدارة بالإنسان، إذ عدته أهم عناصر المنظمة بصفته العنصر المحرك والموجه والمستخدم للعناصر الأخرى، ومن ثم بدأت تزيد اهتمامها بدراسة حاجات العاملين الاقتصادية والاجتماعية، كما بدأت العمل على تلبية ما أمكن وتوفير ظروف العمل المناسبة لهم أملاً في أن ينعكس ذلك في زيادة رغبتهم في العمل وإنتاج أجود السلع وتقديم أفضل الخدمات. وبذلك تحقق المنظمة آخر أهدافها وأهداف العاملين وأهداف المجتمع بصورة متناسقة (صالح، ٢٠٠٤م: ١٩٧).

ومع ما يعيشه العالم اليوم من متغيرات وتحولات اجتماعية واقتصادية وثقافية وتكنولوجية متسارعة أفرزت العديد من القضايا الشخصية (الاجتماعية والنفسية والصحية، والذهنية) والتي يعانيها العاملون بشكل مباشر وغير مباشر والتي قد تؤثر على كفاءتهم وأدائهم ومن ثم على منظماتهم ومجتمعاتهم.

لذلك فقد اتجهت العديد من المنظمات الحديثة إلى الاهتمام بهذه القضايا ودراستها وتحليلها والعمل على وضع السياسات والخدمات والبرامج الوقائية والعلاجية التي تكفل الحد منها ومساعدة العاملين في التغلب عليها.

حيث أن اهتمام المنظمات بالرعاية الصحية وسلامة العاملين وبمشاكلهم الشخصية؛ عملية أخلاقية واقتصادية في آن واحد فالإدارة الجيدة هي التي تتمنى للعاملين فيها الصحة والسعادة لا المرض والتعاسة. ومن وجهة نظر أخرى فإن الأمراض سواء كانت الجسدية أو النفسية أو العقلية والحوادث الناتجة عن ذلك تعوق عملياً الإنتاج وتوقفه وتقود المنظمة إلى خسائر وتحملها تكاليف باهظة (صالح، السالم، ٢٠٠٩م: ٢٤٥).

وعلى ذلك فإن الباحث سيتناول بالدراسة والتحليل قضية تدخين التبغ بوصفها أحد أهم القضايا التي تعانيها المنظمات الأمنية ومواردها البشرية وخاصة إذا علمنا حجم التحديات التي تواجه منظماتنا الأمنية في ظل هذه التغيرات والتحولات المتسارعة والتي تتطلب امتلاك أفضل العناصر البشرية والتي تتميز بأجود القدرات الجسدية، والفكرية، والسلوكية والتي يعد التدخين أحد أهم العوامل المعطلة لتلك القدرات والذي لا يتوقف أثره على ذلك بل يمتد ليلحق الضرر بكامل عناصر المنظمة ومكوناتها.

ولتكوين فكرة واضحة ودقيقة عن ظاهرة تدخين التبغ بصفة عامة وعن الآثار السلبية المحتملة لتلك الظاهرة على المنظمة الأمنية بصفة خاصة؛ استند الباحث في إعداد الإطار النظري للدراسة إلى أدبيات الفكر النفسي والاجتماعي والاقتصادي والدراسات الطبية والعلوم الشرعية التي تناولت موضوع التدخين، كما استفاد الباحث من أدبيات الفكر الإداري لتقوده إلى تكوين تصور واضح يساعده في التعرف إلى الانعكاسات المحتملة لهذه المشكلة على المنظمة الأمنية بكامل مكوناتها البشرية والمادية ، والاستفادة من جميع ذل ك في تكوين تصور يساعد في التعرف إلى أهم الأساليب الممكنة في معالجة تلك القضية.

وسوف يقوم الباحث لتغطية هذا الجزء من الدراسة بالتعرف أولاً إلى المنظمات الإدارية المعاصرة بوصف ذلك مدخلاً لهذه الدراسة من حيث نشأتها ومفهومها ومكوناتها ووظائفها وأنواعها والتحديات التي تواجهها في القرن الواحد والعشرين والتي تتمثل في تغيرات وتحديات عديدة زادت من الاهتمام بالعنصر البشري بوصفه العنصر الأهم الذي تعتمد عليه المنظمة المعاصرة في تحقيق أهدافها، وما ترتب على هذه التغيرات من اتجاه المنظمات المعاصرة إلى تغيير الأدوار التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية فيها بما يتناسب مع هذه التغيرات.

ثم يتناول الباحث قضية التدخين بوصفها إحدى أهم القضايا الوبائية المعاصرة، وذلك بالتعرف إلى مفهوم التدخين وأنواعه ونشأته وتركيبه وطرق استخدامه وأضراره الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وكذلك العوامل المؤدية إليه وإلى الاستمرار فيه، إضافة إلى تناول موقف الشريعة الإسلامية منه وواقعه في المملكة العربية السعودية وجهودها في مكافحته. ثم سيتم التطرق إلى الآثار والانعكاسات التنظيمية للتدخين على المنظمة الأمنية ، وذلك من خلال تناول أهم الانعكاسات المحتملة لتدخين التبغ على أهم وظائف المنظمة وعملياتها والتي تمثلت في (التخطيط، والتنظيم ، والرقابة، والتوجيه، واتخاذ القرارات، والاتصالات)، إضافة إلى تناول الانعكاسات المحتملة للتدخين على الأداء الوظيفي وعلى جماعات العمل غير الرسمية وعلى البيئة الداخلية للمنظمة.

ثم سيتم تناول أهم الأساليب والبرامج والخدمات الوقائية والعلاجية التي قد تسهم في مساعدة المنظمة الأمنية في التعامل مع هذه المشكلة والحد منها وذلك على النحو التالي:

١- المنظمات الإدارية المعاصرة

تمهيد

لقد أظهر الإنسان في هذا العصر كثيراً من إبداعاته وانجازاته، إلا أن ظهور المنظمات الإدارية وتطورها يعد بحق من أعظم انجازات الإنسان المعاصر والتي جاءت لتحقيق طموحاته وإشباع رغباته ومتطلباته ولحل مشكلاته الحالية والمستقبلية.

وتعدُّ المنظمات اليوم الوسيلة المسيطرة والموجهة لجميع حاجات الإنسا ن (الغذائية ، والأمنية ، والصحية، والدينية ، والتعليمية ، والثقافية ، والرياضية) وغيرها من الحاجات الإنسانية الكثيرة والتي أصبحت اليوم جزءاً من حياة الإنسان المعاصر لا يستطيع التخلي عنها .

وسوف يتم التعرف في هذا المبحث إلى المنظمات الإدارية المعاصرة من خلال التالي:

المنظمة)نشأتها، ومفهومها، ومكوناتها، وأيمتها، ووظائفها)

ترجع نشأة علم الإدارة الحديث إلى بداية المجتمع الصناعي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، حيث شعر المفكرون بضرورة تنظيم العلاقات بين الأفراد في المجتمع الواحد و مسؤولية الحكومة القائمة نحو المواطنين في تنظيم شؤون حياتهم وتقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية الضرورية لهم. وحين شعر رجال الأعمال بضرورة قيام فكر إداري ينظم إنتاج وتسويق سلعهم ، ويحدد العلاقات بينهم وبين العاملين ويضع الأسس والوسائل والأساليب التي من شأنها أن تطور الإنتاج الصناعي؛ بدأت نظريات الإدارة تتعدد وتتنوع وتتعارض في بعض جوانبها (النمر وآخرون، ١٤٢٦هـ: ٣٦). والمنظمات بوجه عام هي تكوينات تختلف تعريفاتها باختلاف المعرفين لها وتبعاً لمنطلقاتهم ولتخصصاتهم(الكبيسي، ٢٠٠٤م: ٤٦).

فقد عرفها Robbins بأنها"كيان اجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية راشدة ، وله حدود شبه معروفة ، ويعمل بصورة منتظمة ومستمرة إلى حد ما ؛ لتحقيق أهداف مشتركة وهذا التعريف يتضمن أبعاداً مختلفة:

- ١- المنظمة نظام / كيان اجتماعي : أي: أن هنالك مجموعة أفراد يعملون معاً ويتفاعلون بصورة شبه مستمرة ومنتظمة نوعاً ما أي: تربطهم علاقات تتصف بالاستمرارية . وأما كون هذا النظام مفتوحاً فهذا يعني أن المنظمة تتأثر بالبيئة الخارجية وتؤثر فيها.
- ٢- التنسيق الواعي: نظراً لأن النظام يضم مجموعة أفراد لديهم أدوار وتطلعات وتوقعات ورغبات متفاوتة؛ لذا ينبغي التوفيق وتحقيق الانسجام والتناغم بين هؤلاء الأفراد؛ منعاً لتبديد الجهود والموارد ولضمان إنجاز الأعمال.
- ٣- لهذا النظام حدود شبه معروفة تميز من ينتمي إليه ومن لا ينتمي إليه، علماً بأن هذه الحدود هلامية ويمكأن تتغير من حين لآخر.

٤- وأخيراً فإن أي منظمة تنشأ لتحقيق شيء ما وهو ما نسميه "الأهداف" التي يعجز الفرد عن تحقيقها منفرداً ، أو أنه يمكن تحقيقها بكفاءة أكبر بواسطة الجهد الجماعي(حريم، ١٤٢٦هـ: ١٦، ١٧).

ومن وجهة نظر الكاتب (Scott) فلن أي منظمة تشتمل علي خمسة عناصر وه ي:

- ١- الأهداف: وهي أساس وجود المنظمة ، وأي منظمة تنشأ لتحقيق أهداف معينة وهي عديدة ومتنوعة.
- ٢- الأفراد العاملون: وهم الذين يسهمون بجهودهم في المنظمة مقابل عوائد معينة تدفع لهم.

٣- البناء الاجتماعي: ويشير إلى العلاقات بين الأفراد في المنظمة.

٤- البيئة: إن أي منظمة تعمل وتوجد في بيئة مادية وتقنية وثقافية واقتصادية واجتماعية وسياسية معينة، وعليها أن تتكيف معها.

٥- التقنيات: وتشير إلى جميع أنواع المعارف والأجهزة والأدوات والوسائل المختلفة التي تستخدمها المنظمة في أعمالها في سبيل تحقيق أهدافها (حريم، ١٤٢٦هـ: ١٧).

إن العناصر السابقة لا توجد منفصلة، وإنما مترابطة تتأثر ببعضها، كما أنه لا يهيمن عنصر معين على العناصر الأخرى، إلا أن البشر هم العنصر الأهم بين هذه العناصر لكونهم المسيرين والموجهون لها.

وتتركز أهمية المنظمات في أنها تسيطر على عدة جوانب في المجتمع، وتتمثل تلك الجوانب في:

- ١- استثمار الموارد المتاحة وتنمية مصادر جديدة للطاقة لاستخدامها في عمليات الإنتاج.
- ٢- إدارة عمليات إنتاج الثروة القومية والحفاظ عليها وتنميتها بما يحقق درجات متصاعدة باستمرار من الناتج القومي.

٣- تعد المنظمات المستخدم الأساس لقوة العمل في المجتمع، وهي قادرة على إيجاد فرص لاستخدام وإتاحة المجال أمام أعداد متزايدة من طالبي العمل.

٤- تمارس المنظمات تأثيراً مهماً على حياة المجتمع من النواحي الاقتصادية والسياسية والثقافية وبقدر تطورها وتعاونها يكون مستوى التقدم والرفاهية الذي يحققه المجتمع (علي، الدليمي، ٢٠٠٩ م: ٢٤). وللمنظمة الإدارية العديد من الوظائف والعمليات والأنشطة الإدارية، ويتفق معظم ال كُتُب والمفكرين في الإدارة والتنظيم على أن العملية الإدارية تتكون من أربع وظائف رئيسية، وسنكتفي هنا بإعطاء لمحة موجزة عن كل منها؛ لأنه سيتم مناقشته بمزيد من التفصيل لاحقاً، وهي (حريم، ١٤٢٦هـ: ٢٠-٢١):

١. التخطيط:

تأتي وظيفة التخطيط في مقدمة الوظائف الأخرى وتسبقها جميعاً. وتتضمن الأنشطة التي تعنى بتحديد غايات المنظمة وأهدافها ونتائج المستقبلية المراد تحقيقها، وتوضيح الأنشطة والفعاليات والسياسات والبرامج اللازمة لتحقيق تلك الأهداف والنتائج.

٢. التنظيم:

تعنى وظيفة التنظيم بترجمة الأهداف والخطط والاستراتيجيات إلى الواقع العملي التنفيذي .
وهنا يتم توزيع المهام بين الأفراد والاختصاصات بين الوحدات والتنسيق فيما بينها ؛ لضمان توحيد جهود الأفراد والجماعات وتكريسها لتحقيق الأهداف المنشودة.

٣. التوجيه :

وتتعلق هذه الوظيفة بالأفراد العاملين في المنظمة ، وتنطوي على إرشادهم وإصدار التعليمات والأوامر لهم وتحفيزهم وتوظيف طاقاتهم وقدراتهم ومهاراتهم بطريقة تحقق لهم الرضا وتضمن تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

٤. الرقابة :

وهي آخر وظيفة في العملية الإدارية، وتعنى بقياس الأهداف والنتائج التي تم تحقيقها ومعرفة مستويات أداء الأفراد والجماعات ومقارنتها بالمعايير الموضوعية، واكتشاف أي تفاوت، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. وتعدُّ الرقابة وسيلة لتطوير وتحسين الأداء.

وهناك عمليات أخرى لا تقل أهمية عن العمليات السابقة ، ومن أهمها (النمر وآخرون، ١٤٢٦هـ: ٣٤٩-٣٧٥):

٥. اتخاذ القرارات :

وتعد من المهام الأساسية للإدارة بل هي الركيزة الأساسية في العمل الإداري ؛ لأن العملية الإدارية لا تخرج عن كونها عملية اتخاذ قرارات، فهي عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها.

٦. الاتصالات الإدارية :

تقوم العمليات الإدارية على تبادل البيانات والمعلومات. ومن ناحية أخرى فإن المدير بوصفه قائداً يعمل على توجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة يحتاج إلى أن يفهم العاملين معه ويوجه سلوكهم بشكل يضمن عدم تعارض هذا السلوك مع الأهداف التنظيمية على الأقل، وهو ما يحتاج منه إلى الاتصال بهم باستمرار لتوجيههم وتنظيم أعمالهم ومتابعتها.

التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة

مع إطلالة الألفية الثالثة شهدت المنظمات المعاصرة تحديات ومتغيرات معقدة في بيئة سريعة التغير في كل شيء تقريباً. فالعوامل البيئية الداخلية (البشرية و المادية والمعلوماتية) والعوامل البيئية الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) في تغير متواصل، وهو الأمر الذي فرض على المنظمة أن تعدل من استراتيجياتها الحالية أو تتبنى استراتيجيات جديدة من أجل المحافظة على مميزاتها التنافسية في البيئة الخارجية (صالح والسالم، ٢٠٠٩م: ٣).

ومن أهم المتغيرات البيئية التي شهدتها العصر الراهن والتي تتميز بخصائص فريدة لم تكن معروفة من قبل:

١- ظهور العولمة.

٢- شدة المنافسة العالمية.

٣- الطلب المتغير على الجودة من قبل العملاء.

٤- تطور التكنولوجيا بمعدلات متسارعة.

٥- تحديات البيئة الاجتماعية والثقافية مثل حماية البيئة من التلوث وقبول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية بوصفها واقعاً ملموساً.

٦- الاندماجات التي تحدث بين الشركات الكبرى، وما يترتب على ذلك من تخفيض الحجم والتكاليف والأسعار.

٧- ديناميكية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية... إلخ (حمود، والخراشة، ٢٠٠٧م: ٢٣-٢٢).

وإزاء هذه المتغيرات والتحديات والضغوط التي تواجهها منظمات اليوم فقد دخل علم الإدارة مرحلة

جديدة من التفكير تقوم على زيادة الاهتمام بالعنصر البشري بوصفها أهم

عناصر العمل، والذي يعد اليوم حجر الزاوية في العملية الإدارية والإنتاجية والخدمية ورأس المال

الفكري القادر على الإبداع والتميز والمنافسة في ظل عصر مليء بالصراع من أجل البقاء والنجاح والتفوق.

الأدوار الجديدة للمنظمات الإدارية المعاصرة في إدارة مواردها البشرية

لقد فرضت المتغيرات والتحديات المعاصرة على منظمات هذا العصر وعلى إدارة الموارد البشرية

فيها أدواراً جديدة تتسم بالتغيير والتطوير والتي تتمثل في عدد من الجوانب نذكر منها ما يلي:

١. ظهور العديد من التشريعات المتعلقة برفاهية الأفراد العاملين والمساواة في العمل والضمان الاجتماعي والتقاعدي.

٢. أثرت التطورات والتغيرات الحاصلة بمجموعة كبيرة من السياسات والإجراءات المرتبطة بالعاملين.

٣. بروز التشريعات المتعلقة بنظم الخدمات الصحية والأمن الصحي.

٤. زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وإيلائها اهتماماً أكبر من ذي قبل.

٥. التركيز على الحاجات والدوافع الذاتية للعاملين في مجال العمل.

٦. زيادة الاهتمام الملحوظ في الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء.

٧. التركيز على جودة الحياة المرتبطة بالعاملين وبروز فلسفة إدارة الجودة الشاملة .

٨. بروز ظاهرة التمكين للعاملين وهو أحد أهم الإفرازات الفكرية والفلسفية للتعامل مع القوى البشرية (حمود، الخراشة ١٤٢٧هـ: ٢٣).

كما أشارت هيئة الخبراء في جمعية إدارة الموارد البشرية بالولايات المتحدة الأمريكية (SHRM,2006) إلى أن تحولات عديدة ستشهدتها مجالات إدارة الموارد البشرية ، منها ما يتعلق بالتشريعات والقوانين والمتمثلة في التالية:

١ - زيادة الضغوط الإنسانية والجمعيات المدنية في مطالبتها لتحسين ظروف العمل .

٢- الحاجة إلى توفير العديد من البدائل المتعددة في مجالات التعويضات والأجور.

٣- مواجهة التكاليف العالية للرعاية الصحية بتبني سياسات وتشريعات تكفل للموظفين رعاية صحية مستمرة .

٤- زيادة الاهتمام بأمن الصحة والسلامة المهنية والأمن للعاملين .

٥- الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة للعاملين (نمشة، ١٤٢٨هـ: ٦١).

ويظهر من جميع ما سبق أن السياسات الحالية للمنظمات الإدارية الحديثة في إدارة مواردها البشرية وتنميتها لم تعد تنتظر حدوث المشاكل بين العاملين أو ارتكابهم للأخطاء أو الانحرافات لكي تطبق عليهم نظام التأديب ، بل تبادر إلى اتخاذ الإجراءات الوقائية لمعالجة ما قد يتعرض له العاملون في المنظمة قبل استفحال الأمر (العتيبي، ٢٠٠٥م: ٣٨٩).

والتدخين اليوم من أهم المشاكل التي تعانيها المنظمات الإدارية المعاصرة ومواردها البشرية، وهو ما يتطلب التعامل معه بوصفه مشكلة إنسانية وإدارية في الوقت نفسه تستحق المتابعة والوقاية والعلاج وليس بوصفه مخالفة قانونية لأنظمة المنظمة وتشريعاتها.

٢- التدخين:

تمهيد

تمثل ظاهرة تدخين التبغ الظاهرة الأكثر خطورة بين الظواهر السلبية التي تعانيها المجتمعات المعاصرة، حيث أصبح هذا الوباء كارثة حقيقية تهدد بقاء المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء ويعرض هذا المبحث عدة أبعاد نتناولها كالتالي:

التدخين (مفهومه ونشأته وركيبه وطرق استعماله)

التدخين يعني استخدام مادة التبغ مضغاً أو استنشاقاً أو سعوطاً (الزهراني، ١٤٢١هـ: ١١).
والتبغ نبات من العائلة الباذنجانية عريض الأوراق يصل طول شجرته إلى متر ونصف المتر وأنواعه كثيرة ومختلفة من حيث أهميتها وخصائصها ومن أشهر أنواع التبغ نوعان:

النوع الأول:

النيكوتين التبغي (Nicotine tubacum) وهو ضرب من التبغ يتميز بأن زراعته شائعة الانتشار.

النوع الثاني:

النيكوتيان الريفي (Nicotiana Rusfica) ويسمى أيضاً تبغ النارجيلة أو التنيك.

ونبات التبغ هو المادة الأساسية الموجودة في كل أنواع الدخان (سيجارة - شيشة... إلخ) وتتميز نبتة التبغ بأوراقها الخضراء الكبيرة النظرة والتي تستخدم بعد تجفيفها في صناعة التبغ (جعفر، ١٤٢٣هـ: ٩).
وتوضح الدراسات الأثرية أن المكسيكيين القدماء استخدموا التبغ منذ أكثر من ٢٥٠٠ عام ومنهم انتشرت طريقة التدخين في القارتين الأمريكيتين وما جاورهما من جزر ، حتى جاء كريستوفر كولومبس وشاهد سكان جزر الباهاماس وهم يدخنون الغليون ذا الشرفتين عام ١٤٩٢م. وقد استخدم الهنود الحمر التبغ تدخيناً ومضغاً ونشوقاً كما استخدموه بواسطة أنابيب ورقية يسمونها سيجاروس (cigaroos) ومنها أطلق اسم السجائر والسيجار (البار، ١٩٩٤م: ٢٧).

وبما أن إسبانيا هي التي اكتشفت القارة الجديدة فقد كانت أيضاً أول من نقل التبغ إلى أور وبا واستخدامه، حيث كان الأطباء الأسبان يصفون التبغ للعديد من الأمراض ،مثل: (أوجاع الأسنان ، والصداع ، والصرع ، والربو... إلخ)

ولقد ساد الاعتقاد بوجود علاج سحري لهذا النبات الجديد يشفي جميع الأمراض إلى درجة أنه سمي (بالنبات الذي يشفي من جميع الأمراض) وقد انتشر استعمال التبغ خارج إسبانيا حيث حمل سفير فرنسا لدى البرتغال - التي كانت مستعمرة إسبانية - مسحوق أوراق التبغ إلى ملكة فرنسا التي كانت تشتكي من ألم حاد في رأسها ونصحها باستعماله نشوقاً ، فانتشر التبغ بين الفرنسيين بشكل واضح وارتفع سعره ارتفاعاً عظيماً ، ثم انتشر في مختلف أنحاء العالم بسرعة جنونية وأخذ الناس يتفننون بطرق استعماله ووسائل التسلية به ووجد الإنسان به متعة وتسلية ولذة فصنع اللذائف والسعوط والغليون والنرجيلة لكي يجد كل أمرئ طريقة للاستمتاع به تناسب هواه وترتاح نفسه لإتباعها (عرموش، ١٤٠٦هـ: ١٠، ١١).

تتكيب دخان التبغ

ويحتوي دخان التبغ على آلاف المواد المختلفة ومعظمها قد يسبب أضراراً صحية خطيرة، ويقدر عدد المركبات الكيميائية في هذا الدخان قرابة ستمائة مركب كيميائي، وتحتوي كل سيجارة على ١٩ مادة سامة ومميتة أهمها:

النيكوتين

وهو أهم المواد الموجودة في دخان التبغ والذي يسبب الإدمان، ويملك المواصفات نفسها التي تم تع بها أقوى أنواع المخدرات (الكوكايين والهيريويين والكحول)، وهو مادة شبه قلووية، لها تأثير سمي شديد على كافة الكائنات الحية. والنيكوتين الصافي (النقي) عديم اللون والرائحة وهو عنصر خطراً جداً على صحة الإنسان وسلامته، إذ أن وضع كمية من ال نيكوتين تتراوح بين ٥٠ - ١٠٠ ميليغرام على اللسان يؤدي إلى موت الشخص على الفور.

هونو أكسيد الكربون

يسمى أيضاً : أول أكسيد الكربون أو أكسيد الكربون ا لأحادي . وغاز أكسيد الكربون الأحادي الموجود في دخان التبغ هو تماماً كالغاز المنبعث من عادم السيارات أو من دخان مناجم الفحم أو من غاز الإنارة أو محركات السيارات وأجهزة التدفئة . وينتج أول أكسيد الكربون عن الاحتراق غير الكامل لتبغ السيجارة المدخنة، وهو عديم اللون والرائحة والطعم وله آثار خطيرة على جسم الإنسان.

الزرنيخ

يسمى أيضاً الأرسنيق أو الأرسنيك وهو من المواد الكيميائية الموجودة في سجائر التبغ وهو عنصر غير أساسي ، لكنه (سام) بالنسبة للإنسان، وهو (الارسنيك) عنصر شبه فلزي (شبه معدني). وينجم عن تلوث البيئة الفلزلية والمؤسسية (مكان العمل) والخارجية (الهواء الخارجي) بالزرنيخ الموجود في سجائر التبغ مشاكل صحية جدية.

النشادر

من المواد الكيميائية التي تحتوي عليها سيجارة التبغ، وهو غاز عديم اللون، له رائحة خاصة لاذعة، حادة وكاوية وطعم قلوي قوي، ويدخل النشادر إلى الجسم بشكل أساسي عن طريق الاستنشاق ، وله تأثيرات سمية على جسم المدخن.

القطران

القطران من المركبات الكيميائية السامة التي تجتمع في الرئتين، وقد تتسبب بأمراض سرطانية، ويصل القطران إلى الجسم عن طريق المجاري التنفسية بواسطة استنشاق دخان التبغ المحترق وتترسب

جزيئات (ذرات) القطران بكميات كبيرة في الغشاء المخاطي المبطن للرئتين والقصي بات الهوائية الصغيرة والأسناخ (الحويصلات الرئوية) فتسدها وتلتفها، وهو ما يعيق التبادل الغازي في هذه الأسناخ ويؤدي بالتالي إلى إعاقة عملية التنفس الطبيعي ويجعل المدخنين عرضة للإصابة بالأمراض التنفسية.

السيانيد، التيوسينات ، الحامض السيانيدي

وهي مركبات كيميائية تنبعث من تفكك التبغ المحترق وتدخل هذه المواد المضرة إلى الجسم عبر المجاري التنفسية ، وتؤثر هذه المركبات على جسم المدخن فتسبب حدوث عدد من الأمراض أهمها التهاب الرئة السمي (جعفر، ١٤٢٣ هـ: ٢ - ٤٠).

طرق استعمال التبغ

من الملاحظ اليوم أن هناك طرقاً مختلفة في العالم لاستعمال التبغ ، وهي تخضع للعادات الاجتماعية أو أن اسعمالها يكون بطريقة يظن المدخن أنها تقلل من ضرر التبغ وهذه الطرق هي:

أولاً: استعمال التبغ مضغاً

أصبحت هذه الطريقة نادرة في وقتنا الحاضر، لكن ما زالت بعض البيئات تستعملها، وفي هذه الطريقة يمزج التبغ مع مواد مخدرة أو غيرها ويجعل بشكل كتل صغيرة تسمى الواحدة (مضغة) وتوضع هذه المضغة بين اللسان والشفة أو باطن الخد أو تحت اللسان.

ثانياً: استعمال التبغ بشكل نشوق (عطوس أو سعوط)

والتبغ المستعمل لهذه الغاية يكون مسحوقاً بشكل ناعم ودقيق جداً ويكون استعماله بأخذ القليل منه بين السبابة والإبهام ووضع في فتحة الأنف ثم يأخذ المدخن شهيقاً عميقاً من أنفه فيتطاير المسحوق وينتشر على الغشاء المخاطي للضم والبلعوم.

ثالثاً: استعمال التبغ تدخيناً

ويكون ذلك بعدة وسائل:

١- السجائر : ومفردها سيجارة أو لفافة وتصنع بوضع أوراق نبات التبغ بعد تجفيفها وسحقها في أنابيب ورقية أو لفافات ثم إشعال هذه اللفائف من طرف وامتصاص دخانها من طرف آخر ثم بلعه كما يبلع الطعام والشراب وإخراجه بعد ذلك من الأنف أو الفم.

٢- السيجار : وهو عبارة عن أوراق التبغ نفسها ، يتألف من طبقات : الحشو والغطاء الداخلي والغطاء الخارجي .. والحشو عبارة عن أوراق التبغ منزوع الساق التي في داخل اللفافة ، وأوراق الغطاء الداخلي غالباً ما تكون من أوراق الحشو نفسها على شرط أن تكون مستوية جيداً وتكون جيدة الاحتراق والتوهج

، وذات رائحة جيدة.. والغطاء الخارجي للسيجار عبارة عن أوراق تبغ منزوع الساق وله مواصفات خاصة، فيجب أن يكون من لون جيد خال من العيوب ، وجيد الاحتراق، وعطري، ومرن...

٣- **الغليون** : (البابب) : عبارة عن قالب بشكل معين يحوي حفرة يوضع في ها التبغ، وأنبوب يتصل بالحفرة والطرف الثاني إلى فم المدخن ... وهو إما من خشب أو معدن أو فخار....

٤- **النارجيلة** : (الأركيلة أو الشيشة) وأصل هذه التسمية جاء من جوز النارجيل (جوز الهند) إذ إن هذا الجوز كان يستخدم لوضع ماء النارجيلة ثم حرفت الكلمة وأصبحت تعرف باسم (أركيلة) ... ويمكن عده أنواع الغليون ، كما يمكن تسميتها بالغليون المائي ، والفرق بينهما أن دخان التبغ في النرجيلة يمر في الماء ويخرج منه بواسطة خرطوم إلى الفم، ودور الماء هنا أنه مرشح يخفف من حدة التبغ المستخدم لأن تبغ النارجيلة من النوع الش ديد الحامي ، وهو يحتوي على كمية كبيرة من النيكوتين تصل إلى ٨٪.

٥- **الجوزة** : وهي عبارة عن جهاز يشبه النارجيلة إلى حد كبير، إلا أنها تختلف عنها أن جهاز الماء من المعدن وذراعها من الغاب ويمكن حملها باليد بخلاف النارجيلة ، والتبغ المستعمل في الجوزة ي عامل معاملة خاصة، وقد اصطلح على تسمية الدخان المعسل، فهو يعامل بالعسل والغليسرين وهو ما يجعل التبغ لزجاً لا يحترق بسرعة وتوجهه ضعيفاً.

٦- **المدخن السلبي** : وهو شخص لا يدخن لكنه بحكم عمله أو حياته يضطر للمكوث فترة طويلة في جو مشبع بدخان التبغ ، كعمال المطاعم والمقاهي و النوادي وأفراد العائلة الذين يعيشون في غرفة واحدة فسد هواؤها بتأثير ما يدخنه رب العائلة، فهذا الشخص يتضرر من التدخين كالمدخنين تماماً(عيسى ، ١٤٢٦هـ : ٢٩-٣٤).

أضرار التدخين(الصحية والنفسية والالتمايعة والاقتصادية والبيئية)

أولاً : مضار التدخين على جسم الإنسان :

لتدخين التبغ أضراره على مختلف أعضاء جسم الإنسان وأجهزته فهو يجعل الشخص المدخن أكثر استعداداً للإصابة بالكثير من الأمراض . ومن أهم الاض طرابات والأمراض التي قد تنجم عن التدخين:

١- تأثير التبغ على الجهاز التنفسي

لتدخين التبغ مضاره الكثيرة على الجهاز التنفسي للمدخن ولل فرد المحيط به على السواء حيث تنتج سيجارة التبغ المدخنة كمية من أول أكسيد الكربون تمتصها الرئتان اللتان تنقله إلى مجرى الدم، حيث يتحد مع الهيموغلوبين منتجاً الكربوكسيهيموغلوبين، وهو ما يعني أن التدخين يؤدي إلى إصابات عديدة وخطيرة تلحق بجسم المدخن أو أنه يهيئ لخطر الإصابة بالكثير من الأمراض التنفسية (وهي شائعة جداً لدى المدخنين) وأهمها:

التهاب الرغامى:

هو التهاب في الغشاء المخاطي المبطن للرغامى و يترافق عادةً مع التهاب الأنف والحنجرة والبلعوم والقصبات. ويسمى هذا الالتهاب بـ(الالتهاب المركب) (أو: نزلة المجاري التنفسية العليا). والأعراض الأساسية لهذا الالتهاب هي: سعال حاد، وظهور البلغم، ورشح، والتهاب البلعوم، والتهاب الحنجرة، وحرقة خلف عظمة القص، وألم رأس، ودوار، وضيق التنفس، وانحطاط عام في قوى الجسم.

الربو القصبي (ربو القصبات):

يتميز هذا المرض بازدياد مقاومة دخول الهواء إلى المجاري التنفسية (القصبات) بسبب انسدادها وضيقها العام نتيجة ازدياد حساسية الجسم لبعض المواد ومنها تلك الموجودة في دخان التبغ المحترق، وهو ما يؤدي إلى حصول نوبات من ضيق التنفس (الشديد والمفاجئ في أثناء الزفير) يمر بها مريض الربو.

وأه م أعراض نوبة الربو هي: ضيق (عسر) في التنفس، وسعال جاف (ناشف)، وزيادة إفرازات القصبية الهوائية (البلغم)، وضمير صادر عند التنفس.

النفخ الرئوي (انتفاخ الرئة):

هو توسع دائم، لا رجوع فيه لحجم الوحدات التنفسية الموجودة خارج القصبية النهائية (أي الإسناخ الرئوية، حيث تحصل عمليات التبادل الغازي للأوكسجين وثاني أوكسيد الكربون). ويتميز هذا المرض بهدم الأسناخ (الحويصلات) الرئوية وبامتلاء القصبية الهوائية الصغيرة والحويصلات الرئوية بالهواء نتيجة قصور (عجز) في مستوى توتر الجزء العضلي الأملس في جدران هذه المجاري التنفسية.

خراج الرئة:

يمثل تسرباً رئوياً محدوداً مع حصول نخر في وسطه، ويعتد التدخين والكحول من العوامل المؤدية إلى حدوث الخراج إضافة إلى الجراثيم المسببة للمرض.

غنغرينة الرئة:

هي بؤرة نخرية غير محددة في الرئة ويؤدي التدخين إلى إبطاء الدورة الدموية، وهو ما يزيد من احتمال التعرض للغنغرينا الرئوية (الموات الرئوي) نتيجة نقص التروية الدموية للنسج الرئوي.

وأهم أعراض المرض هي: التسمم وانتشار الالتهاب في الدم وطرده البلغم القوي كريحه الرائحة أو المختلط بالدم.

أورام الرئة السرطانية (الخبيثة):

يشار إلى أن مسببها الرئيسي هو مادة القطران الموجودة في سجائر التبغ . وأنواعها هي سرطان الرئة الأولي ، والسركومة الرئوي، وسرطان القصبات الرئوية، وسرطان الأسناخ الرئوية. وأهم هذه الأنواع السرطانية التي تصيب المدخنين هو السرطان الرئوي الأولي وهو ورم غير حميد أي خبيث يصيب الرئة.

ويعرض المدخن نفسه للإصابة بسرطان الرئة منذ إشعاله سيجارته الأولى والذي يحدث بعد تدخين قرابة ١٥٠ ألف سيجارة (أي ٧٥٠٠ علبة سجائر) في فترة زمنية معينة. وتؤكد إحصاءات ودراسات منظمة الصحة العالمية أن سرطان الرئة هو المسؤؤل عن وفاة نصف مليون شخص سنوياً في مختلف أنحاء العالم . كما أن التدخين مسؤؤل عن ٢٥% من نسبة الوفيات الإجمالية الناتجة عن السرطان الرئوي لدى النساء(جعفر، ١٤٢٣ هـ: ٨٧-٩٩).

ب - أضرار التدخين على القلب والجهاز الدوري:

يعود تأثير التدخين الضار على القلب إلى وجود مادتي النيكوتين و أول أكسيد الكربون، أما النيكوتين فهو يسبب زيادة عدد ضربات القلب وزيادة عمله بسبب إفراز مادتي الأدرينالين والنور أدرينالين، وهو ما يسبب أيضاً انقباض الأوعية الدموية بما فيها شرايين القلب، ويسبب كذلك زيادة التصاق الصفائح الدموية التي تسبب الجلطة الدموية. وأما أول أكسيد الكربون فهو يحرم الجسم من الأوكسجين اللازم له بسبب سرعة التصاقه بالهيموجلوبين، وبذلك يحرم الجسم من جزء من الطاقة اللازمة له، كما أنه يساعد على ترسيب الكوليسترول في جدار الأوعية وهو ما يساعد على تصلب الشرايين، ولذلك نجد تعاطي التبغ يسبب زيادة في الإصابة بالأمراض التالية:

١- جلطة القلب والموت المفاجئ.

٢- جلطة الأوعية الدموية للمخ وما ينتج عنها من شلل.

٣- اضطراب الدورة الدموية في الأطراف وجلطتها(المعز، ١٤٢٣ هـ: ٣١-٣٢).

ج - أضرار التدخين على الجهاز العصبي:

يشير المعز إلى أن النيكوتين يصل إلى خلايا المخ في أقل من دقيقة منذ إشعال السيجارة وتدخينها، وهو من أخطر المواد السامة التي عرفها الإنسان، إذ يكفي ما تحويه سيجارة واحدة منه لقتل إنسان إذا أعطيت بالوريد، ويعتاد المخ والجهاز العصبي على النيكوتين، وتتحول هذه العادة إلى إدمان، ولكل مدخن كميته الخاصة منه والتي يحدث بها الكيف أو الإشباع والمزاج، والدليل على ذلك أن المدخن يزيد من

- كمية تدخينه إذا دخن نوعاً يحوي كمية أقل من النيكوتين المعتاد عليه ، ولذلك فهو يعدّ من أشد المواد المسببة للاعتماد النفسي والإدمان والتدخين ينبه الجهاز العصبي ثم يثبطه ويسبب:
- ضعف الإنتاج لدى العمال المدخنين.
- ضعف التحصيل الذهني لدى المدخنين.
- انخفاض القدرة العضلية للمدخنين بنسبة ٢٠٪ ؛ نتيجة تكوين مادة كاربوكسي هيموجلوبين بالنسبة نفسها.
- رعشة الأطراف.
- حالات من الفتور والاسترخاء في الجسم (المعز، ١٤٢٣هـ: ٣٣-٣٤).

ويشير جعفر إلى أنه ينجم عن تدخين التبغ حصول اضطرابات كثيرة في الجهاز العصبي ، وأهمها: الصداع (آلام الرأس)، والدوار، والغثيان، والاستفراغ (أحياناً)، واضطرابات الذاكرة (ضعف الذاكرة والانتباه)، وتباطؤ ردات الفعل، والتحرك البطيء (ضعف الحركة)، والأرق القوي، والقلق، والتوتر الشديد للأعصاب، وسرعة الهيجان والغضب (سرعة الانفعال)، عصبية المزاج (سرعة تبدل المزاج)، وارتجاف اليدين، وضعف الشهوة الجنسية، واضطرابات في الحواس (نقصان في حاستي الشم والذوق، وضعف حاسة السمع) وبعد "طول" النظر وغيرها (جعفر، ١٤٢٣هـ: ١٠٦).

د - التدخين وأمراض الجهاز الهضمي:

تتضاعف أمراض الجهاز الهضمي لدى المدخنين بصورة مخيفة وتتضاعف نسبتها أضعاف ما هي عليه لدى غير المدخنين، وخاصة عند هؤلاء الذين يمضغون التبغ ويبدأ الجهاز الهضمي كما هو معروف بالفم، وفيما يلي الأمراض التي تصيبه:

أمراض الفم:

لا شك أن أمراض اللثة والتهاباتها وتسوس الأسنان وتكوّن الحصيات في قنوات الغدد اللعابية هي أكثر انتشاراً بين المدخنين وماضغي التبغ عما هي عليه عند غير المدخنين، كما أن التهابات اللسان المزمنة أكثر انتشاراً بين المدخنين مقارنة بغير المدخنين، كذلك يكثُر التهاب سقف الفم عند المدخنين، وتزداد الإصابة بسرطان الشفة أو اللسان زيادة كبرى لدى المدخنين بشتى أشكالهم (السجائر والسريجار والعليون والشيشة) وكذلك ماضغي التبغ.

أمراض أغشية الفم والبلعوم:

تكثر الالتهابات المتكررة لدى ماضغي التبغ ومدخنيه، كما أن هذه الالتهابات تزداد زيادة كبيرة إذا صاحب التدخين تناول الكحول، وأخطر تلك الأمراض على الإطلاق ذبحة (فنسنت) هي التهابات خطيرة وتقرحات شديدة مؤلمة تشمل الفم بأكمله، وكثيراً ما تؤدي إلى انتشار الميكروبات في الجسم بأكمله فتتضي على حياة المريض.

أمراض المريء:

المريء هو المجرى الذي يوصل بين البلعوم والمعدة، وهناك عضلة عاصرة بين المعدة والمريء تمنع رجوع إفرازات المعدة الحمضية إلى المريء، وقد وجد أن التدخين يؤثر على هذه العضلة ويمنعها من أداء وظيفتها ولذلك فإن الإفرازات الحمضية من المعدة تنساب إلى المريء وتسبب له التهاباً شديداً، كما أن ذلك قد يسبب قرحة المريء وتضييقه.

أمراض المعدة:

تكثر التهابات المعدة والاثنا عشري عند المدخنين وما ضغي التبغ أكثر مما هو عليه عند غير المدخنين، ونجد الأثر ذاته بالنسبة لشاربي الكحول . ويؤدي اجتماع هاتين العادتين السيئتين إلى مضاعفة الإصابة بالتهابات المعدة والاثنا عشري بدرجة خطيرة.

أمراض وسرطان البنكرياس:

إن التهابات البنكرياس المتكررة هي أكثر انتشاراً بين المدخنين عما هي عليه عند غير المدخنين، ولا شك أن معاورة الكحول أكثر فاعلية في سبب تلك الالتهابات الحادة والمزمنة، ويعدُّ التدخين من الأسباب الرئيسية الأولى لسرطان البنكرياس (عطري، ٢٠٠١م: ٤٩-٣٩).

أضرار التدخين على الكبد:

يؤثر التبغ على تركيب الإنزيمات التي يفرزها الكبد، فستأثر عملية التمثيل الغذائي، فلا يستفيد المدخن من الغذاء أو الدواء بلمقدار نفسه عند غير المدخن (المعز، ١٤٢٣هـ: ٣٤).

هـ. التدخين وأمراض الجهاز البولي :

يشير عيسى إلى أن الدراسات الطبية أثبتت أثر التدخين على الجهاز البولي للإنسان والمتمثلة في الآثار التالية:

التدخين وأمراض الكلية:

كما علمنا فالتدخين يسبب تصلب الشرايين، وهذا التصلب قد يصيب شرايين الكليتين كما يصيب شرايين الجسم كله . فإذا أصاب التصلب شريان الكلية الأصلي أحدث فيها تضيقاً، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع التوتر الشرياني، وإذا أصاب التصلب الشرايين الدقيقة في الكلية سبب فيها ما يدعى بتصلب الشريانات الكلوية، ومن ثم يكون انتهاء حياة المصاب هو النهاية.

وكذلك يجب أن لا ننسى أن النيكوتين يطرح قسماً كبيراً منه عن طريق الكليتين إلى خارج الجسم وهو ما يؤدي إلى تسمم الكليتين بشكل بطيء مع مرور الزمن، لذلك فإنه قد يسبب التهاباً مزمناً في الكليتين ينتهي بضمورهما الذي سوف يؤدي بالنهاية إلى وفاة الشخص المصاب.

التدخين وسرطان المثانة:

المثانة عبارة عن جوف بشكل الكيس، وجداره مؤلف من عضلات ملساء، وهي تقع أسفل البطن، والمثانة وظيفتها أن تجمع البول قبل أن يطرحه الإنسان خارج الجسم، وقد يستغرب الكثيرون كيف

يصل تأثير هذه السيجارة إلى المئاة، هذا العضو الذي يبدو بعيداً عن السيجارة ولكن الدراسات أثبت أن السيجارة لها تأثير كبير في حصول سرطان المئاة، وتعد سرطان المئاة من أكثر أنواع السرطان انتشاراً، وهو يصيب الذكور في ٥٧% من الحالات وخاصة الذين تجاوزوا ٥٠ سنة من العمر، وكلما ازداد عمر المصاب كلما كانت أورام المئاة أشد خبثاً من حيث شكلها وسلوكها، وإن نسبة الإصابة بسرطان المئاة تزداد سنة بعد سنة في كل أنحاء العالم (عيسى، ١٤٢٦هـ: ١٥٠-١٥٢).

و- التدخين والغدد الصم:

للتدخين أثر ثابت على هذه الغدد الصم إذ يحدث فيها خللاً وظيفياً يؤدي أحياناً إلى نتائج مرضية واضحة في جسم الإنسان، ونذكر بعضاً منها بشكل مختصر فيما يلي:

غدة الكظر

في جسم الإنسان غدتان تعرفان بغدتي الكظر تقع كل واحدة منهما فوق إحدى الكليتين وتفرز هرمونات ضرورية لحياة الإنسان، منها هرمون الأدرينالين ذو الوظائف الحيوية في جسم الإنسان والذي تسبب زيادته تقلصاً في الأوعية الدموية. ويعتقد بأن التدخين يزيد من إفراز الأدرينالين وهو ما يؤدي إلى ارتفاع الضغط الشرياني.

الغدة الدرقية

هي غدة مهمة جداً للإنسان، وتوجد في المنطقة الأمامية من الرقبة، وقد تبين أن التدخين يؤثر فيها ويؤدي إلى تضخمها.

الغدة النخامية

غدة عظيمة الأهمية ومكانها ضمن الرأس إلى جانب المخ والتدخين يؤدي إلى زيادة في إفرازها عن الحدود الطبيعية وهو ما يسبب بعض الظواهر المرضية (عرموش، ١٤٠٦ هـ: ٥٣-٥٤).

ثانياً: الأضرار الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والبيئية للتدخين

التدخين آفة من الآفات الخطيرة التي تؤثر على أفراد المجتمع من الشباب والرجال والنساء، فتدمرهم وتقضي على طموحاتهم ومستقبلهم. ولا تتوقف أخطار التدخين على الصحة، ولكن تأخذ أبعاداً أخرى خطيرة منها ما هو اجتماعي وما هو اقتصادي وما هو بيئي وما هو نفسي، وسوف نتناول هذه الأبعاد بشيء من التفصيل:

أ- أضرار التدخين الاجتماعية:

مما لا شك فيه أن التدخين يصيب الفرد، وتنعكس آثاره على الأسرة والمجتمع بطريق مباشر أو غير مباشر، ويمكن حصر البعد الاجتماعي للتدخين في عدة أمور، أهمها:

١- التدخين والطلاق:

أفادت دراسة حديثة أن التدخين والزواج لا يلتقيان ، وأكدت أن البالغين المدخنين أكثر عرضة للطلاق بنسبة (٥٣%) مقارنة بغير المدخنين. وأوضح الأطباء أن المدخنين يملكون صفات مزاجية حادة ، ويمرون بتجارب حياتية مختلفة تجعلهم أكثر عرضة للطلاق من غيرهم.

وفي الحقيقة فإن نتائج الدراسة وما أشار إليه الأطباء يتفق تماماً مع ما نلاحظه على المدخنين وتصرفاتهم، فمن الملاحظ أن الشخص المدخن يكون عصبي المزاج ، ومتوتراً ، ومرتبكاً نسبياً في الكلام وهي صفات تجعل الشخص المدخن لا يحسن التصرف عند اللحظات الحرجة ، أو المشكلات المصيرية . فإذا نشأ خلاف بين هذا الشخص المدخن (المدمن) وزوجته بسبب النفقات واحتياجات البيت من مواد تموينية أو غذائية؛ فتراه يضيق ذرعاً بهذا النقاش ، وتتغلب عليه عصبية وتوتره، ويحاول الهروب من الموقف برمته، فتراه يهرب من مواجهة الحقيقة ، ويكون المخرج من هذا الوضع هو.. الطلاق.

٢- التدخين ونفقات الأسرة:

إن عادة ممارسة التدخين وإدمانه يعدُّ أحد مظاهر الإسراف والتبذير الذي تعاني منه الأسرة ، وبسبب هذا السلوك قد يعجز رب الأسرة عن الوفاء باحتياجات أسرته الضرورية من مأكلاً ومشرب وملبس ، وهو ما يتسبب في حدوث الخلافات الزوجية ، والتي غالباً ما تنتهي بالطلاق. والخطر في الأمر أنه قد يترتب على إدمان رب الأسرة للتدخين أن يتعثر الأبناء في دراستهم نتيجة التقصير في الوفاء باحتياجاتهم ، بل قد يضطر الأب في بعض الأحيان إلى إجبار الابن على ترك الدراسة والمدرسة وأن يلحقه بورشة ليعمل بها، وذلك ليهرب من الإنفاق عليه ، بل يصبح هذا الطفل نفسه مصدر دخل للأسرة ولأب ينفق من خلاله على مزاجه وعلى إدمانه للتدخين.

٣- التدخين والقذوة السيئة:

يحاول الصغار تقليد الكبار ، كما يحاول الأبناء تقليد الآباء، فإذا كان مثلاً الأب مدخناً نجد أن بعض الفتيان - وخاصة في مرحلة البلوغ - تتولد داخلهم أفكار عقيمة بأن السجارة تكمل شخصية الرجل التي تبلورت في ذهنه من خلال مراقبته ومتابعته لأبيه وأحواله، فيشرع في التدخين ، ليلبي رغبته الداخلية ، فهو لا يشعر بأي انسجام أو نشوة في البداية ، ولكنه التقليد الأعمى ، الذي سرعان ما يتحول إلى عادة سيئة وسلوك منحرف لهذا الفتى في فترة من أهم فترات عمره وحياته.

٤- التدخين والانحراف:

قد تكون ممارسة التدخين بين صغار السن إحدى بوابات الانحراف ، التي تزج بالطفل في عالم الضياع والجريمة . فالصبي المدخن شديد المراس يميل للمخاطرة ، ويسبق أقرانه في النمو، وتظهر عليه علامات الذكورة بوضوح، ويبدو نهماً للصراعات النفسية بدرجة أكبر من زملائه من غير المدخنين، كذلك نجد أن طلبة المدارس من المدخنين يكونون أكثر ميلاً إلى الانقطاع عن الدراسة في سن مبكرة ، ويرون أنفسهم أقل من زملائهم في مستوى النجاح الدراسي، وهم أكثر عرضة للانحرافات والخروج عن المؤلف من النظم (شحاته، ٢٠٠٦ م: ٥٣-٥٦).

ب- أضرار التدخين النفسية :

تعد الصحة النفسية للإنسان وجهازه العصبي أهم أداة مؤثرة في سلوكه ومزاجه ، وكلما كانت الحالة النفسية للإنسان مطمئنة وأعصابه في راحة كان ذلك أدعى لسعادته وبهجته . والجهاز العصبي للإنسان يعد الجهاز المحرك للإنسان والمتحكم في أفعاله، وباختلال هذا الجهاز وتضرره تختل أعضاء الجسم . وإذا تغير مزاج الإنسان وتضرر فإن ذلك يؤثر بطبيعة الحال على جميع حالات الإنسان سلباً .

وتكاد الدراسات والبحوث التجريبية والمشاهدات الإكلينيكية في ميدان التدخين تجمع على التأثير النفسي للتدخين على المدخن ، إضافة إلى التأثيرات السلبية على وظائف الغدد الحيوية في جسم الإنسان كالغدة النخامية والدرقية والغدة الكظرية . واختلال وظائف هذه الغدد قد يؤدي إلى تأثيرات عصبية وكيميائية في الجهاز العصبي الدموي للمدخن وهو ما ينتج عنه بعض الاضطرابات النفسية والأعراض السيكوسوماتية (الزهراني، ١٤١٩هـ : ٢٥) كما كشفت دراسة الشربيني ، نقلاً عن (خليفة، والمشعان ٢٠٠٠م : ٩١) إن نسبة المدخنين من المرضى النفسيين تتراوح ما بين ٩٠.٥٠٪ وذلك ناتج عن تأثير مادة النيكوتين على الجهاز العصبي والتي تعتبر من المؤثرات النفسية .

ج- أضرار التدخين الاقتصادية :

خلال العقود الثلاثة الأخيرة قبل عام ٢٠٠٠م ازداد الاستهلاك العالمي من التبغ الخام بنسبة تزيد عن ٧٥٪ فارتفع من نحو ٤.٢ مليون طن في عام ١٩٧٠م إلى نحو ٧.٤ مليون طن في عام ٢٠٠٠م ، وتوزع تلك الكمية في السنة الأخيرة بين الدول النامية بنحو ٥.٣ مليون طن ، أو ٧٠٪ من إجمالي الاستهلاك العالمي ، واستهلكت الدول المتقدمة نحو ٢.١ مليون طن (البداح ، ١٤٢٨ هـ : ٦١) .

ويمكن أن نتخيل النتائج الاقتصادية الهائلة التي يمكن أن تعود على جميع المواطنين في دول العالم إذا ما وجهت كل هذه المبالغ للاستثمار في إقامة المشروعات الكبرى الصناعية والزراعية والاجتماعية وغيرها، وما توفره من فرص عمل للشباب ، والتي نحن في حاجة ماسة إليها .

ويشير الحسيني إلى الآثار المترتبة على التدخين والمتعلقة بشراء ما يخص أدوات استعماله أو ما كان منها متعلق بالأشياء غير المباشرة نتيجة ممارسة التدخين كالإصابات المادية الخطيرة وحوادث الطرق والإصابات المرضية والتي إذا ما ترجمت إلى لغة المال وتم التعامل معها اقتصادياً نجدها تشكل رقماً مفرعاً ولا يمكن لأي عاقل قبوله وتجاهل الآثار السلبية الناتجة عنه (الحسني، ١٤١٨هـ : ٣٣٦)

كما يأخذ التدخين بُعداً اقتصادياً جديداً من خلال تأثيره على مساحة الأراضي الزراعية ، ففي تقرير لمنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) أن قرابة (٤.٥) مليون هكتار من الأراضي الزراعية في العالم تزرع فيها أشجار التبغ ، وهو ما يشكل عبئاً كبيراً على الاقتصاد العالمي في الوقت الذي تعاني فيه كثير من

الدول ، نقص الغذاء ، وهو ما ي شكل إحدى أهم الصعوبات والتحديات التي تتعرض لها الدول الفقيرة (شحاته ، ٢٠٠٦هـ : ٦١).

د - أضرار التدخين البيئية :

يعد التدخين أحد مصادر التلوث البيئي ، وبخاصة الهواء الجوي في عصرنا الحديث. والأخطر من ذلك أن هناك أضراراً أخرى مباشرة وغير مباشرة تصيب البيئة بسبب ممارسة الناس لعادة التدخين . وإن التلوث والملوثات الناجمة عن التدخين تحدث تغيرات على الصفات الطبيعية أو الكيميائية أو البيولوجية للإطار البيئي، وهو ما يؤثر في الإنسان وصحته وما يكون لديه من مقتنيات ثقافية وحضارية، كما أنه يؤثر على بقية الكائنات الأخرى الحيوانية والنباتية الموجودة في البيئة بوجه عام . وفي الحقيقة فإن التدخين يؤثر في البيئة تأثيراً سلبياً من خلال عدة محاور ، أهمها:

١- تلوث البيئة :

الدخان الناتج عن التدخين (تدخين السجائر ، والشيشة ، والبابب والسيجار) له دور كبير في تلويث البيئة . فالدخان الناتج عن التدخين ما هو إلا مزيج من السموم والمواد الضارة الخطيرة التي تدخل إلى الهواء الجوي وتلوته، وتصل من خلاله إلى أنوف الناس وصدورهم ، وتسبب لهم الأمراض والمشاكل الصحية العديدة الخطيرة، وقد أعلنت منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) أن استهلاك السجائر في عام ١٩٩٠م قد بلغ ما يزيد عن (٥٣٠٠) بليون سيجارة بزيادة قدرها (١٠٠) بليون سيجارة عن العام السابق. ويتوقع أن يزداد الاستهلاك العالمي من السجائر بنسبة ٢٠% أو تزيد سنوياً.

٢- حدوث الحرائق :

يتسبب التدخين في نشوب العديد من الحرائق التي ينتج عنها حدوث خسائر فادحة في الأرواح والماديات . ويؤكد الخبراء أن إهمال أعقاب لفافات السجائر يسبب حرائق كثيرة في البيوت والمعامل كل عام ، وإن نسبة الوفيات من حوادث الحريق أعلى بين المدخنين منها بين غير المدخنين، ففي إنجلترا أظهرت الإحصاءات أنه من بين إجمالي حوادث الوفاة الناتجة عن التدخين تسببت الحرائق الناتجة عن التدخين بالولايات المتحدة الأمريكية في أكثر من (٢٥) ألف حالة وفاة سنوياً (شحاته ، ٢٠٠٦ م : ٦١).

العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه

تتعدد العوامل المؤدية إلى التدخين وعوامل الاستمرار فيه، فمنها : العوامل النفسية والاجتماعية والعائلية والاقتصادية والثقافية والسياسية والإعلامية مع الأخذ في الحسبان تأثير الوازع الديني في التدخين من عدمه. ونتوقف هنا عن أهم هذه العوامل وهي العوامل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والدينية.

أولاً : العوامل الاجتماعية والاقتصادية:

تؤثر عوامل البيئة والوسط الاجتماعي الذي يتحرك ضمنه الفرد في صناعته شخصيته وفي سلوكه السوي، فالمؤثرات تلاحق الفرد منذ ميلاده فبقدر ما يتعرض له الفرد من ضغوط ومتطلبات

اجتماعية واقتصادية لا يستطيع مواجهتها بقدر ما يصعب عليه التكيف في البيئة التي يعيش فيها وهو ما يسبب اتجاه الفرد إلى تدخين التبغ، ومن أهم العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤدي إلى تدخين التبغ والاستمرار فيه نذكر التالية:

- التدخين داخل الأسرة.
- درجة استقرار الأسرة.
- المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد.
- موقف المجتمع من التدخين والفرغ.
- الأقران المخالطون ووسائل الإعلام.
- عمليات التنشئة الاجتماعية والموارد الاقتصادية.
- توفر المادة لدى المراهقين.
- طغيان الطابع الحضاري وتوفر الكماليات.
- البطالة المستمرة.
- انخفاض فعالية العملية التربوية داخل الأسرة وفي المدرسة.
- الظروف العائلية الصعبة والقاهرة التي تشكل عاملاً أساسياً ومهماً يدفع إلى التدخين (الزهراني، ١٤٢٤هـ: ٣٨).

كما أن ظروف العمل ومشاكله في هذا العصر تعد من أهم العوامل الاجتماعية التي تجعل الإنسان يتجه إلى التدخين.

حيث يشير الشنواني إلى أن مشاكل العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله وتؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله واتجاهاته، والمجموعة التي يعمل معها، والإدارة التي يتبعها، والمشروع الذي ينتمي إليه (الشنواني، ١٩٨٧م : ٢٠٥).

ويظهر أنه كلما كانت العلاقات الاجتماعية بين العاملين بعضهم مع بعض ومع رؤسائهم جيدة كلما زادت درجة الاستقرار الوظيفي. وكلما كانت درجة العلاقات الاجتماعية بين العاملين متدنية تشوبها الصراعات والمشاكل كلما اتجه العاملون إلى التدخين هرباً من تلك المشاكل.

ثانياً: العوامل النفسية:

إن شعور الإنسان بالإحباط وعدم القدرة على تغيير الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي

يؤدي إلى التالي:

- التوتر.

- القلق النفسي.

- الاكتئاب.

- الانهيار.

- الخوف.

- الملل.

- ضعف الشخصية وانفصامها.

- العصاب . وغير ذلك من العوارض النفسية.

ومن الممكن أن يكون التدخين نتيجةً:

- لإثبات الذات.

- لتخفيف وطأة المتاعب والمشاكل النفسية.

- للتعويض عن ضعف جنسي وغيره من المشاكل الجنسية.

- للتعويض عن الخجل وهرباً منه.

ويعدُّ المدخن التدخين بمنزلة وسيلة ناجحة من وسائل تحقيق الذات والتمرد على النفس وعلى

الأسرة والمجتمع ك له ، فيرى في السجائر الجسر الموصل من الاضطهاد إلى فسحة الحرية

المطلقة (جعفر، ١٤٢٣هـ: ٦١).

كما أن لضغوط العمل وأعبائه دوراً في تعرض العاملين للاضطرابات النفسية ومن ثم اللجوء إلى

التدخين للتخفيف من وطأة تلك الضغوط.

حيث يشير عقيلي إلى أن التعرض لضغوط العمل يؤدي إلى كثير من الآثار والانعكاسات السلبية

على حالة الفرد الصحية والتي من أهمها التوتر والقلق واللجوء إلى التدخين والإكثار منه

(عقيلي، ٢٠٠٩م: ٥٩٦).

ثالثاً : العوامل الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

أ- ضعف الوازع الديني

لعل من أبرز أسباب التدخين ضعف الوازع الديني لدى المتعاطين ؛ لأن الشخص المتمسك بدينه

يبعد كل البعد أن تمتد يده إلى السجائر بيعاً وشراءً وترويحاً ؛ لأن الشخص المرتبط بالله عز وجل لا

يمكن أن يكون بينه وبين السجائر والتدخين والشيشة أي صلة ؛ لأن طريقها من طريق الشيطان ولا

يمكن بحال أن يلتقي طريق الرحمن بطريق الشيطان.

والشخص كلما بُعد عن ربه كان عبداً للسجارة والشيشة ويقول الله تعالى: { إن الصلاة تنهى عن

الفحشاء والمنكر } (سورة العنكبوت، آية : ٤٥)، ولا شك أن التدخين فحشاء ومنكر . (شحاته ، ١٤٢٤هـ :

٢٥).

وذهاب القيم الدينية وضعف وازعها في النفوس يجعل الإنسان ينطلق في حياته بلا قيود ويطلق

شهواته دون حسيب أو رقيب وهو ما يجعله عرضة لكل آفة وكل شر.

ب - ضعف الإرشاد والتوجيه الديني

إن الإسلام منهج شامل للحياة يحقق للناس السعادة والطمأنينة والرضا ويرشدهم إلى الطريق الأمثل لتحقيق الذات والارتقاء بالنفس إلى مدارج الكمال الإنساني.

ويمثل الإرشاد في الإسلام جزءاً من مهمته في بناء الإنسان السوي، بل عدّ الإرشاد من أفضل الأعمال عند الله؛ لأنه يحقق نفعاً للناس وفقاً لحاجاتهم وحلاً لمشكلاتهم (عقيل، ١٤٢١هـ: ٢٣).

والتوجيه الديني وغرس القيم الإسلامية لا يقتصر على أحد معين بل هو دور يقوم كل الناس من المهوولين والعاملين في حقل التربية وعلماء الدين والاجتماع والأطباء وجميع من يهمهم أمر هذه الأمة.

وإذا ضعف ذلك التوجيه أو فقد في الأمة فإن الإنسان يكون بلا رادع وينطلق في شهواته وملذاته ومنها التدخين.

ج - الاعتقاد بعدم حرمة التدخين

يعد الاعتقاد بعدم حرمة التدخين من أخطر الأسباب الدينية التي تجعل الإنسان يصبر على فعله؛ لأن المدخن إذا اعتقد بجواز التدخين أطلق لنفسه العنان في استعمال التدخين دون حسيب ولا رقيب.

وهذا الاعتقاد يقوم في الغالب على شبهة عدم وجود النص الذي يحرم ذلك. ونقول يكفي أن يحرم الشارع سبحانه الخبيث والضار ليدخل تحته ما لا يحصى من المطعومات والمشروبات الخبيثة أو الضارة، ولهذا أجمع العلماء على تحريم الحشيشة وغيرها من المخدرات مع عدم نص معين بتحريمها على الخصوص (العبيدي، ١٤٢٨هـ: ٢٤٦-٢٤٧).

موقف الإسلام من التدخين

الإسلام دين الفطرة ودين النزاهة والطهر جاء بكل ما فيه الخير للإنسانية جمعاء، وبكل ما يكفل المحافظة على مصالح الخلق كافة، ومصلح لأحوالهم على اختلاف الزمان والمكان ولذلك فقد حرم كل ما يضر بالفرد والمجتمع.

والتدخين داء وبيل ومرض خطير ابتلي به كثير من الناس، وهو عادة ظهر خبيثها وبيان ضررها بحيث لم يعد هناك مجال للشك في القول بحرمتها وإثم متعاطيها.

لذلك أجمع من يعتقد برأيهم من علماء الإسلام على أن التدخين وباء محرم لا يقبل عليه العقلاء. وقد أصدر هؤلاء العلماء الأجلاء بالإجماع فتوى بتحريم استعانة مال التبغ تدخيناً ومضغاً وسعوطاً وذلك في المؤتمر الإسلامي العالمي لمكافحة المسكرات والمخدرات والذي عقد في المدينة المنورة لعام ١٤٠٢هـ كما أفتوى بحرمة زراعته والاتجار به وذلك لما يترتب عليه من ضرر على الإنسان وعلى مصالحة (البار، ١٤١٤هـ: ٧).

وتأتي في مقدمة مصالح الإنسان تلك الضروريات التي لا تقوم حياتهم إلا بحفظها وصيانتها من أي اعتداء، وقد حصرها العلماء رحمهم الله تعالى في كليات خمس، تندرج فيها كل الجزئيات اللازمة للحياة، وهذه الضرورات مراعاة في كل الشرائع والقوانين البشرية؛ لأن ضرورتها لا تخص أمة دون أمة، بل هي لجميع المخلوقين بمنزلة الهواء الذي إذا فقده الإنسان انقطعت حياته، وإذا حصل اختلاف بين الأمم في حفظ هذه الضروريات فإنما هو في كيفية حفظها لا في أصله. وهذه الضروريات هي الدين، والنفس، والعقل، والنسل، والمال، (الرماني، ١٤١٥هـ: ٧٢)

وفيما يلي نعرض مقاصد الشريعة الإسلامية من تحريم تدخين التبغ:

١- حفظ الدين

لقد رسمت الشريعة الإسلامية أفضل السبل للحفاظ على الدين في الأمة، وذلك لأن الدين هو الحياة والنجاة والفلاح، والكفر هو الموت والخسارة والبوار (الرماني، ١٤١٥ هـ: ٨٢).

والإنسان لم يخلق عبثاً في هذه الدنيا، وعليه أن يخشع لله وأن يلتزم له بالسمع والطاعة، وأن ينفذ أوامره، ويجتنب نواهيه، حتى يحقق سعادته الدنيوية والأخروية، وإنه سيحاسب على أقواله وأفعاله يقول عز وجل (أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ) (المؤمنون: ١١٥) أي: ظننتم أننا خلقناكم باطلاً بلا ثواب ولا عقاب وبلا مراقبة وبلا محاسبة كلا ستحاسبون على كل صغيرة وكبيرة عندما ترجعون إلينا يوم الحساب (عناية، ١٤١٥ هـ: ٥١).

والتدخين في الدين محرم استناداً إلى الأحكام الشرعية المبنية على الحقائق العلمية والطبية والدينية والتي تؤكد خبث التدخين وضرره على الإنسان قال تعالى: (وَيَحِلُّ لَهُمُ الطَّيِّبَاتُ وَيُحَرَّمُ عَلَيْهِمُ الْخَبَائِثُ) (آل عمران: ١٥٧)

ولكونه مفسد للدين، والأخلاق، والعلائق الاجتماعية، ومن ثم مضعف للمسلمين؛ فإن الأمر يدعو إلى تحريمه (عناية، ١٤١٥ هـ: ١٦).

٢- حفظ النفس

لكي يتحقق الدين في الوجود ويطبق لابد من نفس تقوم به وتعمل، وتتحاكم إليه وترجع، لذا كان خلق الإنسان لهذه المهمة الشريفة، بل غير الإنسان (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ) (الذاريات: ٥٦) لذا جاء الإسلام بالمحافظة اشد المحافظة على الأنفس، ولم يبيح إهدارها إلا إذا هي أصرت على ألا تكرم أو تصان (حبيب، ١٤٢٧ هـ: ٢٣٤).

والنفس كنهه رباني مستودعه عند الإنسان لحفظها، وهي في القرآن تأتي للدلالة على حقيقة الشيء كجسم الإنسان وروحه، وهي مكان الضمير، وهي معنى في الإنسان يوجهه إلى الخير والشر، وقد يكون بها الإحساس والإدراك الوثببط باليقظة، وهي للرجل والمرأة، وهي للدلالة على شخص بعينه، وهي أمانة لديه، وتعتبرها حالة من الضعف، ولكي الإنسان ملزم بحفظها قال تعالى: (وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا) (النساء: ٢٩). (الزهراني، ١٤١٩ هـ: ٢٤).

وتغذية النفس البشرية بسموم الدخان من نيكوتين، وقطران، وثاني وأول أكسيد الكربون قتل لها ، وانتحار متعمد من صاحبها المدخن ، وعقوبة الانتحار دخول جهنم ، بغض النظر عن نوعه وطريقته ، ويستوي في الأمر أن يتم الانتحار بشرب السموم أو التردى من جبل عال ، أو قتل النفس بآلة ، أو سلاح (عناية، ١٤١٥هـ: ٣٧).

وقد أثبت خبراء النفس والبدن أن التدخين مهلك لها ، ويعتريها الاضطراب ، والحرمان وعدم الشعور بالثقة ، والخور ، والقسوة عليها ، ويقلل احترام الذات ، وعدم الثبات الانفعالي وإضعاف القدرة على الإنجاز ، وارتفاع درجة القلق ، وإصابة الجسم (الحامل لها) بأضرار خطيرة المميتة (الزهراي، ١٤٢٤هـ: ٢٥).

٣- حفظ العقل

للعقل أهمية كبرى إذ به يعرف الإنسان ربه ، ويفهم أوامره ونواهيه وينساق لتنفيذ أحكام ربه ، ولذا فقد جعله الإنسان مناط التكليف ، وبدونه لا يكلف الإنسان بشيء ، فتلزم بيزة الإنسان عن غيره من الحيوانات والجمادات وتلك نعمة أكرم الله بها بني آدم (حبيب، ١٤٢٧هـ: ٢٣٩).

إن وجود العقل جزء من إيجاد النفس ، وأحكامها أحكامه ، ولكن العقل ينضج ويكتمل ، ويتسع ويزدهر ، ويتفتح وينمو بالعلم والمعرفة ، والبحث والتفكير، فدعا الإسلام إلى العلم بأوضح العبارات ، وأجلى النصوص، وجعله فريضة على كل مسلم ، وأمر بالتفكير في الخلق والكون والحياة ، كما أمر بالنظر والبحث في مكونات الأرض والنفس وكشف ما فيها، للوصول إلى أعماق الأرض وأغوار النفس، لتأمين العقل المتفتح، والفكر الناضج (حبيب، ١٤٢٧هـ: ٢٤٠).

لذلك فقد حافظ الإسلام على العقل فحرم ما يفسده أو يعطله أو يعدمه، وقد راعى بذلك حفظ عقول الناس ودفع الضرر عنهم وحفظ عقولهم وأبدانهم من الآفات التي تفتك بهم، ومن بين هذه الآفات التدخين.

والتدخين مؤثر سلبي على العقل، ومعطل لبعض مكوناته والدليل على ذلك ، حيث يؤدي إلى تعطيل إفراز بعض الغدد الحيوية في الدماغ من جراء التدخين ، وضعف الخلايا العصبية ، وانخفاض القدرة على التركيز والتحصيل . ودلائل ذلك قال بها المختصون وأكدها وقائع الحياة وهو ما كشفت عنه الدراسات المحققة علمياً والمؤيدة شرعاً (طه، ١٩٨٨م: ٢٥).

٤- حفظ النسل

حفظ النسل من الركائز الأساسية في الحياة ومن أسباب عماره الأرض وفيه تكمن قوة الأمم ولذلك دعا الإسلام إلى تكثير النسل وعدم الحد فيه وحمايته وعدم الوقوف عثرة أمام إيجاده ويراد بالنسل في الشريعة الولد والذرية التي تعقب الآباء وتخلفهم في بقاء المسيرة الطويلة للنوع البشري (الدوة، ١٤٢٦هـ: ١٤١).

وتشير العديد من الدراسات العلمية إلى أن للتدخين تأثيراً سلبياً على الصحة الجنسية لكل من الرجل والمرأة حيث يقلل إنتاج هرمون الذكورة بسبب اتجاه أول أكسيد الكربون بدلاً من الأوكسجين مع الهيموجلوبين وه و اللازم لتكوين هرمون الذكورة (ستوستيرون)، كما أن النيكوتين يسبب تصلب الأوعية الدموية المسببة لانتصاب قضيب الذكر وما يؤدي إليه من ضعف في حركة الحيوانات المنوية وإنتاجها (المعز، ١٤٢٦ هـ: ٣٦).

كما أثبت بالدليل القاطع تأثير التدخين على الأجنة في الأرحام وكثرة الإجهاض حيث يزيد التدخين من إفراز هرمون (أوكسيتوسين) الذي يسبب تقلصات الرحم وهو ما يؤدي إلى الإجهاض كما يؤدي إلى نقص في أوزان المواليد والذي يزيد من احتمالات تعرض الطفل للمخاطر ومن ثم يصبح هناك زيادة محتملة في الوفاة المبكرة (شاهين، ١٤١٠ هـ: ٥٥، ٥٤).

ويعود تأثير التدخين الضار على المرأة الحامل والجنين إلى عدة أسباب محتملة، منها: تأثير المواد السامة الموجودة في دخان التبغ وأهمها النيكوتين وأول أكسيد الكربون.

كما أثبتت بعض الدراسات العلمية أن التدخين يؤثر على نمو المشيمة وهي العضو المسؤول عن تغذية الجنين وعن إخراج المواد السامة منه مثل: البولينا وثاني أكسيد الكربون الناتجة من عمليات البناء والاحتراق، ويسبب التدخين سوء التغذية للحامل وهو ما يؤثر سلباً على صحة الجنين ووزنه (المعز، ١٤٢٣ هـ: ٣٦).

كما تحدث الطفرات والتشوهات الخلقية لبعض الأجنة بسبب التبغ، فقد ذكر العلماء اليابانيون أن دخان السجائر يدمر المادة الوراثية الموجودة في نواة الخلية (الكروموسوم) وهي الجزء الذي يحمل الصفات الوراثية الموروثة عن إكساب الشخص تلك الصفات. (المعز، ١٤٢٦ هـ: ٣٧).

٥ - حفظ المال:

من الضروريات التي لا تستقيم مصالح الدنيا إلا بها المال فه و عصب الحياة لأن الحاجة إلى المال مهمة لكل من الفرد والجماعة، والمال هنا ه و خادم للمصالح الأربع التي سبقت فهو خادم للدين والنفس والعقل والنسل، وهذا هو الترتيب الصحيح للضروريات الخمس فإنه يضحى بكل شيء من أجل الدين ويضحى بالعقل والنسل والمال من أجل كل ما سبق (الدوة، ١٤٢٢ هـ: ١٤٥).

والتدخين إسراف وتبذير للمال لأنه إنفاق في غير حاجة ومن ثم فهو حرام لأنه ليس هناك حاجة أو ضرورة لشربه وتعاطيه، والإسلام نهى عن الإسراف قال تعالى: (ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين) (الأنعام: ١٤١).

ولا شك أن مليارات تنفق في كل عام على التدخين وأن مليارات تنفق على علاج الأمراض الناجمة عن التدخين، كما أن إضاعة الأيام بالغياب عن العمل يسبب إضاعة للمليارات الريالات.

وإذا كان المال نعمة من الله، ولا يجوز التبذير والإسراف في هذه النعمة حتى في الأمور التي أحلها الله؛ فكيف يكون ذلك مقبولاً في أشياء محرمة كالتدخين؟

فعلى سبيل المثال : يتوقع أن تتراوح قيمة الواردات السنوية في منتجات التبغ المختلفة في الممل كة العربية السعودية بحلول عام ٢٠١٠م ما بين ٢,٧ مليار ريال إلى ٣,٥ مليار وقد تزيد عن ذلك عند تجاوز نسبة النمو ١٥% (البداح، ١٤٢٨هـ : ١٤٧).

واقع التدخين في المملكة العربية السعودية وجهودها في مكافحته

يعدُّ التدخين في المملكة العربية السعودية جديداً وطارئاً خاصة في منطقة نجد في البوادي، أما في مدن المنطقة الغربية فالتدخين فيها قديم منذ عهد الإتراك العثمانيين (البار، ١٤١٤هـ : ١٦٣). وكان متعاطي التبغ يج لد علناً أربعين جلدة، فإن عاد إلى التدخين جلد ثمانين جلدة، وذلك في عهد الدولة السعودية الأولى التي أسسها الإمام محمد بن سعود والشيخ محمد بن عبد الوهاب واستمر العمل على ذلك في نجد منذ أيام الشيخ عبد الله بن عبد الوهاب حتى توقف الجلد في العصر الحديث (شحاته، ١٤٢٤هـ : ١١٢).

وفي العقود القليلة تبدلت النظرة الرسمية والاجتماعية إلى التدخين وأصبح شيئاً مألوفاً وانتشر التدخين انتشاراً كبيراً وخصوصاً مع تزايد أعداد الوافدين إلى المملكة وما أدى إليه الانفتاح الفضائي من حلول ثقافات جديدة تشجع على قبول الظواهر السلبية المخالفة لثقافة المجتمع والتي من أهمها التدخين.

ويعدُّ تغير المستوى المادي وزيادة الدخل لأفراد المجتمع السعودي من أهم العوامل التي أدت إلى انتشار ظاهرة التدخين، حيث ارتفع متوسط دخل الفرد خلال السنوات الأخيرة من عام ١٩٩٩م إلى عام ٢٠٠٥م من قرابة ثمانية آلاف دولار إلى ما يزيد عن ٦٥٠، ١٠ دولاراً عام ٢٠٠٤م ويقترب من ١٢,٨٠٠ دولار في عام ٢٠٠٥م (قرابة ٤٨ ألف ريال سعودي)، بحيث شكلت السنة الأخيرة أعلى معدل نمو في دخل الفرد خلال أكثر من عقدين وبمعدل وصل إلى نمو ٢٠% مقارنة بالعام السابق (البداح، ١٤٢٧هـ : ١٠٧).

ويشير البدا ح إلى تضاعف استيراد التبغ وارتفاع معدل استهلاك الفرد للتبغ في المملكة بشكل ملحوظ مع بداية أواسط عقد السبعينات بحيث أصبحت من الدول الأكثر استهلاكاً للتبغ، وبلغت وارداتها السنوية في الآ ونة الأخيرة ما يزيد على ٤٠ ألف طن من منتجات التبغ حيث بلغت قيمة استهلاك المملكة من السجائر لعام (٢٠٠١) بحدود ٨٩٠ مليون ريال وما يزيد عن ٢٦ مليون ريال من تبغ الجراك وأكثر من ٨٢٦ مليوناً من تبغ المعسل (البداح، ١٤٢٨هـ : ١٠٧ - ١٣٧).

كما تشير نسبة التقديرات الأولية إلى أن نسبة المدخنين من الرجال البالغين بلغت ٣٥% إلى ٤٥% مع تقديرات أخرى بنمو ٥٣% وتقدر بعض المصادر وجود ما بين ٥% إلى ١٠% من المدخنات النساء، هذا إضافة لانتشار التدخين بين طلاب المدارس الذكور بنسبة ١٥ إلى ٢٥% وبحسب بيانات التصدير الأمريكية تأتي المملكة في المركز الثاني بعد اليابان في حجم وارداتها من التبغ الأمريكي (البداح، ١٤٢٨هـ : ١٢١-١٣٨). وعلى ضوء تلك الإحصائيات يتضح حجم الكارثة التي تعانيها المملكة العربية السعودية من هذه الجائحة وما يترتب عليها من أعباء اقتصادية وخسائر بشرية.

حيث أن الأعباء الاقتصادية التي تتكبدتها المملكة جراء استخ دام التبغ وما يؤدي إليه من الهدر في الإنتاجية والوفاء المبكرة للفترة من عام ١٩٦١م ولغاية ٢٠٠٤م تقدر بقرابة ٨٣ مليار ريال، كما تسبب التبغ في حدوث ٥٩٤ ألف حالة وفاة مبكرة، هذا بدون كلفة استيراد منتجات التبغ وما قد يتم تهريبه ، فإذا ما أضيف ما قد تم تهريبه إلى المملكة من تبغ بحسب المعدلات العالمية فإن رقم الخسارة من التهريب سيرتفع إلى نحو ١٠٤ مليار ريال والوفيات إلى ٧٤٣ ألف حالة (البداح، ١٤٢٨هـ : ٢١٦).

وإزاء هذه الكارثة الخطيرة التي تواجهها المملكة جراء هذه الآفة فقد اتخذت الدولة مجموعة من الإجراءات الداعمة للحد من انتشار تدخين التبغ في المجتمع السعودي ومنها:

- رفع نسبة الرسوم الجمركية على واردات التبغ لنقل إلى ١٠٠٪.

- تأسيس جمعيات لمكافحة التدخين والسرطان وأمراض القلب والصدر وطب الأسرة والمجتمع.

- مصادقة المملكة على اتفاقية منظمة الصحة ال عالمية الإطارية لمكافحة التبغ والتي تعد من أهم الاتفاقيات وأبرزها من مكافحة التبغ.

- إصدار مرسوم ملكي بمنع التدخين في الوزارات والمؤسسات الحكومية.

- تأسيس برنامج لمكافحة التدخين في وزارة الصحة وتحويله.

- إعلان مكة المكرمة والمدينة المنورة مدينتين خاليتين من التدخين (البداح، ١٤٢٨هـ : ٨٥).

ومع كل ذلك فإن المملكة لا تزال في حاجة إلى بذل الجهود الكبيرة لتمكين من الحد من النمو السنوي في الطلب على التبغ والذي جعلها من بين أكبر عشر دول في العالم في إنفاقها على منتجات التبغ ، ويعدُّ تطبيق بنود اتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية لمكافحة التبغ المحك الحقيقي الذي يوضح مدى الجدية في مواجهة هذه الكارثة.

ويرى الباحث أن من الضروري التوجه حالياً إلى وضع خطة وطنية لمكافحة التدخين ، وتوعية المدخنين ، والحيلولة دون انضمام الأجيال الصاعدة إلى صفوف المدخنين ، وهذه الخطة يجب أن يساهم فيها العلماء والمعلمون والمرشدون والأطباء وجميع أفراد المجتمع ومؤسساته دون استثناء.

٣- التدخين وانعكاساته التنظيمية

تمهيد

إن ظاهرة الإدمان من الظواهر العصرية الخطيرة التي تنتشر في أوساط العاملين في المستويات الدنيا والمتوسطة وبين شرائح العاملين الذين يعانون مشاكل نفسية وأسرية أو اجتماعية واق تصادية فيجدون في التدخين وشرب الخمر وتعاطي المخدرات على اختلافها ملجأً أو مهرباً مما يعانون ولو بعض الوقت حتى يدمنوا عليها فلا يستطيعون الكف عنها حتى العمل (الكبيسي، ٢٠٠٥م : ١٢٠).

ومشكلة تدخين التبغ لا يمكن أن تكون بدون تأثيرات سلبية وخيمة حيث يتولد عنها حالات من عدم الاتزان النفسي والجسمي والفكري، وعدم الاتزان هذا يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل وعمليات المنظمة وأنشطتها وبيئتها ومخرجاتها والتي تتطلب معالجتها وقتاً وجهداً وتكاليف باهظة.

لذلك أصبح من الضروري أن تقوم المنظمات المعاصرة بواجباتها ومسؤولياتها اتجاه تلك المشكلة وغيرها من المشاكل الشخصية التي تعانيها مواردها البشرية والعمل على التوسع والعمق في دراستها وتحليلها والبحث في أسبابها وانعكاساتها قبل أن يستفحل خطرها وتصبح معالجتها.

ومن هذا المنطلق فإن الباحث في هذا المبحث سيتطرق لأهم الآثار والانعكاسات المحتملة التي قد

يتركها التدخين على المنظمة الأمنية في عدد من الأبعاد وذلك كالتالي:

التدخين وانعكاساته على وظائف المنظمة وعملياتها

أ- التدخين والتخطيط:

التخطيط من الوظائف المهمة في الإدارة العامة والتي يقع على عاتق القيادات الإدارية دورية وجوب النهوض به كوظيفة أساسية من وظائف الإدارة.

ويعد التخطيط ضرورة ملحة وأداة فعالة للقيام بالأعمال وانجازها و لضمان بلوغ أهدافها بأعلى قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية . وبدون التخطيط تصبح جميع الأعمال والنشاطات غير هادفة ولا تحقق الفائدة المرجوة (النمر وآخرون، ٢٠٠٦م:٩٧).

ويعرف التخطيط بأنه عمل ذهني يعتمد على التفكير العميق والرؤية الصائبة التي يستخدمها المخطط في رؤية حاضرة ومواجهة مستقبلية (النمر وآخرون ٢٠٠٦م:٩٥).

ومن خلال ما سبق نستطيع القول أن التخطيط أداة المستقبل وهو عملية ذهنية تتعلق بقرارات حاوية تخاطب المستقبل ولها مدخلات تتمثل بالبيانات والمعلومات عن الأشياء المطلوبة للحاضر والمستقبل ولها أنشطة وعمليات تتمثل بتحليل نقاط القوة والضعف ولها مخرجات تتمثل بالخطط والبرامج.

وتدخين التبغ يعد من العوامل المؤثرة على العمليات الذهنية والمعرفية للإنسان حيث يؤدي إلى ضعف التفكير وعدم القدرة على التنبؤ المستقبلي بالشكل الجيد وذلك لما يسببه من آثار سلبية على وظائف الدماغ الذي هو مركز التفكير.

حيث يتكون الدماغ من أربعة مناطق أساسية تسمى الفصوص: الفص الأمامي والخلفي والجداري والصدغي. يقع الفص الخلفي في منتصف مؤخرة المخ وهو مسؤول بشكل أساسي عن حاسة الرؤية. أما الفص الأمامي فيقع في منتصف الجبهة، وهو مسؤول عن الأفعال الإرادية مثل إصدار الأحكام والإبداع، وحل المشكلات، والتخطيط. بينما يقع الفص الجداري في أعلى منطقة خلف المخ، ومهامه تشمل استيعاب الوظائف المتعلقة بالحواس واللغة. أما الفص الصدغي (في الجانب الأيمن والأيسر) فيقع فوق

وحول الأذنين ، وهو المهوول بشكل أساسي عن السمع والذاكرة والمعنى واللغة ، ولكن على الرغم من هذا التقسيم إلا أن هناك تبادلاً وتداخلاً بين وظائف تلك الفصوص (جينسن، ٢٠٠٧م: ٣٢).

وتشير العديد من الدراسات والأبحاث الطبية إلى الآثار السلبية التي يتركها التدخين على أجزاء الدماغ المختلفة وخاصة الجزء الأمامي منه، المهوول عن الأفعال الإرادية والتي من ضمنها التخطيط. ومن أبرزها دراسة (Gallinar, j, et al) والتي أجريت على ٢٢ من المدخنين و٢٣ ممن لم يسبق لهم التدخين وذلك للتحقق من مقدار التلف الذي يصيب الدماغ جراء التدخين حيث تم تصوير أجزاء عديدة من الدماغ لدى المدخنين وغير المدخنين ومنها الجزء الأمامي وذلك باستخدام أشعة الرنين المغناطيسي والتصوير ثلاثي الأبعاد بالحاسب الآلي والتي كشفت عن تضرر الجزء الأمامي من دماغ المدخنين والذي تسبب في خلل في وظائف هذا الجزء من الدماغ والمتمثلة في التذكر ، والقدرات المعرفية الأخرى (Gallinar, j, et al, 2006:1744)

ب. التدخين والتنظيم:

يعدُّ التنظيم أحد أهم وظائف الإدارة لأنه ينسق العلاقة بين الأشخاص من أجل تحقيق أهداف مشتركة ويتم وفق أسس مختلفة (النمر وآخرون ، ١٤٢٦هـ : ١٤٧).

ويشمل مفهوم التنظيم عدة مجالات وصور إنسانية واجتماعية بحيث أصبح التنظيم ملازماً لجميع تلك التصرفات ، ويوجد في جميع مجالات الحياة على مختلف المستويات سوى المجتمعات الأسرية أو العسكرية أو السياسية أو الاقتصادية أو الإدارية، والتنظيم يعد بمنزلة الجسد الحي للإدارة (البناء، ١٩٨٥م : ١٧).

كما يعرف التنظيم بأنه "سلوك عقلائي رشيد يصدر عن نظام متكامل الأجزاء مترابط الأعضاء في صيغة تصرفات أو قرارات واعية يشارك في اتخاذها أفراد المستويات الإدارية المختلفة داخل المنظمة استجابة للتغيرات والتأثيرات المحيطة بها في البيئة الخارجية (الكبيسي، ٢٠٠٥م: ٨٦).

ويظهر من ذلك أن التنظيم الجيد هو الذي يقابله سلوك رشيد واعٍ يتميز بالهدوء والالتزان، وهذا ما يخالف عملية التدخين والذي يعد واحداً من أهم مشتتات الانتباه وما يحدثه من تأثير سلبي على تصرفات المدخن وقراراته والذي يتسم سلوكه بالتوتر والانفعال وما يحدثه ذلك من العبثية والفضوى.

ج. التدخين والتوجيه:

التوجيه من مهام القائد الأمني الذي يخطط وينظم ويقود ثم يراقب وذلك عند ما يعمل على إعداد مرؤوسيه وتطويرهم للعمل الذي يجب أن ينجز عن طريقهم (هاشم، ١٤١٤هـ : ٢٦٥).

ويعرف التوجيه بأنه دفع المرؤوسين للعمل وفق الخطط المحددة (علاقي، ١٩٩٣م : ٣١٢).

وقد عدَّ (عسكر) التوجيه الوظيفية الثالثة من وظائف الإدارة بعد التخطيط والتنظيم ، وقد أكد بأن وظيفة التوجيه ترتبط بالعنصر البشري بوصفه إحدى أهم الإمكانيات والموارد الرئيسية للمشروع (عسكر، ١٩٨٧هـ : ٢٩٥).

ولنجاح عملية التوجيه لا بد من توفر عدد من القطلبات:

١- الإشراف الدقيق على تنفيذ الخطة، أي: وجود نظام دقيق للمتابعة والتقييم والرقابة.

٢- توافر درجة عالية من الاتصالات الرسمية وغير الرسمية .

٣- توافر درجة عالية من المهارات الإنسانية والفنية لدى القائد تكفل أعلى درجات الاستجابة للتوجيه .

٤- الاستمرار في عملية التوجيه خاصة في الأجهزة الأمنية نظراً لتداخل الاختصاصات وتشعب العمليات (خليل ، ١٩٨٦م : ١١٢).

وتؤثر في عملية التوجيه عوامل عدة ومنها شخصية القائم بالتوجيه حيث إن نجاح عملية التوجيه تتطلب أن يحمل الموجه درجة عالية من المهارات الإنسانية والفنية والفكرية التي تكفل استمرارية عملية التوجيه بالشكل الذي يضمن نجاحها .

حيث تشير الدراسات النفسية والطبية إلى الأثر السلبي الذي يحدثه تدخين التبغ على شخصية المدخن .

حيث كشفت دراسة عبد الرحمن وبدوي، نقلاً عن (خليفة والمشعان ، ٢٠٠٣م : ٨٧) إلى أن التدخين له ارتباط لدى الأطباء بالقلق والاكتئاب، وتبين أن الدوافع إلى التدخين وسط الأطباء تتركز في الشعور بالقلق والتوتر ، حيث اتضح أن ٧٠% من المدخنين تنتابهم أعراض القلق والتوتر في حالة عدم التدخين ، وظهر أن الأطباء المدخنين أكثر اكتئاباً من زملائهم غير المدخنين . وهذا ما لا يتفق مع نجاح عملية التوجيه .

وبما أن التوجيه من مهام القائد الأمني فإن القائد المدمن على التدخين يشعر نفسياً أنه غير مؤهل للتوجيه ؛ لشعوره بالذنب، ولشعوره أنه - هو شخصياً - يحتاج إلى توجيه .

وإذا كان التوجيه غير صحيح، أو غير منصف؛ فإن الخاضعين له يقبلون على التدخين أكثر، وهو ما يزيد من أزمته النفسية، فيؤثر هذا على طبيعة العمل، ويتجه إلى السلبية.

د. التدخين والرقابة :

تعدُّ وظيفة الرقابة الإدارية من أهم وظائف المنظمات حيث تؤدي إلى التحقق من مدى تنفيذ الأهداف المرسومة للمنظمة لذا فهي وظيفة مراقبة وكذلك وظيفة تعمل على إظهار نقاط الضعف وكشف الأخطاء الموجودة في التنظيم و من ثم إصلاحها والعمل على منع تكرارها . والرقابة عملية إدارية مطلوبة في كل المستويات الإدارية وليست مقصورة على الإدارة العليا فقط وإن كانت تختلف من موقع إلى آخر حسب اختلاف السلطات المخولة للمدير في المنظمة الإدارية (الحربي، ١٤٢٤هـ : ٢٣-٢٤).

- ويؤكد (هنري فايول) على أن نشاط الرقابة في المنظمات ما هو إلا التحقق من أن كل شيء قد تم وفق الخطة الموضوعية والأوامر التي أعطيت والمبادئ التي رسمت بقصد توضيح الأخطاء والانحرافات لكي يتم تصحيحها وتجنب الوقوع فيها مرة أخرى (منصور، ١٩٩٩م: ١٩).
- ويتطلب تطبيق الرقابة الإدارية الفعالة في المنظمات توفر خصائص وسما ت لتحقيق أهداف الرقابة الإدارية، ومن أبرز خصائص الرقابة الإدارية الفعالة ما يلي:
- ١- أن تكون الرقابة مستمرة تعمل على سرعة اكتشاف الأخطاء والتعرف إلى أسبابها والقيام بإبلاغ المسؤولين عنها في الوقت المناسب لكي يتم التصحيح والتعديل.
 - ٢- الرقابة الفعالة لديها القدرة على التنبؤ معتمدة على الخبرة اللازمة في حدوث الأخطاء وتعمل على اتخاذ الاحتياجات اللازمة على تجنب تكرار الأخطاء والانحرافات.
 - ٣- أن تضمن الرقابة اقتراح البدائل والحلول واتخاذ الإجراءات والقرارات الصحية المناسبة، وتحديد أ نسب الطرق لمعالجة الانحرافات ومنع حدوثها مستقبلاً.
 - ٤- أن تتم الرقابة بطريقة يشعر معها العاملون أنها أداة لمساعدتهم على تحسين الأداء وليس لتخويفهم وتصحيح أخطائهم .
 - ٥- ضمان الرقابة لسرعة استرجاع المعلومات أي؛ سرعة التعرف إلى النتائج وردود الفعل وإبلاغ الإدارة العليا بها لاتخاذ القرارات المناسبة تجاهها (الصباح، ١٩٩٦م: ٢٦ - ٢٧).
- ومن خلال تناول أبرز سمات وخصائص الرقابة الإدارية الفعالة في المنظمات يتضح أن العامل الإنساني هو العنصر الرئيس في وظيفة الرقابة الإدارية والمؤثر الأكبر فيها.
- لذلك يجب أن يتميز الفرد الذي يعهد إليه بممارسة النشاط الرقابي وتقويم الأداء عن الآخرين بمهارات محددة لتفعيل أدائه في مجال الإلمام التام بمجالات النشاط موضوع الرقابة وأن يكون صاحب شخصية متزنة بعيدة عن جميع المؤثرات التي تحول دون قيامه بعمله بشكل جيد وفاعل وتحقق أهداف المنظمة.
- وتدخين التبغ يعد من العوامل المؤثرة في الشخصية ، حيث يؤدي إلى عدم قدرة الشخص المدخن على الاستمرار في متابعة الأنشطة وانقطاعه عن العمل المكلف به ؛ وذلك لحاجته إلى تعويض النيكوتين في الدم، وما يؤدي إليه التدخين من الميل إلى الراحة والاسترخاء وعدم القدرة على التنبه والتركيز.
- ويشير عيسى إلى أن التبغ يخفض نسبة النشاط العقلي ، وتلبية نداء الأعصاب ، فيجعل الشخص أقل يقظة ، ويسهل الميل للراحة والاسترخاء ، وإن تدخين السجائر المستمر كثيراً يسبب الصداع والدوخة واضطراب الذاكرة والنظر والأرق ويحط من قوى الجسم العامة (عيسى، ١٤٢٦هـ: ١٤٤).

كما أن انقطاع الموظف عن التدخين أثناء الرقابة وربما لمدة طويلة ، قد يؤدي إلى تحويله إلى النمط العصبي ، المضطرب ، وغير القزن ، وهذا يعود إلى تعوده التدخين وحاجته إلى مادة النيكوتين، وهو ما يجعل الرقابة الإدارية لا تحقق أهدافها بل تتجه لتصبح مشكلة في حد ذاتها .

هـ - التدخين واتخاذ القرارات الإدارية :

تعد عملية اتخاذ القرارات من المهام الأساسية في الأجهزة الإدارية عامة؛ مدنيّة كانت أو عسكرية أو أمنية، ويتوقف عليها مدى نجاح الأجهزة في تحقيق أهدافها الأساسية ، ومن هذا المنطلق أصبح التفكير في العمل الإداري يركز إلى حد بعيد على عملية اتخاذ القرار ومناهجها المتبع ة والعوامل التي تؤثر عليه ؛ لذلك فإن عملية اتخاذ القرارات كما يتفق عليها العديد من العلماء البارزين تعدُّ محور العمل الإداري وجوهر العملية الإدارية(السبيعي،١٤٢٤هـ: ٣٥).

واتخاذ القرار هو اختيار واعٍ من بين بديلين فأكثر ثم تحليلها ، يتبعه فعل أو إجراء لتنظيم هذا الاختيار (حريم،١٤٢٦هـ: ٨٧).

وترتبط كفاءة المنظمة بكفاءة القرارات التي تتخذ في مستوياتها المختلفة، فاتخاذ القرار لا يقتصر على مستوى إداري دون سواه؛ لأنه عملية تمارس على جميع المستويات وتنتشر في أرجاء المنظمة. ويشير عليه إلى أن عملية اتخاذ القرارات الإدارية تواجه العديد من المعوقات التي تحول دون فعاليتها، ومن أهمها المعوقات: محدودية الرشد الإنساني في عملية اتخاذ القرارات والذي قد يرجع إلى:

- صعوبة معالجة المعلومات مما ينتج عن مشاكل التنبؤ بالأحداث المستقبلية.
- عدم قدرة متخذ القرار على احتواء كافة المعلومات والقيم والسلوك المتوقع.
- العوامل النفسية والشخصية لمتخذ القرار(عليوة١٩٧٨م: ١٥).

وتبين الدراسات الطبية والنفسية أثر تدخين التبغ على المهارات المعرفية للإنسان وعلاقته بالقلق والاكتئاب والتوتر وأمراض الجهاز العصبي .

وتأتي دراسة (البناء) والتي طبقت على عينة من طلاب المرحلة الثانوية قوامها ستون طالباً مدخناً وستون آخرون من غير المدخنين لتكشف عن وجود بعض المتغيرات التي يسببها سلوك تدخين السجائر على الشخص المدخن وعلى مهاراته، حيث توصلت الباحثة إلى نتيجة مفادها أن مادة النيكوتين تأثيرها المباشر على الجهاز العصبي المركزي وبما يساعد على الاضطراب وضعف الاتزان وعدم القدرة على التركيز.(البناء،١٩٨٩م:٢).

كما وجد الباحثون أن درجات النجاح في الامتحان عند غير المدخنين تزيد بنسبة تصل إلى ٣٩-٢١% عن درجات زملائهم من ضحايا التدخين ، ولم يكن ذلك ناجماً عن مزيد من الاجتهاد لدى غير المدخنين بقدر ما يرجع في الحقيقة إلى الهمود العقلي ، والتفكك الذهني لدى أولئك الضحايا حيث يعيشون جل أوقاتهم في تفكك فكري ، وضياع ، وعدم القدرة على التركيز ، وضعف الذاكرة واضطراب الفهم(عيسى،١٤٢٦هـ: ١٥٧).

ويظهر من خلال ذلك مدى الأثر الذي يحدثه تدخين التبغ على اتخاذ القرار والذي يظهر في شخصيته على شكل توترات وقلق وعدم تركيز يؤدي به إلى عدم القدرة على اختيار البدائل المناسبة. فان الإنسان كلما ابتعد عن التدخين أصبح أكثر فعالية وأكثر نشاطاً وكانت قراراته أكثر دقة وحكمة وبالتالي يكون على الطريق المستقيم.

و- التدخين والاتصالات الإدارية :

يعدُّ الاتصال من ضروريات الحياة بل إن أول سلوك يقوم به الإنسان في بداية حياته هو الاتصال ليعبر عن حاجاته فالأفكار والآراء والمقترحات ليس لها وجود في الواقع إلا بنقلها للآخر من خلال الاتصالات ، فالاتصال ظاهرة اجتماعية تحوّل المجموعات الساكنة إلى مجموعات متحركة ومتفاعلة (السبيعي، ١٤٢٤هـ: ٢).

وكما أن الاتصال عنصر مهم في حياة الإنسان فهو كذلك بالنسبة للمنظمة إذ يثير الطاقة المحركة لجميع نظمها، فالدوافع والقيادة واتخاذ القرارات والتخطيط والتنسيق وغيرها ليس له قيمة بدون تنفيذها في شكل اتصال حيث إنه عن طريق الاتصال بين أفراد المنظمة يمكن وضع هذه النظم في مجال الواقع الفعلي (بدر، ١٩٩٣م: ٣٤٣).

وللاتصال الإداري دور مهم وحيوي في عمل أجهزة الدولة ومؤسساتها المختلفة وخاصة الأمنية منها ؛ لأن فعالية العملية الإدارية في أي جهاز أمني تتوقف على فعالية وكفاءة قنوات اتصالاته المختلفة والتي تربط بين وحداته الإدارية وبين المجتمع الذي يتفاعل ويتعامل معه والتي من خلالها أيضاً ترد المعلومات من مختلف أرجاء الجهاز إلى الإدارة وتصدر التعليمات والتوجيهات والأوامر إلى مراكز التنفيذ.

ويعرف (ليس وعلاقي) الاتصالات بأنها عملية نقل معنى من شخص إلى آخر مستخدمه في هذا الصدد الوسائل التي تساعد على ذلك وقد يكون ذلك بالكلمة أو بالرمز أو بمجموعة من الإشارات والأفعال البشرية مثل : الابتسامة أو بإبداء الاستغراب والانسحاب أو غير ذلك (ليس وعلاقي، ١٩٧٧م : ٣٤٠).

والاتصالات الإدارية عملية إنسانية حيث تؤدي دوراً بارزاً في إقامة الثقة والاحترام والتفاهم المتبادل وتوثيق العلاقات بين المنظمة الإدارية وجمهورها من ناحية وبين الرؤساء والعاملين وزملائهم من ناحية أخرى (زنداح، ١٩٨٢م: ٧١).

وتواجه عملية الاتصال في المجالات كافة معوقات قد تعيق أو تعطل استمرارية عملية الاتصال أو تحد من إحداث التأثير المرغوب حدوثه . وعلى الرغم من اتفاق علماء الإدارة والإعلام على أهمية معوقات الاتصال وخطورة تأثيرها على تبادل الأفكار والاتجاهات بين الأفراد والمنظمات، إلا أنهم يختلفون في تحديد معوقات الاتصال من مجال إلى مجال آخر ومن جهاز إلى جهاز آخر ومن بيئة لأخرى حسب نظرة واهتمام كل كاتب لطبيعة هذه المعوقات ومضمونها.

ولما كانت المنظمة التي تتناولها الدراسة ذات طابع أمني ، والظاهرة المراد معرفة أثرها على الاتصالات ظاهرة اجتماعية تتمثل في تدخين التبغ والتي تنبع من الفرد نفسه وتؤثر فيه والتي ربما يمتد أثرها على المنظمة كافة بعناصرها لذلك فقد تناول الباحث أهم معوقات الاتصال الإداري وهي المعوقات الذاتية.

وهي مجموعة المؤثرات التي تعزى إلى شخصية المرسل والمستقبل في عملية الاتصال وتؤثر فيها سلباً أو إيجاباً وتتركز بصفة عامة في الفروق الفردية بين العاملين والتي تؤدي إلى اختلاف عواطفهم وميولهم واتجاهاتهم ، وإلى تباين إدراكهم وتفسيراتهم للمعاني والرموز ، وإلى صدور استجابات وردود أفعال مختلفة إزاء رسائل الاتصال يترتب عليها استمرار التواصل أو توقف الرغبة في الاتصال (المانع، ١٤٢٧هـ: ٣٨).

وفيما يلي نبذة عن أهم المعوقات الذاتية التي تحول دون فعالية الاتصال الإداري وعلاقة تدخين التبغ بتلك المعوقات (المانع، ١٤٢٧هـ: ٣٨-٤١):

١- تباين الإدراك:

يتعرض العام لظهور في المنظمات إلى أنواع متعددة من المثيرات المادية والمعنوية من أوامر شفوية أو رسائل مكتوبة أو أحداث جارية وتسلسل عملية الإدراك في ثلاثة خطوات هي (الوعي والانتباه للمنبه، وترجمة المنبه إلى رسالة ، وتحديد الفعل أو السلوك المناسب)، ولا تتفق درجة ، ردود أفعال العاملين مع تقديراتهم إزاء مواقف بسبب اختلاف ذاتية العاملين التي هي نتيجة طبيع خاصة لخصائصهم الموروثة والمكتسبة وتفاعلها مع المؤثرات البيئية المحيطة بهم. والإدراك عملية عقلية انتقائية معقدة تعطي صورة معينة في ذهن العامل للعالم قد تكون مختلفة عن الصورة الواقعية ، وهو ما يترتب عليه فهم مختلف للمعلومة وردود فعل مختلفة إزاءها وهذا الانتقاء الإدراكي هو ما يسبب الفهم المختلف للرسائل ويشكل عائقاً مهماً في المعوقات الذاتية للاتصالات الإدارية.

وتشير الأدبيات والدراسات النفسية إلى الأثر الذي يحدثه تدخين التبغ على كفاءة بعض

الوظائف النفسية المهمة ومن أهمها الإدراك.

حيث كشفت دراسة (طه) عن وجود ارتباط سلبي بين تدخين السجائر طويلاً المدى وكفاءة بعض

الوظائف النفسية الهامة مثل دقة الإدراك ، والانتباه، والذاكرة المباشرة، وسرعة الأداء النفسي الحركي (هند طه، ١٩٨٨م: ١٨٤).

٢- عدم الرغبة في الاتصال:

إن الرغبة في الاتصال والمشاركة في التفاعل مع الآخرين من مقومات الاتصال الإداري الناجح؛ لذا

فإن انعدام تلك الرغبة يحول دون فعالية الاتصال الإداري.

وهناك عدة عوامل تسهم في انعدام الرغبة في الاتصال، أهمها:

أ- الانطواء:

يتمثل في البعد عن الآخرين وتفضيل العمل الفردي ربما بسبب الخبرات السابقة الفاشلة في التعامل مع الآخرين أو بسبب اقتصاد مهارات الاتصال، أو بسبب التكوين الشخصي.

ب- الميل إلى العمل الفردي:

وذلك لعدم الرغبة في الاحتكاك أو عدم الرغبة في العمل الجماعي، ويترتب على ذلك عدم الاتصال إلا في الحالات الحرجة ، وهذا السلوك يتناقض مع عملية الاتصال التي تقوم على العلاقات المتبادلة والمتفاعلة بين أطراف الاتصال.

ج- انعدام الثقة بالآخرين:

ويرجع ذلك لأسباب شخصية أو نتيجة للحذر والريبة فيما بين العاملين.

ويقرر (smith) في استعراضه لنتائج ١٥ دراسة مقارنة بين المدخنين وغير المدخنين فيما يتعلق بسمة (الانبساط - الانطواء) فوجد أن تدخين السجائر يرتبط بسمة الانطواء في (١٢ من ١٥ دراسة) والميول المضاد للمجتمع في (١٧ من ١٩ دراسة) (smith, 1970, P:42).

كما يشير (سو ويلز) إلى أن المدخن يصبح أكثر ارتباطاً بالمواد الكيميائية التي تحتوي عليها السجائر من أي شخص آخر؛ حيث إن أول شيء يفعله المدخن عند ما يعرف أخباراً سيئة أو عندما يشعر بالقلق هو التدخين وبهذه الطريقة يصبح التدخين الصديق الذي يعتمد عليه المدخن لمساعدته على التعامل مع مشاعره وهذا ما يسبب عدم التواصل مع الآخرين والميل إلى العزلة (سو ويلز، ٢٠٠٧م: ٢٥٢٤).

ويظهر من ذلك أن التدخين يقطع جسور التواصل بين العاملين، ويقضي بانعدام الثقة بينهم وهو ما يؤثر سلباً على أدائهم ومن ثم على منظماتهم.

٣- سوء العلاقات بين العاملين:

يؤثر المناخ التنظيمي في المنظمة وما يسوده من فرص لتنمية العلاقات الإنسانية الجيدة ومن احترام لمشاعر الآخرين وأفكارهم في ممارسات الاتصال الإداري بشكل فعال ، أما عدم التفاهم وفقدان الثقة بين العاملين يجعلهم في منتهى الحرص عند ممارسة الاتصال وبذلك لن يتم تناول المعلومات إلا من أضيق الحدود ، وتنشأ العلاقات السيئة بين العاملين.

ويبدو أن سوء العلاقات بين العاملين له أسباب عديدة ومن بينها التدخين ، حيث يتأثر غير المدخنين بالدخان المتصاعد، وقد يكون بعضهم مريضاً وأكثر عرضة للإيذاء من غيره.

وما يؤدي إليه التدخين من إضاعة العاملين المدخنين لجزء من أوقاتهم بالتدخين، وطلب المشروبات من شاي وقهوة ، وهو ما يزعج الآخرين ، ويقلل من التعاون وإحلال روح العمل الجماعي.

التدبير والأداء الوظيفي

يمثل الأداء السلوك الوظيفي للمنظمات إضافة إلى كونه سلوكاً عاماً لدى العاملين فالأداء هو الوسيلة الهادفة إلى الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمات، لذا فإن المنظمات تسعى إلى رفع كفاءة أدائها

بمختلف الوسائل والأساليب، ويعرف الأداء بأنه ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين (بدوي، ١٩٨٤م: ٨٧).

كما يمثل الأداء إنتاجية المنظمات ولذا فإن المنظمات تسعى إلى تطوير أساليبها وتعمل على خفض تكاليف أداء الأنشطة بغرض تحقيق الأهداف التي تسعى إليها بأعلى جودة وأقل كلفة. كما يقصد بالأداء الوظيفي " تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة التي ترتبط وظيفته بها ، بمعنى النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة (عبد الغني وهلال، ١٩٩٦م: ١١). ومما سبق نستخلص أن الأداء الوظيفي يتكون من ع وامل تساهم وتؤثر فيه ويخضع بعض منها لسيطرة الموظف ، بينما يخرج بعض الآخر عن هذه السيطرة . وتبرز أهمية هذه العو امل على وجه الخصوص فيما يلي:

- الموظف:

يؤثر الموظف في الأداء بما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

- الوظيفة:

تؤثر الوظيفة في الأداء من خلال ما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل تشبع حاجات ورغبات القائمين به .

- الموقف:

ويقصد به ما تتصف به البيئة التنظيمية من مناخ عمل وإشراف ووفرة الموارد والأنشطة الإدارية والهيكल التنظيمي وغيرها من العوامل التنظيمية الأخرى التي يكون لها تأثير على الأداء.

- الهدف:

إن لكل عمل مجموعة من الأهداف يجب على الموظف بين إنجازها كل في حدود المهام والواجبات الموكلة إليه والقيام بها و من ثم فإن أداء أي فرد ما هو إلا انعكاس لمدى نجاحه أو فشله في تحقيق الأهداف من أدنى المستويات إلى أعلاها (موسى ، والصباغ ، ١٩٨٩م: ٨٩).

والعمل في المنظمات الأمنية يتطلب مواصفات تميز العاملين فيها عن بقية المنظمات الأخرى حيث يتطلب إمكانات ومهارات جسمية وذهنية عالية، نظراً لأهمية طبيعة العمل الأمني في المجتمع واتصاله بجميع شرائحه وارتباطه بتحقيق الأمن والاستقرار بوصف ذلك حاجات ضرورية لكل فرد من أفراد المجتمع.

وعلى ضوء هذه الاعتبارات فإن تحقيق كفاءة الأداء للأجهزة الأمنية يعد مطلباً ضرورياً يحتم على المنظمات الأمنية تحمل مسؤولياتها نحو منسوبيها ؛ حيث إن العنصر البشري يعد محور كفاءة الأداء في المنظمات ويتم تحقيق الأهداف بكفاءة الأمن من خلال الاهتمام باختيار الأفراد المؤهلين للقيام بالنشاط المراد تحقيقه وكذلك الارتفاع بمستوى أداء العاملين وحثهم على اكتساب الأنماط السلوكية الإيجابية وحمايتهم من جميع العوامل والمعوقات المؤثرة في أدائهم.

ومعوقات الأداء الوظيفي هي العوامل التي تؤثر في أداء العاملين وهو ما قد يسبب انخفاض كفاءة أعمالهم (الشمري، ١٤٢٨هـ: ٩٢).

وهناك اختلاف بين الباحثين عند تصديهم لتحديد معوقات الأداء الوظيفي وتصنيف أقسامها ، وقد يكون هذا الاختلاف ناجماً عن الاختلاف في غرض البحث ومن ثم اختلاف الزاوية التي ينظر بها كل باحث لهذه المعوقات، كما أن مفهوم الأداء الوظيفي نفسه وكونه محصلة عوامل عديدة منها ما يتصل بالفرد نفسه ومنها ما يتصل بالتنظيم والمجتمع والتداخل الذي يشوب هذه العوامل وهو ما يساعد على بقاء هذا الاختلاف (الغامدي، ٢٠٠٦هـ: ٢١ - ٢٢).

وعلى ضوء ذلك فإن الباحث سيتناول معوقات الأداء الوظيفي النابعة والمتعلقة بالخصائص الفردية وذلك لمناسبة ذلك لموضوع البحث.

والتي تتعلق في مجملها بقدرات الموظف ودوافعه وقيمه، ومعتقداته واتجاهاته والقدرات التي تشكل الإمكانيات المطلوبة للقيام بأعمال أو تصرفات معينة هي عنصر مؤثر في الأداء بحكم كونها عنصراً من ضمن عناصر تكوين هذا الأداء نفسه ومن ثم فإن عدم كفاية هذه القدرات عند الأفراد يشكل معوقاً للأداء، ومن ذلك: عدم كفاية القدرات العقلية كإنخفاض درجة الذكاء ونقص القدرات على الفهم، أو عدم الاتزان الانفعالي أو خلل في الحالة النفسية مثل وجود أمراض أو اضطرابات نفسية أو ضعف في الشخصية والثقة بالنفس ، أو عدم كفاية القدرات الجسمية كأن تكون اللياقة البدنية ضعيفة أو التكوين البدني هزيلاً أو وجود أعراض أو مشاكل صحية مثلاً أمراض جسمية (أمراض القلب مثلاً)، فكل هذه عوامل متصلة بقدرات الشخص وتؤثر على مستوى أدائه (ماهر ٢٠٠٣م: ٦٢٦)

أما الدافع فيعرف بأنه الحاجة أو النقص الذي يحسه الفرد في وقت معين أو الباعث الذي يحرك ويساعد على استمرار سلوك معين أو سلسلة من التصرفات (سيزلاقي، ووالاس، ١٩٩١م: ٦٢٤).

ويشير عسكر إلى أثر الدوافع على الأداء الوظيفي فيقول : إن انخفاض دافع الأداء وعدم إعطاء الاهتمام الكافي لأداء الوظيفة والافتقار إلى بذل الجهد في العمل مثل العامل الكسول هو سبب من أسباب مشاكل الأداء . ثم يذكر تحت هذه الأسباب تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل ، مثل: انخفاض قيمة العمل لدى الفرد أو عدم احترامه لقيمة الوقت (عسكر، ١٩٩٠م: ٨٨، ٨٧).

ويعبر عن مجمل تلك المعوقات النابعة من خصائص الفرد الذاتية بقدراته ودوافعه ما يراه "فضل الله" من أن السلوك الرفيع والأداء المتميز والإتقان لا يتحقق إلا إذا توافرت شروط الإجارة وهي القوة والأمانة التي وردت في الآية الكريمة "قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" (القصص: ٢٦). (فضل الله ١٩٩٨م: ٦٣).

وقد مثل تفسير هذه الآية الكريمة عن " ابن سعدي " أن خير أجير استؤجر (عامل) هو من جمع تلك الصفتين: القوة وهي القدرة على أداء ما استؤجر عليه، والأمانة (دوافع وقيم) فيه بعدم الخيانة ،

وهذان الوصفان ينبغي اعتبارهما في كل من يتوخى للإنسان عملاً بإجارة أو غيرها، فإن الخلل لا يكون إلا بفقدتها أو فقد أحدهما (السعدي، ١٤٢٢هـ: ١٢٧٨).

وتشير الدراسات الطبية والنفسية والاقتصادية إلى تأثير تدخين التبغ على القوة الذهنية والجسمية للإنسان بشكل مباشر وما يؤدي إليه ذلك من فقدته للقوة التي تعينه في أداء المهام الموكلة إليه ومن ثم عدم قدرته على تحمل الأمانة الملقاة على عاتقه فيقل إنتاجه وتكثر انقطاعاته عن عمله ويسوء حاله.

ومن هذا المنطلق فإن الباحث سوف يتناول أهم المهارات والقدرات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها رجل الأمن والتي وردت في الأدبيات التي تناولت ذلك البعد ، ومن ثم سوف يتم مناقشة مدى ما يمكن أن يحدثه تدخين التبغ من أثر سلبي يعيق تحقيق تلك المهارات والقدرات معتمداً على أدبيات الفكر النفسي والاجتماعي والاقتصادي والدراسات الطبية التي تناولت أضرار التدخين المختلفة والتي أمدت الباحث بخلفية جيدة لتوجيه دراسته.

ورجل الأمن الذي نعينه في هذه الدراسة لا يقتصر على القيادات فقط وإنما يمتد ليشمل العاملين كافة في الحقل الأمني سواء كانوا ضباطاً أو أفراداً أو مدنيين والمتمثلين في العا ملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف.

والمهارات إما تتعلق بالأشياء (فنية) أو بالناس (إنسانية) أو بالأفكار (فكرية)، والحاجة إلى المهارات الفنية تكون بدرجة كبيرة في المستويات الإدارية الدنيا وتقل في الإدارة المتوسطة وتكون ضئيلة في الإدارة العليا، أما المهارة الإنسانية فهي ضرورية لكل عمل جماعي وتحتاج إليها الإدارة في المستويات الثلاثة بدرجة الأهمية نفسها، أما المهارة الفكرية فالحاجة إليها قليلة على مستوى الإدارة الدنيا وتحتاج إليها الإدارة الوسطى بدرجة متوسطة وتحتاج إليها العليا بدرجة كبيرة ويتضح أن المهارات الفنية والمهارات الفكرية متعاكستان من حيث التوزيع على المستويات الإدارية الثلاثة ؛ لأن المهارة الفنية تقل الحاجة إليها كلما ارتفعنا في المستوى الإداري، والمهارة الفكرية تزداد الحاجة إليها كلما ارتفعنا في المستوى الإداري وتظل المهارة الإنسانية لازمة للمستويات الإدارية كافة. (دوش. ١٤٢٦هـ: ٦٥).

وبناءً على ذلك تقسم المهارات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها رجل الأمن إلى مهارات خاصة ومهارات فنية (شعبان وآخرون ، ٢٠٠٣م: ٧٨).

وبناءً على هذا التقسيم سوف يستعرض الباحث أهم المهارات الخاصة والفنية التي يجب على رجل الأمن أن يتحلى بها، وذلك كالتالي:

أولاً : المهارات الخاصة :

وهي التي تتعلق بشخصية رجل الأمن وتتصل بأخلاقياته وسلوكه الشخصي، كالصدق والأمانة والعدل وغيرها، وكما هو واضح من تلك المهارات فإن من أهم ما ميزها هو ارتباطه بشخص رجل الأمن وتغييرها من فرد لآخر من ناحية أخرى . ولا يمكن الحديث عن تنمية المهارات الخاصة دون الإشارة

إلى الارتباط الوثيق بين تلك المهارات وبين القيم المسلكية للوظيفة الشرطية إذ إنها تساهم بقدر كبير في تكوين شخصية رجل الأمن والانطباعات المتولدة عنه من خلال الآخرين، وهذه القيم يجب أن يتحلى بها الإنسان بصفة عامة ورجل الأمن بصفة خاصة. (الذويهي، ١٤٢٦هـ : ٥٣).

وتعرف القيم المسلكية بأنها العادات المعترف بها والاتجاهات السائدة التي تعدُّ مرشداً للفرد داخل الجماعة والتي تحدد سلوكه المقبول فيها بوجه عام وهي التي تحدد ما هو صواب وما هو خطأ وما هو جائز وما هو غير جائز وما يجب أن يكون وما يجب أن لا يكون ، حتى يكون الفرد مقبولاً من الجماعة ملتزماً بسلوكها ومسائراً لقواعدها (أبو الخير ، ٢٠٠٣م : ٣٠).

وتنعكس القيم المسلكية على أداء رجل الأمن لوظيفته فالقيم المسلكية يجب أن تتجه نحو الإيجابية ليتم تقبلها ، بينما التدخين يوجه بعض القيم المسلكية نحو السلبية ويؤثر على أداء المدخن للمهام الموكلة إليه ، ويجعل الآخرين ينظرون منه .

ومن أهم المهارات الخاصة المرتبطة في الوقت بالقيم المهنية ذاته لرجل الأمن نذكر ما يلي مع مناقشة ما يمكن أن يحدثه تدخين التبغ من أثر سلبي على تلك القيم .

١- الأمانة :

صفة الأمانة من الصفات التي أمر بها الإسلام وحض على التحلي بها وانتفاء الأمانة فيه إشارة إلى انتفاء الإيمان لهي لا أمانة له كما مثل الأثر. ورجل الأمن مسؤول عن الحفاظ على حقوق الناس والعمل على أمنهم وصون وحراسة الأعمال والمعلومات والمنشآت من الإهمال والتفريط بذلك بإمكانيات لا تتوفر للمواطن العادي من سلاح ومعدات وسلطات ، ويجب أن يكون رجل الأمن أميناً فلا يسخر هذه الإمكانيات المتاحة في سبيل تحقيق مصالحه الخاصة أو لإشباع رغباته وشهواته فعليه أن يكون أميناً يشعر بتبعة كل أمر يوكل إليه وأي إمكانيات متوفرة تحت يديه وتصرفه ويشعر أنه مسؤول عن ذلك كله أمام ربه يوم لا ينفع مال ولا بنون إلا من أتى الله بقلب سليم (أحمد ، ١٤٢٣هـ : ٥٦).

والموظف الأمين هو الذي يقوم بالعمل الموكل إليه بكل جد وإخلاص والابتعاد عن كل ما يؤدي إلى الإخلال بمهامه الوظيفية من غياب أو ترك لعمله دون عذر أو القيام بأي فعل يخالف القوانين والتعليمات المنظمة للعمل .

وتدخين التبغ يجعل الشخص المدخن غير قادر على تحمل الأعباء الملقاة على عاتقه وخاصة الوظيفية والتي تعد أمانة في عنقه يجب أن يقوم بأدائها على الوجه الصحيح فتجده يتأخر عن الحضور للعمل ويغيب عنه ويقل إنجازه وإنتاجه عن غيره من العاملين .

وفي ذلك كشفت دراسة (lund borg) والتي أجريت على (١٢٢٧٢) عاملاً سويدياً تتراوح أعمارهم بين ١٦ إلى ٦٥ عاماً من المدخنين وغير المدخنين ؛ أن المدخنين كانوا أكثر غياباً عن العمل وأقل إنجازاً وإنتاجية من غير المدخنين (lund borg at, al, 2007 P114)

لذا فإن الإسلام كان حريصاً على أداء الأمانة، والتحلي بها لأنه يحث الفرد المسلم على الإخلاص في العمل، ومن هنا جاء نهي الإسلام عن تعاطي كل ما هو مسكر أو مخدر أو مفتر كالتدخين؛ خشية المساس بالأمانة التي يتحلى بها المهلم.

٢- الرفق والأناة:

الرفق هو اللطف ولين الجانب وحسن الصنع، ورجل الأمن حين يرفق في عمله يكون عوناً للمواطنين على طاعته والتعاون معه في أداء مهمته، وورد في الحديث (إن الله رفيق يحب الرفق في الأمر كله). وعلى رجل الأمن أن يتصف بالرفق ولين القول وطلاقة الوجه وسهولة الأخلاق عند قيامه بعمله بين المواطنين وبخاصة أنه عندما يذكر الأمن ورجال الأمن يتبادر إلى الذهن الفضاضة والغلظة والشدّة، كما يجب على رجل الأمن أن يتصف بالأناة وهي الحلم والوقار والمراد في الأناة هنا التمكن من الحلم وعدم الاستعجال في الأمور (أحمد، ١٤٢٣هـ: ٦٦: ٦٧).

وتدخين التبغ يجعل المدخن أكثر اندفاعية وفضاضة وعدوانية وذلك في تعامله مع الآخرين وذلك نتيجة لمادة النيكوتين الموجودة في التبغ. ولو تابعا ذلك من خلال سلوك الموظفين أو العاملين المدخنين لوجدنا أن هذه الفئة عرضة للتأثر أكثر من فئة غير المدخنين، ومستعدة للدخول في صراع مع الآخرين، وهو ما يؤثر على طبيعة العمل من جهة، وعلى طبيعة العلاقات الاجتماعية بين العاملين من جهة أخرى.

ويقرر (smith) في استعراضه لنتائج ٣٢ دراسة مقارنة بين المدخنين وغير المدخنين فيما يتعلق بسمة العدوانية أنه على الرغم من اختلاف المقاييس المستخدمة لقياس العدوان في هذه الدراسات وتنوع عينات المفحوصين أكدت ٢٧ دراسة منها بشكل متسق أن بعد الشخصية العدوانية أقوى عند المدخنين من غير المدخنين (smith, 1970, p42).

٣- الترفع عن العادات السيئة:

يتعين على الضابط أن يترفع عن العادات السيئة ومثلها التحدث بصوت عال ومضغ اللبان وتناول الوجبات على مرأى الجماهير أو استضافة الأصدقاء حوله أثناء العمل أو أثناء قيامه بالخدمات المكلف بها أو الجلوس بطريقة مبتذلة أو التحدث في التلفزيون في محادثات شخصية طويلة أو اللهو مع زملاء العمل بطريقة مبتذلة وإلى ذلك من العادات السيئة، فمثل هذه التصرفات لا تنم عن وقار أو تبعث على هيبة بل قد توحى بالاستهتار وعدم المبالاة. (لاشين، ١٩٨٠م: ٢١٣).

وتشير دراسة محمود في (الزهراني، ١٤١٩هـ: ١١١) التي تكونت عينتها من (٣٣٦) من المدخنين وغير المدخنين إلى أن غير المدخنين يتميزون عن المدخنين بارتفاع درجة الميل للمحافظة والالتزام بالقيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع.

٤- الصبر وضبط النفس وسعة الصدر:

قد يتعرض الضابط خلال عمله لمحاولات الاستفزاز أو الإثارة التي تستهدف استدراجه إلى الخطأ وتفقد القدرة على اختيار الفقرة الملائمة واتخاذ القرار الصحيح ومن ثم يتعين على الضابط ألا يثور وأن يلتزم الصبر وضبط النفس في تصرفاته ويجب عليه أيضاً معاملة الشاكين وذوي الحاجة بصدق ورحب وأفق واسع وذلك بأن يحسن استقبالهم ولا ينتهرهم أو يستهزئ بهم وبمشاكلهم وأن يقدم لهم العون المطلوب (الدويبي، ١٤٢٦هـ: ٥٨).

ولقد أكدت دراسات عديدة علاقة التدخين بسمة الغضب وعدم القدرة على التحمل و ضبط النفس والتي أوضحت أن المدخنين يظهرون سلوكاً عدوانياً عندما تشتد عندهم مشاعر الغضب وهو ما يدفعهم إلى التعبير عن غضبهم تجاه الآخرين من المحيطين بهم على خلاف سلوك غير المدخنين (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠م: ٢٦).

ويبدو من ذلك أن المدخنين هم الفئة الأقل صبراً وضبطاً للنفس وسعة للصدر، ولو أن لديهم صبراً لصبروا على الابتعاد عن التدخين، وأقلعوا عنه نهائياً.

٥- التمسك بالقيم الدينية :

يجب على رجل الأمن أن يتمسك بالقيم ممثلة في دينه فيؤدي الفرائض التي أوجبها الله دون تقصير أو إهمال فرجل الأمن الذي يعطي الله حقوقه في الدنيا يعينه الله ويهدي بصيرته لما فيه خيره وخير العمل فعليه مراعاة الله دائماً في تصرفاته وأفعاله (دوش، ١٤٢٦هـ: ٦٨).

والتدخين من الأمور المحرمة شرعاً والتي تخالف القيم الإسلامية التي جاءت بكل ما فيه خير للبشرية ولما فيه من إضرار بالنفس والمال والنسل.

٦- الثقة بالنفس وقوة الإدارة:

يتعين على رجل الأمن أن يكون واثقاً من نفسه في تعاملاته مع الجماهير أو مرؤوسيه أو رؤسائه فيجب أن يكون واثقاً من نفسه ليس عن جهل بل عن علم حتى يمكنه أن يواجه الجميع بالمنطق السليم دون أن تهتز صورته أمامهم.

كما يجب أن يتحلى رجل الأمن بقوة الإرادة فرجل الأمن إذا كان ضعيف الإرادة لن يحالفه النجاح في عمله ولا التوفيق في المهمات الموكلة إليه، وصفة قوة الإرادة لازمة لرجل الأمن لأن عليه أن يأخذ بالعزائم في الأمور وهل يمكن ذلك إلا إذا كان قوي الإرادة كما أنه لا يمكن أن يتحلى بكثير من الصفات إلا بإرادة حديدية قوية . كيف يخالف هواه ؟ وكيف يخالف شهواته ؟ وكيف يقاوم النفس الأمارة بالسوء ؟ كيف ينزع نفسه من شرك الشيطان ومن غواية البيئة والمجتمع ؟ كل ذلك وسواه لا يمكن تحصيله أو الوصول إليه إلا بالقوة والإرادة (المحي، ١٤٢٦هـ: ٢٦).

وتدخين التبغ يجعل من المدخن شخصاً مسلوب الإرادة لا يستطيع التخلص من هذه العادة السيئة والتي تؤدي به إلى الشعور باليأس والوحدة.

فقد كشفت دراسة (Allen) التي أجريت على (١٩١٥) من طلاب المرحلة الثانوية المدخنين وغير المدخنين وذلك بفحص أربع خصائص نفسية اجتماعية وهي الخجل، والاجتماعية والوحدة، والشعور باليأس؛ كشفت عن أن المدخنين يتسمون بأنهم أكثر إحساساً بالوحدة واليأس والخجل وغير اجتماعيين (Allen et al, 1994,p:34).

كما أظهرت بعض الدراسات أن تدخين التبغ قد يؤدي إلى انخفاض الثقة في النفس والاكتماب حيث أظهرت بعض الدراسات أن هناك علاقة بين التدخين وانخفاض الثقة في النفس وهناك علاقة بين سمات شخصية المدخن واستمراره في التدخين والاكتماب النفسي (الزهراني، ١٤١٩هـ: ٢٦).

ثانياً : المهارات الفنية :

تحدثنا في ما سبق عن المهارات الخاصة بوصفها النوع الأول من المهارات الشخصية لرجل الأمن وما قد يحدثه تدخين التبغ من آثار سلبية على تلك المهارات ، أما النوع الثاني فهو المهارات الفنية وهي تلك المهارات المتعلقة بكيفية أداء العمل الأمني كالفراسة والذكاء والحنكة والقدرة التحليلية وإدارة الأزمات . وهي في مجملها تأتي من عوامل تحييط برجل الأمن ويتطلب منه أن يدمجها مع مهارات الخاصة لكي تتيح له في النهاية أن يستعمل إمكانياته في أداء عمله بمهارة وتفوق متبعاً في ذلك أسلوباً علمياً راقياً . وأهم المهارات الفنية التي يجب أن يتحلى بها رجل الأمن ما يلي (الذويبي ، ١٤٢٦هـ : ٥٨-٦٤) :

١- مهارات القدرات التحليلية :

إن رجل الأمن الواعي هو الذي يملك القدرة على تحليل المواقف التي تواجهه بسرعة وربطها بالعوامل المرتبطة بها وصولاً إلى اتخاذ القرار المناسب لمواجهة الموقف الأمني وهذه المهارات ليست ميسرة لرجل الأمن كافة وإنما تأتي بالتدريب ومتابعة القيادات الواعية . ولتدخين التبغ دور في إضعاف القدرات العقلية للشخص المدخن وعدم قدرته على التركيز واضطراب الفهم .

وفي ذلك يشير الزهراني إلى أن التدخين يؤدي إلى انخفاض فعالية القدرة المكانية والزمانية ، وضعف التركيز وكثرة النسيان ، كما يقل شعور المدخن بالموثرات الإيجابية كالشعور بالنجاح ، وغالباً ما ترتبط صفة البلادة بالمدخنين (الزهراني، ١٤١٩هـ: ٢٦).

٢- احترام القانون :

رجل الأمن هو المنفذ للقانون ولا يسوغ له مخالفته بل عليه أن يكون نموذجاً يحتذى به في احترام القانون والحفاظ عليه ويشيع ذلك من خلال تصرفاته وسلوكه وحديثه بوصفه الأمين على تطبيق القانون ويلجأ إليه الناس طمعاً في عدالته فيجب أن يعطي المثل والقُدوة وأن يبدأ بنفسه دائماً .

وتشير دراسة حنوره نقلاً عن (الزهراني، ١٤٢٤هـ: ٢٦-٢٧) إلى اقتران بعض العوامل السلبية بالتدخين وتأثيرها به بدرجة مرتفعة ومنها: القابلية للإيحاء وضعف المقاومة للإغراء، والسلوك غير الملتزم مع المعايير الاجتماعية السادة، والرغبة في تجاوز القانون.

وتكشف دراسة (سويف) التي كان موضوعها تعاطي طلاب الثانوية والجامعة وعلاقته بالانحرافات السلوكية؛ حيث أوضحت النتائج وجود ارتباطات إيجابية بين تعاطي المواد النفسية ومنها التدخين وارتكاب العديد من الانحرافات السلوكية (مصطفى سويف، ١٩٩٦م : ١٦٠).

كما كشفت دراسة (السيف، ١٤١٤هـ) التي أجريت على المجرمين الجنسيين في المملكة أن الغالبية العظمى (٨٩,٩%) من المحكوم عليهم بأفعال جنسية محرمة كانوا مدخنين، وأثبتت الدراسة أن التدخين يشيع أكثر عند ممارسي الأفعال الشاذة كاللواط بنسبة (٦٨,٣%) وهتك عرض الذكور بنسبة (٦٧,٢%). كما يشيع أيضاً بشكل كبير عند مرتكبي الأفعال الجنسية بقوة مع الإناث كالاعتصاب بنسبة (٦٧,٦%). وقد يكون التدخين خ طوة أولى في طريق الانحراف وارتكاب السلوك الإجرامي بشكل عام. (السيف، ١٤٢٦هـ: ٢١٦).

ويرى الباحث أهمية التركيز على التدخين بوصفه عاملاً تنبئياً يقود للتعرف إلى السلوكيات المنحرفة التي قد تصدر عن بعض رجال الأمن ومعالجتها قبل أن يستفحل أمرها.

وخاصة إذا علمنا أن بعض الأحداث والأزمات قد كشفت عن تورط أو تستر بعض رجال الأمن في تنفيذ أو تسهيل النشاط الإرهابي أو في تمرير جرائم التهريب والاتجار غير المشروع أو في أعمال السلب والنهب، والاغ تصاب، والتزوير، والاعتقال، والخطف وتهديد السياح الأجانب لدوافع سياسية تارة أو للحصول على الفدية أو لإشباع غرائزهم وأطباعهم الشخصية بطريقة غير مشروعة (الكبيسي، ١٤٢٥هـ: ١٦٦).

٣- الانضباط:

تفرض طبيعة الوظيفة الأمنية ضرورة الانضباط فيتعين على الضابط مراعاة السلوكيات والقواعد والتقاليد المرعية والتي يستوجبها العمل في جهاز نظامي، فيجب عليه الالتزام بمواعيد العمل وعدم مخالفتها، ويجب عليه احترام الرؤساء وذلك بأداء التحية العسكرية، ومراعاة قواعد الضبط والربط العسكري عند التحدث معهم، واتباع أسلوب النقاش الهادئ عند بحث أي موضوع.

وتوصلت دراسة (Ryan) التي طبقت على (٢٥٧٦) موظفاً في إدارة الخدمة البريدية الأمريكية من المدخنين وغير المدخنين؛ إلى ارتباط التدخين بقلّة انضباط العاملين المدخنين وتأخرهم عن الحضور للعمل وما يؤدي إليه ذلك من دوران العمل بشكل مستمر (Ryan j. et al, 1992,p:29)

وبما أن الانضباط في العمل مطلوب ولا محيد عنه، لذا فمن باب أولى أن يلتزم العاملون وخصوصاً في المجال الأمني بالانضباط، وترك كل ما هو مخالف للأنظمة والتعليمات التي تقرها الدولة ومن ضمنها تعاطي التدخين المحرم شرعاً، والممنوع نظاماً.

٤- مهارات إدارة الأزمات :

تقوم طبيعة العمل الأمني على مواجهة الأزمات، غير أن ما يزيد الأم ورسعوبة هو توقيت حدوث الأزمة حيث تحدث غالباً فجأة ودون مقدمات، ويتطلب هذا الأمر أن يكون رجل الأمن على قدرة كبيرة ومهارات متعددة ومعارف واسعة وقدرات خاصة لمواجهة الأزمات التي قد تواجهه خلال العمل. وتشير دراسة (درويش وآخرون) والتي أجريت على عينة قوامها (٦٢٣) من المدخنين وغير المدخنين إلى ارتباط التدخين بانخفاض القدرة على المواجهة وتحمل قدر من الم سؤولية وانخفاض إدراك قيمة الذات. (درويش ، وآخرون، ١٩٨٧م: ٦-٧).

إلى جانب ذلك فإن المدخن في الأوقات الحرجة لا يستطيع التعامل معها بالشكل الجيد إلا بعد التدخين وذلك لتعوده على مادة النيكوتين التي تعمل على التخفيف المؤقت للشعور بالقلق والتوتر الناتج عن هذه المواقف الحرجة (سو، ٢٠٠٧م: ٤٧).

٥- مهارة إدارة الوقت :

إن الوقت هو رأس المال لرجل الأمن، ولعل ما يميز فرد عن آخر هو حسن استخدامه للوقت، وكلما كان رجل الأمن منظماً لوقته كلما استطاع أن يؤدي عمله بسرعة وإتقان. ويعدُّ التدخين واحداً من أهم مضيعات الوقت، ومن المشتت لاتجاهات العاملين وذلك بما يحدثه من تعطيل للعمل واتجاه المدخن للاسترخاء لتعاطي التدخين.

٦- العناية بالمظهر العام :

إن الضابط يجب أن يحرص على استقامة قوامه في لياقة بدنية وصحية وأن يعتني بهندامه وملبسه بحيث يلتزم تماماً بالمواصفات الرسمية للزي، ويهدُّ من المظهر العام أيضاً النظافة الشخصية كحلاقة الشعر ، وعدم إطالته وتنظيف الأظافر وتقليمها. ورجل الأمن واجهة من واجهات الدول المسلمة ينظر إليه على أنه قدوة حسنة في أقواله وأفعاله وهيئته، لذا وجب عليه التمسك ما استطاع بالأداب والسنن والمستحبات في دين الإسلام والالتزام بالمظهر الحسن في المجتمع ليكون الصورة المثالية للمسلم المتمسك بدينه (أحمد، ١٤٢٣هـ: ٨١). والتدخين ليس من أحد يرتاب في الرائحة الكريهة التي تنتج عن التدخين، وإن تلون روائح التبغ المنبعثة من فم المدخن وملابسه وشعره وتبقع أصابعه وتلون أسنانه والحشوات الترميمية التي عليها ؛ أمور يأنفها معظم الناس ويحاولون تجنبها (عيسى ، ١٤٢٦هـ: ٥٨-٥٩). ويبدو أن أغلب المدخنين لا يتمتعون بالمظهر العام اللائق نظراً لانصراف تفكيرهم إلى التدخين الذي يعطل لديهم صفة الاهتمام بالذات.

٧- مهارة التبصر بأبعاد الحدث أو الموقف الأمني :

لا يمكن فصل العمل الأمني عن الأحداث الاجتماعية أو السياسية للمجتمع ومن ثم فإن ر جل الأمن ينبغي أن يكون على دراية بما يدور حوله في المجتمع ويتوقع مردود كل حدث على موقفه الأمني ويكون مستعداً لمواجهة أخطأ في حساباته الأبعاد المختلفة لما قد يطلع على الساحة ومتوقفاً مردود الأفعال لدى الجماهير على أن يكون لديه رؤية متكاملة لما ينبغي عمله لمواجهة أي موقف أمني بسرعة وشجاعة وحكمة.

وتدخين التبغ يعد عاملاً مرتبطاً بكثير من السمات الشخصية السلبية والمتمثلة في الانبساطية وانخفاض الدافعية للعمل والتحصيل وما يؤدي إليه من أثر واضح على وظيفتي التذكر والانتباه والتي تعد من أهم الوظائف التي تعين رجل الأمن على التبصر بأبعاد الأحداث والمواقف الأمنية والشعور والإحساس بما يدور حول الشخص من أحداث.

٨- مهارة إدارة الاجتماعات واللجان والتعامل معها :

يشير أبو الخير إلى أن الاجتماعات تشغل مساحة كبيرة من عمل القائد ، ومهارة القائد في إدارة الاجتماعات سواء كانت على مستوى ضيق كاللجان أو مستوى متسع مع أفراد التنظيم أو أي إدارة من إداراته ؛ تعد إحدى المهارات الإدارية واجب توفرها في القائد . وضرورة العمل الإداري بصفة عامة والأمني بصفة خاصة تفرض ضرورة تنظيم اجتماعات بين القادة والأتباع من مرؤوسيه م وتحقق هذه الاجتماعات تنسيق وجهات نظر أعضاء الجماعة ونشاطهم وطرح توصيات تستند إلى أسس مدروسة يحتاج إليها القائد عند اتخاذ القرار النهائي ولهذا تحتاج إدارة الاجتماعات واللجان إلى مهارات معينة لدى القائد لتحقيق فعاليتها ومنها اختيار المشاركين بحيث يتوفر فيهم الحماس والكفاءة وتوجيه النقاش.(أبو الخير، ١٩٨٩م: ٤٦٣-٤٦٥).

ويؤثر تدخين التبغ على قدرة الإنسان في التفاعل مع الآخرين بشكل جيد لما يصاحبه من التوتر والقلق والانفعال.

وتشير (طه) إلى أن الحرمان من التدخين وعدم وجود المقدار الملائم من النيكوتين في دم المدخن هو الذي يؤدي إلى زيادة تأثيره وتدهور أدائه عن غير المدخنين (طه، ١٩٨٨م : ٤٥).

كما جاءت دراسة (كتبخانه ونوري) لتكشف عن أن نسبة الطلاب المدخنين فيما يخص الحرص على حضور المحاضرات الدراسية بالجامة كانت أقل من نسبة غير المدخنين وذلك لما يسببه حضور المحاضرات من حرمان المدخن من متعة التدخين طيلة فترة المحاضرة و من ثم عدم قدرة المدخن على التفاعل الجيد مع المحاضر. (كتبخانه ونوري، ١٤٢٦هـ: ١٢).

٩- المهارات والخبرات المهنية :

من المهارات المطلوبة لرجل الأمن تعلم الأمور التي تعينه على أداء مهمته على الوجه الأكمل مثل إجابة وإتقان إصابة الهدف والرمية وإجادة مهارة السباحة ؛ لأنه ربما يضطر أن يجتاز نهراً في حالة الضرورة أو يتطلب عمله أو العملية الموكلة إليه أن يسبح ، وكذلك لا بد من إجادة قيادة أنواع

السيارات بأنواعها مختلفة وأيضاً إجاداً استخدام جميع أنواع الأسلحة المتعارف عليها لأنه ربما يحتاج إليها أثناء عمله وتأديته واجبه ومن المهارات المطلوبة لرجل الأمن اللياقة البدنية العالية (أحمد، ١٤٢٣هـ: ٢٦).

وإجاداً هذه المهارات والقدرات يجب أن يقابلها جسم قوي خالٍ من الأمراض والعاهات قادر على التعامل مع جميع المعوقات التي تواجهه أثناء قيامه بأداء المهام التي تقابله .
وتدخين التبغ له تأثيره الخطير على أعضاء جسم الإنسان وهو ما يجعله غير قادر على القيام بالمهام والأعمال الموكلة إليه وإتقانها وإجادتها .

حيث تشير العديد من الدراسات الطبية والنفسية إلى ارتباط تدخين التبغ بانخفاض كفاءة قدرات الإنسان الجسدية والفكرية .

ومن ذلك ما يؤدي إليه تدخين التبغ من الرجفان السريع في الأصابع وهذا ما أثبتته الاختبارات التي أجريت في كلية (جورج ويلمير) والتي دلت على أن الرجفان ازداد ١٠٠% بعد تدخين سيجارتين، فالتدخين إذن سبب في حدوث الرجفان ويزيجه منه في حالة وجوده (عيسى ١٤٢٦هـ: ١٤٥).

وهذا ما يؤثر على المهارات التي تحتاج إلى التركيز والثبات ومنها مهارة استخادام السلاح .

كما تبين أن التدخين يقلل من قوة العضلات بمقدار ٣٢.٣ ١٥% وذلك حسب شدة التدخين،

وكمية النيكوتين الموجودة فيه . ويسبب اضطراباً في التوازن بين العضلات عند قيامها بعمل مشترك .
فيشكو المدخن من رجفة خفيفة عند
ما يحاول القيام بالأعمال الدقيقة
كالرسم (عيسى، ١٤٢٦هـ: ١٥٣-١٥٤).

وهذا ما يؤثر على أداء المهارات التي تحتاج إلى بذل جهد بدني ومنها السباحة والجري وغيره من المهارات التي يحتاج إليها رجل الأمن .

كما يؤثر التبغ على العيون تأثيراً بالغاً حيث يؤثر في التالي: (البان، ١٤١٤هـ: ١٢٣-١٢٤):

الطبقة الخارجية : تصاب الملتهمة والصلبة بالتهابات نتيجة حساسية العين للمواد السامة في دخان السجائر والسيجار والغليون والنارجيلة (الشيخة) وتبدو العين محتقنة في تلك الحالات .

الطبقة المتوسطة : وهي الطبقة الدموية والتي تسمى مشيمة العين، والنيكوتين يسبب ضيقاً في مختلف شرايين الجسم كما أنه يسبب التصاق صفائح الدم ويساعد على تكوين الجلطات .. وهذا ما يفعله النيكوتين في شرايين العين وشعيراتها الدموية .

الطبقة الداخلية : وهي شبكية العين وعصب العين ، تصاب الشبكية نتيجة لاعتمادها في تغذيتها على الأوعية الدموية وعند ما تصاب هذه الأوعية والشعيرات الدموية فإن الشبكية تتأثر بذلك وتموت خلاياها الحساسة للضوء والتي تنطبع فيها صور المرئيات ، وبما أن الشبكية تصاب بصورة خاصة عند مرض البول السكري وضغط الدم وتصلب الشرايين فإن التدخين في مثل هذه الحالة يكون خطراً لاحقاً على الشبكية الحساسة ويؤدي ذلك إلى العمى .

وهذا ما يؤثر على المهارات والقدرات التي يحتاج إليها رجل الأمن في أداء مهامه ومنها قيادة السيارات وكذلك التعامل مع الأجهزة والمعدات الحديثة كالحاسب الآلية وأجهزة كشف التزوير والتعرف إلى الشخصيات .

كما أشارت الدراسات العلمية إلى أن التئام كسور العظام لدى المدخنين يحدث بشكل أبطأ من غير المدخنين، وكان عند من أقلعوا عن التدخين أفضل منها عند المستمرين في التدخين. كما أثبتت الأبحاث العلمية أن كثافة وصلابة العظام عند تصويرها بالإشعاع النووي كانت أفضل في حالات غير المدخنين عنها في حالات المدخنين، وهو يؤدي إلى ازدياد نسبة الإصابة بأمراض العظام لدى المدخنين. (المعز، ١٤٢٣هـ: ٣٨).

وهذا ما يؤثر على المهارات التي تحتاج إلى خفة الحركة ومنها مهارات الدفاع عن النفس والتي تعد من أهم المهارات التي يحتاج إليها رجل الأمن.

كما أن النشاط البدني والذهني الذي يحتاج إليه رجل الأمن في أداء مهامه يتأثر بشكل كبير بالتدخين لما له من آثار وانعكاسات خطيرة على كافة أجهزة جسم الإنسان دون استثناء والتي سبق أن أوردناها سابقاً.

التدخين والتنظيمات غير الرسمية (جماعات العمل):

تنشأ المنظمات سواء كانت أمنية أو إدارية لتحقيق هدف معين، ويتم تصميم هيكل تنظيمي رسمي لهذه المنظمات حسب احتياجات العمل وطبيعة الهدف الذي تم إنشاء المنظمة من أجله . وبمجرد اجتماع العاملين في هذه المنظمة يظهر تنظيم آخر غير التنظيم الرسمي الموضح في الهيكل التنظيمي للمنظمة يعرف بالتنظيم غير الرسمي أو (تنظيم الظل) أو (جماعات الضغط)، هذا التنظيم يحتل العلاقة الاجتماعية التي تظهر بين أفراد التنظيم خارج خطوط السلطة الرسمية، هذه العلاقة التي لا يمكن تحاشيها ولا يمكن إغفال دورها وأثرها على وظيفة ومقاله التنظيم غير الرسمي (العتيبي، ١٤٢٤هـ: ٥).

ويرى بعض العلماء أن جماعات العمل غير الرسمية تتكون تلقائياً أو عضواً من أعضاء المنظمة، ودون توجيه من الإدارة، والعامل الرئيسي في تكوين هذه الجماعات هو وجود اهتمام مشترك لأعضائها في مجال معين أو أكثر كأن يكون لهم رغبة مشتركة في اتباع حاجات اجتماعية ، أو فكرية أو قد يجمع بينهم عامل مشترك آخر مثل المستوى الثقافي (مصطفى، ١٩٩٧م: ٢٣٧، ٢٣٦).

وتتعد وتباين العوامل التي تؤدي إلى تكوين التنظيمات غير الرسمية، وتختلف هذه العوامل أيضاً باختلاف المواقف والظروف في كل تنظيم.

ومن أهم التطبيقات لأنماط المجتمعات غير الرسمية ،التنظيم على أساس العلاقات الشخصية والاجتماعية بين أعضاء التنظيم الرسمي ، وكان هذا التصنيف موضع اهتمام علماء النفس

والاجتماع ومن أهم النماذج التي توصل إليها الباحثون للمجتمعات غير الرسمية في إطار هذا التصنيف تلك التي قدمها "وافر" وهي أربعة نماذج:

١- يجتمع الموظفون الذين تربطهم رابطة القرابة أو الصداقة.

٢- يجتمع الموظفون الذين يكونون ثلثة، وهم مجموعة من الموظفين تجمعهم لقاءات اجتماعية، وتكون علاقاتهم وثيقة، وغالباً ما يكونون متشابهين في نمط حياتهم.

٣- يجتمع الموظفون الذين يكونون ما يسمى "بالزمرة" أو الثلثة الفرعية ويتكون مثل هذا المجتمع في الغالب من اثنين أو أكثر من المعروضين للثلثة الأصلية التي تكون بينهم صلات حميمة.

٤- يجتمع الموظفون المنفردون داخل التنظيم (كنعان، ١٩٩٢م: ٢٨٣ - ٢٨٦).

ويعد تدخين التبغ من أهم العوامل التي تجمع بين جماعات الرفاق سواء كان ذلك بالعمل أو خارجه.

حيث كشفت دراسة Levitt & Edwards نقلاً عن (هند طه، ١٩٨٨م: ٢٠) عن وجود ارتباط بين سلوك التدخين وبين وجود أصدقاء من المدخنين، وانتهى الباحثان إلى التأكيد بأن هذا المتغير كان أفضل المتغيرات التي يمكن التنبؤ على أساسها باحتمال الاتجاه في المستقبل إلى سلوك التدخين.

وفي الغالب يكون الأشخاص الذي يجمع بينهم معتقد واحد ثلثة واحدة لها الخصائص النفسية والثقافية والسلوكية نفسها فنجدهم متماثلين في عاداتهم وقيمهم واتجاهاتهم وميولهم.

وهذا ما تؤكدته دراسة (الناصر والخليفة) التي تشير إلى دور الأصدقاء وجماعة الأقران بوصفها مصدرًا من مصادر التعرض المعرفي لثقافة المخدرات بوجه عام وتدخين سجائر التبغ بوجه خاص حيث إن هناك أنماطاً من السلوك يكتسبها الفرد من خلال المحاكاة أو التوحد مع سلوك المحيطين به. (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠م: ٢٨).

وإدمان التدخين وشرب الخمر وتعاطي المخدرات من الظواهر العصرية الخطيرة التي تعانيها منظمات العصر ويكون الإدمان أكثر خطورة حين تكون المخدرات هي مادة الإدمان التي يبتلى بها الموظف أو العامل فهي حين تدخل منظمة أو موقعها فإنها سرعان ما تنشر بين الأصدقاء وزملاء العمل الذين تتوحد همومهم وتتشابه أوضاعهم وهو ما يجعلها تسري بينهم كسريان النار في الهشيم (الكبيسي ٢٠٠٥م: ٢٢٠).

كما أن الدخان مدخل إلى كل رذيلة فقد أوضحت الدراسات أن نسبة ٦٢-٩٥% ممن يدمنون الخمر يدمنون بإفراط، ونسبة ٢٣% من المدخنين قد جربوا تعاطي المخدرات، وتثبت أن ٥٨% من الشباب الذين يتعاطون المخدرات مدخنون (طويق، ١٤١٣هـ: ٥٦).

كما كشفت دراسة كل من (خليفة والمشعان) التي أجريت على طلاب المدارس الثانوية في دولة الكويت لمعرفة مدى تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب بين الطلاب أن المدخنين أكثر تعاطياً للأدوية والمخدرات الطبيعية والكحوليات بالمقارنة بغير المدخنين (الخليفة والمشعان، ٢٠٠٣م: ٢٢١).

ويضاف إلى ما سبق دراسة (الفالح) والتي أجريت على متعاطي المخدرات من السجناء في إصلاحية الحائر بالرياض والتي كشفت أن جميع المدخنين المتعاطين للمخدرات (١٠٠٪) من المدخنين (الفالح، ١٤٠٩هـ: ١٣٥).

ويرى الباحث أهمية التركيز على متابعة قضية التدخين بين الزملاء في العمل بوصف ذلك عاملاً تنبئياً للتعرف إلى العاملين الواقعيين في شراك المخدرات، والعمل على مكافحة ذلك ووقاية العاملين من الوقوع في التدخين الذي تؤكد الدراسات الاجتماعية والنفسية أنه الطريق المهد للعبور إلى عالم المخدرات حيث إنه في حالة الاعتماد على النيكوتين فإن نسبة الاتجاه نحو تعاطي مواد المخدرات والإدمان الأخرى ستكون مرتفعة.

كما أن هناك بعض الآثار السلبية التي قد تسببها جماعات التنظيم غير الرسمي ومن تلك الآثار السلبية مقاومة التغيير ففي اتجاه الجماعة غير الرسمية للإبقاء والحفاظ على القيم الثقافية وأنماط الحياة للجماعة فإنها تقف حجر عثرة أمام التغييرات التي تطرحها المنظمة، ويظهر ذلك بوضوح في حالة إدخال أي تحسينات تقنية بالمنظمة قد تؤثر إيجاباً أو سلباً على تغيير مراكز بعض الأطراف بالمقارنة بالأطراف الأخرى، فقد لا يتمشى ذلك مع أنماط الجماعة غير الرسمية ومن ثم فإنها تقف معارضة بشدة ذلك التغيير (عرفه وشلبي، ١٩٩٠م: ٢٤٢).

ومن الآثار السلبية أيضاً للجماعات غير الرسمية وجود ما يسمى بصراع الدور فما هو جيد للعاملين قد لا يكون كذلك للمنظمة، فإذا حقق العاملون الإشباع الاجتماعي على سبيل المثال فقد يصل إلى درجة كبيرة قد تؤثر على ارتفاع روحهم المعنوية وشعورهم بالنقص إلى الدرجة التي قد تدفعهم إلى إضاعة الوقت في التحدث مع بعضهم وأخذ فترات راحة أطول في ذلك وهو ما يعكس أثره على سوء الأداء والإنتاجية في المنظمة (عبد الله، ١٩٨٨م: ٣٠٣).

وتظهر الآثار السلبية للتنظيم غير الرسمي أيضاً في سرعة تداول الإشاعات أو الكلمات السلبية من خلال الاتصال الشفوي دون ضمان معين لصحتها (العتيبي، ١٤٢٤هـ: ٧٧).

ويظهر لنا من جميع ذلك الأثر الذي يحدثه تدخين التبغ من تكوين لجماعات العمل غير الرسمية والتي ينتج عنها الكثير من السلبيات التي تؤثر في الموارد البشرية وفي المنظمة ومن ثم في المجتمع.

التدخين والبيئة الداخلية للمنظمة:

بيئة المنظمة الداخلية هي البيئة التي تشمل العاملين فيها على مختلف مستوياتهم التنظيمية وموجوداتها وأصولها الثابتة والمنقولة ومختلف أنشطتها ضمن ما يسمى بحرم المنظمة وحدودها القانونية التي لها اعتراف بها حسب القانون. وتعد هذه البيئة مصدر قوة المنظمة لأنها بيئة الإنتاج. كما أنها امتداد للبيئة الخارجية داخل المنظمة، فإن كانت مقتنعة وراضية عن المنظمة

انعكس ذلك إيجاباً في البيئة الخارجية وكان أفضل د عاية وخير إعلان للمنظمة في البيئة الخارجية (العتيبي، ٢٠٠٥م: ٢٤٣).

والتدخين يعد من أخطر الآفات التي تهدد المنظمة بكامل مكوناتها حيث لا تقتصر أضرار التدخين وانعكاساته على العاملين بل يتعدى ذلك الضرر ليكلف المنظمات خسائر مادية كبيرة منها ما هو مباشر ومنها ما ه و غير مباشر . وفيما يلي نذكر أهم الأضرار البشرية والمادية المترتبة على تدخين التبغ في المنظمات الأمنية.

أ- الأضرار المادية المترتبة على التدخين:

تتمثل ممتلكات المنظمة في كل ما يوجد داخل المنظمة من تجهيزات ومعدات وكل ما تستخدمه المنظمة من آليات تساعد على إنجاز أعمالها والمهام الموكلة إليها.

ويؤكد (كرم) أن دخان التبغ يؤدي إلى إتلاف العديد من التجهيزات والمعدات، فهو يساهم مثلاً في ارتفاع نسبة تعطيل أجهزة الكمبيوتر في قاعات العمل التي تضم مدخنين و يساهم في إتلاف السجاد والمشغعات الأرضية والأرضيات الخشبية بسبب أعقابه بحيث ترتفع وتيرة تجديدها بنسبة ٣٠٪ في الأماكن التي تستخدم المدخنين، كما يعجل في إفساد فرش السيارات، ويعد المدخنون مسؤولين عن ثلث الحرائق الصناعية (كرم، ٢٠٠١م: ٤٨-٤٩).

وكما هو معلوم فإن النظافة في مكان العمل أو بيئة العمل وحسن ترتيبه أثر طيب في نفوس الموظفين وصحتهم وروحهم المعنوية، ك ما يؤثر ذلك على انسياب العمل وهو ما ينمي لدى الموظف الشعور بالثقة في النفس وفي حسن تدبيره وتنظيمه لأعماله، كما تعطي نظافة المكان الجمهور فكرة حسنة عن المنظمة، وعلى العكس من ذلك فإن عدم نظافة المنظمة يؤثر على معنويات العاملين ومن ثم يؤثر على أدائهم وهو ما ينعكس أثره على مختلف الأعمال (الزيادي، ٢٠٠١م، ٤٤٣).

كما تتعدد الأسباب والعوامل التي تسبب في وقوع الحوادث والإصابات أو التعرض للأمراض المتنوعة الناجمة عن تولي بعض المهن والوظائف في عصرنا الحاضر، حيث هناك اتفاق على أن الأسباب البشرية والإنسانية وراء النسب العالية منها وقد تصل إلى ثلاثة أرباعها في بعض المجتمعات أو المنظمات، وقد أظهرت بعض الدراسات والبحوث أن ٦٪ من العاملين قد تسببوا في ٦٥٪ من الحوادث التي وقعت في المؤسسات الخاضعة للدراسة، ومن الأسباب البشرية التي تؤدي إلى الحوادث أو موت بعض العاملين إدمانهم على التدخين أو الخمر أو المخدرات وكثرة تعرضهم للمشاكل الشخصية والعائلية التي تفقدتهم توازنهم (الكبيسي، ٢٠٠٥م: ٢٢٢).

وتتكبد المنظمات المعاصرة من أضرار تلك الحوادث التي يسببها التدخين تكاليف كبيرة تتمثل في الخسائر المادية المترتبة على هذه الحوادث وكذلك ما تتكبده المنظمة من خسائر مادية ناتجة عما تقدمه للمصابين من خدمات صحية وعلاجية وما تؤدي إليه تلك الحوادث من تأخر في العملية الإنتاجية (Ryun at al, 1992 p31).

وإذا نظرنا إلى ما تتكبده المنظمات الأمنية من توظيف مالية بسبب التدخين المباشر وغير المباشر والتي تتمثل في تدريب العاملين وتأهيلهم للعمل الأمني وما تقوم به من تقديم الخدمات الصحية والعلاجية لمنسوبيها من المدخنين وغير المدخنين ممن يتأثرون من التدخين السلبي وتكلفة التأخر والتوقف عن العمل بسبب التدخين؛ فإن الخسائر ستكون كبيرة جداً.

ب- الأضرار البشرية المترتبة على التدخين:

إن أضرار التدخين لا تقتصر على المدخنين فقط بل تتعداهم إلى غيرهم حيث بينت الدراسات العلمية والأبحاث أن الجلوس أربع ساعات يومياً في غرفة فيها مدخنون يعادل تدخين عشر سجائر يومياً، ولذلك فإن غير المدخنين يتعرضون لكل ما يتعرض له المدخن وذلك نتيجة ارتفاع نسبة أول أكسيد الكربون السام في الهواء وتجاوزها الحد المسموح به (شحاته، ١٤٢٤هـ: ٣١). ويضيف شحاته أن الدخان في الأماكن المغلقة مكون من نوعين من الدخان:

١. رئيسي ويتنفسه الشخص المدخن.
٢. ثانوي ويتصاعد من التبغ المحترق.

ويتكون الأول من الدخان في خليط فيه أكثر من أربعة آلاف مادة محترقة فقط منها أربعون مادة معروفة يشتبه في أنها عوامل مسببة للسرطان أما النوع الثاني ف يحتوي على جميع المواد المحترقة المسببة للسرطان . ويؤكد تقارير الوكالة الأمريكية لحماية البيئة ا لصادرة لعام ١٩٩٣م أن التعرض الواسع للتدخين السلبي يعد مسبباً للسرطان من الدرجة الأولى و مسؤولاً عن ثلاثة آلاف حالة وفاة سنوياً بسبب سرطان الرئة بين الكبار غير المدخنين ونحو ٥٣٠٠٠ حالة وفاة تسبب أمراض القلب في كل عام (شحاته ، ١٤٢٤هـ: ٢٧).

وعلى ضوء تلك الاع تبارات فإن المنظمات الأمنية قد تتكبد خسائر بشرية تشمل العاملين في المنظمة الأمنية وتؤثر في المتعاملين معها .

وهذا ما أشارت إليه الدراسات الطبية والبحوث العلمية الحديثة والتي تؤكد وجود علاقة قوية جداً بين تدخين السجائر وبين أمراض يصعب علاجها أو على الأقل يطول وبين التدخين والوفاة المبكرة.

٤ - أساليب معالجة مشكلة تدخين التبغ في المنظمات الأمنية

تتعامل المنظمات الأمنية اليوم مع كثير من قضايا العاملين الشخصية المؤثرة عليهم وعلى منظماتهم بدرجة كبيرة ، فمنها التي ترتبط بالقيم والأخلاق ومنها ما ترتبط بالقوانين ومنها ما يرتبط بالصحة والسلامة ومنها ما يرتبط بجميع ذلك وغيرها من المشاكل (النفسية، والاجتماعية، والبدنية ، والسلوكية). وقد تطلب ذلك كما أسلفنا سابقاً تغييراً في أدوار إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وظهور العديد من التشريعات والسياسات والبرامج والخدمات التي تعنى بتقديم العون والإرشاد للعاملين الذين يواجهون معوقات وصعوبات في أدائهم بسبب تلك المشاكل.

ومن هذا المنطلق فإن الأمر يحتم على المنظمات المعاصرة وم نها المنظمات الأمنية وخاصة في ظل تلك التحولات المتسارعة وما أدت إليه من ظهور كثير من الظواهر السلبية التي انتشرت بين العاملين بشكل خطير ؛ أن تقوم بواجباتها ومسؤولياتها تجاه تلك المشاكل التي تعد مشكلة التدخين من أعظمها خطراً، والعمل على وضع الخطط والبرامج والسياسات العلاجية والوقائية وتقديم الخدمات التي تساعد العاملين في التغلب على مشاكلهم وهمومهم.

وطريقة الوقاية من التدخين قد تغيرت فهناك الوقاية الموجهة نحو الأسباب ونحو السلوك والوقاية من الظروف أي مواجهة الأسباب التي تدفع إلى التدخين أولاً ومعالجة الظروف البيئية المسببة للتدخين (العمرى، ١٤٢٦هـ: ٣٠).

وتفرد منظمة الصحة العالمية (WHO) بين ثلاثة مستويات من الوقاية، وذلك على النحو التالي (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠م: ٩٠).

١- الوقاية من الدرجة الأولى، وهدفها منع المشكلة أو الاضطراب من الحدوث.

٢- الوقاية من الدرجة الثانية، وهدفها تشخيص المشكلة أو الاضطراب، والقضاء عليه أو تحسينه بالقدر الممكن في أقصر وقت ممكن.

٣- الوقاية من الدرجة الثالثة، ويكون هدفها إيقاف تقدم المشكلة أو تعطيل تفاقمها، رغم بقاء الظروف التي أحاطت بظهوره.

وحيث إن من أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه. كما أسلفنا سابقاً تعود إلى عوامل اجتماعية واقتصادية ونفسية ودينية؛ لذلك، فإن الباحث سيحاول التعرف إلى أهم البرامج والخدمات والأساليب التي يمكن أن تساهم في معالجة مشكلة تدخين العاملين في المنظمات الأمنية ومنها إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف محل الدراسة.

وتعرف الخدمات بأنها (مجموعة الوسائل العلمية والعينية المتخذة من قبل المنظمة لرفع المستوى الصحي والمعنوي للعاملين، وإيجاد التكيف الملائم بين الموظف ونفسه، وبينه وبين البيئة التي يتعامل معها). (الطائي وآخرون، ٢٠٠٦م: ٤٣٠).

ويرى (Youder) أن مفهوم الخدمات يعني جميع المنافع والبرامج والمساعدات التي تقدمها المنشأة للعاملين فيها بهدف إشباع رغباتهم. ويعدُّ أن المنشآت إنما تقدم تلك الخدمات بهدف رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين فيها ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم. إذ إن ذلك يساهم في رفع الكفاية الإنتاجية للمنشآت ذاتها ويضمن تقديم أفضل الخدمات للمجتمع. وهذا ما يساعد على ربط أهداف العاملين والمنشآت بأهداف المجتمع الذي تعمل في إطاره(صالح، ٢٠٠٤م: ١٩٨).

وتتمثل أهم البرامج والخدمات والأساليب التي يمكن أن تساهم في معالجة مشكلة تدخين العاملين

في المنظمات الأمنية في التالي:

برامج الخدمات الصحية

من أجل قوة عمل صحيحة وسليمة تقوم الإدارة بتقديم أنواع متعددة من الخدمات الصحية التي من شأنها التقليل من الآثار السلبية الناجمة عن إصابة الأفراد العاملين بالأمراض والحوادث . وهناك أنواع عديدة من البرامج الصحية، مثل: البرامج العلاجية الخاصة بالصحة الجسمية وبرامج الخدمات العقلية والنفسية. وفيما يلي تعريف بكل منهما.(صالح والسالم، ٢٠٠٩، م: ٢٤٦).

١- برامج الخدمات الصحية الجسمية :

ويدخل في إطار هذه البرامج ما يقدمه المركز الطبي في المنظمة للعاملين من فحوصات طبية دورية للتأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة وتقديم الفحوصات الطبية لكل قادم جديد أو أعيد تعيينه.

كما أن من برامج الخدمات الرئيسية التي يجب أن تقدمها المراكز الطبية في المنظمة الخدمات الوقائية التي تتضمن الفحوصات الدورية للعاملين للتأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة وتقديم الفحوصات الطبية للوقاية؛ كالتطعيم من بعض الأمراض المعدية ، إضافة إلى تقديم الإرشادات الصحية للوقاية من الأمراض وتوجيه الإدارة نحو استخدام الظروف والشروط الصحية المناسبة وبرامج الخدمات الصحية والجسمية الفاعلة ولا بد من أن تعتمد على مجموعة من الأسس في تصميمها منها، تحديد السياسات الوقائية والعلاجية ، والقيام بالفحوصات الدورية للإفراد العاملين وخاصة الذين يتعرضون لمخاطر صحية جراء العمل وتهيئة الاستشارات والإرشادات الصحية والعلاجية وتوفيرها (الطائي وآخرون ، ٢٠٠٦، م: ٤٥١).

وبموجب هذه البرامج والخدمات أيضاً يجب أن تنظم المنظمة حملات توعية مستمرة للعاملين لديها، حول العادات الهيشية الضارة في مجال النوم، والمأكل والمشرب، والتدخين، والكحول ، والمخدرات ... الخ توضح من خلالها مدى انعكاساتها السلبية على صحتهم ، ومساعدتهم للإقلاع عنها . كما تشمل تنظيم فحوصات طبية دورية للعاملين لمتابعة حالتهم الصحية بشكل مستمر ، واكتشاف الأمراض أول نشأتها فيسهل علاجها . وتشتمل البرامج الصحية على إنشاء صالة من أجل ممارسة العاملين للألعاب الرياضية واللياقة البدنية. ينظر إلى هذه البرامج على أنها استثمار وليس تكلفة ، حيث يتمثل هذا العائد في تقليل درجة الإصابة بالأمراض، وتوفير نفقات العلاج الطبي، والانقطاع عن العمل ، والمحافظة على صحة العاملين، ورفع مستوى أدائهم وفعالية الأداء(عقيلي، ٢٠٠٩، م: ٥٢٦).

والمنظمة الأمنية اليوم معنية بمساعدة منسوبيها في التخلص من آفة التدخين ووقايتهم من الوقوع فيها وخاصة بعد أن علمنا جسامة الأضرار المترتبة عليها سواء كانت على العام لين أو المنظمة. ويرى الباحث ضرورة قيام المنظمات الأمنية بإنشاء المراكز الخاصة بمكافحة التدخين في جميع الإدارات التابعة لها ودعمها بالعناصر المتخصصة في مجال مكافحة التدخين.

ومراكز مكافحة التدخين أماكن لنشر التوعية بأضرار التدخين ومشاكله الصحية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية والشرعية وتوضيح طرق التخلص منه وإظهار بعض برامج المجتمعات التي حققت نجاحات في هذا المجال (المعز، ١٤٢٦هـ: ٩٤).

وتقدم هذه المراكز خدماتها الوقائية والعلاجية لمساعدة المدخنين على التخلص من التدخين ومن هذه الخدمات : (المعز، ١٤٢٦هـ: ٩٤):

- الخدمات الوقائية تقدم عن طريق المراكز بما يتوفر لديها من مطبوعات ونشرات وكتب وفيديو وكمبيوتر وكافة وسائل التوعية المعروفة.
- توفير كافة المحاضرات والبرامج الخاصة بتدريب العناصر العاملة في مكافحة التدخين على أسطوانات مدمجة فيها العديد من المحاضرات المختلفة التي تعد أساساً لهذا النشاط ويمكن للجميع زيادته وابتكار أفضل منه مع مرور الوقت وتقدم سبل التوعية وأساليبها.
- بعض البرامج العلاجية التي لا تعتمد على الأجهزة العلاجية تقدم في المراكز مثل طريقة التخلص بخطة الأيام الخمسة ، أو استخدام طريقة الضغط اليدوي للمساعدة على التخلص.
- أي مركز به طيب يمكنه العلاج عن طريق بعض الوسائل المساعدة مثل (بعض العقاقير - لاصقات النيكوتين....).
- كما يرى الباحث أهمية قيام المنظمات الأمنية بإنشاء العيادات الخاصة بمكافحة التدخين في مرافقها الصحية حيث إن العيادة تختلف عن المركز في (المعز، ١٤٢٦هـ: ٩٧):
- العيادات تحتوي على بعض الأجهزة العلاجية، والوسائل المتخصصة للعلاج مثل: الوخز بالإبر الصينية وكذلك أجهزة قياس كفاءة رئة المدخن، بينما لا يلزم ذلك للمركز.
- يجب أن يوجد بالعيادة طبيب وفريق صحي متكامل، بينما لا يلزم للمركز.
- العيادات توجد في مرفق صحي (مركز رعاية صحية أو مستشفى) بينما المراكز توجد في أي مكان.

٢. برامج الخدمات الصحية العقلية والنفسية :

تزايد اهتمام المنظمات بصحة العاملين العقلية والنفسية نتيجة لوجود علاقة قوية بين مستوى أداء الفرد وحالته العقلية والنفسية . فالأفراد المصابون بالأمراض النفسية أو العقلية تظهر عليهم المؤشرات الدالة والمرتبطة بحالتهم ، منها : انخفاض الإنتاجية وكثرة الغياب وزيادة معدلات دورانهم وانخفاض روحهم المعنوية وسوء علاقتهم بالآخرين وارتفاع معدلات الحوادث التي يتسببون فيها . لذلك لابد من أن تصمم برامج الخدمت النفسية والعقلية وفقاً لأسس نفسها التي ذكرت حول برامج الخدمات الجسمية مع ضرورة توفر برامج الخدمات الإرشادية النفسية الذي يتبنى مهمة الوقاية من حصول الأمراض النفسية بدرجة رئيسية قبل تفاقم الظواهر السلوكية وتأثير المشاكل في حصول الأمراض النفسية لدى الأفراد العاملين، وقد أوضحت الكثير من الدراسات والأبحاث أن السبب

الرئيسي وراء إصابة الأفراد بالأمراض النفسية والعقلية هو القلق والتوتر الناجم ان عن الضغوط التي يتعرض لها الأفراد العاملون في حياتهم العصرية(الطائي وآخرون، ٢٠٠٦م :٤٥٠.٤٥٢).

وتعدُّ الجوانب النفسية في مسألة التدخين على درجة عالية من الأهمية بداية من الأفكار والمعتقدات التي تحيط بهذه العادة ثم الدوافع النفسية الواضحة والمستترة لبداية التدخين واستمراره ثم الأمور التي تحيط بالإقلاع عن السيجارة والعودة إليها مرة أخرى ، ومن هنا فالأساليب الوقائية والعلاجية المتبعة في الطب النفسي يمكن أن تكون لها دور مهم في علاج حالات التدخين خصوصاً المستعصية منها، وكذلك مساعدة أعداد كبيرة من المدخنين على الإقلاع (الشرييني ، ١٤١٢هـ ، : ٩١). ويضيف (الشرييني) أن الأساليب العلاجية النفسية لم تنل حتى الآن الاهتمام اللائق من جانب القائمين على حملات مكافحة التدخين ، وذلك رغم أن نتائجها ربما تتفوق على كل الأساليب الأخرى، حيث يمكن عن طريقها تحقيق نتائج أقوى أثراً وأكثر ثباتاً ؛ لأنها تقوم على تغيير الأفكار والمعتقدات وكذلك السلوك، ومن أهم الأساليب النفسية التي تستخدم في معالجة التدخين : أسلوب التنويم المغناطيسي والاسترخاء والإيحاء، وكذلك إيجاد البدائل الملائمة للسيجارة خصوصاً في فترة الإقلاع الأولى ومن هذه البدائل : الاندماج في ممارسة أنشطة رياضية وترفيهية ، وممارسة الهوايات (الشرييني ١٤١٢ هـ : ٩١-٩٥).

وبناء على ذلك فإن الباحث يرى ضرورة أن تهتم المنظمات الأمنية بالجانب النفسي للعاملين والقيام بإنشاء عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين ووقايتهم من الوقوع في الأمراض النفسية والتي بدورها تؤدي إلى الوقوع في حبال التدخين وغيره من الآفات المهلكة وكذلك استخدام الأساليب النفسية الحديثة في معالجة مشاكل العاملين ومنها مشكلة التدخين.

برامج الخدمات الاجتماعية:

إزاء المشكلات التي تواجه العاملين أضحت هناك حاجة ملحة إلى الخدمات الاجتماعية بوصفها مهنة لها ضرورتها ؛ لأن حتمية قيام علم من العلوم أو جهة من المهن واستمرارها لا بد من أن يقرها عامل الضرورة والحاجة إليها.

ونظراً لتعدد الحياة الاجتماعية فقد ازدادت المشكلات وتعددت ومن ثم تحتم ظهور هيئات

متخصصة تقدم الخدمات لتحقيقها وبذلك نشأ تنظيم جديد له مبادئه وأهدافه وهو الخدمة الاجتماعية.

والخدمة الاجتماعية هي الطريقة العلمية المعاصرة التي تتخذ لعلاج المشكلات الاجتماعية التي تتسم بالاستمرارية وتأخذ شكل ظاهرة اجتماعية تتسم بالاستمرارية والشمول والانتشار؛ لذلك فهي مهنة تدعو الحاجة والضرورة إلى قيامها واستمرارها (الدائل ، ١٤٢٧هـ : ٣٥).

ويعد تدخين التبغ من الظواهر الاجتماعية الخطيرة التي تتسم بالاستمرار والشمول والتي انتشرت في أوساط العاملين على كافة المستويات والتي تعد المشاكل الاجتماعية والاقتصادية من أهم العوامل المؤدية إليها.

وكون العاملين أهم عناصر الإنتاج لذلك يجب أن تتوفر لهم الإمكانيات وأنواع الرعاية المختلفة التي تنمي قدراتهم وتزيد مهاراتهم الفنية والاجتماعية وكذلك مساعدتهم في التعامل مع المشكلات التي تواجههم.

وتحقق الخدمة الاجتماعية للأفراد أهدافاً وقائية وعلاجية و إنمائية ، ومن هذه الأهداف:

- زيادة حجم الطاقة البشرية للقوى العاملة أو زيادة فاعليتها لما تقوم به خدمة الفرد من جهود في إعادة المتكاسلين والسلبيين والمنحرفين والمعاقين إلى عجلة الإنتاج، أو بمنح العاملين أفضل الظروف الممكنة لإطلاق طاقاتهم إلى أقصاها.

- تجنب المجتمع أعباء اقتصادية واجتماعية مستقبلية ، حيث إن خدمة الفرد برعايتها للفئات السابقة ستحول دون تحولهم في المستقبل إلى طوائف من العاطلين الذين يشكلون في المستقبل عبئاً اقتصادياً واجتماعياً ثقيلاً على المجتمع.

- تعمل على تدعيم قيم التضامن الاجتماعي والإحساس بالأمن من الأفراد بما تقدمه مؤسساتهم والذي ينعكس بطريقة مباشرة على زيادة ولائهم للمجتمع (غباري، ١٩٨٧م: ٣٤، ٣٣).

والخدمة الاجتماعية تعد من أوسع أنواع الخدمات المقدمة من قبل المنظمات لأفرادها العاملين وعوائلهم ، وتتمثل أهم البرامج والخدمات الاجتماعية التي يجب على المنظمات توفيرها في (صالح، ٢٠٠٤م: ٢٠٠):

١- برامج الخدمات التعليمية والتثقيفية:

تقدم بعض المنظمات خدمات تعليمية للعاملين فيها ولأبنائهم ، فكثيراً ما تقوم المنظمات بإرسال بعض العاملين في دورات تقوم هي بتغطية نفقاتها، وكذلك تفعل بأبناء العاملين فيها.

ويؤدي تقديم مثل هذه الخدمات التعليمية إلى رفع المستوى الثقافي والتعليمي لمن يتلقاها، وهو ما يسهل عملية التفاهم والاتصال بينهم وبين الإدارة وتقليل حالات التعرض للحوادث وإصابات العمل إلى أدنى مستوى، حيث إن الفرد المتعلم يقدر أهمية التعليمات التي تصدر إليه وكذلك كثيراً ما تلجأ إليه بعض المنظمات الحديثة من توفير مكتبة تحوي كتباً ثقافية عامة وأخرى لها علاقة بنشاط المنظمة ، وهو ما يساعد العاملين في الاطلاع على آخر ما توصلت إليه الأبحاث والدراسات في المواضيع التي تهمهم وتهم منظماتهم.

وهنا تظهر أهمية الخدمات والبرامج التعليمية والتثقيفية في معالج مشكلات التدخين في المنظمات الأمنية وغيرها من المنظمات المعاصرة ، والتي تتمثل في إقامة الندوات والمحاضرات التثقيفية

التي تشجع العاملين على تغيير أسلوب حياتهم إلى الأفضل وعلى التعامل الجيد مع أجسادهم من خلال المحافظة عليها من الآفات والمهلكات والتي يعد التدخين من أخطرهما، وكذلك تسهيل وصولهم إلى المعرفة من خلال إقامة مكتبات مصغرة في مواقع العمل ، وتوفير تقنية المعلومات التي تساعد العاملين على الوصول إلى المعلومات بكل يسر وسهولة، وتشجيعهم على الاستفادة من ذلك فيما يخص تطوير سلوكهم واتجاهاتهم وتغييرها إلى كل ما يتوافق مع طموحاتهم وطموحات منظماتهم ومن ثم مجتمعاتهم، والعمل على زرع الثقة في أنفسهم وذلك عن طريق تشجيعهم على مواصلة التعليم حيث إن من الأسباب التي تؤدي بالفرد إلى تعاطي المواد الضارة ومنها التدخين : انعدام الثقة بالنفس وتعويض النقص.

٢- برامج الخدمات الترفيهية والرياضية :

تلجأ كثير من المنظمات الحديثة إلى تأسيس نادٍ يمارس العاملون وعائلاتهم من خلاله بعض النشاطات الرياضية والترفيهية مثل : المسابح وملاعب الرياضة المتنوعة . بل إن بعض المنظمات تقوم بتوفير مطاعم واستراحات لتقديم الطعام للعاملين وعائلاتهم بأسعار مخفضة .
ومثل تلك الخدمات لها دور كبير في وقاية العاملين من الوقوع في دائرة الملل ومن ثم الاتجاه إلى التدخين وغيره من العادات الضارة واللجوء إلى مقاهي الشيشة لقضاء وقت الفراغ والتغلب على الملل، كما أن لهذه الخدمات دوراً بارزاً في إيجاد علاقات طيبة بين الزملاء أنفسهم ورؤسائهم وهو ما ينعكس إيجابياً عليهم وعلى منظماتهم.
كما أن هناك أهمية لدور الأخصائي الاجتماعي في المنظمات الأمنية والذي يستطيع مساعدة العاملين في تذليل المشكلات التي تواجههم من خلال (الدايل، ١٤٢٧هـ: ٧٥-٧٧).

١- تنمية السلوك الخدمي لدى العاملين :

وذلك بالعمل على تعديل السلوك بعد معرفة دوافع العام لين وظروفهم والعمل على تعديل هذه الدوافع والسلوك وتوجيهه الوجهة السليمة . والخدمة الاجتماعية لا تلجأ في ذلك إلى الوعظ والإرشاد، وإنما تستخدم أساليبها الفنية التي تعتمد على تهيئة المواقف والتجارب التي يتفاعل فيها العامل بتوجيه الأخصائي الاجتماعي ومساعدته وه و ما يجعله قادراً على اكتساب الخصال الحميدة. وللخدمة الاجتماعية دور مهم في تحقيق التفاعل الإيجابي المرغوب فيه وهو ما يحقق للعامل القدرة على إطلاق قدراته الخلاقة، والتمثل بالقيم الحميدة التي تساعد على ترقية مستواه الاجتماعي وتقدم مجتمعه.

ويرى الباحث أهمية إدماج العاملين في المنظمات الأمنية في جمعيات تطوعية تساعد على إبراز ما لديهم من إمكانيات وتمكنهم من اتخاذ القرارات التي تخص مشاكلهم ومشاكل منظماتهم ، ومن ذلك إنشاء جمعية لمكافحة التدخين يشارك بها أفراد المنظمة من المدخنين وغير المدخنين والتي يكون

من مهامها تشجيع المدخنين على الإقلاع عن التدخين ومشاركة المنظمة في وضع الخطط والبرامج التي تساعد في مكافحة هذه الآفة والوقاية منها.

٢- مواجهة المشكلات:

للأخصائي الاجتماعي دور مهم في مساعدة العامل على مواجهة مشكلاته التي تعوق القيام بأدواره ووظائفه كالمشكلات الصحية والمشكلات الأسرية ومشكلات التغيب عن العمل والمنازعات، والتمارض، والشعور بالاضطهاد، والحوادث والإصابات وغيرها. ويقوم الأخصائي بدوره التثقيفي للعاملين من خلال البرامج وتدعيم الاتجاهات الإيجابية وتنمية شعور العاملين بالمسؤولية. ويرى الباحث أن على المنظمات الأمنية الاهتمام بتقديم برامج الخدمات الاجتماعية وتصميمها والعمل على إعادة النظر في هيكلها التنظيمي وذلك بإحداث وحدات تعنى بمعالجة مشاكل العاملين الاجتماعية.

برامج الخدمات البحثية

إن مشكلات العاملين هي محصلة لأسباب عديدة ناجمة عن الإحباط والتوتر، والإجهاد النفسي، والبدني وغيرها من المشاكل والضغوط الاجتماعية.

كما أن مشكلات تدني إنتاجية العمل قد تكون أسبابها في تزايد الغياب المتكرر عن العمل وزيادة معدلات دوران العمل و زيادة عدد الشكاوي والتظلمات، وانخفاض الروح المعنوية، وعادات العمل السيئة. لذلك تؤكد على أنه لم يعد بإمكان المنظمات الحديثة الاستغناء عن البحوث الميدانية بوصفها وسيلة لجمع معلومات دقيقة وحديثة وواقعية عن سياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة (صالح والسالم، ٢٠٠٩م: ٢٨٧).

ويقصد ببحوث الموارد البشرية جمع وتحليل وتقصي الحقائق والبيانات المرتبطة بالموارد البشرية والتي من شأنها القضاء على حدة المشكلات القائمة في مجال العمل أو التخفيف منها.

وقد تجرى هذه البحوث من أجل التغلب على مشكلات معينة في مجال العمل. ومن ثم فإن نتائجها توضع بعد ذلك موضع التنفيذ. (صالح والسالم، ٢٠٠٩م: ٢٨٨).

ويرى الباحث أهمية قيام المنظمات الأمنية بتفعيل دور إدارات الدراسات والبحوث وخروجها من الأسلوب التقليدي واستخدام مناهج البحث العلمي في دراسة وتحليل جميع المشاكل التي تتعرض لها مواردها البشرية ومنها مشكلة التدخين والعمل على تصميم البرامج الوقائية والعلاجية القائمة على المنهج العلمي.

برامج الحوافز والمكافآت

حظي موضوع الحوافز باهتمام الكثير من علماء الإدارة والباحثين نظراً لأهميته العلمية التي تتمثل في تحديد الحوافز الملائمة التي تجعل الأفراد يعملون بكفاءة عالية ويحققون أهداف العمل بدرجة كبيرة من الفاعلية، وكذلك تحديد الدوافع التي توجد لدى هؤلاء الأفراد، وذلك حتى

تستطيع الإدارة أن تصمم نظاماً للحوافز يشبع هذه الدوافع، ويحقق لل عاملين الدرجة المطلوبة من الرضى الوظيفي (العماج، ١٤٢٤هـ: ٢٠٨).

وتعرف الحوافز بأنها "مجموعة القيم المادية والمعنوية الممنوحة للأفراد العاملين في قطاع معين، والتي تشبع الحاجة لديهم وترشدهم إلى سلوك معين" (اللوزي، ١٩٩٥م: ٣٧٦).

كما أن أنظمة الحوافز التي يتم إعدادها من قبل المنظمات تختلف باختلاف المنظمة وإمكاناتها المتاحة وكذلك في ضوء نظرتها إلى الدافعية وأهميتها في تحريك جهود العاملين نحو إنجاز الهدف المراد تحقيقه، والحوافز تأخذ صوراً مختلفة؛ فمن حيث مادتها تقسم إلى (حمود، الخرشة، ١٤٢٧هـ: ١٨٦):

١- حوافز مادية، وتتمثل في الأموال والمزايا المادية كالسكن والنقل والطعام، والحوافز النقدية أكثرها شيوعاً.

٢- حوافز معنوية، وتمثل في الأشياء غير المادية التي تقدمها المنظمة للعاملين مثل: فرص التعلم والتقدم والتكريم والشكر والتقدير... إلخ.

كما يمكن أن تقسم الحوافز من حيث اتجاه أثرها على الفرد إلى نوعين، هما:

١- الحوافز الإيجابية وهي الحوافز التي تجذب الأفراد العاملين نحو إنجاز عمل معين تستهدفه المنظمة كالحوافز المادية التي تدفع العاملين نحو تجنب سلوك معين لا ترغبه المنظمة وأيضاً تتضمن الحوافز المادية والمعنوية... إلخ.

٢- الحوافز السلبية، وهي الحوافز التي تدفع العاملين نحو تجنب سلوك معين لا ترغبه المنظمة وأيضاً تتضمن الحوافز المادية والمعنوية.... إلخ التي تنطوي على العقاب عند حصول موقف معين.

ويرى الباحث أهمية نظام الحوافز في معالجة مشكلة تدخين العاملين وغيرها من المشاكل الأخرى التي تعانيها المنظمات المعاصرة، حيث إن الأمر في معالجة ذلك يتطلب الأخذ بمبدأ التدرج في معالجة المشكلة؛ حيث تكون البداية بتقديم الحوافز الإيجابية والتي تتمثل في حوافز مادية ومعنوية تشجع العاملين على التخلي عن العادات السيئة ومنها التدخين ومن ثم اللجوء إلى الحوافز السلبية التي تأخذ جانب العقاب والحرمان من بعض المزايا كأن يحرم المدخن من الخدمات الصحية المجانية التي تقدمها المنظمة.

برامج الإرشاد والتوجيه الديني

علمنا فيما سبق أن من أهم العوامل المؤدية إلى تدخين التبغ والاستمرار فيه ضعف الوازع الديني، فكان من المهم وجود ما يقوي ذلك الضعف حتى يستطيع المدخن الخروج من تلك المشكلة قبل أن تنهي حياته.

ويعد الإرشاد والتوجيه الديني من أهم الأساليب التي تعين الإنسان في مواجهة الأزمات والمشاكل التي يقع فيها.

والإرشاد الديني أسلوب توجيه وإرشاد وتربية وتعلم يقوم على معرفة الفرد لنفسه ولدينه ولربه والقيم والمبادئ الروحية والأخلاقية (زهران، ١٩٧٧م: ٣٧٧).

ويشير مرسى الرشيدى إلى أن هدف الإرشاد الديني مساعدة الإنسان وتبصيره وتشجيعه على اتخاذ القرارات لكي يوجه حياته إلى عمل ما ينفعه في الآخرة، وفي الوقت نفسه لا ينسى نصيبه من الدنيا، فيحقق ذاته دنيوياً وأخروياً (مرسى والرشيد، ١٩٨٤هـ: ٢٧٩).

والإرشاد الديني بوصفه أسلوباً من أساليب التوجيه قد انعكست آثاره على حياة الإنسان فلم يعد محدوداً بل اتسعت أساليبه فشملت جميع العوامل المؤثرة في حياة الإنسان فاهتم بكل ما في شانه أنه أن يساعد الفرد على السير الصحيح في حياته وعمله ومجتمعه ووطنه.

كما يساعد الإرشاد الديني الذي يقوم على القيم الدينية على تمكين الإنسان من التخلص عن الأشياء والأفكار الخاطئة التي تضر به وتخالف ما جاءت به الشريعة الإسلامية التي تدعو الإنسان إلى الرشد في سلوكه واتجاهاته.

لذلك تعد القيم الدينية أساساً عظيماً يقوم عليه صلاح الأمة أفراداً ومجتمعات، وهذه القيم لها أثر عظيم في توجيه سلوكيات الأفراد والمجتمعات وتصحيح مسارها.

وتدخين التبغ يعد من الظواهر التي ابتليت بها الأمة الإسلامية بشكل كبير والتي تخالف القيم الدينية في مجتمعاتنا.

وتظهر هنا أهمية تفعيل وتطوير إدارات الشؤون الدينية في المنظمات الأمنية ودعمها بالعناصر الجيدة القادرة على استخدام الأساليب المناسبة والجذابة التي تضمن نجاح العمل الإرشادي والتوجيهي.

وفي ذلك يشير (بكار) إلى أن على صانعي الخطاب الإسلامي في ظل الانفتاح الحضاري والثقافي

مسؤولية كبيرة تتمثل في عملية البحث عن الموقف المتوازن التي تتمكن من خلاله في تنمية إرادة مستقلة وتكوين شخصية إسلامية متميزة بالإضافة إلى التواصل مع المعطيات الحضارية والاستفادة من المنجزات الحديثة في كل المجالات، والعمل على توظيف المنهج الرياني في صياغة حياتها العامة، كما أن علينا أن نلاحظ من سياق الاهتمام بهذه المسألة واقع الناس وطموحاتهم والضغوط التي يتعرضون لها في كل اتجاه. ولا شك أن هذا سوف يحقق الكثير من المنافع والمكاسب فالشريعة الغراء جاءت لإصلاح شؤون العباد ورعاية مصالحهم في أمور دنياهم وآخرتهم (بكار، ١٤٢٧هـ: ١٠٩).

وأخيراً فإن تعزيز الجانب الديني وتقويته يعد من أهم طرق العلاج التي تساعد في حل جميع

مشاكل الإنسان أياً كانت، وهذا لا ينفي أهمية ودور الأساليب العلاجية الأخرى في معالجة ذلك إلا أن الجانب الديني هو الذي يجب أن تركز عليه الأساليب الأخرى في برامجها.

وفي ذلك يقول (الغزالي): أنه لا ريب في جدوى العلاج من ذلك الدين الذي كان ولم يزل وسيظل

ملتقى العقول السليمة والفضرة القويمة، ما أخطأ منهجه ولا ضل صراطه.

وإن العلم مهما اتسعت آماة ، وامتدت أبعاده وترادفت كشوفه ؛ فلن يجيء إلا بما يصدق الوحي ويدعم الإيمان ، ويمكن لهداية الرحمن (الغزالي، ١٤٢٦ هـ: ٢٢٠).

ثانياً: الدراسات السابقة:

يعد موضوع التدخين والآثار المترتبة عليه من الموضوعات التي حازت على اهتمام عدد كبير من الباحثين على الصعيدين العربي والأجنبي وفي كل المجالات الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية والإدارية، وسيتطرق الباحث في هذا الفصل إلى عدد من تلك الدراسات بهدف الوقوف على ما توصلت إليه من نتائج والاستعانة بها في صياغة الدراسة بشكل يحقق لها النجاح بإذن الله . ولقد قسم الباحث الدراسات إلى ثلاثة أقسام حسب نوع الدراسة، ففي القسم الأول : سيتم عرض الدراسات التي تناولت الانعكاسات الصحية للتدخين ، وفي القسم الثاني : الدراسات التي تناولت الانعكاسات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للتدخين ، وفي القسم الثالث الدراسات التي تناولت الانعكاسات التنظيمية للتدخين ، وهي مرتبة كما يلي الدراسات العربية أولاً : ثم الأجنبية وحسب التسلسل التاريخي من الأقدم إلى الأحدث.

الدراسات التي تناولت انعكاسات الصحية للتدخين

دراسة زهران والعرضاي (١٩٨١م) التي بعنوان أخطار تدخين الشيعة في المملكة العربية السعودية ، وقد استهدفت التعرف على أخطار تدخين الشيعة في المملكة العربية السعودية ؛ وذلك لاستجلاء الأمراض الحادة والمزمنة التي تصاحب المدخنين ، وعلاقة التدخين بأمراض الجهاز الهضمي وسرطان المعدة ، وتأثير تدخين الشيعة على الجهاز الدوري وأمراض القلب ، إضافة إلى التأثير على الجهاز التنفسي ووظائف الرئة والإصابة بالسرطان الرئوي . تم في هذا البحث دراسة مستوى الكارب وكس هيموجلوبين لغير المدخنين ومدخني السجائر ومدخني الشيعة ، ولوحظ أن المستوى لدى مدخني الشيعة أعلى من مدخني السجائر وغير المدخنين ، كما لوحظ زيادة في السعال والدوار والصداع والخفقان والغثيان عند مدخني الشيعة والسجائر على حد سواء ما لوحظ انخفاض في قيم الوظائف الرئوية عند المدخنين، كما وجد أن المدخنين معرضون لخطر الإصابة بمرض انسداد الممرات التنفسية، وتم التعرف إلى تأثير التدخين على مستوى الشحنت في الدم والكولسترول ، ولوحظ أن تدخين الشيعة يزيد في نسبة الكولسترول الشحني على الكثافة.

كما قام Doll,r وآخرون (٢٠٠٤م) بدراسة مستقبلية تتبعية للوفيات الناتجة عن التدخين ، وكانت الدراسة قد تتبعت مجموعة من الأطباء الذكور المدخنين وغير المدخنين على مدى يقارب الخمسين عاماً بدءاً من عام ١٩٥١م حيث تم تحديث بيانات الدراسة تبعاً حتى عام ٢٠٠٤م وكان عدد المشاركين (٣٤٤٣٩) طبيباً.

وقد توصلت الدراسة إلى أن التقديرات السابقة قبل الدراسة حول الوفيات بسبب التدخين منخفضة، ووجدت أن المدخنين تزداد معدلات وفاتهم بسبب عدد من الأمراض ومن أهمها السرطان

والقلب والجهاز التنفسي، وقد جاء سرطان الرئة في المقدمة حيث وجدت نسبة الإصابة بالمرض لدى المدخنين ٢٥ ضعفاً عن غير المدخنين ، كما زادت نسبة الوفاة نتيجة أمراض القلب عن ٥٠ % لدى المدخنين عنها لدى غير المدخنين ، كما توصلت الدراسة إلى أن سن الوفاة لدى المدخنين أقل بنحو ثماني سنوات عن غير المدخنين هذا في الوضع العادي أما لدى المدخنين بشراهة فقد قصرت أعمارهم بنحو ١٠ سنوات عن غيرهم من غير المدخنين.

كما أجرى lorentcon وآخرون (2006) دراسة على (١٠٠٠) شاب سويدي أعمارهم بين (١٨-٢٠) سنة من المدخنين وغير المدخنين وذلك بالكشف عن مستوى كثافة العظام لدى الفئتين والتي كانت بعنوان (التدخين ودوره في انخفاض كثافة العظام لدى الشباب) وكشفت الدراسة أن كثافة العظام في العمود الفقري وفي الورك وفي الجسم بصورة عامة هي أقل لدى المدخنين منها عند غير المدخنين.

الدراسات التي تناولت الانعكاسات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للتدخين

قامت هند طه (١٩٨٤م) بدراسة هدفت إلى الكشف عن بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية المرتبطة بتدخين السجائر بين طلاب الثانوية ال عامة دراسة مقارنة بين المدخنين وغير المدخنين وتناولت تشخيص ٢٦ حالة في بعض الوظائف العقلية.

وقد توصلت من خلالها إلى تأكيد فعالية بعض العوامل التي تدفع الطلاب إلى تدخين السجائر، كما توصلت إلى مجموعة من السمات الشخصية التي ميزت المدخنين بالعصابية والانبساطية والميل إلى العدوان وعدم الامتثال للمعايير الاجتماعية السائدة وارتفاع القلق، وانخفاض الدافعية للتحصيل، كما كشفت النتائج عن أن الطلاب غير المدخنين أكثر كفاءة من الطلاب المدخنين في الأداء على عدد من الاختبارات المعرفية الخاصة بوظيفتي التذكر والانتباه.

وقام زين العابدين درويش وآخرون (١٩٨٧م) بدراسة لعينة قوامها ٦٢٣ طالباً ممثلة لمجتمع قوامه ٥٥٣٠ طالباً من طلاب التعليم الثانوي العام ولعينة قوامها ٣٩٤ طالباً ممثلة لمجتمع قوامه ٣٦٨٦ طالباً في التعليم الثانوي المهني ، وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى الخصائص المميزة لكل عينة ولشكل وحجم الظاهرة والمتغيرات المرتبطة بها.

وقد أسفرت النتائج عن أن تفشي التدخين بين طلاب الثانوية المهني أعلى منه بين طلاب الثانوي العام، وقد ارتبط التدخين بالمتاعب والاضطرابات النفسية والتي تتمثل في سرعة الاستثارة، والضيق النفسي، إضافة إلى القلق والمخاوف المدرسية والوساوس العامة.

وقامت هند طه (١٩٨٨م) بدراسة حول التدخين طويل المدى وعلاقته بالأداء على بعض الاختبارات النفسية والتي أجريت للمقارنة بين المدخنين (ن=٧٥) وغير المدخنين (ن=٧٦) والحاصلين على الشهادة الجامعية والشهادة الثانوية الضنية.

وقد أسفرت النتائج عن أن العامل النفسي له دور واضح وكبير في التدخين، وأظهرت وجود ارتباط سلبي بين تدخين السجائر طويل المدى، و كفاءة بعض الوظائف النفسية المهمة مثل: سرعة الأداء النفسي الحركي، ودقة الإدراك والذاكرة المباشرة، والانتباه.

وقام شعيب (١٩٨٨م) بدراسة الفروق بين المدخنين وغير المدخنين من طلبة المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في بعض الخصائص النفسية والاجتماعية ومنها تدخين الآباء والإخوة، والاشتراك في بعض الأنشطة المدرسية، إضافة إلى القلق العام والأساليب وقد تمثلت عينة الدراسة في (٩٦) طالباً مدخناً و(١٤٤) طالباً غير مدخن.

وقد أظهرت الدراسة وجود فروق دالة لصالح المدخنين في كل من عامل تدخين الأبوين، والإخوة، والمشاركة في بعض الأنشطة الرياضية، واتضح أن أكثر الأسباب شيوعاً للتدخين تتمثل في التخلص من التوتر والاستمتاع بالتدخين.

كما قام التركي وآخرون (١٩٩٢م) نقلاً عن (الزهراني، ١٤١٩هـ) بدراسة مقطعية عقلية لظاهرة التدخين لدى البالغين (١٨) سنة فأكثر في مدينة الدمام تناولت درجة تفشي التدخين بين السعوديين وطبيعة العلاقة بين التدخين والعمر والنوع، والمستوى التعليمي، وبعض الأمراض المزمنة واستخدمت الدراسة استمارة معلومات الشخصية وبعض الأسئلة عن التدخين من عدمه وكثافته إن وجد وطبيعة العمل الوظيفي والمهني للمدخن وحالته الاجتماعية، وتمثلت العينة في (١١٥٥) من الفئات العمرية من ١٨ إلى أكثر من ٦٥ سنة.

واتضح أن من نتائج الدراسة تفشي التدخين بنسبة ٤٤،٢% في كل المستويات العمرية واتضح إن أغلب المدخنين هم من الفئة العمرية بين ٢٥ إلى ٢٤ سنة، تليها فئة ١٨ إلى ٢٤ سنة بينما أقل الفئات تدخيناً ٦٥ سنة فأكثر، كما أن ٥٥،٧% من المدخنين ينتمون إلى المتعلمين تعليمياً ابتدائياً أو متوسطاً، وتنخفض لدى المؤهلين الجامعيين، واتضح أن نسبة ٦٠،٣% من العسكريين هم مدخنون.

أجرى الزهراني (١٤١٩هـ) دراسة بعنوان "تقويم فعالية برنامج إرشادي مقترح لإقلاع المراهقين عن التدخين في البيئة السعودية" والتي هدفت إلى الوقوف على مدى تفشي عملية التدخين بين المراهقين من طلاب المرحلة الثانوية والتعرف إلى العوامل المؤدية إلى تدخين المراهقين والاستمرار فيه والعمل على بناء برنامج إرشادي مقترح يساعد في إقلاع المراهقين عن تدخين السجائر. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في التعرف إلى حجج تفشي الظاهرة وكذلك في التعرف إلى العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وكذلك المنهج التجريبي للتعرف إلى نتائج البرنامج الإرشادي المقترح. وتكونت عينة الدراسة المسحية من (١٤٣٦هـ) طالباً من المدخنين وغير المدخنين وعينة الدراسة التجريبية (١٤٠) طالباً من المدخنين الراغبين في الإقلاع عن التدخين.

وتوصل في الدراسة المسحية إلى أن نسبة تفشي التدخين بين أفراد عينة الدراسة كلياً تمثل (٤٠،٧%)، كما توصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه هي العوامل

الدينية والتي جاءت في المرتبة الأولى حيث يمثل انخفاض مستوى التدين العامل الرئيس الأول في الإقدام أو الإحجام عن التدخين، وقد جاءت العوامل الاجتماعية في المرتبة الثانية بعد العوامل الدينية والتي تمثلت في تأثير الأسرة، وتأثير الأقران، والاعتقاد على التدخين في المناسبات الاجتماعية ثم جاءت العوامل النفسية في المرتبة التالية والمتمثلة في الرغبة في التجريب، أو عمليات الاسترخاء، وحب الظهور والشعور بالقلق. وقد عمد الباحث في توظيف نتائج هذه الأبعاد في برنامج الإرشادي وقد أسفرت النتائج عن إقلاع (٣٤%) تقريباً من العينة التجريبية وبالباقي (٥٣) طالباً بعد نهاية جلسات البرنامج الإرشادي وتخفيف (١٩%) من أفراد العينة التجريبية من عدد السجائر المدخنة.

أجرى الناصر والخليفة (٢٠٠٠م) دراسة بعنوان نسق المعتقدات حول تدخين السجائر وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى عينة من طلاب جامعة الكويت " (دراسة مقارنة بين المدخنين وغير المدخنين) وهدفت هذه الدراسة إلى كشف نسق المعتقدات حول تدخين السجائر وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المدخنين (ن=٢٠٢) وغير المدخنين (ن=٢٢٠) من طلاب الجامعة.

وقد كشفت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها: إن من أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين الأصدقاء والشعور بالإحباط والتعرض لبعض الأزمات والمتاعب النفسية، كما كشفت الدراسة عن دوافع الاستمرار في التدخين والتي تتمثل في أن الامتناع عن التدخين لفترة يثير أعصاب المدخن ويؤدي إلى الشعور بالصداع والدوخة كما أن المدخن يصعب عليه أن يعمل بكفاءة إذا لم يدخن، كما كشفت الدراسة عن أن التدخين هو بداية الطريق إلى تعاطي المخدرات وما يؤدي إليه من سوء علاقات المدخن بالآخرين وتجنب الآخرين التفاعل معه.

وقام خليفة والمشعان (٢٠٠٣م) بدراسة بعنوان " تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب بين طلاب المدارس الثانوية بدولة الكويت"، وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى انتشار تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب (تدخين السجائر، تعاطي المخدرات الطبيعية، تعاطي الكحوليات، تعاطي الهيروين) بين طلاب المدارس الثانوية الحكومية والكشف عن العوامل والظروف التي تقترن بتعاطي أو عدم تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب ومعرفة الآثار المترتبة على ذلك لدى كل من المتعاطي وغير المتعاطي ومعرفة العلاقة بين تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب وبين الحالة الصحية للطلاب (الجسمية أو النفسية) والمقارنة بين الطلاب المتعاطين وغير المتعاطين مادة معينة في علاقتها بتعاطي المواد الأخرى، وطبقت الدراسة على عينة من (٤٠٠٢) من طلاب المدارس الثانوية؛ (٥٩٠) من المدخنين و (٣١٧٥) من غير المدخنين.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: تزايد انتشار ظاهرة تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب بين طلاب الثانوية بدولة الكويت كما تشير النتائج إلى أن نسبة انتشار تدخين السجائر بين الطلاب (١٤.٧%) وتدخين الشيشة بنسبة (١٢.٤%) كما كشفت النتائج عن أن المدخنين أكثر إصابة بالآلام والأمراض الجسمية والنفسية بالمقارنة بغير المدخنين وأكثر إقبالاً على تعاطي الأدوية والكحوليات والمخدرات، كما أن المدخنين يفوقون غير المدخنين في ارتكاب جميع أنواع الانحرافات السلوكية.

وأجرى بدر محمد الأنصاري (٢٠٠٤م) دراسة هدفت إلى البحث في شخصية مدخني السجائر من طلبة جامعة الكويت بهدف الكشف عن معدلات انتشار تدخين السجائر لدى الشباب الجامعي الكويتي من الذكور والتعرف إلى دوافع سلوك تدخين السجائر والتعرف إلى سمات شخصية المدخنين وذلك من خلال مقارنة أنفسهم بأنفسهم حسب درجة الاعتماد على النيكوتين، وتكونت عينة الدراسة من ١٦٥١ طالباً يدرسون بجامعة الكويت منهم (٨٦٢) من المدخنين و(٧٨٩) من غير المدخنين.

وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع معدلات انتشار تدخين السجائر لدى الذكور بواقع ٤٢٪ من طلبة جامعة الكويت، وكانت أكثر الأسباب التي دفعت الطلبة المدخنين إلى التدخين الرغبة في الاسترخاء لمواجهة القلق والغضب، كما أن الشعور بالضيق والعصبية والقلق والاعتقاد بأن التدخين يجعل الاسترخاء كانت من الأسباب المؤدية إلى استمرارية التدخين لدى المدخنين.

كما قام Max وآخرون (٢٠٠٤م) بدراسة حول العبء الاقتصادي للتدخين في كاليفورنيا، وتهدف الدراسة إلى تقييم التكلفة المباشرة وغير المباشرة للتدخين في ولاية كاليفورنيا، وقد اعتمدت في تقييم العبء الاقتصادي للتدخين في ولاية كاليفورنيا على النماذج الاقتصادية لتقييم معدل التكلفة المباشرة الناتجة عن الإقامة في المستشفيات والرعاية الصحية والوصفات الطبية والرعاية الصحية المنزلية وخدمات التمريض في المنزل والتكلفة غير المباشرة الناتجة عن الفاقد في الإنتاجية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن التكلفة الإجمالية الناتجة عن التدخين في كاليفورنيا بلغت ٥,٩ بليون دولار، بينما بلغت التكلفة المباشرة ٨,٦ دولار، وكانت التكلفة غير المباشرة نتيجة الفاقد في الإنتاجية نتيجة الإصابة بالمرض قرابة ١,٥ بليون دولار، والتكلفة غير المباشرة نتيجة الموت المبكر هي ٥,٧ بليون دولار، وكانت تكلفة التدخين ٩,٤ بليون دولار للرجال و٦,٣ بليون دولار للنساء.

وأجرى عبد الله محمد البداح (١٤٢٨هـ) دراسة تحليلية هدفت إلى كشف الأعباء والتكاليف والعواقب الاقتصادية لتجارة التبغ في المملكة العربية السعودية، وقد درس الباحث في الجزء الأول التقديرات المستقبلية لتجارة التبغ في المملكة حيث قام الباحث بالعودة إلى البيانات التاريخية المتوفرة عن حجم استهلاك التبغ في المملكة ومن ثم بناء السيناريو المتوقع للنمو في الفترات اللاحقة والاعتماد على

متوسط نسبة النمو لفترة طويلة بحيث يمكن من خلالها توفير تقديرات تكون أقرب إلى الدقة في تحديد المعدل السنوي للنمو ووفقاً لمتوسط النمو لمستوى الواردات ومن ثم معرفة الاستهلاك، وقد بلغت قيمة استهلاك المملكة لمنتجات التبغ المختلفة عام ٢٠٠٦م نحو ١,٩ مليار ريال وتجاوزت ٢ مليار في العام التالي ٢٠٠٧م وتقترب من ٢,٥ مليار ريال في عام ٢٠٠٩م ومن المتوقع أن تصل في عام ٢٠١٠م إلى نحو ٢,٧٤ مليار ريال، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأعباء والخسائر الاقتصادية لأمراض التبغ في المملكة

وقد قدرت الدراسة الخسائر البشرية الناتجة عن استهلاك التبغ للفترة من عام ١٩٦١م ولغاية ٢٠٠٤م بنحو ٥٩٤ ألف حالة وفاة وما يقابله من عبء اقتصادي بتكلفة ٢٢،١١٩ مليار دولار .

الدراسات التي تناولت الانعكاسات التنظيمية للتدخين

دراسة Ryan وآخرون (١٩٩٢م) والتي استهدفت كشف المخاطر المهنية المرتبطة بتدخين السجائر والتي طبقت على (٢٥٧٦) موظفًا في إدارة الخدمة البريدية الأمريكية من المدخنين وغير المدخنين .

وقد توصلت الدراسة إلى أن مدخني السجائر أكثر عرضة للحوادث وا لإصابات المهنية من غير المدخنين وهو ما ينتج عنه تكاليف كبيرة ، كما أكدت الدراسة أن تدخين السجائر مرتبط بنتائج سلبية أخرى حيث إن نسبة غياب المدخنين في إدارة الخدمة البريدية الأمريكية أكثر من غير المدخنين كما ارتبط التدخين بقلّة الانضباط وتعاطي المخدرات والكحول ودوران العمل .

وأجرى McGhee وآخرون (٢٠٠٠م) دراسة حول تكاليف التدخين السلبي في مكان العمل على المدى القصير، وقد أجريت هذه الدراسة بهدف تقييم تأثير التدخين السلبي في مكان العمل على استخدام خدمات الرعاية الصحية والغياب، وقد أجرت الدراسة مسحاً على ضباط الشرطة في هونغ كونغ من الذكور والإناث والبالغ عددهم (٥١٤٧) ضابط شرطة .

وقد أثبتت الدراسة أن تعرض غير المدخنين إلى التدخين السلبي في مكان العمل يؤدي إلى تكاليف تتمثل في تقديم خدمات الرعاية الصحية وما يترتب عليها من تكاليف إقامة العيادات الطبية وتكاليف العلاج كما يؤدي التدخين السلبي إلى التوقف عن العمل نتيجة المرض .

وقام Steve Parrott وآخرون (٢٠٠٠م) بدراسة كانت بعنوان تكلفة التدخين في مكان العمل في أسكتلندا وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم التكلفة التي يتكبدها صاحب العمل نتيجة التدخين في مكان العمل، وقد اعتمد تصميم الدراسة على إجراء دراسة مسحية بواسطة هاتف لعدد (٢٠٠) مكان عمل تم اختيارها بشكل عشوائي على أن لا يقل عدد الموظفين في كل مكان من هذه الأماكن عن ٥٠ موظفًا .

وقد توصلت الدراسة إلى أن تدخين الموظفين يكبد أصحاب العمل خسائر فادحة تكون في معظمها نتيجة زيادة معدل تغيب العمال بسبب المشاكل الصحية التي تصيبهم نتيجة ممارسة عادة التدخين بالإضافة إلى زيادة تكلفة الرعاية الصحية، بالإضافة إلى أن التدخين قد يؤدي إلى أحداث أضرار بالغة بالألات والمعدات الموجودة في مكان العمل .

وأجرى Tsai وآخرون (٢٠٠٥م) دراسة حول التدخين في مكان العمل والتكلفة الناتجة عن التغيب عن العمل وضعف الإنتاجية في تايوان ، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقدير الفاقد في الإنتاجية والتكلفة

الاقتصادية الناتجة عن التدخين في مكان العمل في تاوان ، وقد اعتمدت الدراسة على منهج رأس المال البشري والذي تم استخدامه لحساب الفاقد في الإنتاجية على فوض أن قيمة الفاقد في الإنتاجية تعادل الأجر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن معدل غياب المدخنين من الذكور عن العمل بسبب المضاعفات المرضية الناتجة عن التدخين يبلغ ٤،٣٦ يوم سنوياً ، ومعدل غياب الذكور من غير المدخنين يبلغ ٣،٣٠ يوم، بينما كان معدل غياب المدخنين من الإناث عن العمل بسبب المضاعفات المرضية الناتجة عن التدخين يبلغ ٤،٩٦ يوم ، ومعدل غياب الإناث من غير المدخنين هو ٣،٧٥ يوم ، وقد تبين أن التكلفة الإجمالية لغياب المدخنين (١،٨٤) مليون دولار، كما أن الفترة التي يقضيها المدخنين في التدخين أثناء وقت العمل تعادل تسعة أيام للذكور وستة أيام للإناث في العام وهو ما يؤدي إلى فاقد في الإنتاجية يبلغ ٧٣٣ مليون دولار أمريكي.

كما أجرى Lund Borg وآخرون (٢٠٠٧م) دراسة حول التدخين وأثره على الإنتاجية والغياب وقد أجريت الدراسة على (١٢٢٧٢) عاملاً سويدياً تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ إلى ٦٥ عاماً ، شغلوا وظائف حكومية وخاصة في الفترة بين عامي ١٩٩١ إلى ١٩٩٨ وقد اعتمد الباحث على سجلات العاملين خلال تلك الفترة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن المدخنين كانوا أكثر غياباً عن العمل وأقل إنتاجية من غير المدخنين، كما توصلت إلى أن المدخنين حصلوا على الإجازات المرضية أكثر بثمانية أيام من الموظفين غير المدخنين.

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء العرض السابق يمكن القول : إن هذه الدراسات قد تناولت جوانب مختلفة في دراسة التدخين وانعكاساته، وقد استخدمت تلك الدراسات مداخل بحثية مختلفة، كما طبقت على عينات مختلفة وكذلك على أحجام عينات مختلفة وقد توصلت هذه الدراسات إلى نتائج مختلفة كل في مجاله فمنها الدراسات التي تناولت الانعكاسات الصحية للتدخين والتي تضمنت الإشارة إلى الآثار السلبية لسلوك التدخين على جسم الإنسان سواء كان ذلك على الجهاز الدوري أو الجهاز التنفسي أو الجهاز الهضمي أو الجهاز العصبي . ومنها الدراسات التي تناولت الانعكاسات الاجتماعية والنفسية للتدخين والتي تضمنت الإشارة إلى المتغيرات النفسية والاجتماعية المرتبطة بالتدخين مثل : ارتفاع مستوى القلق والميل إلى الغضب والعدوان وانخفاض الدافعية للتحصيل وقلّة الكفاءة في الأداء عن غير

المدخين وعدم الام تثال للمعايير الاجتماعية السائدة، ومنها الدراسات التي تناولت الانعكاسات الاقتصادية للتدخين والتي تضمنت الإشارة إلى العبء الاقتصادي للتدخين وتقييم التكلفة المباشرة وغير المباشرة المترتبة عليه والمتمثلة في تكلفة علاج الأمراض الناتجة عن التدخين والتكلفة الناتجة عن الفاقد في الإنتاجية نتيجة الإصابة بالمرض ، ومنها الدراسات التي تناولت الانعكاسات التنظيمية للتدخين والتي هي موضوع هذه الدراسة والتي تدور حول الآثار السلبية المترتبة على تدخين العاملين والمتمثلة في تعرض المدخنين للإصابات والحوادث المهنية وما يتميز به المدخنون عن غير المدخنين من كثرة الغياب وقلة الإنتاجية والانضباط وما يؤدي إليه التدخين من تكاليف تقدي م خدمات الرعاية الصحية للمدخنين.

وتتفق هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في دراسة موضوع التدخين، أما الاختلاف فيتمثل في أن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف إلى حجم مشكلة التدخين في المنظمات الأمنية وانعكاساتها على المنظمة الأمنية بكامل مكوناتها (البشرية، والمادية).

الفصل الثالث

الإجراءات النمهجية

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينيه الدراسة
- مراحل بناء أداة القياس
- أساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الثالث الإجراءات الهنمجية

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة، ومجتمعها و كيفية اختيار العينة ومراحل بنا القياس والتأكد من صدقها وثباتها وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة.

منهج الدراسة

يمثل منهج الدراسة الطريق الذي يتبعه الباحث لدراسة ظاهرة أو مشكلة بقصد وصفها وتفسير العلاقات التي تؤثر أو تتأثر بها بقصد التحكم فيها بهدف التنبؤ بسلوك الظاهرة مستقبلاً (الصيد، ٢٠٠٠: ٢٥).

وفي ضوء طبيعة الدراسة والبيانات المستهدفة الحصول عليها تم استطلاع وجهات نظر العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف من فئة المدخنين وغير المدخنين والمدخنين السابقين نحو مشكلة التدخين وانعكاساتها المحتملة على المنظمة الأمنية وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه منهجاً يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كميياً وكميياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات وآخرون، ٢٠٠١: ٨٧).

مجتمع الدراسة

يقصد بالمجتمع: المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (عودة، ملكاوي، ١٩٩٢: ١٥٩-١٦٠). ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف والتي تقسم على النحو التالي:

أولاً: مجتمع العاملين

يتكون مجتمع العاملين من جميع العاملين (عسكريين أو مدنيين) في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف والذي تم التعرف عليه من خلال إدارة القوى العاملة في كلا المنطقتين والجداول التالية تبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة من العاملين حسب المنطقة.

أ- مجتمع العاملين بجوازات منطقة الباحة يتكون من :

جدول رقم (١)

الفئة	العدد	المجموع
-------	-------	---------

٢٥٢	١٨	ضباط
	٢٠١	أفراد
	٣٢	مدنيين

ب- مجتمع العاملين بجوازات منطقة الجوف ويتكون من:

جدول رقم (٢)

المجموع	العدد	الفئة
٤٤٠	٣٨	ضباط
	٣٧٣	أفراد
	٢٩	مدنيين

ثانياً: مجتمع المتعاملين

يتكون من جميع المتعاملين مع إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من السعوديين ويعتبر مجتمع غير محدد.

نيعة الدراسة

العينة الجيدة هي التي تمثل عينة الدراسة أفضل تمثيل، وذلك لأنه كلما كانت العينة قريبة الشبه بالمجتمع تمع أمكن للباحث تعميم النتائج التي حصل عليها من دراسته أو بحثه (الصياد، ١٩٨٣: ١).

أولاً: عينة العاملين :

تم اختيار عينة عشوائية طبقية ممثله لكل من المنطقتين لضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. حيث اعتمد الباحث علي مدخل الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة وفقاً للمعادلة التالية: (الصياد، ١٩٨٩: ١٣٧)

$$n = \frac{X^2 N K (1 - K)}{2(N-1) + X^2 K(1-K)}$$

حيث أن:

n = حجم العينة المطلوب.

N = حجم مجتمع الدراسة.

K = نسبة حدوث ظاهرة معينة في المجتمع ، واقترح كيرجيسي ومورغان أن تساوي (٠,٥)

X² = درجة الخطأ في تقدير النسبة واقترح كيرجيسي ومورغان أن تساوي (٠,٥)

X² = قيمة جدولية تأتي بها من جدول مربع كاي عند درجة حرية واحدة ومستوى الثقة المرغوب الذي اعتبره كيجيسي ومورغان أما يساوي (٩٥%) وبالتالي تكون قيمة كا تربيع الجدولية (٣,٨٤١) أو أن يكون مساوياً لـ (٩٩%) وبالتالي فان قيمة كا تربيع الجدولية (٦,٦٣٥)

جدول رقم ٣)
حجم عينة الدراسة من العاملين

الجهة	حجم المجتمع	نسبة المجتمع	مستوى الدلالة	٢ك	حجم العينة
إدارة جوازات الباحة	٢٥٢	٠,٥	٠,٠٥	٣,٨٤١	١٥٢
إدارة جوازات الجوف	٤٤٠	٠,٥	٠,٠٥	٣,٨٤١	٢٠٥
المجموع	٦٩٢		مجموع العينتين		٣٥٧

وقد قام الباحث بتوزيع (٤٢٠) استمارة على مجتمع الدراسة من العاملين ليمثلوا العينة، وكانت نسبة المسترد والمعالج إحصائياً كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم ٤)
حجم عينة العاملين والاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي

الإدارة	حجم العينة المطلوبة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	الاستبيانات الصالحة للتحليل	المجموع	النسبة
جوازات الباحة	١٥٢	٢٠٠	١٤٨	١٢٣	٢٦٩ من ٣٧٥	٧٥,٣%
جوازات الجوف	٢٠٥	٢٢٠	١٨٣	١٤٦		

ثانياً: عينة المتعاملين

نظراً لأن حجم المجتمع غير محدد ويشمل جميع المتعاملين في كلا المنطقتين فقد تم سحب عينة عشوائية من المنطقتين وذلك لضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. وقد اعتمد الباحث في تحديد عينة المتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف على نسبة مجتمع البحث من العاملين وفق المعادلة التالية (عودة والقاضي، ١٤٢٢: ٤٩١).

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2} = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2}{(0.05)^2} = 384$$

حيث أن:

n = حجم العينة المطلوب

Z = هي قيمة الدرجة المعيارية (أو معامل الثقة) التي تقابل درجة الثقة المطلوبة

P = النسبة المقدرة في المجتمع

1-P = هي النسبة المكتملة (المقدرة).

E = الخطأ في تقدير النسبة

وقد قام الباحث بتوزيع (٤٠٠) استمارة على مجتمع الدراسة من المتعاملين، وكانت نسبة المسترد والمعالج إحصائياً كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم ٥)
حجم عينة المتعاملين والاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي

حجم العينة المطلوبة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	الاستبيانات الصالحة للتحليل	المجموع	النسبة
٣٨٤	الباحة الجوف	الباحة الجوف	الباحة الجوف	٢٦٦ من ٣٨٤	٦٩,٢%

		١٣٠	١٣٦	١٨١	١٥٦	٢٤٠	١٦٠	
--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--

مراحل بناء أداة القياس

تتكون أداة هذه الدراسة من مقياس التدخين وانعكاساته التنظيمية والذي قام الباحث بتصميمه وبنائه انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها والمعلومات المرغوب في الحصول عليها، وقد سارت هذه العملية وفق المراحل التالية:

الرحلة الأولى : بناء مجمع العناصر (العبارات) :

بعد أن قام الباحث بتحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه ومناسبته لطبيعة الأفراد الذين سوف يطبق عليهم قام ببناء مجمع العناصر ومررت هذه المرحلة بالخطوات التالية

أولاً : تحديد أبعاد ومحاور القياس :

بناء على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، قام الباحث بتحديد أبعاد ومحاور لمقياس مستفيداً بما ورد في الجانب النظري للدراسة من وصف لمحتوى الأبعاد، ومن الأدبيات التي تطرقت لمشكلة البحث بجوانبه المختلفة من الكتب والأطر النظرية والدراسات السابقة والمواقع الإلكترونية شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) وفي ضوء ذلك تحددت أبعاد المقياس بثلاثة أبعاد ولكل بعد منها عدد من المحاور بالإضافة إلى البيانات الأولية والتي تجيب عن أسئلة الدراسة وتحقق أهدافها.

ثانياً : تجميع وصياغة العناصر (العبارات) :

وفي هذه الخطوة راجع الباحث الكثير في المراجع العلمية في مختلف التخصصات الإدارية والنفسية والاجتماعية والدينية والطبية والبيئية والاقتصادية وذلك لجمع أكبر قدر من العبارات التي تتمحور حولها محاور الدراسة، وفي ضوء هذه المراجعة وما استمده الباحث من آراء الخبراء والمختصين وخبرات الباحث العلمية والعملية تجمع لدى الباحث في هذه المرحلة الأولية (٩٩) عنصراً تكون منها مجمع العناصر- ملحق رقم (١) . والتي قام الباحث بتوزيعها على محاور الدراسة كما تم تصميم المقياس بشكل يحمل الإجابات المغلقة (مقياس لكرت الخماسي) والذي حددت فئاته (غير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة) .

المرحلة الثانية : التحليل السيكومتري للصورة الأولية للمقياس :

بعد أن تم تحديد أبعاد ومحاور القياس وتجميع عباراته وصياغتها قام الباحث بإجراء التحليل السيكومتري للمقياس والذي يقصد به التحقق من صدق وثبات المقياس ويقصد بالصدق " قدرة المقياس على قياس ما أعد من أجل قياسه فعلاً. أي: يقيس الوظيفة التي أعد لقياسها، ولا يقيس شيئاً مختلفاً. فالصدق في هذا الإطار يعني إلى أي مدى أو إلى أي درجة يستطيع المقياس قياس ما قصد أن يقاس به (عبد الرحمن، ١٩٨٣م: ١٩٧). ومن أجل التحقق من صدق أداة القياس تم عرضها على عدد من

المحكمين المختصين في مجال الإدارة العامة والعلوم الاجتماعية وعلم النفس والعلوم الطبية والبحث العلمي واللغة العربية، وقد بلغ عدد المحكمين (١٢) محكمًا، ويوضح الملحق رقم (٢) أسماء المحكمين الذين طلب منهم تحديد مناسبة عبارات كل محور من محاور المقياس لما وضعت لقياسه وكذلك مدى وضوح صياغتها ومدى مناسبتها لعينة الدراسة في ضوء المعايير والتعريفات الإجرائية التي وضعها الباحث لأبعاد ومحاور الدراسة، كما قام الباحث بالتأكد من صدق الفهم بمقدار ما تقيس الأداة المفهوم (موضوع الدراسة) من جوانبه كافة بمقدار ما يمتاز المقياس بصدق مفاهيمي . ولقياس الصدق الفهمي تم اختيار (١٠) مح يبين من أفراد مح تمع الدراسة وطلب منهم تحديد مدى فهم ووضوح كل عبارة والتي قد تكون مفهومة للمحكم يين ولكن قد يشوبها بعض الغموض لدى أفراد الدراسة، وبعد اجتياز أداة القياس لعملية التحكيم والتأكد من مناسبتها لفهم المبحوثين تم تطبيق أداة القياس الأولية على عينة استطلاعية عددها (٣٠) حالة لهم خصائص العينة النهائية ذاتها وذلك بطريقة تطبيق الأداة وإعادة تطبيقها (Test Re-test) والتي استعاد الباحث منها (٢٩) حالة صالحة لإتمام اختبارات الخصائص السيكومترية للأداة والذي تم إعادة توزيعها على العينة السابقة نفسها بعد أسبوعين من التطبيق الأول وقد وجه الأستاذ المشرف بأن يتم إخضاع هذه الحالات للاختبارات السيكومترية على مستوى الأبعاد والمحاور للتطبيقين الأول والثاني وذلك لزيادة التأكد من صلاحية القياس والتي أخضعت للاختبارات التالية:

- ١- تم حساب الاتساق الداخلي للتطبيقين من خلال استخدام معامل الارتباط المصحح للعنصر وهو معامل الارتباط بين درجة العنصر وبين الدرجة الكلية للبعد والمحور محذوفاً منه العنصر.
- ٢- تم حساب معامل الثبات التطابق لجميع المتغيرات حيث يحسب معامل الثبات التطابق من خلال قسمة عدد المبحوثين الذين تطابقت إجاباتهم الثانية مع إجاباتهم الأولى على جميع المبحوثين لكل متغير على حدة (الصياد، ١٩٨٨م : ٢٠٣).
- وعلى ضوء نتائج تلك المؤشرات قام الباحث بـلتخاذ القرار حيال كل عنصر هل يستحق أن يكون عضواً في الأداة وداخل البعد المبين داخل الأداة والعنصر الذي يستحق هو الذي يوفي أكثر عدد من الشروط السيكومترية وذلك لكي يجتمع على العنصر أكثر من مؤشر وحكم على جودته السيكومترية والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٦)
التحليل السيكومتري لعناصر القياس (ن = ٢٩)

القرار	معامل الاستقرار	معامل الثبات التطبيقي	القياس الثاني				القياس الأول				صدق الفهم	صدق المحكمين			م	المحور	البعد
			الأبعاد		المحاور		الأبعاد		المحاور			مناسبتها للمبجولين	ملائمتها لقياس الأجلة	وضوح العبارة			
			معامل ارتباط العنصر بالمصحح (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمصحح (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمصحح (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمصحح (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر							
تبقى على حالها	**٠.٥٤٣	٠.٦٨٩	٠.١٩٨	٠.٩٢١	٠.١٩٠	٠.٧٨٩	٠.١٩٢	٠.٨٨٣	٠.٥٤٣	٠.٨٣٥	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	١	(أ) الأسباب النفسية للتذبذب والاستمرار فيه	لتبني : الأسباب المؤدية إلى التذبذب والاستمرار فيه
تبقى على حالها	**٠.٧١٣	٠.٤٤٨	٠.٤٥٧	٠.٩١٨	٠.٢٦٨	٠.٧٨٥	٠.٦٢٩	٠.٨٧٢	٠.٧١٣	٠.٨٤٦	%١٠٠	٩١.٦	٨٣.٣	٨٣.٣	٢		
تحذف	٠.١٩٣	٠.٤٤٨	٠.٥٧٢	٠.٩١٧	٠.٣٨٤	٠.٧٧٦	٠.٤٢٦	٠.٨٧٦	٠.١٩٣	٠.٨٤٣	%١٠٠	٨٣.٦	٨٣.٦	٨٣.٣	٣		
تحذف	*٠.٤٢٨	٠.٣٧٩	٠.٤٩٩	٠.٩١٧	٠.٤٣٦	٠.٧٦٩	٠.١١٩	٠.٨٨٤	٠.٤٢٨	٠.٨٦٣	%١٠٠	٩١.٦	٨٣.٣	٨٣.٣	٤		
تحذف	*٠.٤٠٢	٠.٣١٠	٠.٥٨٤	٠.٩١٦	٠.٥٧٧	٠.٧٥٣	٠.٢٥٥	٠.٨٨١	٠.٤٠٢	٠.٨٧٠	%١٠٠	٧٥	٨٣.٣	٨٣.٣	٥		
تبقى على حالها	٠.٣٥٤	٠.٣٧٩	٠.٤٩٩	٠.٩١٧	٠.٤٩٥	٠.٧٦٤	٠.٦٤٦	٠.٨٧١	٠.٣٥٤	٠.٨٣٧	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٦		
تبقى على حالها	٠.١٩٣	٠.٢٧٥	٠.٥٨٣	٠.٩١٦	٠.٤٣٠	٠.٧٧٠	٠.٧٨٨	٠.٨٦٧	٠.١٩٣	٠.٨٢٩	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٧		
تحذف	**٠.٥١٨	٠.٢٧٥	٠.٤٠٥	٠.٩١٩	٠.٣١٠	٠.٧٨٣	٠.٥٦٢	٠.٨٧٣	٠.٥١٨	٠.٨٢٥	%١٠٠	٥٠	٥٠	٧٥	٨		
تبقى على حالها	**٠.٥٧٠	٠.٤١٣	٠.٥٥٣	٠.٩١٦	٠.٤٣٤	٠.٧٧٠	٠.٥٩٨	٠.٨٧٢	٠.٥٧٠	٠.٨٤٣	%١٠٠	٧٥	٨٣.٣	٨٣.٣	٩		
تبقى على حالها	٠.٢٧٦	٠.٤٨٢	٠.٤٨٠	٠.٩١٧	٠.٤٠٢	٠.٧٧٣	٠.٥٣٢	٠.٨٧٤	٠.٢٧٦	٠.٨٢٩	%١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩١.٦	١٠		
تحذف	٠.٢٠٥	٠.٤١٣	٠.٧٢٥	٠.٩١٣	٠.٦٤٠	٠.٧٤٤	٠.٣٠٦	٠.٨٧٩	٠.٢٠٥	٠.٨٢٨	%١٠٠	١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	١١		
تبقى على حالها	٠.٥٠١-	٠.٥١٧	٠.٤٦٥	٠.٩١٨	٠.٤٩٩	٠.٧٦٢	٠.٣١٦	٠.٨٧٩	٠.٥٠١-	٠.٨٤٠	%١٠٠	١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	١٢		
	المحور=٠.٢٨٤	—	معامل ألفا للبعد = ٠.٩١٩٩		معامل ألفا للمحور = ٠.٧٨٥٩		معامل ألفا للبعد = ٠.٨٨٠٦		معامل ألفا للمحور = ٠.٨٥٢٩		—						
تبقى على حالها	٠.٣٤٨	٠.٦٥٥	٠.٣٢٧	٠.٩١٩	٠.١٣٥	٠.٨٦٦	٠.٦٦٦	٠.٨٨٢	٠.٢٠٠	٠.٨٩٠	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	١٣	(ب) الأسباب الاجتماعية والاقتصادية للمؤدية للتذبذب والاستمرار فيه	
تبقى على حالها	**٠.٥٠٣	٠.٣٤٤	٠.٦٤٧	٠.٩١٥	٠.٥٨٧	٠.٨٤٤	٠.٢٨٥	٠.٨٧٩	٠.٧٣١	٠.٨٥٦	%١٠٠	٩١.٦	٦٦.٨	٨٣.٣	١٤		
تبقى على حالها	**٠.٥٧٩	٠.٤٤٨	٠.٦٣١	٠.٩١٥	٠.٦٨٤	٠.٨٣٦	٠.٢٥٦	٠.٨٨٠	٠.٦٨٠	٠.٨٥٩	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	١٥		
تبقى على حالها	*٠.٣٩٤	٠.٤٤٨	٠.٦٣٠	٠.٩١٥	٠.٦٥٠	٠.٨٣٩	٠.٢٣٧	٠.٨٨٠	٠.٦٦٣	٠.٨٦٠	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٨٣.٣	١٦		
تبقى على حالها	٠.٣٤٩	٠.٤٤٨	٠.٥٩٨	٠.٩١٦	٠.٤٧٩	٠.٨٥١	٠.٢٣١	٠.٨٨٠	٠.١٩٧	٠.٨٨٥	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	١٧		
تبقى على حالها	**٠.٥٠٣	٠.٦٢٠	٠.٤٧٠	٠.٩١٧	٠.٣٧٧	٠.٨٥٦	٠.٤٠٢	٠.٨٧٧	٠.٤٠٤	٠.٨٧٥	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	١٨		
تبقى على حالها	**٠.٥٣٤	٠.٤٤٨	٠.٤٨٠	٠.٩١٧	٠.٤١٠	٠.٨٥٠	٠.٧٤٤	٠.٨٧٠	٠.٥٩٩	٠.٨٦٤	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	١٩		
تبقى على حالها	*٠.٤٣٥	٠.٤١٣	٠.٢٩٣	٠.٩٢٠	٠.٣٣١	٠.٨٦١	٠.٣٩٣	٠.٨٧٧	٠.٥٣٦	٠.٨٦٨	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٢٠		
تبقى على حالها	**٠.٦١٨	٠.٤١٣	٠.٥٨٣	٠.٩١٦	٠.٧٥٦	٠.٨٣٠	٠.٥٤١	٠.٨٧٤	٠.٧٧٥	٠.٨٥٢	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٢١		
تحذف	**٠.٦٩٠	٠.٤٨٢	٠.٦٠٧	٠.٩١٥	٠.٦٩٠	٠.٨٣٦	٠.٦٢١	٠.٨٧٢	٠.٧٦٠	٠.٨٥٣	%١٠٠	٩١.٦	٨٣.٣	٨٣.٣	٢٢		
تحذف	*٠.٣٨٣	٠.٤١٣	٠.٦٠٢	٠.٩١٥	٠.٥٦٦	٠.٨٤٥	٠.٣٨١	٠.٨٧٧	٠.٦٤٨	٠.٨٦٢	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٧٥	٢٣		
تحذف	**٠.٦٢٢	٠.٣٧٩	٠.٦٠٥	٠.٩١٥	٠.٦٣٣	٠.٨٤٠	٠.٤٦٣	٠.٨٧٦	٠.٦٧٥	٠.٨٥٩	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٧٥	٢٤		
	للمحور=٠.٧٠٦	—	معامل ألفا للبعد = ٠.٩١٩٩		معامل ألفا للمحور = ٠.٨٥٨٧		معامل ألفا للبعد = ٠.٨٨٠٦		معامل ألفا للمحور = ٠.٨٧٦٣								
تبقى على حالها	**٠.٦٦٨	٠.٥٥١	٠.٤٦١	٠.٤١٠	٠.٧٥٣	٠.٨٤٣	٠.٤٤٩	٠.٨٧٦	٠.٨٤٩	٠.٨٤٠	%١٠٠	٨٣.٣	٩١.٦	٨٣.٨	٢٥	(ج) الأسباب النفسية للمؤدية للتذبذب والاستمرار فيه	
تبقى على حالها	**٠.٧٥٠	٠.٦٥٥	٠.٤١٠	٠.٥٧٥	٠.٦٥٨	٠.٨٥٤	٠.٣٩٢	٠.٨٧٧	٠.٨٧٠	٠.٨٣٧	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٢٦		
تحذف	**٠.٨٣٤	٠.٧٩٣	٠.٥٧٥	٠.٩١٦	٠.٧٨٠	٠.٨٣٩	٠.٣٩٩	٠.٨٧٧	٠.٧٣٥	٠.٨٦٠	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٧٥	٢٧		
تبقى على حالها	**٠.٨١٧	٠.٦٨٩	٠.٣٧٤	٠.٩١٩	٠.٧٤٢	٠.٨٤٣	٠.٤٩٢	٠.٨٧٥	٠.٨٢٦	٠.٨٤٤	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٧٥	٢٨		
تبقى على حالها	**٠.٧٧٠	٠.٦٥٥	٠.٤٤٠	٠.٩١٨	٠.٨٣٣	٠.٨٣٠	٠.٤٨٠	٠.٨٧٥	٠.٨٢٦	٠.٨٤٥	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٧٥	٢٩		
تبقى على حالها	٠.٣٥٤	٠.٥٨٦	٠.٤٤٩	٠.٩١٨	٠.٦٥٣	٠.٨٥٥	٠.٢١٥	٠.٨٨١	٠.٣٩٢	٠.٨٩٦	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٧٥	٣٠		
تبقى على حالها	**٠.٦٩٠	٠.٦٢٠	٠.٢٠٠	٠.٩٢١	٠.٢٤١	٠.٩١٠	٠.٣٩٦	٠.٨٧٧	٠.٢١٠	٠.٩١٢	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٣١		
	للمحور=٠.٨٧٧ للبعد = ٠.٦٢١	—	معامل ألفا للبعد = ٠.٩١٩٩		معامل ألفا للمحور = ٠.٨٥٨٧		معامل ألفا للبعد = ٠.٨٨٠٦		معامل ألفا للمحور = ٠.٨٧٦٣								

تابع جدول رقم (٦)

القرار	معامل الاستقرار	معامل التباين	القياس الثاني				القياس الأول				صدق الفهم	صدق المحكمين			م	المحور	البعد
			الأبعاد		المحاور		الأبعاد		المحاور			مباينتها بالمحور في	تباينها وصدقها وإيجاله	الخطوة			
			معامل ارتباط العنصر بالمجموع (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمجموع (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمجموع (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمجموع (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر							
تبقى على حالها	*.٠٤٢٣	.٠٤٤٨	.٠٨٢٥	.٠٩٨٧	.٠٨٦٦	.٠٩٥٠	.٠٦٥٤	.٠٩٦٧	.٠٧٩٧	.٠٩١٩	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٣٢	(وظائف وأنشطة المنظمة)	ثالثا : الانتماءات التنظيمية للتدخين
تُحذف	*.٠٣٧٨	.٠٤٤٨	.٠٨٠٣	.٠٩٨٧	.٠٨٧٦	.٠٩٤٩	.٠٧٢٢	.٠٩٦٧	.٠٨٣٧	.٠٩١٦	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٣٣		
تبقى على حالها	**٠.٦٢٢	.٠٥١٧	.٠٨٢٧	.٠٩٨٧	.٠٨١٤	.٠٩٥٤	.٠٧٥٢	.٠٩٦٧	.٠٨٢٨	.٠٩١٧	%١٠٠	٧٥	.٩١٦	.٩١٦	٣٤		
تبقى على حالها	**٠.٥٦٠	.٠٤٤٨	.٠٨٥٨	.٠٩٨٧	.٠٦٩٠	.٠٩٥٥	.٠٨٢٢	.٠٩٦٧	.٠٨٣٠	.٠٩١٦	%١٠٠	.٨٣٣	.٩١٦	.٩١٦	٣٥		
تبقى على حالها	**٠.٧٧٦	.٠٥١٧	.٠٨٥٤	.٠٩٨٧	.٠٩٣٣	.٠٩٤٦	.٠٧٧٣	.٠٩٦٧	.٠٨٤٥	.٠٩١٥	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٣٦		
تُحذف	*.٠٤٤٨	.٠٤٨٢	.٠٨٨٨	.٠٩٨٧	.٠٨٢٤	.٠٩٥٣	.٠٨١٢	.٠٩٦٧	.٠٦٠٣	.٠٩٣٣	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٣٧		
تبقى على حالها	**٠.٦١٠	.٠٤٤٨	.٠٨٩٨	.٠٩٨٧	.٠٩١٧	.٠٩٤٧	.٠٨٣٧	.٠٩٦٧	.٠٨٢٩	.٠٩١٧	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٣٨		
تبقى على حالها	.٠٣٦٧	.٠٤٤٨	.٠٧٢٥	.٠٩٨٧	.٠٧٠٨	.٠٩٥٩	.٠٤٩٢	.٠٩٦٨	.٠٥٦٠	.٠٩٣٨	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٣٩		
	**٠.٦٣٧ للمحور	—	معامل ألفا للبعد = ٠.٩٨٨١		معامل ألفا للمحور = ٠.٩٥٧٩		معامل ألفا للبعد = ٠.٩٦٨٧		معامل ألفا للمحور = ٠.٩٣٠٩		—	—	—	—	—		
تُحذف	*.٠٣٧٠	.٠٦٢٠	.٠٤١٤	.٠٩٨٨	.٠٣٦٩	.٠٩٧٨	.٠٢٤٩	.٠٩٧١	.٠٢٠٧	.٠٩٤١	%١٠٠	.٩١٦	٧٥	.٩١٦	٤٠		
تبقى على حالها	**٠.٦٨٩	.٠٥١٧	.٠٧٦٩	.٠٩٨٧	.٠٧٥٥	.٠٩٧٧	.٠٦٠٩	.٠٩٦٨	.٠٥٤٦	.٠٩٣٢	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	.٨٣٣	٤١		
تُحذف	**٠.٧٢٩	.٠٥٥١	.٠٠٨٧٨	.٠٩٨٧	.٠٨٨١	.٠٩٧٦	.٠٨٥٢	.٠٩٦٧	.٠٨٥٤	.٠٩٢٩	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	.٨٣٣	٤٢		
تبقى على حالها	*.٠٤٠٣	.٠٤٤٨	.٠٩١٤	.٠٩٨٧	.٠٩١٥	.٠٩٧٦	.٠٥٢٤	.٠٩٦٨	.٠٥٣٧	.٠٩٣٢	%١٠٠	.٨٣٣	.٩١٦	٧٥	٤٣		
تبقى على حالها	.٠٢٧٧	.٠٣١٠	.٠٩٠٢	.٠٩٨٧	.٠٨٩٧	.٠٩٧٦	.٠٦٠٧	.٠٩٦٨	.٠٦١١	.٠٩٣٢	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	٧٥	٤٤		
تُحذف	**٠.٤٨٧	.٠٤٤٨	.٠٨٧١	.٠٩٨٧	.٠٨٦١	.٠٩٧٦	.٠٦٥٥	.٠٩٦٧	.٠٦٣٥	.٠٩٣١	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	٧٥	٤٥		
تُحذف	**٠.٥٠٩	٥٥١	.٠٩٠٧	.٠٩٨٧	.٠٨٧٣	.٠٩٧٦	.٠٧٨٣	.٠٩٦٧	.٠٦٩٥	.٠٩٣١	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	٧٥	٤٦		
تبقى على حالها	**٠.٧١٠	.٠٥٨٦	.٠٩٠٦	.٠٩٨٧	.٠٩٠٥	.٠٩٧٦	.٠٧٣٩	.٠٩٦٧	.٠٦٩٥	.٠٩٣٠	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	٧٥	٤٧		
تبقى على حالها	*.٠٤٣٦	.٠٥١٧	.٠٨٢٤	.٠٩٨٧	.٠٨٠٨	.٠٩٧٦	.٠٦٣٨	.٠٩٦٧	.٠٦٢٥	.٠٩٣١	%١٠٠	.٨٣٣	.٩١٦	.٨٣٣	٤٨		
تُحذف	*.٠٤٧٧	.٠٦٥٥	.٠٨٩٨	.٠٩٨٧	.٠٨٨٠	.٠٩٧٦	.٠٧٥٨	.٠٩٦٧	.٠٧١١	.٠٩٣٠	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٤٩		
تبقى على حالها	**٠.٦٦٨	.٠٦٢٠	.٠٨٩١	.٠٩٨٧	.٠٨٦٨	.٠٩٧٦	.٠٧٧٢	.٠٩٦٧	.٠٧٣٤	.٠٩٣٠	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٥٠		
تبقى على حالها	.٠٣٤٢	.٠٣٧٩	.٠٨٣٥	.٠٩٨٧	.٠٨٤٠	.٠٩٧٦	.٠٧٦٩	.٠٩٦٧	.٠٦٧٧	.٠٩٣١	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٥١		
تُحذف	*.٠٤٢٣	.٠٥٨٦	.٠٧٦٦	.٠٩٨٧	.٠٧٥٢	.٠٩٧٧	.٠٥٩١	.٠٩٦٨	.٠٥٢٦	.٠٩٣٣	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٥٢		
تُحذف	*.٠٤١٧	.٠٤٨٢	.٠٨٦٧	.٠٩٨٧	.٠٧٩٩	.٠٩٧٧	.٠٦٨٢	.٠٩٦٧	.٠٦٢٦	.٠٩٣١	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٥٣		
تُحذف	*.٠٣٧١	.٠٤١٣	.٠٨٢٣	.٠٩٨٧	.٠٧٨٩	.٠٩٧٧	.٠٦٨٦	.٠٩٦٧	.٠٦٠٢	.٠٩٣٢	%١٠٠	٧٥	.٦٦٨	٧٥	٥٤		
تُحذف	*.٠٤٥٢	.٠٤٤٨	.٠٧٥٨	.٠٩٨٧	.٠٧٤٤	.٠٩٧٧	.٠٦١٠	.٠٩٦٨	.٠٥٥٩	.٠٩٣٢	%١٠٠	.٨٣٣	٧٥	٧٥	٥٥		
تبقى على حالها	**٠.٧٠٣	.٠٥٨٦	.٠٨١٣	.٠٩٨٧	.٠٧٩٧	.٠٩٧٧	.٠٨٢٢	.٠٩٦٧	.٠٨١٤	.٠٩٢٩	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٥٦		
تُحذف	**٠.٥٦٣	.٠٥٥١	.٠٨٥٢	.٠٩٨٧	.٠٨١١	.٠٩٧٦	.٠٤٦٢	.٠٩٦٨	.٠٤٨٧	.٠٩٣٣	%١٠٠	.٣٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٥٧		
تبقى على حالها	**٠.٥٨٤	.٠٥٥١	.٠٩٠٥	.٠٩٨٧	.٠٨٨٢	.٠٩٧٦	.٠٦١٤	.٠٩٦٨	.٠٦٤٤	.٠٩٣١	%١٠٠	.٩١٦	.٨٣٣	.٨٣٣	٥٨		

تابع جدول رقم (٦)

القرار	معامل الاستقرار	معامل الثبات التطبيقي	القياس الثاني				القياس الأول				صدق الفهم	صدق المحكمين			م	المحور	البعد
			الأبعاد		المحاور		الأبعاد		المحاور			مناسبتها للبحوثين	ملائمتها لقياس ما وضعت لأجله	وضوح العبارة			
			معامل ارتباط العنصر بالمصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر	معامل ارتباط العنصر بالمصحح)	معامل ألفا إذا حذف العنصر							
			المحور =	معامل ألفا للبعد =	معامل ألفا للمحور =	معامل ألفا للبعد =	معامل ألفا للمحور =	معامل ألفا للبعد =	معامل ألفا للمحور =	معامل ألفا للبعد =							
تبقى على حالها	** .٠٧١٠	.٠٥١٧	.٠٩٢٧	.٠٩٨٧	.٠٩٢٣	.٠٩٧٦	.٠٧٧٨	.٠٩٦٧	.٠٧٨٣	.٠٩٢٩	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٥٩	(ب) الأداء الوظيفي	ثالثاً: الإنعكاسات التنظيمية للتدبير
تبقى على حالها	.٠٢٩٩	.٠٥١٧	.٠٩٤٢	.٠٩٨٧	.٠٩١٤	.٠٩٧٦	.٠٥٩٥	.٠٩٦٨	.٠٥٩٤	.٠٩٣٢	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٦٠		
تُحذف	** .٠٥٢٩	.٠٥١٧	.٠٧٢٥	.٠٩٨٧	.٠٦٩٣	.٠٩٧٧	.٠٠٠٢	.٠٩٧٠	.٠٠٥٥	.٠٩٣٩	%١٠٠	.٩١٦	٥٠	.٨٣٣	٦١		
تُحذف	* .٠٤٣٨	.٠٤٤٨	.٠٧٩٩	.٠٩٨٧	.٠٧٨٢	.٠٩٧٧	.٠٨٠٠	.٠٩٦٧	.٠٨٠٨	.٠٩٢٩	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٦٢		
تبقى على حالها	** .٠٦٠٩	.٠٤٤٨	.٠٨٩٨	.٠٩٨٧	.٠٨٧٠	.٠٩٧٦	.٠٦٤٦	.٠٩٦٧	.٠٦٣٤	.٠٩٣١	%١٠٠	.٩١٦	٧٥	.٨٣٣	٦٣		
تبقى على حالها	.٠٢٢٢	.٠٦٥٥	.٠٢٣٣	.٠٩٨٨	.٠١٩٧	.٠٩٧٩	.٠١٥٣	.٠٩٦٩	.٠٠٧٦	.٠٩٣٦	%١٠٠	١٠٠	١٠٠	.٩١٦	٦٤		
تبقى على حالها	** .٠٦٤٠	.٠٥١٧	.٠٨٨٥	.٠٩٨٧	.٠٩٠٢	.٠٩٧٦	.٠٧٨٥	.٠٩٦٧	.٠٧٧٥	.٠٩٣٠	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٥	٦٥		
تبقى على حالها	ـ .٠٦٨	.٠٦٥٥	.٠١٥٥	.٠٩٨٨	.٠١٤٦	.٠٩٧٩	.٠٠٥٣	.٠٩٦٩	.٠٠٢٠	.٠٩٣٦	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٦٦		
تُحذف	** .٠٥٦٣	.٠٤٨٢	.٠٦٣٢	.٠٩٨٨	.٠٥٥٥	.٠٩٧٨	.٠٦٠٥	.٠٩٦٨	.٠٥٤٣	.٠٩٣٢	%٧٠	.٥٨٣	.٤١٦	.٨٣٣	٦٧		
تبقى على حالها	.٠٠٩٦	.٠٥٥١	.٠٥٦١	.٠٩٨٨	.٠٥٧١	.٠٩٧٨	.٠٢٩٤	.٠٩٦٩	.٠٣٢٩	.٠٩٣٥	%١٠٠	.٨٣٣	.٩١٦	.٩١٦	٦٨		
تبقى على حالها	.٠٣٢٨	.٠٦٢٠	.٠٤٨١	.٠٩٨٨	.٠٤٦٦	.٠٩٧٨	.٠٣٨٣	.٠٩٦٨	.٠٤٣٦	.٠٩٣٤	%١٠٠	.٨٣٣	.٩١٦	.٩١٦	٦٩		
	** للمحور = .٠٧٩٤	—	معامل ألفا للبعد = .٠٩٨٨١		معامل ألفا للمحور = .٠٩٧٧٩		معامل ألفا للبعد = .٠٩٦٨٧		معامل ألفا للمحور = .٠٩٣٤٨		—	—	—	—	—		
تبقى على حالها	* .٠٤٠٤	.٠٥١٧	.٠٨١٠	.٠٩٨٧	.٠٧٢٣	.٠٦٩٢	.٠٦٢٦	.٠٩٦٨	.٠٥٩٤	.٠٥٩٠	%٧٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٠	(ج) جماعات العمل غير الرسمية	
تبقى على حالها	** .٠٦٩٣	.٠٤٨٢	.٠٨٥٣	.٠٩٨٧	.٠٧٧٦	.٠٦٤٩	.٠٦٦٥	.٠٩٦٧	.٠٦٤٠	.٠٥٤٨	%٥٠	.٩١٦	.٨٣٣	.٨٣٣	٧١		
تبقى على حالها	** .٠٥٥٦	.٠٥١٧	.٠٧٢٥	.٠٩٨٨	.٠٥٣٤	.٠٨٩٧	.٠٧٤٧	.٠٩٦٧	.٠٤٣٩	.٠٧٧١	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	.٨٣٣	٧٢		
	** للمحور = .٠٦١٠	—	معامل ألفا للبعد = .٠٩٨٨١		معامل ألفا للمحور = .٠٨١٦٧		معامل ألفا للبعد = .٠٩٦٨٧		معامل ألفا للمحور = .٠٧٢٩٤		—	—	—	—	—		
تبقى على حالها	** .٠٤٧٩	.٠٦٢٠	.٠٨٩٥	.٠٩٨٧	.٠٧٧٧	.٠٩٢٥	.٠٧٢٢	.٠٩٦٧	.٠٨٦٥	.٠٩٢٨	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	.٩١٦	٧٣	(د) البيئة الداخلية للمنظمة	
تبقى على حالها	.٠٢٩٢	.٠٦٥٥	.٠٨٧٣	.٠٩٨٧	.٠٩٢٢	.٠٩٠٦	.٠٦٨٧	.٠٩٦٧	.٠٨٨٥	.٠٩٢٥	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	.٩١٦	٧٤		
تبقى على حالها	.٠١٢٤	.٠٦٥٥	.٠٧٧٤	.٠٩٨٧	.٠٧٣١	.٠٩٢٨	.٠٨٤٥	.٠٩٦٧	.٠٨٧٠	.٠٩٢٨	%١٠٠	.٨٣٣	١٠٠	.٨٣٣	٧٥		
تُحذف	ـ .٠١٨	.٠٦٨٩	.٠٦٨٤	.٠٩٨٨	.٠٨٠٦	.٠٩١٩	.٠٧٨٧	.٠٩٦٧	.٠٨٧٠	.٠٩٢٧	%١٠٠	.٩١٦	.٩١٦	.٨٣٣	٧٦		
تبقى على حالها	** .٠٧٦٢	.٠٧٩٣	.٠٧٨٥	.٠٩٨٧	.٠٧٥٠	.٠٩٢٨	.٠٥٣٩	.٠٩٦٨	.٠٦٣٨	.٠٩٦٢	%١٠٠	.٨٣٣	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٧		
تبقى على حالها	.٠٢٠٠	.٠٧٥٨	.٠٨١٣	.٠٩٨٧	.٠٨٩٦	.٠٩٠٩	.٠٧٨٩	.٠٩٦٧	.٠٩١٨	.٠٩٢٢	%١٠٠	.٩١٦	.٨٣٣	.٨٣٣	٧٨		
	* للمحور = .٠٤٤٠ ** للبعد = .٠٧٤٤	—	معامل ألفا للبعد = .٠٩٨٨١		معامل ألفا للمحور = .٠٩٣٢٠		معامل ألفا للبعد = .٠٩٦٨٧		معامل ألفا للمحور = .٠٩٤٣١		—	—	—	—	—		

تابع جدول رقم ٦ ()

القرار	معامل الاستقرار	معامل الثبات التطاقي	القياس الثاني				القياس الأول				صدق الفهم	صدق المحكمين			م	المحور	البعد		
			الأبعاد		المحاور		الأبعاد		المحاور			مناستها للمحور قبل تصحيحها	تغيرها في المحور بعد تصحيحها	القيمة					
			معامل ارتباط النعصر بالمجموع (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف النعصر	معامل ارتباط النعصر بالمجموع (المصحح)	معامل الفا إذا حذف النعصر	معامل ارتباط النعصر بالمجموع (المصحح)	معامل ألفا إذا حذف النعصر	معامل ارتباط النعصر بالمجموع (المصحح)	معامل الفا إذا حذف النعصر									
تبقى على حالها	٠.٠٧٤	٠.٦٢٠	٠.٥٦٨	٠.٩٠٩	٠.٥٤٩	٠.٨٤٤	٠.٦٨٢	٠.٩٣٧	٠.٦٣٩	٠.٩٠٩	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٧٩	(أ) الأساليب الوفاة	رابعاً : أساليب المعالجة		
تبقى على حالها	٠.٣٥٢	٠.٧٥٨	٠.٤٦٤	٠.٩١١	٠.٤٢٩	٠.٨٥٢	٠.٧٢٤	٠.٩٣٦	٠.٧٠٧	٠.٩٠٥	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٨٠				
تبقى على حالها	**٠.٥١٣	٠.٥٨٦	٠.٥٨٤	٠.٩٠٨	٠.٥٠٩	٠.٨٤٤	٠.٦٢٤	٠.٩٣٧	٠.٦٣٥	٠.٩٠٨	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٨١				
تبقى على حالها	**٠.٦٤٧	٠.٥٨٦	٠.٢٩٧	٠.٩١٩	٠.٢٦٨	٠.٨٨٠	٠.٤٣٨	٠.٩٤٢	٠.٤٧٨	٠.٩٢٠	%١٠٠	٩١.٦	٨٣.٣	١٠٠	٨٢				
تحذف	٠.٣٠٩	٠.٥٥١	٠.٣٧٥	٠.٩١٣	٠.٣٧٨	٠.٨٥٥	٠.٤٠٢	٠.٩٤٢	٠.٤٤٢	٠.٩٢٠	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٨٣.٣	٨٣				
تبقى على حالها	*٠.٤٦٣	٠.٦٢٠	٠.٦٤٩	٠.٩٠٧	٠.٦٧٠	٠.٨٣٥	٠.٧٥٤	٠.٩٣٥	٠.٨١٤	٠.٩٠٠	%١٠٠	٨٣.٣	٩١.٦	٨٣.٣	٨٤				
تبقى على حالها	**٠.٦٢٠	٠.٦٨٩	٠.٦٢٩	٠.٩٠٧	٠.٦٣١	٠.٨٣٧	٠.٧٣٦	٠.٩٣٥	٠.٧٩٥	٠.٩٠٠	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٨٣.٣	٨٥				
تبقى على حالها	**٠.٦١٠	٠.٧٢٤	٠.٦٦٨	٠.٩٠٧	٠.٦٨٤	٠.٨٣٧	٠.٧١٤	٠.٩٣٦	٠.٧٦٦	٠.٩٠٢	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٨٦				
تحذف	**٠.٦٦٤	٠.٦٨٩	٠.٧٠٨	٠.٩٠٥	٠.٧٥٣	٠.٨٢٥	٠.٦٨٤	٠.٩٣٧	٠.٧٠٥	٠.٩٠٥	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٨٧				
تبقى على حالها	**٠.٦١٢	٠.٧٢٤	٠.٧٥٩	٠.٩٠٥	٠.٧٤١	٠.٨٣٢	٠.٧٥٦	٠.٩٣٦	٠.٧٦٥	٠.٩٠٣	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٨٨				
تحذف	**٠.٥١٦	٠.٦٥٥	٠.٧٢٦	٠.٩٠٦	٠.٧٢٩	٠.٨٣٤	٠.٧٠٢	٠.٩٣٦	٠.٦١٣	٠.٩٠٩	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٨٣.٣	٨٩				
تبقى على حالها	**٠.٥٦٩	٠.٥٥١	٠.٦٤٧	٠.٩٠٦	٠.٥٧٦	٠.٨٤٠	٠.٨٤٦	٠.٩٣٤	٠.٧٨٢	٠.٩٠١	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٩٠				
	للمحور=٠.٧٠٦**	—	معامل ألفا للبعد = ٠.٩١٢٨	معامل ألفا للمحور = ٠.٨٥٤٥	معامل ألفا للبعد = ٠.٩٤٠٤	معامل ألفا للمحور = ٠.٩١٤٤	—	—	—	—	—	—	—	—	—				
تبقى على حالها	*٠.٤٠٩	٠.٦٨٩	٠.٦٦٨	٠.٩٠٦	٠.٥٧٦	٠.٨١٤	٠.٧٤٣	٠.٩٣٦	٠.٧٨٥	٠.٨٥٦	%١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩١.٦	٩١			(ب) الأساليب العلاجية	
تبقى على حالها	*٠.٤٠٢	٠.٨٥٨	٠.٦٧٥	٠.٩٠٧	٠.٧٢٩	٠.٨٠٦	٠.٦٥٣	٠.٩٣٧	٠.٦٣١	٠.٨٦٨	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٨٣.٣	٩٢				
تبقى على حالها	**٠.٦٥١	٠.٨٢٧	٠.٧٠٤	٠.٩٠٧	٠.٧٢١	٠.٨١١	٠.٨٠٢	٠.٩٣٦	٠.٧٤٩	٠.٨٦١	%١٠٠	٩١.٦	٨٣.٣	٨٣.٣	٩٣				
تبقى على حالها	**٠.٥٩٩	٠.٧٢٤	٠.٧٧٢	٠.٩٠٤	٠.٧٢٣	٠.٨٠١	٠.٧٣٧	٠.٩٣٦	٠.٦٤٩	٠.٨٦٣	%١٠٠	٨٣.٣	٨٣.٣	٦٦.٨	٩٤				
تبقى على حالها	**٠.٦٩٤	٠.٦٥٥	٠.٦٨٥	٠.٩٠٥	٠.٦٩١	٠.٧٩٨	٠.٦٧٨	٠.٩٣٦	٠.٦٩٤	٠.٨٥٨	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٩٥				
تحذف	٠.١١٩	٠.٥٥١	٠.٣٣١	٠.٩١٤	٠.٤٠١	٠.٨٣٢	٠.٧٠٤	٠.٩٣٧	٠.٧٠٩	٠.٨٦١	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٨٣.٣	٩٦				
تحذف	٠.٠٤٨	٠.٥٨٦	٠.٤٠٦	٠.٩١٣	٠.٣٧٦	٠.٨٣٩	٠.٦٧٦	٠.٩٣٧	٠.٦٨٣	٠.٨٦٠	%١٠٠	٨٣.٣	٧٥	٨٣.٣	٩٧				
تبقى على حالها	**٠.٦١٠	٠.٤٨٢	٠.٥١٧	٠.٩١٢	٠.٤٢٨	٠.٨٤٨	٠.٥٣٨	٠.٩٤٤	٠.٥١٦	٠.٩٠٠	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٨٣.٣	٩٨				
تبقى على حالها	**٠.٦٣٣	٠.٥٨٦	٠.٧١٨	٠.٩٠٤	٠.٧٠٠	٠.٧٩٨	٠.٦٢٥	٠.٩٣٨	٠.٧٠٠	٠.٨٥٨	%١٠٠	٩١.٦	٩١.٦	٩١.٦	٩٩				
—	للمحور=٠.٨٧٧** للبعد=٠.٦٢١**	—	معامل ألفا للبعد = ٠.٩١٢٨	معامل ألفا للمحور = ٠.٨٣٣٧	معامل ألفا للبعد = ٠.٩٤٠٤	معامل ألفا للمحور = ٠.٨٧٨٠	—	—	—	—	—	—	—	—	—				

يكشف الجدول رقم (٦) نتائج تحليل الخصائص السيكومترية لعناصر القياس والتي جاءت على النحو التالي:

أولاً : الصدق الظاهري

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الصدق الظاهري للمحكمن تتراوح في مدى وضوح العنصر ما بين (٥٠٪ إلى ٩١,٦٪)، وجاءت العناصر رقم (٢٧, ٢٨, ٢٩, ٣٠, ٣٦, ٣٧, ٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧, ٥٠, ٥١, ٥٣, ٥٤, ٥٥, ٦٠, ٦٢, ٦٥, ٧٠) أقل وضوحاً وقد تم إعادة صياغتها، وفي مدى قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه ما بين (٥٠٪ إلى ١٠٠٪) وجاءت العناصر رقم (٨, ١٤, ١٤, ٥٤, ٦١, ٦٧, ٨٣, ٩٧) أقل قدرة على قياس ما وضعت لقياسه ، وفي مدى ملاءمتها للمبحوثين ما بين (٥٠٪ إلى ١٠٠٪) وجاءت العناصر رقم (٥, ٦٧, ٨, ٥) أقل ملاءمة للمبحوثين . وقد وجه الأستاذ المشرف بأن تبقى جميع العناصر وتدخل في عملية التحليل بعد إعادة صياغتها حتى تأخذ أكثر من حكم ومؤشر على جودتها السيكومترية .

ثانياً : الصدق الفهمي:

جاءت معاملات الصدق الفهمي للقياس لجميع العناصر (١٠٠٪) ما عدا العبارات رقم (٧١, ٧٠) وقد تم إعادة صياغتها بما يتناسب مع فهم المبحوثين.

ثالثاً : الاتساق الداخلي:

يتضح من الجدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين درجة العنصر وبين الدرجة الكلية للبعد والمحور الذي ينتمي إليه في القياسين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥)، كما يتضح أيضاً من الجدول السابق أن معاملات الارتباط المصحح للعنصر بين درجة العنصر وبين الدرجة الكلية للبعد والمحور محذوفاً منه العنصر في القياسين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥)، فيما عدا العبارات رقم (١, ٥, ٤, ١) في محور الأسباب النفسية والعبارات رقم (١٣, ١٧) في محور الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والعبارات رقم (٣٠, ٣١) في محور الأسباب الدينية والعبارات رقم (١١, ٦٤, ٦٦) في محور الأداء الوظيفي.

رابعاً : الثبات:

يبين الجدول رقم (٦) أن معامل الثبات لأداة الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لعبارات كل محور فرعي على حدة وكذلك لعبارات الأبعاد للقياس الأول والثاني كانت مرتفعة حيث تراوحت معاملات ثبات محاور الأسباب المؤدية إلى التدخين للقياس الأول "الأسباب النفسية، والأسباب الاجتماعية الاقتصادية، والأسباب الدينية" للقياس الأول ما بين (٠,٨٥٢ إلى ٠,٨٨٢) وللقياس الثاني ما بين (٠,٧٨٥ إلى ٠,٨٧٣)، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للبعد في القياس الأول (٠,٨٨٠) وللقياس الثاني (٠,٩١٩)، وأن معاملات ثبات محاور الانعكاسات التنظيمية للتدخين "وظائف وأنشطة المنظمة، والأداء الوظيفي، وجماعات العمل غير الرسمية، والبيئة الداخلية للمنظمة" للقياس الأول قد تراوحت

بين (٠,٧٢٩ إلى ٠,٩٤٣) وللقياس الثاني ما بين (٠,٨١٦ إلى ٠,٩٧٧) وهي معاملات ثبات مرتفعة ، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للبعد في القياس الأول (٠,٩٦٨) وللقياس الثاني (٠,٩٨٨)، وأن معاملات ثبات محاور أساليب المعالجة "الأساليب الوقائية، الأساليب العلاجية " للقياس الأول قد تراوحت بين (٠,٨٧٨ إلى ٠,٩١٤) وللقياس الثاني ما بين (٠,٨٣٣ إلى ٠,٨٥٤) وهي معاملات ثبات مرتفعة ، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للبعد في القياس الأول (٠,٩٤) وللقياس الثاني (٠,٩١٢).

وهذه القيم مرتفعة جداً مدى ثبات أداة القياس، حيث يرى كثير من المختصين أن المحك للحكم علي كفاءة معامل ألفا كرونباخ هو (٠,٧٥) (فهمي، ٢٠٠٥:م١٥٩).

كما تراوح معامل الاستقرار لمحاور الدراسة وأبعادها بين التطبيق الأول والثاني بين (٠,٢٨٤ إلى ٠,٨٧٧) للمحاور الفرعية وما بين (٠,٦٢١ إلى ٠,٧٤٤) للأبعاد .

وعلى ضوء نتائج التحليل السيكومترية تم حذف العناصر التي حازت على أقل عدد من الشروط السيكومترية وكذلك العناصر المكررة التي قد يؤدي بقاءها إلى ملل المبحوثين وعدم مصداقيتهم في الإجابة، وتحت هذه المبررات تم تقليص عبارات المقياس إلى (٦٩) عنصراً.

المرحلة الرابعة: إخراج أداة القياس في صورتها النهائية

جاء المقياس في صورته النهائية مكوناً بعد صفحة البيانات الأولية من العناصر (٦٩) موزعة على محاور القياس، وقد صدر بخطاب موجه إلى أفراد مجتمع الدراسة من قبل الباحث يوضح عنوان الدراسة وأهدافها والجهة المشرفة عليها، كما تم تصميم المقياس بشكل يحمل الإجابات المغلقة (مقياس لكرت الخماسي) والذي حددت فئاته (غير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة) ولقد قسم القياس كالتالي:

١- الجزء الأول: وفيه حددت البيانات الأولية المطلوبة من المستجيبين وهي متغيرات مستقلة تم وضعها في مستوى قياسي (اسمي ، ورتبي ، وفئوي) وتشمل (العمر ، والمنطقة، والمؤهل التعليمي، والعلاقة بإدارة الجوازات ، والرتبة ، والمرتبة ، والحالة الاجتماعية).

٢- الجزء الثاني: وفيه حددت متغيرات الدراسة التي يمكن من خلالها التعرف إلى علاقة أفراد عينة الدراسة بالتدخين وهي متغيرات مستقلة تم وضعها في مستوى قياسي (اسمي ، فئوي) وتشمل العلاقة بالتدخين (المخن، والمخن السابق، وغير المخن) وكيفية التدخين (سجائر، شيشة، معسل).

٣- الجزء الثالث: وفيه حددت أبعاد القياس والتي صممت تمشياً مع موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها والتي تتكون من ثلاثة أبعاد وكل بُعد فيه عدد من المحاور والتي جاءت كالتالي:

أ- البعد الأول : خصص للتعرف إلى الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

ويتكون من (٢٢) عبارة موزعة على ثلاثة محاور كالتالي :

- ١- الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وتتكون، من (٨) عبارات.
- ٢- الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه، وتتكون من (٨) عبارات.
- ٣- الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه، وتتكون من (٥) عبارات.

ب- البعد الثاني : خصص للتعرف إلى الانعكاسات التنظيمية للتدخين :

ويتكون من (٣٠) عبارة موزعة على أربعة محاور كآتي :

- ١- وظائف وأنشطة المنظمة ويتكون من (٥) عبارات.
- ٢- الأداء الوظيفي ويتكون من (١٧) عبارة.
- ٣- جماعات العمل غير الرسمية ويتكون من (٣) عبارات.
- ٤- بيئة العمل المادية وتتكون من (٥) عبارات.

ج - البعد الثالث : خصص للتعرف إلى أساليب المعالجة :

ويتكون من (١٧) عبارة موزعة على محورين كالتالي :

- ١- الأساليب الوقائية، وتتكون من (٩) عبارات.
- ٢- الأساليب العلاجية، وتتكون من (٨) عبارات.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها ، قام الباحث بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) واستخدام الباحث الأساليب والإحصاءات التالية:

أولاً : الأساليب التي استخدمت في تقدير الثبات والصدق

- ١- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) في حساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وذلك لتقدير صدق عناصر أداة الدراسة.
- ٢- تم استخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لقياس ثبات أداة الدراسة.

ثانياً : الأساليب التي استخدمت في الإجابة على تساؤلات الدراسة

- ١- تم استخدام التكرارات والنسب المئوية ، للتعرف على ا لبيانات الأولية لمفردات الدراسة ، ولتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور التي تتضمنها أداة الدراسة.

٢- تم استخدام اختبار النسبة المعتمد على التوزيع الطبيعي (z) للتعرف على نسبة المدخنين في مجتمع الدراسة.

٣- تم حساب المتوسط الحسابي Mean، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية إلى جانب المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

٤- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور عن متوسطها الحسابي.

٥- تم استخدام اختبار مربع كاي (Chi-Square Test) لحسن المطابقة للتحقق من وجود أو عدم وجود اختلافات ذات دلالة في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على درجة الاستجابة (الموافقة) لكل فقرة في كل محور.

٦- اختبار (ت) T-Test لمجموعة واحدة للحصول على فترة الثقة (Confidence interval)، وهي الفترة التي تحتوي على بارامتر المجتمع (المتوسط) بقدر معلوم من الثقة (٩٥٪).

٧- اختبار (ت) T-Test لعينتين مستقبليتين وذلك لدراسة الفروق بين (موظف، مراجع) و(ضابط، صف ضابط) و(متزوج، أعزب) وذلك في كل محور من محاور القياس

٨- تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) لدراسة الفروق في كل بعد من أبعاد القياس تبعاً لاختلاف خصائص العينة من (المدخنين، المدخنين السابقين، غير المدخنين).

٩- اختبار LSD للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالة إحصائية.

الفصل الرابع

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

الفصل الرابع عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

مقدمة

يتناول الباحث في هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية بالعرض والتحليل والتفسير وربطها بالإطار النظري وسيتم البدء بعرض خصائص أفراد عينة الدراسة من العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف وتناول أبرز سماتها وملامحها ومن ثم استعراض وجهه نظر الباحثين التي كشفت عنها إجاباتهم على جميع عبارات المقياس.

والتي هدفت إلى التعرف على حجم انتشار مشكلة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف وأسبابها وانعكاساتها التنظيمية وأساليب معالجتها وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام اختيار النسبة من خلال التوزيع الطبيعي والتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية وحد الثقة الأعلى والأدنى لكل عبارة من عبارات أبعاد الدراسة.

ويتناول هذا الفصل أيضاً دراسة الاختلافات (أو الفروق) في استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو المحاور الرئيسية باختلاف المتغيرات الديموغرافية لهم وهـ ي: العمر، والمنطقة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والعلاقة بإدارة الجوازات، والرتبة، والمرتبة، والعلاقة بالتدخين، وكيفية التدخين، وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) لدراسة الفروق في كل بعد من أبعاد القياس تبعاً لاختلاف خصائص العينة الوظيفية والشخصية و اختبار LSD للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالاته إحصائياً.

وفيما يلي عرض لهذه النتائج وتحليلها وتفسيرها:

خصائص أفراد ندعة الدراسة:

أولاً: العمر

يتضح في الجدول رقم (٧) أن الفئة العمرية الشائعة بين أفراد الدراسة هي الفئة العمرية (٣٠ إلى أقل من ٤٠) حيث جاءت نسبته م(٤٠,٦)، يلي ذلك الفئة العمرية (أقل من ٣٠) بنسبة (٢٩,٢) من إجمالي أفراد الدراسة يلهم من تتراوح أعمارهم (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠) حيث جاءت نسبتهم (٢١,٥) وأخيراً الذين تتراوح أعمارهم م (من ٥٠ سنة فما فوق) بنسبة (٦,٠) من أفراد عينة الدراسة في ح ين ان (١٥) من أفراد العينة لم يحددوا وأعمارهم.

جدول رقم (٧)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	١٥٦	٢٩,٢

٤٠,٦	٢١٧	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
٢١,٥	١١٥	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٠,٦	٣٢	من ٥٠ سنة فما فوق
٢,٨	١٥	غير مبين
١٠٠	٥٣٥	المجموع

ثانياً: المنطقة

يتضح في الجدول رقم (٨) إن نسبة أفراد العينة في منطقة الجوف يمثل (٥١,٦) من مجموع أفراد عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة أفراد العينة من منطقة الباحة (٤٨,٤) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (٨)

توزيع أفراد عينة الدراسة من العائلين والمتعلمين وفقاً للمنطقة

النسبة المئوية	التكرار	المنطقة
٤٨,٤	٢٥,٩	الباحة
٥١,٦	٢٧٦	الجوف
١٠٠	٥٣٥	المجموع

ثالثاً: المؤهل التعليمي

يتضح من الجدول رقم (٩) أن المؤهل "الثانوي" هو المؤهل الشائع بين أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣٦,٣) من إجمالي أفراد الدراسة ثم يلي ذلك المؤهل الجامعي بنسبة (٣١,٤) من إجمالي أفراد الدراسة، ثم مؤهل "المتوسط" بنسبة (١٣,٨) ثم يلي ذلك مؤهل الدبلوم بنسبة (١٢,٩) وأخيراً يأتي مؤهل الابتدائي بنسبة (٥,٦) من إجمالي أفراد الدراسة.

جدول رقم (٩)

توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملين والمتعلمين وفقاً للمؤهل التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل التعليمي
٥,٦	٣٠	ابتدائي
١٣,٨	٧٤	متوسط
٣٦,٣	١٩٤	ثانوي
١٢,٩	٦٩	دبلوم

جامعي فما فوق	١٦٨	٣١,٤
المجموع	٥٣٥	١٠٠

رابعاً: العلاقة بإدارة الجوازات

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن نسبة أفراد العينة من الموظفين تحتل (٥٠,٣) من مجموع أفراد عينة الدراسة بينما بلغت المراجعين (٤٩,٧) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (١٠)
توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعلاقة بإدارة الجوازات:

علاقتك بإدارة الجوازات	التكرار	النسبة المئوية
موظف	٢٦٩	٥٠,٣
مراجع	٢٦٦	٤٩,٧
المجموع	٥٣٥	١٠٠

خامساً: الرتبة العسكرية

يتضح من الجدول رقم (١١) أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة من العاملين العسكريين بلغت (٨٩,٨) لصف الضباط من رتبة رئيس رقباء إلى جندي ويليهما الضباط حيث بلغت نسبتهم (١٠,٢) من رتبة عقيد إلى ملازم.

جدول رقم (١١)
توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملين وفقاً للرتبة العسكرية:

الرتبة العسكرية	التكرار	النسبة المئوية
ضابط	٢٤	١٠,٢
صف الضابط	٢١١	٨٩,٨
المجموع	٢٣٥	١٠٠

سادساً: المرتبة

يتضح من الجدول رقم (١٢) إن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة من العاملين المدنيين بلغت (٢٠%) للمرتبة الخامسة ثم يليهم المرتبة السادسة والثامنة بنسبة (١٦,٧%) لكل منهما ثم تأتي المرتبة الرابعة والثالثة والثلاثون بنسبة (١٠%) لكل منهما ثم المرتبة التاسعة والثاني والثلاثين بنسبة (٦,٧%) لكل منهما ثم المرتبة الثالثة بنسبة (٣,٣%) وأخيراً المرتبة العاشرة بنسبة (٠,٤%)

جدول رقم (١٢)
توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملين وفقاً للمرتبة المدنية:

المرتبة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
١٠	١	٠,٤
٩	٢	٦,٧

١٦,٧	٥	٨
٦,٧	٢	٧
١٦,٧	٥	٦
٢٠,٠	٦	٥
١٠,٠	٣	٤
٣,٣	١	٣
٦,٧	٢	٣٢
١٠,٠	٣	٣٣
٢,٨	٤	غير مبين
%١٠٠	٣٤	المجموع

سابعاً: الحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن معظم أفراد عينة الدراسة متزوجون حيث بلغت النسبة (٨٢,٤%) بينما (١٤,٦%) من أفراد عينة الدراسة (عزاب) في حين أن نسبة (٣,٠%) من أفراد العينة لم يحددوا حالتهم الاجتماعية .

جدول رقم (١٣)

توزيع أفراد نية الدراسة في العاملين والمتعاملين حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
٨٢,٤	٤٤١	متزوج
١٤,٦	٧٨	أعزب
٣,٠	١٦	غير مبين
١٠٠	٥٣٥	المجموع

ثامناً: العلاقة بالتدخين

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن (٤١,٩%) من مجموع أفراد عينة الدراسة من المدخنين ثم يليهم غير المدخنين بنسبة (٤٠,٠%) من مجموع أفراد عينة الدراسة وأخيراً يأتي المدخنون السابقين بنسبة (١٨,١%) من إجمالي أفراد الدراسة.

جدول رقم (١٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملين والمتعاملين حسب العلاقة بالتدخين:

النسبة المئوية	التكرار	العلاقة بالتدخين
٤١,٩	٢٢٤	مدخن
١٨,١	٩٧	مدخن سابق
٤٠,٠	٢١٤	غير مدخن
١٠٠	٥٣٥	المجموع

تاسعاً: كيفية التدخين

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن نسبة (٨٨.٤%) من أفراد عينة الدراسة من المدخنين يدخنون السجائر ثم يليهم الذين يدخنون الشيشة والمعسل بنسبة (٥.٨%) لكلاً منهما.

جدول رقم (١٥)
توزيع أفراد العينة من المدخنين حسب كيفية التدخين:

النسبة المئوية	التكرارات	الكيفية
٨٨,٤	١٩٨	سجائر
٥,٨	١٣	شيشه
٥,٨	١٣	معسل
١٠٠	٥٣٥	المجموع

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

للإجابة على تساؤلات الدراسة قام الباحث بإجراء التحليل الإحصائي الاستدلالي من خلال

استخدام اختبار النسبة للتعرف على حجم الظاهرة في مجتمع البحث .

كما قام باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي (descriptive statistics) للبيانات من خلال

التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية بالإضافة إلى الاختبار الإحصائي

كا تربيح لحسن المطابقة واختبار (ت) لمجموعة واحدة وللحصول على حدي الثقة لكل عبارة ومن ثم

ترتيب عبارات كل محور حسب قيمة متوسطها تنازلياً .

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات ها بكل دقة ووضوح فقد تم التعامل مع أبعاد

الدراسة الثلاثة (الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والانعكاسات التنظيمية للتدخين ،

وأساليب المعالجة) كلاً على حده.

حيث تم تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة وفئاتها الثلاثة (المدخنين، وغير المدخنين والمدخنين

السابقين) لكل عبارة على مستوى البعد الذي تقع ضمنه.

وفيما يلي عرض لنتائج التحليل مرتبة حسب محاور الدراسة وتساؤلاتها.

إجابة السؤال الأول

ما حجم انتشار ظاهرة التدخين بين العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف؟

يتناول هذا الجزء التعرف على حجم انتشار ظاهرة تدخين التبغ بين العاملين والمتعاملين في

جوازات منطقتي الباحة والجوف وللتعرف على ذلك قام الباحث بإجراء التحليل الإحصائي

الاستدلالي من خلال استخدام اختبار النسبة المعتمد على التوزيع الطبيعي (Z) والذي من خلاله سوف

نتعرف على نسبة المدخنين في مجتمع الدراسة والذي تم إجراءه على النحو التالي

أولاً: الفرق في نسب المدخنين من الموظفين والمراجعين

يتضح من الجدول رقم (١٦) أنه لا توجد فردية ذات دلالة إحصائية بين نسب المدخنين من الموظفين ونسب المدخنين من المراجعين حيث أن نسبة المدخنين من الموظفين جاءت (٤١%) بينما جاءت نسبة المدخنين من المراجعين (٤٢,٨%)

جدول رقم (١٦)

الفئة	العدد	عدد المدخنين	نسبة المدخنين	الفروق في النسب	قيمة z	قيمة *p
الموظفين	٢٦٩	١١٠	٤١	-٠,٠١٢	-٠,٢٨٥	٠,٧٧٥
المراجعين	٢٦٦	١١٤	٤٢,٨			

❖ دال عندما تكون قيمة p أقل من ٠,٠٥

ثانياً: الفروق في نسب المدخنين بين منطقتي الباحة والجوف:

يتضح من الجدول رقم (١٧) أنه لا توجد فردية ذات دلالة إحصائية بين نسب المدخنين في إدارة جوازات منطقة الباحة ونسب المدخنين في إدارة جوازات منطقة الجوف من العاملين والمتعاملين حيث جاءت نسبة المدخنين في منطقة الباحة (٤٢,٩%) وفي منطقة الجوف (٤٠,٩%).

جدول رقم (١٧)

المنطقة	العدد	عدد المدخنين	نسبة المدخنين	الفروق في النسب	قيمة z	قيمة *p
الباحة	٢٥٩	١١١	٤٢,٩	٠,٠١٩	٠,٤٤٩	٠,٦٥٤
الجوف	٢٧٦	١١٣	٤٠,٩			

❖ دال عندما تكون قيمة p أقل من ٠,٠٥

ثالثاً: نسبة المدخنين (العينة ككل)

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن نسبة المدخنين في عينة الدراسة جاءت بنسبة (٤١,٩%) ولتقدير نسبة المدخنين في مجتمع الدراسة تم استخدام اختبار النسبة المعتمد على التوزيع الطبيعي (Z) والذي اتضح من نتائجه أن نسبة المدخنين في مجتمع الدراسة يتراوح بين (٣٧,٧) إلى (٤٦,١) بدرجة ثقة (٩٥%) وبناءً على ذلك سوف يتم تعميم نتائج هذه الدراسة على أفراد مجتمع البحث من (العاملين، والمتعاملين) وفتاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين).

جدول رقم (١٨)

العينة	عدد المدخنين	نسبة المدخنين	مدى الثقة ٩٥%		Z	*P
٥٣٥	٢٢٤	٤١,٩	٠,٤٦١	٠,٣٧٧	٠,٨٧٩	٠,٣٧٨

وجاءت هذه النتيجة لتتفق مع ما توصلت إليه دراسة (التركي وآخرون، ١٩٩٢) والتي كشفت أن تفشي ظاهرة التدخين بين السعوديين في مدينة الدمام بلغت (٤٤,٢%) والتي تمثلت في الفئة العمرية من ١٨ سنة إلى أكثر من ٦٥ سنة كما تتفق أيضاً مع دراسة (الزه راني، ١٤١٩) والتي كشفت إن نسبة تفشي التدخين بين طلاب المرحلة الثانوية في مدينة الطائف بلغت (٤٠,٢%).

إثابة السؤال الثاني

ما الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه من وجهة نظر العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجبوف من المدخنين وغير المدخنين والمدخنين السابقين؟

يتكون هذا البعد من (٢٢) عنصر موزعة على ثلاثة محاور (النفسي، والاجتماعي الاقتصادي، والديني)

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخراج التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار مربع كاي لحس المطابقة و (ت) لمجموعة واحدة للحصول على حدي الثقة لكل عبارة على مستوى مجتمع الدراسة كلياً، وعلى مستوى كل فئة من فئات الدراسة الثلاثة (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) وذلك لكل محاور البعد الرئيسي. وفيما يلي عرض لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، وغير المدخنين، والمدخنين السابقين) حول الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي جاءت إجاباتهم على النحو التالي.

أ- الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه:

يكشف الجدول رقم (١٩) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء عناصر محور الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بواسطة كاي ٢ لحسن المطابقة ماعدا العنصر رقم (٦) لفئة المدخنين السابقين والذي جاءت إجابات تلك الفئة نحوه متساوية كون المعنوية كانت أكبر من (٠,٠٥) كما يوضح توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠,٠٥) ماعدا العنصر رقم (٢) لفئة المدخنين السابقين ورقم (٦) لفئة المدخنين السابقين وغير المدخنين والتي لا توجد فروق في إجاباتهم لأن مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥).

الجدول رقم (١٩)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) أجزاء عناصر الأسباب النفسية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

م	العبارة	القيمة	الاستجابات						مجموع	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشده	ت	%							
			الترتيب	فترة الثقة ٩٥%		الانحراف المعياري	القياس الوسط	م									موافق	موافق بشده	محايد	غير موافق	غير موافق بشده	ت	%
				على الحد الأدنى	على الحد الأعلى																		
١	الرغبة في التحريب	الكل	١	٣,٩٠٢	٤,١٠١	❖❖ ١٩,٨٣٣	١,١٦٨	٤,٠٠٢	❖ ٣٣١,٦	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٢	اليأس والإحباط	الكل	٦	٣,٢٦٨	٣,٤٦٥	❖❖ ٧,٣٢٧	١,١٥٦	٣,٣٦٦	❖ ١١٣,٧٢٠	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٣	الرغبة في الاسترخاء	الكل	٧	٣,٠٩٢	٣,٣٩٩	❖❖ ٣,١٥٠	١,١٦٧	٣,٢٤٦	❖ ٤١,٨	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٤	الملل	الكل	٧	٣,١٧٤	٣,٣٧٥	❖❖ ٥,٣٦٨	١,١٨٤	٣,٢٧٥	❖ ٨٤,٤٤٩	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٣	٣,٤٣٦	٣,٧٢٣	❖❖ ٧,٩٨٣	١,٠٦٢	٣,٥٧٩	❖❖ ٧٥,٣	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٥	٣,٢١٠	٣,٥٢٢	❖❖ ٤,٦٣٢	١,١٨٣	٣,٣٦٦	❖❖ ٥١,٨٩	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٢	٣,٦٠٩	٣,٧٩٣	❖❖ ١٤,٩٤٨	١,٠٨٥	٣,٧٠١	❖ ٢٢٩,٢٩٠	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٤	٣,٦٤٠	٣,٩١٤	❖❖ ١١,١٨٧	١,٠٠٣٩	٣,٧٧٧	❖❖ ١١٣,٧	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٥	٣,٥٧٩	٣,٧٨٣	❖❖ ٨,٠٩٢	١,١٦٤	٣,٦٢٩	❖❖ ٧٧,٣٦٤	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٥	٣,٠٨٨	٣,٥٩٢	❖❖ ٢,٦٨٣	١,٢٤٩	٣,٣٤٠	❖ ١٠,١	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		
٥	ضغوط وأعباء العمل	الكل	٦	٣,١١٩	٣,٤٦٠	❖❖ ٣,٣٤٥	١,٢٦٧	٣,٢٩٠	❖ ١٨,١	٥٣٥	٢٢٤	١٩٠	٤٣	٢٩	٣٤	١٠٠	٦,٤						
										٢٢٤	١٠٠	٨١	١٨	١٧	٨	١٠٠	٤٤,٦	٣٦,٢	٨,٠	٧,٦	٣,٦		
										٩٧	٥٢	٣٥	٣	٤	٣	١٠٠	٥٣,٦	٣٦,١	٣,١	٤,١	٣,١		
										٢١٤	٧٢	٧٩	٢٢	١٨	٢٣	١٠٠	٣٣,٦	٣٦,٩	١٠,٣	٨,٤	١٠,٧		
										٥٣٥	٨٩	١٨٧	١٢٧	٩٥	٣٧	١٠٠	١٦,٦	٣٥,٠	٢٣,٧	١٧,٨	٦,٩		

❖❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (١٩)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عناصر الأسباب النفسية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

م	العبارة	الفئة	الاستجابات						مربع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣				
			بشده	غير موافق	محايد	موافق	بشده	موافق		المتوسط	المعياري الانحراف	القيمة (ت)	فترة الثقة ٩٥%	
													الترتيب	الأدنى الحد
٦	إخفاء مشاعر الخجل والاضطراب	الكل	٧٤	١٤٣	١٤٣	١٠٢	٧٣	٥٣٥	٤٥.٤٣٩	٢.٩٢٠	١.٢٤٦	١.٤٩٢	٢.٠٢٥	٢.٨١٤
		مدخن	١٣.٨	٢٦.٧	٢٦.٧	١٩.١	١٣.٦	١٠٠	٢٧.١	٢.٨٣٠	١.٢٥٢	-٢.٠٢٨	٢.٩٩٥	٢.٦٦٦
		مدخن سابق	١٣	٢٧	٢٤	٢٠	١٣	٩٧	٨.٣	٢.٩٢٨	١.٢٥٢	-٠.٥٦٨	٢.١٨٠	٢.٦٧٥
		غير مدخن	٢٩	٤٥	٦٥	٤٥	٣٠	٢١٤	٢٠.٠	٣.٠٠٩	١.٢٣٧	٠.١١١	٣.١٧٦	٢.٨٤٣
٧	الاعتقاد بأنه ينسي الهموم	الكل	٨.٦	١٦.٤	١٦.١	١٦.١	٢٢.٨	١١٣.٤٩٥	١٩.٨	٣.٣٠٤	١.٢٨٧	٣.٥٣٠	٢.٤٧٣	٣.١٣٤
		مدخن	٢٣	٤٥	٤٤	٦٥	٤٧	٢٢٤	١٩.٨	٣.٣٠٤	١.٢٨٧	٣.٥٣٠	٢.٤٧٣	٣.١٣٤
		مدخن سابق	٣	١٢	١٨	٣٩	٢٥	٩٧	٣٨.٢	٣.٧٣٢	١.٠٧٥	٦.٧٠٣	٣.٩٤٩	٣.٩٤٩
		غير مدخن	٢٠	٣١	٢٤	٨٩	٥٠	٢١٤	٧٤.٧	٣.٥٥١	١.٢٥٤	٦.٤٣٣	٣.٧٢٠	٣.٣٨٢
٨	الاعتقاد بأنه يحسن المزاج	الكل	٩.٢	١١.٢	١٢.٥	١٢.٥	٢٦.٢	١٩٤.٤٤٩	٧٠.٩	٣.٦٢١	١.٢١٠	٧.٦٧٣	٣.٧٨٠	٣.٤٦١
		مدخن	١٧	٢٩	٣٣	٨٨	٥٧	٢٢٤	٧٠.٩	٣.٦٢١	١.٢١٠	٧.٦٧٣	٣.٧٨٠	٣.٤٦١
		مدخن سابق	٥	٦	١١	٤٩	٢٦	٩٧	٧٠.٩	٣.٨٧٦	١.٠٤٣	٨.٢٧١	٤.٠٨٧	٣.٦٦٦
		غير مدخن	٢٧	٢٥	٢٣	٨٢	٥٧	٢١٤	٦٣.٠	٣.٥٤٧	١.٣٣٤	٥.٩٩٦	٣.٧٢٦	٣.٣٦٧

❖ دال عند مستوى ٠.٠١

❖ دال عند مستوى ٠.٠٥

يوضح الجدول رقم (١٩) ترتيب أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين وغير المدخن والمدخن السابق) نحو ذلك السبب.

١- "الرغبة في التجريب" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٤,٠٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٨,٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل هذا السبب أهم الأسباب النفسية المؤدية للتدخين لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,١١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية أيضاً، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٠,٨٪)، كما مثل أيضاً المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٣٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٩,٧٪)، أما بالنسبة لفئة غير المدخنين فقد مثل هذا السبب أيضاً المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٩,٧٪). وجاءت هذه نتيجة لتتفق مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي شكل فيها هذا السبب أحد أهم العوامل النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف.

٢- "الملل" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٧٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٦,٥٪) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل ذلك السبب المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٩,٦٪)، كما مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٦٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٥,٠٪)، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل ذلك السبب المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٤,١٪). وجاءت هذه النتيجة لتتفق مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي شكل فيها الشعور بالملل أحد أهم العوامل النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف.

٣- "الاعتقاد بأنه يحسن المزاج" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٦٣ من ٥) وهي درجة موافقة

عالية، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٧,١٪) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل ذلك السبب لفئة (المدخنين) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٦٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٤,٧٪)، كما مثل ذلك السبب لفئة (المدخنين السابقين) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٨٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٨,٣٪)، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٥٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٤,٩٪). وتأتي هذه النتيجة مشابهة لأحد نتائج دراسة (شعيب، ١٩٨٨م) التي كشفت عن أن أكثر الأسباب شيوعاً للتدخين تتمثل في التخلص من التوتر والاستمتاع بالتدخين.

٤- "الاعتقاد بأنه ينسي الهموم" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٤٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٨,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل المرتبة السادسة لفئة المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٣٠ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (١٩,٦٪)، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٦,٠٪)، أما بالنسبة لفئة غير المدخنين فقد مثل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٥٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٥,٠٪).

٥- "ضغوط وأعباء العمل" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٤٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٣,٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٦٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٢٪) أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد جاء ترتيب ذلك السبب من حيث أهميته في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين

السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٣,٧٪)، كما مثل المرتبة السادسة لفئة غير المدخنين في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣,٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٢,٩٪).

٦- "اليأس والإحباط" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٣٧ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة ، وكانت نسبة أفراد المجتمع أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٣,٧٪)، من مجموع أفراد عينة الدراسة كلياً ، كما مثل المرتبة السابعة لفئة المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٢٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٢,٨٪)، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل ذلك السبب المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣,١٧ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢١,٦٪)، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة غير المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٥٧ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٥,٧٪)، وتعارض هذه النتيجة مع دراسة (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠) التي كشفت إن من أهم الأسباب المؤدية للتدخين الشعور بالإحباط .

٧- "الرغبة في الاسترخاء" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٢٧ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة أفراد المجتمع أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٣,٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لفئة المدخنين فقد مثل ذلك السبب المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٣٦ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة ، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (١٨,٣٪)، كما مثل المرتبة السادسة لفئة المدخنين السابقين بمتوسط حسابي (٣,٢٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢١,٦٪)، كما مثل المرتبة السابعة لفئة غير المدخنين بمتوسط حسابي (٣,١٩ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٩,٦٪)، وتعارض هذه النتيجة مع دراسة (الأنصاري، ٢٠٠٤) التي كشفت عن أن الاعتقاد بأن التدخين يجلب الاسترخاء كان من الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه ، ويعزو الباحث هذا

الاختلاف بين هذه النتيجة ونتيجة هذه الدراسة إلى اختلاف طبيعة أفراد مجتمع الدراسة التي طبقت على الطلاب الجامعين بالكويت.

٨ - "إخفاء مشاعر الخجل والاضطراب" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٢,٩٢ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٦,٧٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لفئة المدخنين فقد مثل ذلك السبب المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٨٣ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٤,١٪)، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة المدخنين السابقين بمتوسط حسابي (٢,٩٢ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٤,٧٪)، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة غير المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٠٠ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٣٠,٤٪). وتعارض هذه النتيجة مع دراسة (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠) التي كشفت عن أن المدخنين أكثر خجلاً من غير المدخنين.

ب: الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

يكشف الجدول رقم (٢٠) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين)، وفئاتها المختلفة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء محور الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بواسطة كا ٢ لحسن المطابقة ماعدا العنصر رقم (١٠) لفئة المدخنين والعنصر رقم (١٥) لأفراد الدراسة كليا، والتي جاءت الإجابات نحو تلك العناصر متساوية كون المعنوية كانت أكبر من (٠,٠٥) كما يوضح الجدول رقم (٢٠) توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠,٠٥) ماعدا العنصر رقم (١٠) لفئة غير المدخنين ورقم (١٤) لفئة المدخنين السابقين ورقم (١٥) لأفراد الدراسة كليا، ورقم (١٦) لفئة المدخنين السابقين والتي لا توجد فروق في إجاباتهم نحو تلك العناصر لأن مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥).

الجدول رقم (٢٠)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عناصر الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣			مرجع كاي	الاستجابات						الفئة	العبارة	م			
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%			المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة (ت)	المجموع	موافق بشده	موافق				محايد	غير موافق	غير موافق بشده
	الحد الأدنى	الحد الأعلى													
١	٤,٤٢١	٤,٥٦٦	٤٠,٦٤٤	٠,٨٥٠	٤,٤٩٥	٧٨٣,٤٩	٥٣٥	٣٤٨	١٣٧	٢١	٢١	٧	ت	وجود أصدقاء مدخنين	٩
							١٠٠	٦٥,٠	٢٥,٨	٣,٩	٣,٩	١,٣	%		
١	٤,٤٦٩	٤,٦٧٤	٣٠,٢٤٤	٠,٧٧٨	٤,٥٧١	٣٨٠,١	٣٢٤	١٥٦	٥١	٧	٩	١	ت		
							١٠٠	٦٩,٦	٢٢,٨	٣,١	٤,٠	٠,٤	%		
١	٤,٥٧٧	٤,٨٢٥	٢٧,٢٣٣	٠,٦١٥	٤,٧٠١	١٤٤,٠	٩٧	٧٤	١٩	٢	٢	—	ت		
							١٠٠	٧٦,٣	١٩,٦	٢,١	٢,١	—	%		
١	٤,١٨٦	٤,٤٤٩	١٩,٧٧٦	٠,٩٧٥	٤,٣١٨	٢٢٥,٩	٢١٤	١١٨	٦٨	١٢	١٠	٦	ت		
							١٠٠	٥٥,١	٣١,٨	٥,٦	٤,٧	٢,٨	%		
٨	٣,٢٢٩	٣,٤٢٥	٦,٥٣٣	١,١٥٥	٣,٣٢٦	٩٢,٤٦٧	٥٣٥	٩٣	١٦١	١٤١	١٠,٨	٣٢	ت	مشاكل العمل	١٠
							١٠٠	١٧,٤	٣٠,١	٢٦,٤	٢٠,٢	٦,٠	%		
٦	٣,٣٠١	٣,٦٠١	٥,٩٢٣	١,١٣٩	٣,٤٥١	٤٥,٨	٢٢٤	٤٦	٧١	٥٤	٤٤	٩	ت		
							١٠٠	٢٠,٥	٣١,٧	٢٤,١	١٩,٦	٤,٠	%		
٨	٢,٩٥٧	٣,٤٣٥	١,٦٢٥	١,١٨٧	٣,١٩٦	١٣,٠	٩٧	١٥	٢٦	٢٧	٢١	٨	ت		
							١٠٠	١٥,٥	٢٦,٨	٢٧,٨	٢١,٦	٨,٢	%		
٨	٣,١٠٢	٣,٤١٢	٣,٢٧٤	١,١٤٨	٣,٢٥٧	٣٨,١	٢١٤	٣٢	٦٤	٦٠	٤٣	١٥	ت		
							١٠٠	١٥,٠	٢٩,٩	٢٨,٠	٢٠,١	٧,٠	%		
٥	٣,٣٩٩	٣,٥٩٥	٩,٩٦١	١,١٥٤	٣,٤٩٧	١١٤,٧٨	٥٣٥	١١٨	١٧٨	١١٤	١٠,٢	٢٣	ت	المشاكل الأسرية	١١
							١٠٠	٢٢,١	٣٣,٣	٢١,٣	١٩,١	٤,٣	%		
٥	٣,٤٠٣	٣,٦٩٥	٧,٤٢١	١,١٠٧	٣,٥٤٩	٦٠,٥	٢٢٤	٤٩	٧٩	٤٨	٤٢	٦	ت		
							١٠٠	٢١,٩	٣٥,٣	٢١,٤	١٨,٨	٢,٧	%		
٥	٣,٢١٢	٣,٦٩٥	٣,٧٢٦	١,١٩٩	٣,٤٥٤	١٥,٧	٩٧	٢٤	٢٥	٢٣	٢١	٤	ت		
							١٠٠	٢٤,٧	٢٥,٨	٢٣,٧	٢١,٦	٤,١	%		
٥	٣,٣٠٣	٣,٦٢٢	٥,٧١٠	١,١٨٥	٣,٤٦٣	٤٣,٩	٢١٤	٤٥	٧٤	٤٣	٣٩	١٣	ت		
							١٠٠	٢١,٠	٣٤,٦	٢٠,١	١٨,٢	٦,١	%		
٣	٤,٠٠٤	٣,٨٢٨	٢٠,٤٤٧	١,٠٣٦	٣,٩١٦	٢٧٤,٥٤٢	٥٣٥	١٧٦	٢١٦	٧٧	٥٤	١٢	ت	الدعوات والسهرات	١٢
							١٠٠	٣٢,٩	٤٠,٤	١٤,٤	١٠,١	٢,٢	%		
٣	٣,٧٤٣	٤,٠٠٧	١٣,٠٥٢	١,٠٠٣	٣,٨٧٥	١١٦,١	٢٢٤	٦٦	٩٥	٣٥	٢٥	٣	ت		
							١٠٠	٢٩,٥	٤٢,٤	١٥,٦	١١,٢	١,٣	%		
٢	٣,٨٥١	٤,٢٥٢	١٠,٤٢٥	٠,٩٩٣	٤,٠٥٢	٦٨,٤	٩٧	٣٦	٤٢	٩	٨	٢	ت		
							١٠٠	٣٧,١	٤٣,٣	٩,٣	٨,٨٠	٢,١	%		
٣	٣,٧٥١	٤,٠٤٤	١٢,٠٧٣	١,٠٨٧	٣,٨٩٧	٩٦,٦	٢١٤	٧٤	٧٩	٣٣	٢١	٧	ت		
							١٠٠	٣٤,٦	٣٦,٩	١٥,٤	٩,٨	٣,٣	%		
٤	٣,٥٤٨	٣,٧٤٥	١٢,٨٦	١,١٦٣	٣,٦٥	١٢٧,٤٩٥	٥٣٥	١٥٤	١٦٥	١٠,٨	٨٩	١٩	ت	السياحة والسفر	١٣
							١٠٠	٢٨,٨	٣٠,٨	٢٠,٢	١٦,٦	٣,٦	%		
٤	٣,٤٦٧	٣,٧٧٤	٧,٩٤٥	١,١٦٩	٣,٦٢١	٥٠,٥	٢٢٤	٦٤	٦٦	٢٦	٤١	٧	ت		
							١٠٠	٢٨,٦	٢٩,٥	٢٠,٥	١٨,٣	٣,١	%		
٤	٣,٥٨٥	٤,٠٢٣	٧,٢٩١	١,٠٨٦	٣,٨٠٤	٣٥,٢	٩٧	٣٠	٣٤	٢٠	١٠	٣	ت		
							١٠٠	٣٠,٩	٣٥,١	٢٠,٦	١٠,٣	٣,١	%		
٤	٣,٤٤٣	٣,٧٦٣	٧,٤١٥	١,١٨٩	٣,٦٠٣	٤٥,٦	٢١٤	٦٠	٦٥	٤٢	٢٨	٩	ت		
							١٠٠	٢٨,٠	٣٠,٤	١٩,٦	١٧,٨	٤,٢	%		

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٢٠)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أجزاء عناصر الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

م	العبارة	القيمة	الاستجابات						مرجع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣					
			بشده	غير موافق	محايد	موافق	بشده	موافق		فترة الثقة ٩٥%					
										المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الآن	سابقاً	
١٤	تقبل المجتمع للتدخين	الكل	٣٨	١١٣	١٢١	١٥٥	١٠٨	٥٣٥	٦٨,٢١	٣,٤٢٤	١,٢١٦	٦,٤٦٩	❖❖	٣,٤٤٣	٣,٢٢٧
		مدخن	٧,١	٢١,١	٢٢,٦	٢٩,٠	٢٠,٢	١٠٠	٣٧,١	❖❖	١,١٧٢	٥,٣٥٧	❖❖	٣,٥٧٤	٣,٢٦٥
		مدخن سابق	٩,٣	١٨,٦	٢٢,٧	٢٩,٠	١٧	٩٧	١٣,٢	❖❖	١,٢٢٦	٢,٤٠١			٣,٠٥٢
		غير مدخن	١٨	٥٠	٥٩	٤٣	٤٤	٢١٤	٢١,٧	❖❖	١,٢٥٧	٣,٢٠٨	❖❖	٣,٤٤٥	٣,١٠٦
١٥	وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليه	الكل	٢٣	٤٦	٥٨	١٧٧	٢٣١	٣١٢,٦٥٤	٣١٢,٦٥٤	٤,٠٢٢	١,١٢٨	٢٠,٩٦١		٤,١١٨	٣,٩٢٧
		مدخن	٧	٢٣	٢٤	٧٦	٩٤	٢٢٤	١٢٧,٩	❖❖	١,١٠٦	١٣,٧٠٩	❖❖	٤,١٥٩	٣,٨٦٨
		مدخن سابق	٦,٢	٦	١٠,٣	٣٣,٩	٤٢,٠	٩٧	٥٧,٤	❖❖	١,١٥٥	٨,٥٢٩	❖❖	٤,٢٣٣	٣,٧٦٧
		غير مدخن	٤,٧	١٧	٢٤	٦٦	٩٧	٢١٤	١٣٠,١	❖❖	١,١٤٤	١٣,٣٢٨	❖❖	٤,١٩٦	٣,٨٨٨
١٦	المشاكل المالية (ديون، خسائر الأسهم..... الخ)	الكل	٤٨	١٠٨	١١٧	١٤١	١٢١	٥٣٥	٤٦,١١٢	٣,٣٤	١,٢٧٣	٦,٠٨٠	❖❖	٣,٤٤٣	٣,٢٢٦
		مدخن	٩,٤	٢١	٢١,٩	٤٨	٥٣	٢٢٤	١٩,٧	❖❖	١,٢٨٥	٤,٢٦٥	❖❖	٣,٥٣٥	٣,١٩٧
		مدخن سابق	٨	٢٥	٢١	٢٣	٢٠	٩٧	٩,١	❖❖	١,٢٧١	١,٧٥٨		٣,٤٨٣	٢,٩٧١
		غير مدخن	١٩	٤١	٤٨	٥٨	٤٨	٢١٤	١٩,٩	❖❖	١,٢٦٥	٤,٠٥٤	❖❖	٣,٥٢١	٣,١٨٠

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

يوضح الجدول رقم (٢٠) ترتيب أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب الم توسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين و غير المدخنين والمدخنين السابقين) نحو ذلك السبب.

١- "وجود أصدقاء مدخنين" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٤٤,٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٩٠,٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل أيضاً المرتبة الأولى بالنسبة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٥٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٩٢,٤٪)، كما مثل أيضاً المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٧٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٩٥,٩٪)، وكذلك مثل المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٣١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٦,٩٪). وهذه النتيجة تقدم دليلاً قوياً على الدور الذي يلعبه الأصدقاء في إقدام الأفراد على التدخين والاستمرار فيه وهذا مصداق لحديث الرسول صلى الله عليه وسلم "المرء على دين خليله فلينظر أحدكم من يخال". وتأتي هذه النتيجة مشابهة لإحدى نتائج دراسة (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠م) التي كشفت عن أن الأصدقاء هم أحد العوامل المهمة وراء البدء بالتدخين كما تأتي هذه النتيجة مشابهة أي ضاً لإحدى نتائج دراسة (الزهراني ١٤١٩هـ) التي شكل فيها تدخين الأقران أحد أهم العوامل الاجتماعية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

٢- "وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليه" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٤,٠٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٦,٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل أيضاً المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٠١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٥,٩٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,٠٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٧,٣٪)، كما مثل المرتبة الثانية لفئة غير المدخنين بمتوسط حسابي (٤,٠٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية،

وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٦,١٪)، وهذه النتيجة في الواقع تتفق مع ما أورده (البداح، ٥١٤٢٨). في الإطار النظري من أن من أهم العوامل التي أدت إلى انتشار ظاهرة التدخين في المجتمع السعودي زيادة مستوى الدخل للفرد السعودي وكذلك تضاعف استيراد التبغ .

٣- "الدعوات والسهرات" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٩١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٣,٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا ، كما مثل أيضاً المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧١,٩٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وك انت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٠,٤٪)، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧١,٥٪)، وتتفق هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي كشفت عن أن من أهم العوامل الاجتماعية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه الاعتياد على التدخين في المناسبات الاجتماعية.

٤- "السياحة والسفر" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٦٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٩,٦٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل أيضاً المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٦٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٨,١٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٨٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٦,٠٪)، كما مثل المرتبة الرابعة أيضاً لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٦٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٨,٤٪).

٥- "المشاكل الأسرية" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٤٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب

(٥٥.٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل أيضاً المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٥٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٧.٢٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل أيضاً المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٤٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٠.٥٪)، كما مثل أيضاً المرتبة نفسها بالنسبة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٤٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٤.٧٪)، وجاءت هذه الدراسة لتتفق مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٩٩١هـ) التي كشفت عن أن التدخين وسيلة للهروب من المشكلات الأسرية.

٦- "تقبل المجتمع للتدخين" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣.٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٢.٦٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل المرتبة السابعة بالنسبة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٠.٤٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٢.٧٪)، كما مثل المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٢٧ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٠.٦٪)، ويعزو الباحث اتخاذ فئة المدخنين السابقين وغير المدخنين جانب الحياد نحو ذلك السبب لطبيعة الناس في كلا المنطقتين والتي لا زالت تتمسك بالعادات والتقاليد والتي ترى في التدخين عادة مذمومة.

٧- "المشاكل المالية (ديون، خسائر الأسهم... الخ)" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣.٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢١.٩) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٣٦ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢١.٤٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) مثل المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣.٢٢ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢١.٦٪)، ومثل المرتبة السادسة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٣٥ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد)

لهذا السبب (٢٢,٤٪)، وهذه النتيجة تعني أن المشاكل المالية لا تشكل لأفراد مجتمع الدراسة بفئاتها المختلفة من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) أهمية كبيرة حيث مثل هذا السبب بدرجة متوسطة ويؤكد هذه النتيجة ما عبر عنه أفراد مجتمع الدراسة من أن وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليها يعدان من الأسباب المهمة المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

٨- "مشاكل العمل" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٣٢ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٦,٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لفئة (المدخنين) فقد مثل المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣,٤٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، تقترب من المتوسطة وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٢,٢٪)، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,١٩ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٧,٨٪)، ومثل المرتبة الأخيرة أيضاً لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٢٥ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا السبب (٢٨,٠٪)، وجاءت هذه النتيجة لتدعم ما عبر عنه أفراد مجتمع الدراسة بأن ضغوط العمل وأعباءه لا تمثل لهم سبباً مهماً من الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأفراد العاملين بجوازات منطقتي الباحة والجوف لا يتعرضون للضغوط الناجمة عن بيئة العمل بشكل كبير.

ج- الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

يكشف الجدول رقم (٢١) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء عناصر محور الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه، والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بواسطة كا^٢ لحسن المطابقة ما عدا العناصر رقم (٢٢,٢١,٢٠,١٩,١٨,١٧) لأفراد الدراسة كلياً والتي جاءت الإجابات نحو تلك العناصر متساوية كون المعنوية كانت أكبر من (٠,٠٥) كما يوضح الجدول رقم (٢٠) توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٢١)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين ، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عناصر الأسباب الدينية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

م	العبارة	الفئة	الاستجابات										مربع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من			
			بشده	غير موافق	محايد	موافق	بشده	موافق	المجموع	فترة الثقة ٩٥%		المتوسط		الانحراف المعياري	قيمة (ت)		
										الترتيب	الكل						
١٧	ضعف الوازع الديني	الكل	ت	٢٢	٦١	٦٣	١٥٧	٢٣٢	٥٣٥	٢٧٤,٧٩	٣,٩٧	١,١٧٤	١٨,٩٩٨	❖❖	٤,٠٦٤	٣,٨٦٥	١
		مدخن	%	٤,١	١١,٤	١١,٨	٢٩,٣	٤٣,٤	٤٩,١	٣,٦٢٩	١,٢٩٥	٧,٣٧٢	❖❖	٣,٨٠٠	٣,٤٥٩	١	
		مدخن سابق	%	١٥	١٧,٩	١٥,٢	٥٩	٣٣,٩	٥٣,٦	٤٩,١	٤,٠٢١	١,١٠٨	٩,٠٦٨	❖❖	٤,٢٤٤	٣,٧٩٧	١
		غير مدخن	%	٣	٩	١٣	٣٠	٤٢	٥٣,٦	٢٠٧,٤	٤,٢٩٠	٠,٩٥٩	١٩,٦٦٦	❖❖	٤,٤١٩	٤,١٦٠	١
١٨	عدم اللجوء إلى الله في المحن والشدائد	الكل	ت	٤٠	٥٣	٦٠	١٧٤	٢٠٨	٢٢٧,١٤٠	٣,٨٥٤	١,٢٤٦	١٥,٨٦١	❖❖	٣,٩٦٠	٣,٧٤٨	٢	
		مدخن	%	٧,٥	٩,٩	١١,٢	٣٢,٥	٣٨,٩	٣٣,٦	٣,٥١٣	١,٣٧٢	٥,٥٩٩	❖❖	٣,٦٩٤	٣,٣٣٣	٣	
		مدخن سابق	%	٢٦	٣٤	٣٣	٦١	٧٠	٣٣,٦	٣٤,٠	٣,٧١١	١,٢٣٣	٥,٦٨٣	❖❖	٣,٩٦٠	٣,٤٦٣	٤
		غير مدخن	%	٨	١٠	١٣	٣٧	٢٩	٣٤,٠	٣,٧١١	٤,٢٧٦	٠,٩٦١	١٩,٤١٨	❖❖	٤,٤٠٥	٤,١٤٦	٢
١٩	عدم المواظبة على الصلاة	الكل	ت	٤٦	٨٦	٨٦	١٤٢	١٨٤	١١٤,١٦٨	٣,٦٢١	١,٣٢٨	١٠,٨٠٧	❖❖	٣,٧٣٣	٣,٥٠٨	٥	
		مدخن	%	٣٢	٤٨	٤٠	٥٤	٥٠	٦,٨	٣,١٨٨	١,٣٧٩	٢,٠٤٠	❖	٣,٣٦٩	٣,٠٠٦	٦	
		مدخن سابق	%	٧	١٨	١٣	٣٣	٢٦	٢١,٩	٣,٥٥٦	١,٣٦٧	٤,٢٤٨	❖❖	٣,٨٠٢	٣,٢٩١	٥	
		غير مدخن	%	٧	٢٠	٢٤	٥٥	١٠,٨	١٣٥,١	٤,١٠٧	٤,١٠٧	١,١٣١	١٤,٣٣٣	❖❖	٤,٢٦٠	٣,٩٥٥	٤
٢٠	قلة قراءة القرآن الكريم	الكل	ت	٣٧	٦٣	٨٠	١٦٧	١٨٨	١٦٥,٦٦٤	٣,٧٥٩	١,٢٤١	١٤,١٤٩	❖❖	٣,٨٦٤	٣,٦٥٤	٤	
		مدخن	%	٢٤	٣٧	٤٠	٦٠	٦٣	٢٤,٠	٣,٤٥١	١,٣٣٨	٥,٠٤٢	❖❖	٣,٦٢٧	٣,٢٧٥	٤	
		مدخن سابق	%	٥	١٣	١٦	٣٣	٣٠	٢٨,٧	٣,٧٢٢	١,١٨٨	٥,٩٨٣	❖❖	٣,٩٦١	٣,٤٨٢	٣	
		غير مدخن	%	٨	١٣	٢٤	٧٤	٩٥	١٤٣,٧	٤,٠٩٨	٤,٠٩٨	١,٠٦٤	١٥,١٠٤	❖❖	٤,٢٤١	٣,٩٥٥	٥

❖❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٢١)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين ، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عناصر الأسباب الدينية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

اختبارات) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣						مرتج كاي	الاستجابات						الفئة	العبارة	م
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%		قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط		المجموع	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشده			
	الأعلى	الأدنى													
٣	٣,٧٤٤	٣,٩٣٨	** ١٦,٩٦٤	١,١٤٦	٣,٨٤١	٢٢٤,٨٦٠	٥٣٥	١٧٩	٢٠٠	٧٦	٥٢	٢٨	ت	ضعف التوجيه والإرشاد الديني	٢١
							١٠٠	٣٣,٥	٣٧,٤	١٤,٢	٩,٧	٥,٢	ت		
٢	٣,٤٣٢	٣,٧٦٤	** ٧,١٠٨	١,٢٦٠	٣,٥٩٨	٥١,٠	٢٢٤	٦٤	٣٥	٣٣	٣٥	١٧	ت		
							١٠٠	٢٨,٦	٣٣,٥	١٤,٧	١٥,٦	٧,٦	٪		
٢	٣,٥١٨	٣,٩٦٦	** ٦,٥٧٨	١,١١١	٣,٧٤٢	٤٤,١	٩٧	٢٥	٤٢	١٥	١٠	٥	ت	مدخن سابق	
							١٠٠	٢٥,٨	٤٣,٣	١٥,٥	١٠,٣	٥,٢	٪		
٣	٤,٠١١	٤,٢٦٩	** ١٧,٣٩٧	٠,٩٥٩	٤,١٤٠	١٥٦,٥	٢١٤	٩٠	٨٣	٢٨	٧	٦	ت	غير مدخن	
							١٠٠	٤٢,١	٣٨,٨	١٣,١	٣,٣	٢,٨	٪		
٦	٣,٤٩٤	٣,٧٠٦	** ١١,٠٧٦	١,٢٥٣	٣,٦٠٠	١١٤,٩٩١	٥٣٥	١٥٤	١٧٤	٨٦	٨١	٤٠	ت	الاعتقاد بعدم حرمة التدخين	٢٢
							١٠٠	٢٨,٨	٣٢,٥	١٦,١	١٠,١	٧,٥	٪		
٥	٣,٢٥٣	٣,٥٩٥	** ٤,٨٩٧	١,٢٩٦	٣,٤٢٤	٢٣,٩	٢٢٤	٥٧	٦٣	٤٣	٤٠	٢١	ت		
							١٠٠	٢٥,٤	٢٨,١	١٩,٢	١٧,٩	٩,٤	٪		
٦	٣,٢٧٢	٣,٧٥٩	** ٤,٢٠١	١,٢٠٩	٣,٥١٥	٢١,٩	٩٧	٢٢	٣٥	١٨	١٥	٧	ت	مدخن سابق	
							١٠٠	٢٢,٧	٣٦,١	١٨,٦	١٥,٥	٧,٢	٪		
٦	٣,٦٦١	٣,٩٨٤	** ١٠,٠٥٠	١,١٩٧	٣,٨٢٢	٨٦,١	٢١٤	٧٥	٧٦	٢٥	٢٦	١٢	ت	غير مدخن	
							١٠٠	٣٥,٠	٣٥,٥	١١,٧	١٢,١	٥,٦	٪		

❖ دال عند مستوى ٠,٠١ ❖

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥ ❖

كما يوضح الجدول رقم (٢١) ترتيب أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى ال تدخين والاستمرار فيه ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب الم توسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفتاتها المختلفة من (المدخنين و غير المدخنين والمدخنين السابقين) نحو ذلك السبب.

١- "ضعف الوازع الديني" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٩٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٢,٧٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل المرتبة الأولى أيضاً بالنسبة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٦٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٠,٢٪)، كما مثل المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٠٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٤,٢٪)، وكذلك مثل المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٥,١٪)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي كشفت في إحدى نتائجها عن أن انخفاض العامل الديني يعد من أكثر العوامل دلالة للإقبال على التدخين.

٢- "عدم اللجوء إلى الله في المحن والشدائد" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٨٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧١,٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٥١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٨,٥٪)، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٨,٢٪)، ومثل المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٢٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٦,١٪)، وجاءت هذه النتيجة لتقدم دليلاً آخر إلى الدليل الذي

قدمته العبارة رقم (١) في هذا الترتيب والتي جاءت لتؤكد أن ضعف الوازع الديني وما يؤدي إليه من عدم اللجوء إلى الله وقت الشدائد من العوامل التي تؤدي إلى لجوء الإنسان إلى التدخين وغيره من الآفات.

٣- "ضعف التوجيه والإرشاد الديني" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٨٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٠,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لفئة (المدخنين) فقد مثل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٥٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٢,١٪)، وفي المرتبة الثانية لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٩,١٪)، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,١٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٨٠,٩٪). وجاءت هذه النتيجة لتؤكد أهمية التوجيه والإرشاد الديني في معالجة مشكلة التدخين وخاصة أنه جاء في المرتبة الثانية كأهم أساليب معالجة مشكلة التدخين من وجهة نظر فئة المدخنين والمدخنين السابقين والتي تعد فئات لها تجربة في التدخين.

٤- "قلة قراءة القرآن" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٧٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٦,٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل أيضاً المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٤٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٤,٩٪)، وفي المرتبة الثالثة لفئة المدخنين السابقين بمتوسط حسابي (٣,٧٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٤,٩٪)، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤,٠٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٩,١٪).

٥- "عدم المواظبة على الصلاة" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٦٢ من ٥) وهي درجة موافقة

عالية، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٠,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,١٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٤٦,٤٪)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٥٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦٠,٨٪)، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤,١٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٦,٢٪). وبذلك يمكن القول إن درجة أهمية هذا السبب لجميع أفراد مجتمع الدراسة بفئاتها المختلفة كانت عالية.

٦- " الاعتقاد بعدم حرمة التدخين " مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) آخر الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين و الاستمرار فيه بمتوسط حسابي (٣,٦٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٤٨,٦٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل المرتبة قبل الأخيرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٦١,٣٪)، وفي المرتبة الأخيرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٥١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٥٨,٨٪)، وكذلك في المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا السبب (٧٠,٥٪).

يكشف الجدول رقم (٢٢) ترتيب إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء محاور بُهد الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والذي جاء على النحو التالي:

جدول رقم (٢٢)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين إزاء محاور بعد الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه

الترتيب	فترة الثقة		قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	الفئة	المحور
	الحد الأدنى	الحد الأعلى					
١	٣,٦٩٠	٣,٨٥٧	❖❖ ١٨,١٦١	٠,٩٨٥	٣,٧٧٣	الكل	الأسباب الدينية
٣	٣,٣٢٨	٣,٦٠٧	❖❖ ٦,٥٩١	١,٠٦١	٣,٤٦٧	مدخن	
٢	٣,٥٣٠	٣,٨٨٩	❖❖ ٧,٨٥١	٠,٨٩٠	٣,٧١٠	مدخن سابق	
١	٤,٠١٢	٤,٢٣٣	❖❖ ٢٠,٠١٨	٠,٨٢٠	٤,١٢٢	غير مدخن	
٢	٣,٦٣٦	٣,٧٥٨	❖❖ ٢٢,٤١٥	٠,٧١٩	٣,٦٩٧	الكل	الأسباب الاجتماعية والاقتصادية
١	٣,٦٤٤	٣,٨٢٣	❖❖ ١٦,١٧٠	٠,٦٧٩	٣,٧٣٣	مدخن	
١	٣,٥٨٦	٣,٨٤٧	❖❖ ١٠,٩٠٩	٠,٦٤٧	٣,٧١٦	مدخن سابق	
٣	٣,٥٤٤	٣,٧٥٧	❖❖ ١٢,٠٦٠	٠,٧٨٦	٣,٦٥١	غير مدخن	
٣	٣,٤١١	٣,٥٤٥	❖❖ ١٣,٩٩٥	٠,٧٩٠	٣,٤٨	الكل	الأسباب النفسية
٢	٣,٣٨٦	٣,٥٤٨	❖❖ ٩,٦٣٣	٠,٧٥٣	٣,٤٩	مدخن	
٣	٣,٣٨٤	٣,٦٨٠	❖❖ ٧,١٢٦	٠,٧٣٦	٣,٥٣	مدخن سابق	
٣	٣,٣٣١	٣,٥٦٠	❖❖ ٧,٦٦٩	٠,٥٨٠	٣,٤٥	غير مدخن	

١- يكشف الجدول رقم (٢٢) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) إزاء محور الأسباب الدينية قد بلغ (٣,٧٧) وبانحراف معياري (٠,٩٨٥) وتقع في فترة الثقة (٣,٨٥٧) إلى (٣,٦٩٠) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة كليا، وافقوا على أن الأسباب الدينية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

كما يكشف الجدول رقم (٢٢) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٤٥) وبانحراف معياري (١,٠٦١) وتقع في فترة الثقة (٣,٦٠٧) إلى (٣,٣٢٨) مما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على أن الأسباب الدنيية تعد من أهم العوامل المؤدية للتدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة المدخنين آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

ب- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٧١) وبانحراف معياري (٠,٨٩٠) وتقع في فترة الثقة (٣,٨٨٩) إلى (٣,٥٣٠) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على أن الأسباب الدنيية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة المدخنين السابقين ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

ج- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٤,١٢) وبانحراف معياري (٠,٨٢٠) وتقع في فترة الثقة (٤,٢٣٣) إلى (٤,٠١٢) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على أن الأسباب الدنيية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة (غير المدخنين) أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

٢- يكشف الجدول رقم (٢٢) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) إزاء محور الأسباب الاجتماعية والاقتصادية قد بلغ (٣,٤٨) وبانحراف معياري (٠,٧٩٠) وتقع في فترة الثقة (٣,٥٤٥) إلى (٣,٤١١) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة كلياً وافقوا على أن الأسباب الاجتماعية والاقتصادية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

كما يكشف الجدول رقم (٢٢) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٧٣) وبانحراف معياري (٠,٦٧٩) وتقع في فترة الثقة (٣,٨٢٣) إلى (٣,٦٤٤) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على أن الأسباب الاجتماعية والاقتصادية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة المدخنين أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

ب- القيمة المقدرة لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٧١٦) وبانحراف معياري (٠,٦٤٧) وتقع في فترة الثقة (٣,٨٤٧) إلى (٣,٥٨٦) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على أن الأسباب الاجتماعية والاقتصادية تعد من أهم العوامل

المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة المدخنين السابقين أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

ج - القيمة المقدرة لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٦٥) وبانحراف معياري $\sqrt{0.7}$ وتقع في فترة الثقة (٣,٧٥٧) إلى (٣,٥٤٤) وهو ما يشير أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على أن الأسباب الاجتماعية والاقتصادية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة غير المدخنين ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

٣- يكشف الجدول رقم (٢٢) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة إزاء محور الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه قد بلغت (٣,٤٨) وبانحراف معياري (٠,٧٩٠) وتقع في فترة الثقة (٣,٥٤٥) إلى (٣,٤١١) وهو ما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وافقوا على أن الأسباب النفسية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

كما يكشف الجدول رقم (٢٢) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ - القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء ه ذا المحور بلغت (٣,٤٩) وبانحراف معياري (٠,٧٥٣) وتقع في فترة الثقة (٣,٥٥) إلى (٣,٣٨) وهو ما يشير أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على أن الأسباب النفسية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والذي مثلت لفئة المدخنين ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

ب - القيمة المقدرة لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٥٣) وبانحراف معياري (٠,٧٣٦) وتقع في فترة الثقة (٣,٦٨٠) إلى (٣,٣٨٤) وهو ما يشير أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على أن الأسباب النفسية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة المدخنين السابقين آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

ج - القيمة المقدرة لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٤٥) وبانحراف معياري (٠,٥٨٠) وتقع في فترة الثقة (٣,٥٦٠) إلى (٣,٣٣١) وهو ما يشير أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على أن الأسباب النفسية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والتي مثلت لفئة غير المدخنين آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

وللتعرف على الاختلاف في وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة تجاه الأسباب المؤدية للتدخين

والاستمرار فيه تبعاً لحالة التدخين (المدخنين ، المدخنين السابقين ، غير المدخنين)

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way Anove) لدراسة الفروق تبعاً لاختلاف فئات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين ، والمدخنين السابقين ، وغير المدخنين) كما تم استخدام اختبار LSD (Least Significant Difference) للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالاته إحصائياً وكانت على النحو التالي:

أ) الأسباب المؤدية للتدخين والاستمرار فيه

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال المحاور الثلاثة لبعء الأسباب المؤدية للتدخين والاستمرار فيه وذلك للعاملين والمتعاملين لمعرفة مدى الاختلاف في إجاباتهم تبعاً لحالة التدخين، حيث تم عمل تحليل التباين (ف) كما يوضحه الجدول رقم (٢٣).

جدول رقم (٢٣)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الأسباب المؤدية للتدخين تبعاً لحالة التدخين

الابعاد والمحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان التدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٠,٥١٩	٢	٠,٢٦٠	٠,٤١٦	٠,٦٦٠
	داخل المجموعات	٣٣٢,٤٨٣	٥٣٢	٠,٦٢٥		
	الإجمالي	٣٣٣,٠٠٢	٥٣٤			
الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٠,٧٩٠	٢	٠,٣٩٥	٠,٧٦٣	٠,٤٦٧
	داخل المجموعات	٢٧٥,٥٩٣	٥٣٢	٠,٥١٨		
	الإجمالي	٢٧٦,٣٨٣	٥٣٤			
الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٤٧,٤٣٥	٢	٢٣,٧١٧	٢٦,٨٢١	❖❖ ٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٧٠,٤٣٧	٥٣٢	٠,٨٨٤		
	الإجمالي	٥١٧,٨٧٢	٥٣٤			
الأسباب المؤدية للتدخين	بين المجموعات	١,٩٨٦	٢	٠,٩٩٣	٢,٣٦٧	٠,٠٩٥
	داخل المجموعات	٢٢٣,١٣٠	٥٣٢	٠,٤١٩		
	الإجمالي	٢٢٥,١١٦	٥٣٤			

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

أظهرت نتائج تحلي التباين في الجدول رقم (٢٣) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في (الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه)، وهو ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) بجوازات منطقتي الباحة والجوف في الأسباب الدينية باختلاف حالة التدخين، أما بالنسبة للأسباب ككل فلم يكن هناك فروق تصل إلى حد الدلالة الإحصائية. وهذه النتيجة تعبر عن أهمية البعد الديني لجميع فئات الدراسة والذي يجد في أنفسهم تعظيماً حتى وإن خالفوا بعض تعاليمه.

ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين استخدم اختبار (Least Significant Difference) LSD

وهو يعني " اختبار أقل فرق معنوي" للمقارنات البعدية Post-hoc وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٢٤)
الكشف عن مصدر الفروق في الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
تبعاً لاختلاف حالة التدخين

التدخين			المتوسط	ن	التدخين	المتغير التابع
غير مدخن	مدخن سابق	مدخن				
-	-		٣.٤٧	٢٢٤	مدخن	١
-	-	❖ ٠,٢٤	٣,٧١	٩٧	مدخن سابق	٢
-	❖❖ ٠,٤١	❖❖ ٠,٦٦	٤,١٢	٢١٤	غير مدخن	٣

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١ ❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين المدخنين السابقين والمدخنين الحاليين وجاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين تبعاً للمتوسط الأكبر (٣,٧١) والذي يوافق الخيار " موافق" ضمن مقياس ليكرت الخماسي ونلاحظ أن متوسط المدخنين الحاليين أيضاً يقع ضمن الخيار "موافق" وهذا يعني أن المدخنين السابقين أكثر موافقة على الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان بالتدخين والاستمرار فيه من المدخنين الحاليين ويمكن إرجاع ذلك لاختبار المدخنين السابقين لعادة التدخين قبل المدخنين الحاليين الذين استطاعوا من خلال ذلك التعرف على الدور الذي يلعبه العامل الديني في الوقوع في التدخين أو الإقلاع عنه.

- توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين و مثلت الفروق لصالح غير المدخنين تبعاً للمتوسط الأكبر (٤,١٢) والذي يوافق الخيار " موافق" ضمن مقياس ليكرت الخماسي ونلاحظ أن متوسط المدخنين أيضاً يقع ضمن الخيار " موافق" وهذا يعني أن غير المدخنين أكثر موافقة على الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان بالتدخين والاستمرار فيه من المدخنين. وهذا يعني أن الأشخاص الذي لم يتورطوا في التدخين أصلاً كانوا أكثر تمسكاً وتعظيماً للدين من الأشخاص المدخنين أو الذين سبق لهم التدخين.

- توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين السابقين وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين تبعاً للمتوسط الأكبر (٤,١٢) والذي يوافق الخيار " موافق" ضمن مقياس ليكرت الخماسي ونلاحظ أن متوسط المدخنين السابقين أيضاً يقع ضمن الخيار " موافق" وهذا يعني أن غير المدخنين أكثر موافقة على الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان بالتدخين والاستمرار فيه من المدخنين السابقين. وهذه النتيجة تعطي دلالة على أنه كلما ارتفع التدين كل ما أقل الاتجاه نحو التدخين والعكس صحيح.

إجابة السؤال الثالث

ما الانعكاسات التنظيمية للتدخين من وجهة نظر العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟

يتكون هذا البعد من (٣٠) عنصر موزعة على أربعة محاور (أنشطة المنظمة ووظائفها، والأداء

الوظيفي، وجماعات العمل غير الرسمية، والبيئة الداخلية للمنظمة)

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخراج التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار مربع (كأ^٢) لحس المطابقة و (ت) لمجموعة واحدة للحصول على حدي الثقة لكل عنصر على مستوى أفراد مجتمع الدراسة كلياً، وعلى مستوى كل فئة من فئاتها الثلاثة (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) وذلك لكل محاور البعد الرئيسي.

وفيما يلي عرض لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة (من

المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين) حول الانعكاسات التنظيمية للتدخين والتي جاءت على

النج والتالي.

أ- وظائف وأنشطة المنظمة

يكشف الجدول رقم (٢٥) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة

من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) (إزاء عناصر محور الانعكاسات التنظيمية

للتدخين على وظائف وأنشطة المنظمة والذي جاء على النحو التالي:

جدول رقم (٢٥)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفناتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية للتدخين (وظائف وأنشطة المنظمة)

م	العبارة	الفئة	الاستجابات						مرجع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣				
			بشده غير موافق	بشده موافق	محايد	موافق بشده	موافق	المجموع		فترة الثقة ٩٥%		الانحراف المعياري	المتوسط	قيمة (ت)
										الآن	الآن			
الترتيب	الآن	الآن	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
٢٣	التدخين يؤدي إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة	الكل	١٩	٨٤	١٣٩	١٧٢	١٢١	٥٣٥	١٢٨,٢٦	٣,٥٥	١,١٠٩	١١,٣٨٥	♦♦	
			٣,٦	١٠,٧	٢٦,٠	٢٢,١	٢٢,٦	١٠٠	١١,٣٨٥	٣,٢٢٦	١,١٦٦	٤,١٨٣	♦♦	
			١,٠	٥,١	٦,٥	٥,٢	٤,٦	٢٢٤	٣٨,١٨٨	٣,٢٢٦	١,١٦٦	٤,١٨٣	♦♦	
			٤,٥	٢٢,٨	٢٩,٠	٢٣,٢	٢٣,٢	١٠٠	٣٨,١٨٨	٣,٢٢٦	١,١٦٦	٤,١٨٣	♦♦	
٢٤	المدخن يواجه صعوبة في تحقيق اتصال مؤثر وفاعل مع الآخرين	الكل	٢٠	٤,٤	١٠,٧	١٤,٧	١٦,٧	٥٣٥	١٢٠,٩١٦	٣,٣٩	١,١٠٣	٨,١٥٦	♦♦	
			٧	٦,٣	٢٧,٥	٢٧,٥	٢٧,٦	١٠٠	٣٨,١٨٨	٣,٢٤١	١,١٣٠	٣,١٩٢	♦♦	
			٨	١٦,٥	٢٢,٧	٢٢,٧	٢٢,٧	١٠٠	٣٨,١٨٨	٣,٣٥١	١,١٧٣	٢,٩٤٣	♦♦	
			٥	٢٨	٢٧,٢	٢٧,٢	٢٧,٢	١٠٠	٣٨,١٨٨	٣,٣٥١	١,١٧٣	٢,٩٤٣	♦♦	
٢٥	يؤدي التدخين إلى ضعف أسلوب الرقابة الإدارية في العمل	الكل	١٣	٧٨	١٢٠	٢٢,٤	٢٢,٤	٥٣٥	١٨١,٥٣٣	٣,٦٤	١,٠٥٨	١٣,٨٩٢	♦♦	
			٥	٥,١	٢٢,٨	٢٢,٨	٢٢,٨	١٠٠	٥٤,٧٩٥	٣,٤٢٤	١,٠١٨	٨,٠٥٨	♦♦	
			٤	٧	٢١	٢١	٢١	١٠٠	٥٤,٧٩٥	٣,٤٢٤	١,٠١٨	٨,٠٥٨	♦♦	
			٤,١	٧,٢	٢١,٦	٢١,٦	٢١,٦	١٠٠	٥٤,٧٩٥	٣,٤٢٤	١,٠١٨	٨,٠٥٨	♦♦	
٢٦	التدخين يقلل من القدرة على التوجيه الجيد للآخرين	الكل	٢٠	٨٩	١٣٢	١٧٨	١١٦	٥٣٥	١٢٧,٤٧٧	٣,٥٣	١,١١٥	١٠,٩٠٠	♦♦	
			١٠	٥,٢	٢٤,٧	٢٤,٧	٢٤,٧	١٠٠	٣٩,٢١٤	٣,٣١٢	١,١٥٢	٤,٠٥٩	♦♦	
			٣	١٥	٢٤	٢٦	٢٦	١٠٠	٣٩,٢١٤	٣,٣١٢	١,١٥٢	٤,٠٥٩	♦♦	
			٣,١	١٥,٥	٢٤,٧	٢٤,٧	٢٤,٧	١٠٠	٣٩,٢١٤	٣,٣١٢	١,١٥٢	٤,٠٥٩	♦♦	
٢٧	التدخين يؤثر في تنظيم العمل بالشكل الصحيح	الكل	١٩	١٠,٦	١٠,٨	١٨,٧	١١٠	٥٣٥	١٢٢,٨٠٤	٣,٥١٠	١,١٣٦	١٠,٣٨٦	♦♦	
			١٢	٥,٩	٢٢,٨	٢٢,٨	٢٢,٨	١٠٠	٣٢,٦٩٦	٣,٢٨٦	١,٢٠٩	٣,٥٣٨	♦♦	
			٢	١٩	١٩	١٩	١٩	١٠٠	٣٢,٦٩٦	٣,٥٧٧	١,١٠٧	٥,١٣٦	♦♦	
			٥	٢٨	١٩,٦	١٩,٦	١٩,٦	١٠٠	٣٢,٦٩٦	٣,٥٧٧	١,١٠٧	٥,١٣٦	♦♦	

♦♦ دال عند مستوى ٠,٠١

♦♦ دال عند مستوى ٠,٠٥

يوضح الجدول رقم (٢٥) ترتيب أهم انعكاسات التدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين و غير المدخنين والمدخنين السابقين) نحو ذلك الانعكاس .

١- " يؤدي التدخين إلى ضعف أسلوب الرقابة الإدارية في العمل " مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها بمتوسط حسابي (٣,٦٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٠,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل المرتبة الأولى بالنسبة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٠,٩٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٧,٥٪)، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٨٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٧,٨٪)، وجاءت هذه النتيجة لتتفق مع دراسة (الأنصاري، ٢٠٠٤م) التي كشفت أن الرغبة في الاسترخاء، أحد أهم السمات التي تميز المدخنين عن غير المدخنين كما يدعم ذلك ما أورده (عيسى، ١٤٢٦هـ) في الإطار النظري من أن التدخين يجعل الشخص المدخن أقل يقظة، ويسهل الميل للراحة والاسترخاء .

٢- " التدخين يؤدي إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها بمتوسط حسابي (٣,٥٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، كما مثل المرتبة الثانية لفئة المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٣٣ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا الانعكاس (٢٩,٠٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٤٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٩,٤٪)، ومثل المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٨,٧٪)، وتعنى هذه النتيجة أن المدخنين السابقين وغير المدخنين يرون أهمية هذا الانعكاس بعكس المدخنين الذين اتخذوا جانب المحايدة وقد يعد ذلك عدم رغبة منهم في كشف واقعهم، ويدعم وجهة نظر (المدخنين السابقين وغير

المدخنين) ما أورده (عيسى، ١٤٢٦هـ) في الإطار النظري من أن ضحايا التدخين يعيشون جل أوقاتهم في تفكك فكري، وضياع، وضعف الذاكرة، واضطراب الفهم، وعدم القدرة على التركيز.

٣- "التدخين يقلل من القدرة على التوجيه الجيد للآخرين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها بمتوسط حسابي (٣,٥٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٥,٠٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٣١ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا الانعكاس (٢٦,٣٪)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٦,٧٪)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧١ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٣,١٪)، وتعني هذه النتيجة أن (المدخنين السابقين وغير المدخنين) يرون أهمية هذا الانعكاس بعكس غير المدخنين الذين اتخذوا جانب المحايدة وقد يكون ذلك لعدم رغبة المدخنين في كشف واقعهم.

٤- "التدخين يؤثر في تنظيم العمل بالشكل الصحيح" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها بمتوسط حسابي (٣,٥١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٦,٥٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، كما مثل المرتبة نفسها لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا الانعكاس (٤٥,٥٪)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٥٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٨,٨٪)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٦,٨٪)، وتعني هذه النتيجة أن (المدخنين السابقين وغير المدخنين) يرون أهمية هذا الانعكاس بعكس المدخنين الذين اتخذوا جانب الحياد وقد يكون ذلك لعدم رغبتهم في كشف واقعهم.

٥ = "المدخن يواجه صعوبة في تحقيق اتصال مؤثر وفاعل مع الآخرين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها بمتوسط حسابي (٣.٣٩ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا الانعكاس (٤٨.٨) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، ومثل المرتبة الخامسة أيضا لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٢٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا الانعكاس (٢٧.٢٪)، كما مثل المرتبة الخامسة أيضا لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣.٣٥ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (محايد) لهذا الانعكاس (٢٢.٧٪)، ومثل المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٥٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٤.٧٪).

ب- الأداء الوظيفي:

يكشف الجدول رقم (٢٦) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء محور الانعكاسات التنظيمية للتدخين على الأداء الوظيفي والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بواسطة كا^٢ لحسن المطابقة كما يوضح الجدول رقم (٢٦) توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠.٠٥) ماعدا العنصر رقم (٣٧،٣٥،٢٤) والتي لا توجد فروق في إجاباتهم نحو تلك العنصر لأن مستوى المعنوية أكبر من (٠.٠٥).

الجدول رقم (٢٦)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أجزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية للتدخين (الأداء الوظيفي)

م	العبارة	الفئة	الاستجابات						مربع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣				
			غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشده	المجموع		فترة الثقة ٩٥%				
										المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الآن	الآن
٢٨	يحتاج المدخنون إلى فترات راحة أكثر من غيرهم أثناء العمل	الكل	٩	٧٧	٦٨	٢٣٦	١٤٥	٥٣٥	٢٨١,٤٠٢	٣,٨٠٦	١,٠٠٤	٣,٨٥٢	٣,٧١٧	٣,٨٩٤
		مدخن	٤٠	٣٨	٩٥	—	٥١	٢٢٤	٣٧,٩٦٤	٣,٧٠١	١,٠١٣	١٠,٣٥٣	٣,٥٦٧	٣,٨٣٤
		مدخن سابق	٦	١٢	٧	٤٤	٢٨	٩٧	٥٥,٠١٠	٣,٧٨٤	١,١٧٥	٦,٥٦٩	٣,٥٤٧	٤,٠٦١
		غير مدخن	٣	٢٥	٢٣	٩٧	٦٦	٢١٤	١٣,٤٧٨	٣,٩٢٥	١,٠٠٤	١٣,٤٧٨	٣,٧٩٠	٤,٠٦١
٢٩	التدخين يزيد من الأخطاء في العمل	الكل	٥٠	٢٧	١١٧	١٦٤	٩٣	٥٣٥	٩٩,٧٠٧	٣,٣٠٣	١,١٦٦	٥,٩٩٥	٣,٢٠٢	٣,٤٠٢
		مدخن	١٨	٨٠	٥٤	—	٣١	٢٢٤	٥٠,١٥٢	٣,٩٤٢	١,١٩١	-٠,٧٢٩	٢,٧٨٥	٣,٠٩٩
		مدخن سابق	٣	٢٠	٢٣	٣٤	١٧	٩٧	٢٥,٨٣٥	٣,٤٣٣	١,٠٩٨	٣,٨٨٣	٣,٢١٢	٣,٦٥٤
		غير مدخن	٦	٣٤	٤٠	٨٩	٤٥	٢١٤	٨٣,٦١٧	٣,٦٢١	١,٠٧١	٨,٤٨٩	٣,٤٧٧	٣,٧٦٦
٣٠	التدخين يزيد من إصابات العمل	الكل	٢٢	١٠٩	١٣٠	١٨٢	٩٢	٥٣٥	١٢٧,١٧٨	٣,٤٠	١,١١٤	٨,٣٧	٣,٣٠٤	٣,٤٩٣
		مدخن	٤,١	٢٠,٤	٢٤,٣	٣٤,٠	١٧,٢	٢٢٤	٤٥,٤٦٤	٣,١٤٧	١,١٤١	١,٩٣٣	٢,٩٩٧	٣,٢٩٨
		مدخن سابق	٦	١٦	٢٢	٣٧	١٦	٩٧	٢٦,٧٦٣	٣,٤٢٣	١,١٣٥	٣,٦٦٨	٣,١٩٤	٣,٦٥١
		غير مدخن	٥	٢٨	٤٧	٩١	٤٣	٢١٤	٩٣,١٩٦	٣,٦٥٠	١,٠١٨	٩,٣٣٤	٣,٥١٢	٣,٧٨٧
٣١	التدخين يقلل من انجاز العمل في الوقت المحدد	الكل	٢٣	٩١	١٠٤	٢٠٥	١١٢	٥٣٥	١٥٨,٤١١	٣,٥٥	١,١٢٦	١١,٢١٥	٣,٤٥٠	٣,٦٤١
		مدخن	١٠	٦٠	٥٤	٦٣	٣٧	٢٢٤	٤٢,٨٣٠	٣,٢٥٤	١,١٥٣	٣,٣٠٣	٣,١٠٣	٣,٤٠٤
		مدخن سابق	٦	١٢	١٢	٤٤	٢٣	٩٧	٤٦,٧٦٣	٣,٦٨٠	١,١٥١	٥,٨٢٤	٣,٤٤٩	٣,٩١٢
		غير مدخن	٧	١٩	٣٨	٩٨	٥٢	٢١٤	١١٦,٨٨٨	٣,٧٩٠	١,٠١٥	١١,٣٧٩	٣,٦٥٣	٣,٩٢٧
٣٢	التدخين يجعل العاملين أقل محافظة على أوقات الدوام الرسمي	الكل	٥٠	١٨,٧	١٨,٣	٣٣,١	٢٤,٩	٥٣٥	١١٣,١٤٠	٣,٥٥	١,١٩٤	١٠,٤٦٧	٣,٤٣٩	٣,٦٤٢
		مدخن	١٧	٦٣	٤٧	٥٤	٤٣	٢٢٤	٢٦,٧١٤	٣,١٩٢	١,٢٥١	٢,٢٩٧	٣,٠٢٧	٣,٣٥٧
		مدخن سابق	٦	١٣	١٦	٣٨	٢٤	٩٧	٣٠,٨٨٧	٣,٦٢٩	١,١٧٥	٥,٢٦٩	٣,٣٩٢	٣,٨١٦
		غير مدخن	٤	٢٤	٣٥	٨٥	٦٦	٢١٤	٩٩,٠٣٧	٣,٨٦٤	١,٠٣٧	١٢,١٩٥	٣,٧٢٥	٤,٠٠٤

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٢٦)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آراء عناصر الانعكاسات التنظيمية (الأداء الوظيفي)

م	العبارة	الفئة	الاستجابات						مربع كاي	اختبار (ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣		
			غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشده	الجموع		فترة الثقة ٩٥%		
										المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)
٣٣	عدم التدخين يزيد من دافعية العاملين للعمل	الكل	١٦	٦٩	١١٣	١٦١	١٧٦	٥٣٥	٣,٧٧٠	١,١٢٩	١٥,٧٧٦	٨
		مدخن	٣,٠	١٢,٩	٢١,١	٣٠,١	٣٢,٩	١٠٠	٣,٥٢٢	١,١٦٤	٦,٧١٩	٨
		مدخن سابق	٣,١	١٠,٣	١٦,٥	٢٣,٠	٣٨,١	١٠٠	٣,٩١٨	١,١١٥	٨,١٠٥	٥
		غير مدخن	٤	٢١	٣٥	٧٣	٨١	٢١٤	٣,٩٦٣	١,٠٥٢	١٣,٣٨٧	٧
٣٤	التدخين يقلل من القدرة على الحوار وعرض الرأي	الكل	١٩	٦٧	١٢٥	١٥٨	١٠٣	٥٣٥	٣,٣٧	١,١٤٨	٧,٣٧٩	١٦
		مدخن	٦,٧	٣٤,٨	٢٤,١	١٦,١	١٨,٣	١٠٠	٣,٠٤٥	١,٢٣٠	٠,٥٤٣	١٦
		مدخن سابق	٣	١٨	٢٣	٢٣	٢٠	٩٧	٣,٥٠٥	١,١١٠	٤,٤٨٣	١٤
		غير مدخن	١	٣٤	٤٨	٨٩	٩٢	٢١٤	٣,٦٤٠	٠,٩٨٧	٩,٤٩٣	١٥
٣٥	التدخين يقلل من روح العمل الجماعي	الكل	١٨	١١٩	١١٤	١٧٦	١٠٨	٥٣٥	٣,٤٤٣	١,١٤٠	٨,٩٨٨	١٣
		مدخن	١٢	٦٥	٥٧	٤٩	٤١	٢٢٤	٣,١٨٧	١,١٩٤	٢,٣٥٠	١٣
		مدخن سابق	٢	١٩	٢٤	٢٤	١٨	٩٧	٣,٤٨٥	١,٠٧٢	٤,٤٥٤	١٥
		غير مدخن	٤	٣٥	٣٣	٩٣	٤٩	٢١٤	٣,٦٩٢	١,٠٥٦	٩,٥٧٨	١٣
٣٦	يتعامل المدخن مع مراجعي المنظمة بعصبية	الكل	٢,٦	١٧,٠	٢٢,١	٣٣,٥	٢٤,٩	١٠٠	٣,٦٠٩	١,١١١	١٢,٦٨٤	٩
		مدخن	٩	٦٤	٥٨	٥٢	٤١	٢٢٤	٣,٣٢٢	١,١٦٧	٢,٩٧٦	١١
		مدخن سابق	٢	٩,٣	٢٥,٨	٢٧	٣٤	٩٧	٣,٨٤٥	١,٠٧٤	٧,٧٥٤	٧
		غير مدخن	٣	١٨	٣٥	١٠٠	٥٨	٢١٤	٣,٨٩٧	٠,٩٤٤	١٣,٩٠٦	٩
٣٧	يؤدي التدخين إلى سوء العلاقات بين العاملين	الكل	١٦	١٠٤	١٥١	١٧٠	٩٤	٥٣٥	٣,٤١٥	١,٠٧٩	٨,٨٩٤	١٤
		مدخن	١١	٦٠	٧١	٤٩	٣٣	٢٢٤	٣,١٤٧	١,١٢١	١,٩٦٧	١٤
		مدخن سابق	٣	١٣	٢٧	٢٣	٢١	٩٧	٣,٥٧٧	١,٠٦٩	٥,٣٢٠	١٣
		غير مدخن	٢	٣١	٥٣	٨٨	٤٠	٢١٤	٣,٦٢١	٠,٩٧٩	٩,٢٨٢	١٧

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٢٦)

اجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية (الأداء الوظيفي)

اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣			مربع كاي	الاستجابات							الفئة	العبارة	م					
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%			المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة (ت)	المجموع	موافق بشده	موافق	محايد				غير موافق	غير موافق بشده			
	الأدنى الحد	الأعلى الحد																
٥	٣,٧٩٨	٣,٩٨٢	❖❖	٣,٨٩٠	١,٠٨٥	١٨,٩٦٩	❖❖	٢٢٢,١٨٧	٥٣٥	١٩١	١٨٠	٨٩	٦٤	١١	ت	الكل	عدم التدخين يجعل العاملين أكثر احتراماً للأنظمة والتعليمات	٣٨
٥	٣,٥٤١	٣,٨٦٠	❖❖	٣,٧٠١	١,٢١١	٨,٦٦٣	❖❖	٥٩,٠٨٠	١٠٠	٣٥,٧	٣٣,٦	١٦,٦	١٢,٠	٢,١	%			
٦	٣,٦٩١	٤,١٢٣	❖❖	٣,٩٠٧	١,٠٧١	٨,٤٤١	❖❖	٤٢,٦٣٩	١٠٠	٣٥,٣	٢٣,٢	٢١,٤	١٦,٥	٣,٦	%			
٥	٣,٩٥٧	٤,٢٠٢	❖❖	٤,٠٧٩	٠,٩٨٠	١٧,٣٨٩	❖❖	١٥٥,٨٦٠	١٠٠	٣٥,٣	٢٣,٢	٢١,٤	١٦,٥	٣,٦	%			
٧	٣,٧٠٢	٣,٨٨٣	❖❖	٣,٨٠	١,٠٦٣	١٧,٢٣٧	❖❖	٢٠٧,٤٣٩	٥٣٥	١٥٦	٢٠٢	٩٩	٦٦	١٢	ت	الكل	يعاني المدخن من نفاذ الصبر	٣٩
٧	٣,٤١٢	٣,٧١٣	❖❖	٣,٥٦٢	١,١٤٦	٧,٣٤٣	❖❖	٤٩,٣٤٨	١٠٠	٢٩,٢	٣٧,٨	١٨,٥	١٢,٣	٢,٢	%			
٨	٣,٥٦٧	٤,٠٠٠	❖❖	٣,٧٨٤	١,٠٧٣	٧,١٩٤	❖❖	٤٠,٥٧٧	١٠٠	٣٥,٤	٣٠,٤	٢١,٩	١٩,٦	٢,٧	%			
٦	٣,٩١٥	٤,١٦٠	❖❖	٤,٠٣٧	٠,٩٠٨	١٦,٧٠٩	❖❖	١٤٦,٤٦٧	١٠٠	٣٣,٦	٣٤,٠	١٧,٥	١١,٣	٣,١	%			
١	٤,٤٤٣	٤,٥٦٦	❖❖	٤,٥٠٥	٠,٧٢٦	٤٧,٩١٤	❖❖	٧٢٩,٠٢٨	٥٣٥	٢٢٧	١٦٥	٣٢	٨	٣	ت	الكل	التدخين يشوه المظهر العام للمدخن (رائحته، لون أسنانه.... الخ)	٤٠
١	٤,٢٧٩	٤,٤٨٩	❖❖	٤,٣٨٤	٠,٧٩٥	٣٦,٠٥٠	❖❖	٢٣٩,٥٧١	١٠٠	٦١,١	٣٠,٨	٦,٠	١,٥	٠,٦	%			
١	٤,٤٩٤	٤,٧٢٣	❖❖	٤,٦٠٨	٠,٥٦٩	٢٧,٨٢٣	❖❖	١٠٦,٥٠٥	١٠٠	٥٤,٥	٣٢,٦	١٠,٣	٢,٢	٤,٠	%			
١	٤,٤٩٠	٤,٦٧٨	❖❖	٤,٥٨٤	٠,٦٩٩	٣٣,١٦٦	❖❖	٣٤٦,٧٩٤	١٠٠	٦٣,٩	—	٣٤,٠	١,٠	١,٠	%			
١٠	٣,٥١٠	٣,٦٩٧	❖❖	٣,٦٠٤	١,٠٩٨	١٢,٧١٦	❖❖	١٥٠,٦٧٣	٥٣٥	١٢٥	١٩٠	١١٩	٨٥	١٦	ت	الكل	التدخين يجعل العاملين أقل تركيزاً	٤١
٩	٣,١٣٦	٣,٤٤٤	❖❖	٣,٢٩٠	١,١٦٨	٣,٧١٦	❖❖	٤١,٣١٢	١٠٠	٢٣,٤	٣٥,٥	٢٢,٢	١٥,٩	٣,٠	%			
١٠	٣,٤٩١	٣,٩١١	❖❖	٣,٧٠١	١,٠٤٢	٦,٦٢٣	❖❖	٤٦,٦٦٠	١٠٠	٤٤	٥٤	٥٧	٦١	٨	ت			
١٠	٣,٧٥٩	٤,٠١٧	❖❖	٣,٨٨٨	٠,٩٥٨	١٣,٥٦٤	❖❖	١١٩,٠٣٧	١٠٠	١٩,٦	٢٤,١	٢٥,٤	٢٧,٢	٣,٦	%			
٣	٤,٢١٩	٤,٣٩٤	❖❖	٤,٣٠٧	١,٠٢٦	٢٩,٤٦٥	❖❖	٥٧١,٧٥٧	٥٣٥	٣١٢	١٣٤	٤٧	٢٥	١٧	ت	الكل	الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين	٤٢
٣	٤,٠٦٣	٤,٣٥٧	❖❖	٤,٢١٠	١,١١٥	١٦,٢٤٢	❖❖	٢٠٧,٤٧٣	١٠٠	٥٨,٣	٢٥,٠	٨,٨	٤,٧	٣,٢	%			
٣	٤,٠٤٦	٤,٥١١	❖❖	٤,٢٧٨	١,١٥٢	١٠,٩٣٦	❖❖	١١١,٩١٨	١٠٠	١٢٦	٥١	٢٤	١٤	٩	ت			
٣	٤,٣٠٧	٤,٥٣٤	❖❖	٤,٤٢١	٠,٨٤٥	٢٤,٥٨٨	❖❖	٢٥٧,٧٧٦	١٠٠	٢١,٦	٢٢,٨	١٠,٧	٦,٣	٤,٠	%			
٣	٤,٣٠٧	٤,٥٣٤	❖❖	٤,٤٢١	٠,٨٤٥	٢٤,٥٨٨	❖❖	٢٥٧,٧٧٦	١٠٠	٥٩,٣	٢٨,٥	٧,٩	٣,٣	٩,٠	%	الكل	الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين	٤٢
٣	٤,٣٠٧	٤,٥٣٤	❖❖	٤,٤٢١	٠,٨٤٥	٢٤,٥٨٨	❖❖	٢٥٧,٧٧٦	١٠٠	٥٩,٣	٢٨,٥	٧,٩	٣,٣	٩,٠	%			
٣	٤,٣٠٧	٤,٥٣٤	❖❖	٤,٤٢١	٠,٨٤٥	٢٤,٥٨٨	❖❖	٢٥٧,٧٧٦	١٠٠	٥٩,٣	٢٨,٥	٧,٩	٣,٣	٩,٠	%			
٣	٤,٣٠٧	٤,٥٣٤	❖❖	٤,٤٢١	٠,٨٤٥	٢٤,٥٨٨	❖❖	٢٥٧,٧٧٦	١٠٠	٥٩,٣	٢٨,٥	٧,٩	٣,٣	٩,٠	%			

❖❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٢٦)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أجزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية (الأداء الوظيفي)

اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣			مرجع كاي	الاستجابات						القيمة القائمة	العبارة	م				
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%			المتوسط	الانحراف العياري	القيمة (ت)	المجموع	موافق بشده	موافق				محايد	غير موافق	غير موافق بشده	ت %
	الأعلى الحد	الأسفل الحد														
٤	٤,٠٩١	٤,٢٤٢	❖❖ ٣,٤١٣	٠,٨٨٧	٤,١٦٦	❖❖ ٤١٤,٨٧٩	٥٣٥ ١٠٠	٢٢٠ ٤١,١	٢٢٠ ٤١,١	٦٥ ١٢,١	٢٤ ٤,٥	٦ ١,٠	ت %	٤٣	التدخين يؤدي إلى إضعاف القدرات البدنية للعاملين	
٤	٣,٩٥٣	٤,١٩٠	❖❖ ١٧,٨٠٦	٠,٩٠١	٤,٠٧١	❖❖ ٦٤,٥٣٦	٢٢٤ ١٠٠	٨٥ ٣٧,٩	— —	٨٤ ٣٧,٥	٤١ ١٨,٣	١٤ ٦,٣	ت %			
٤	٤,٠٣٥	٤,٤١٩	❖❖ ١٢,٦٩١	٠,٩٥٢	٤,٢٢٧	❖❖ ٨٦,٠٤١	٩٧ ١٠٠	٤٥ ٤٦,٤	٣٨ ٣٩,٢	٨ ٨,٢	٣ ٣,١	٣ ٣,١	ت %			
٤	٤,١٢٦	٤,٣٥١	❖❖ ٢١,٦٧٠	٠,٨٣٦	٤,٢٣٨	❖❖ ٢٠٦,٩٨١	٢١٤ ١٠٠	٩٠ ٤٢,١	٩٨ ٤٥,١	١٦ ٧,٥	٧ ٣,٣	٣ ١,٤	ت %			
٢	٤,٣٣٩	٤,٤٦٩	❖❖ ٤٢,٢٨٨	٠,٧٦٨	٤,٤٠٤	❖❖ ٦٠٢,٩٣	٥٣٥ ١٠٠	٢٨٨ ٥٣,٨	١٩٢ ٣٥,٩	٤٢ ٧,٩	٩ ١,٧	٤ ٠,٧	ت %	٤٤	التدخين يؤدي إلى كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين (الصداع،الدوخة، قرحة المعدة، مشاكل التنفسالخ)	
٢	٤,٢٤١	٤,٤٣٨	❖❖ ٢٦,٨٥٧	٠,٧٤٦	٤,٣٣٩	❖❖ ١٣١,٦٧٩	٢٢٤ ١٠٠	١٠٩ ٤٨,٧	— —	٨٦ ٣٨,٤	٢٥ ١١,٢	٤ ١,٠٨	ت %			
٢	٤,٢٨٢	٤,٦٤٦	❖❖ ١٥,٩٨٣	٠,٩٠٢	٤,٤٦٤	❖❖ ١٣٧,٤٨٥	٩٧ ١٠٠	٦٢ ٦٣,٩	٢٦ ٢٦,٨	٣ ٣,١	٤ ٤,١	٢ ٢,١	ت %			
٢	٤,٣٤٧	٤,٥٤١	❖❖ ٢٩,٢٨٣	٠,٧٢١	٤,٤٤٤	❖❖ ٢٦٠,٠٦٥	٢١٤ ١٠٠	١١٧ ٥٤,٧	٨٠ ٣٧,٤	١٤ ٦,٥	١ ٥,٠	٢ ٩,٠	ت %			

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

يوضح الجدول رقم (٢٦) ترتيب أهم انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخن و غير المدخنين والمدخنين السابقين) نحو ذلك الانعكاس.

١- "التدخين يشوه المظهر العام للمدخن" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٤,٥٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩١,١٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٣٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٧,١٪)، وفي المرتبة الأولى أيضاً لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٤٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٣,٩٪)، وفي نفس المرتبة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٥٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٨,٢٪)، واتفقت هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي كشفت عن اتجاه الأفراد إلى التدخين رغم إدراك أضراره على الصحة وعلى المظهر العام، كما يدعم ذلك ما أورده (عيسى، ١٤٢٦هـ) في الإطار النظري من أن التدخين ليس من أحد يرتاب في الرائحة الكريهة التي تنتج عنه وتلون أسنان المدخن وتبقع أصابعه.

٢- "التدخين يؤدي إلى كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٤,٤٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٩,٧٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٣٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٩,١٪)، وفي المرتبة الثانية أيضاً لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٤٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩٠,٧٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٤٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩٢,٣٪). وجاءت هذه النتيجة متفقة مع إحدى

نتائج دراسة (خليفة، والمشعان، ٢٠٠٣م) والتي كشفت أن الطلاب المدخنين كانوا أكثر إصابة بالألم والأمراض البدنية والنفسية مقارنة بالطلاب غير المدخنين.

٣- "الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٤.٣٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٣.٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٢١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٩.١٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٢٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٣.٥٪)، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٧.٨٪)، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي كشفت عن أن ضعف الإرادة أمام التدخين من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاتجاه نحو الاستمرار في التدخين.

٤- "التدخين يؤدي إلى إضعاف القدرات البدنية للعاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٤.١٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٢.٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٠٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٣٧.٩٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٢٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨١.١٪)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٢٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٧.٩٪).

٥- "عدم التدخين يجعل العاملين أكثر احتراماً للأنظمة والتعليمات" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣.٨٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٩.٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب

فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٨,٥٪)، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٩٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٠,١٪)، وبدرجة موافقة (موافق) ومثل الوتبة الخامسة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٠٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٩,٨). وتتشابه هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة . (smith,1997) التي وجدت عن أن المدخنين لديهم ميول مضاد للمجتمع بصورة أكبر من غير المدخنين كما تتوافق مع نتيجة دراسة (طه،١٩٨٤م) التي كشفت عن أن من أهم السمات الشخصية التي ميزت المدخنين عن غير المدخنين عدم الامتثال للمعايير الاجتماعية السائدة.

٦ - "يحتاج المدخنون إلى فترات راحة أكثر من غيرهم أثناء العمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٨٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٩,٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٢٢,٨٪)، وفي المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٤,٣) وفي المرتبة الثامنة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٩٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٦,١). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه إحدى نتائج دراسة (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠) التي كشفت عن أن المدخن يصعب عليه أن يعمل بكفاءة إذا لم يدخن.

٧ - "يعاني المدخن من نفاذ الصبر" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٨٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٧,٠٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة السابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٥٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٥,٨٪)، وفي المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٨ من ٥) وهي درجة

موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٨,٠) وفي المرتبة السادسة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٠٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٨,٠). وتتشابه هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة (الناصر والخليفة، ٢٠٠٠م) التي كشفت عن أن المدخنين يظهرون سلوكاً عدوانياً عند ما تستثنا ر عندهم مشاعر الغضب وهو ما يدفعهم إلى التعبير عن غضبهم تجاه الآخرين من المحيطين بهم.

٨ - "عدم التدخين يزيد من دافعية العاملين للعمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٧٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٣,٠%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٥٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥١,١%)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٩١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٠,١%)، وفي المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٩٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٢,٠%)، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع إحدى نتائج دراسة (طه، ١٩٨٤م) التي كشفت عن أن من السمات الشخصية التي ميزت المدخنين عن غير المدخنين انخفاض الدافعية للتحصيل.

٩ - "يتعامل المدخن مع مراجع المنظمة بعصبية" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) تاسع انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٦٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٨,٤%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة الحادية عشر لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٢٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤١,٥%)، وفي المرتبة السابعة لفئة المدخنين السابقين بمتوسط حسابي (٣,٨٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٢,٩%)، وفي المرتبة التاسعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٣,٨%).

وتتشابه هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة (الأنصاري ٢٠٠٤م) التي كشفت عن أن الشعور بالضيق والعصبية من الأسباب المؤدية إلى الاستمرارية في التدخين لدى المدخن.

١٠- "التدخين يجعل العاملين أقل تركيزاً" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) عاشر انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٦٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٨,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٣,٧٪)، وفي المرتبة العاشرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٥,٩٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧١,٥٪). وتشابه هذه النتيجة مع إحدى نتائج (طه، ١٩٨٤م) التي كشفت عن أن غير المدخنين أكثر كفاءة من المدخنين في الأداء على عدد من الاختبارات المعرفية الخاصة بوظيفتي التذكر والانتباه.

١١- "التدخين يقلل من انجاز العمل في الوقت المحدد" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس الحادي عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٥٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٩,٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٢٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٥,٦٪)، وفي المرتبة الحادية عشرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٨٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٩,١٪)، وفي المرتبة الثانية عشرة لفئة غير المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٧٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٠,١٪).

١٢- "التدخين يجعل العاملين أقل محافظة على أوقات الدوام الرسمي" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس الثاني عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٥٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق،

موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٨,٠٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية عشرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,١٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٣,٣٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٦٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٣,٩٪)، وفي المرتبة الحادية عشرة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٨٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٠,٣٪)، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع ما توصلت إليه دراسة (Tsai,2005) من أن معدل غياب العاملين من المدخنين عن العمل يفوق معدل غياب غير المدخنين كما إن الفترة التي يقضيها المدخنون في التدخين أثناء وقت العمل تعادل تسعة أيام للذكور وستة أيام للإناث في العام.

١٣- "التدخين يقلل روح العمل الجماعي" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس الثالث عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٤٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٨,٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة عشرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,١٨ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤١,٥٪)، وفي المرتبة الخامسة عشرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٤٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٢,٩٪)، وفي المرتبة الثالثة عشرة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٦٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٣,٨٪).

١٤- "يؤدي التدخين إلى سوء العلاقات بين العام" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس الرابع عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٤١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٩,٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة عشرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,١٤ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٣٦,٦٪)، وفي المرتبة الثالثة عشرة لفئة (المدخنين السابقين)

بمتوسط حسابي (3.57 من 5) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (55.6%)، وفي المرتبة السابع ة عشرة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (3.62 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (59.8%)، وتتفق هذه النتيجة مع ا حدي نتائج دراسة (الناصر والخليفة، 2000م) التي كشفت عن أن التدخين يؤثر على علاقات المدخن الاجتماعي حيث يجعل الشخص المدخن غير مقبول اجتماعياً ويؤدي إلى سوء العلاقات بالآخرين وتجنب التفاعل معه.

١٥ - "التدخين يزيد من إصابات العمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس الخامس عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (3.40 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (51.5%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة الخامسة عشرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (3.14 من 5) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (38.8%)، وفي المرتبة السابعة عشرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (3.42 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (54%)، وفي المرتبة الرابعة عشرة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (3.65 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (60.6%). وتتفق هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة (Ryan، 1992) التي كشفت عن أن المدخنين أكثر عرضة للحوادث والإصابات المهنية.

١٦ - "التدخين يقلل من القدرة على الحوار وعرض الرأي" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس السادس عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (3.37 من 5) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (48.8%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة عشرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (3.04 من 5) وهي درجة موافقة متوسطة ، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (34.4%)، وفي المرتبة الرابع ة عشرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (3.50 من 5) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (55%)، وفي المرتبة الخامسة عشرة لفئة

(غير المدخنين) بمتوسط حسابي (3,64 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس [2] (61%).

١٧. "التدخين يزيد من الأخطاء في العمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس السابع عشر من انعكاسات التدخين على أداء الوظيفي بمتوسط حسابي (3,30 من 5) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس [1] (48%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السابع عشرة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (2,94 من 5) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس [1] (32%)، وفي المرتبة السادسة عشرة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (3,43 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس [6] (52%)، وفي المرتبة السادسة عشرة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (3,62 من 5) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس [6] (62%).

جـ- جماعات العمل غير الرسمية :

يكشف الجدول رقم (27) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، المدخنين السابقين، غير المدخنين) إزاء عناصر محور الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (0,05) بواسطة كا 2 لحسن المطابقة كما يوضح الجدول رقم (20) توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (0,05)

الجدول رقم (٢٧)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين ، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عناصر الانعكاسات التنظيمية (جماعات العمل غير الرسمية)

اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣			مربع كاي	الاستجابات						القيمة	العبارة	م				
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%			المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	المجموع	موافق يشده	موافق محايد				غير موافق	غير موافق يشده		
	الأعلى الحد	الأدنى الحد														
٢٠	٣,٤٨٦	٣,٦٩١	** ١١,٢٨٦	١,٢٠٧	٣,٥٨٩	** ١٢٠,٤٣٠	٥٣٥	١٤١	١٨٢	٩٧	٨١	٣٤	ت	الكل	التدخين يزيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين المدخنين	٤٥
٢	٣,٤٧٩	٣,٧٩٨	** ٧,٩٠٦	١,٢٠٩	٣,٦٣٨	** ٥٠,٥٠٩	٢٢٤	٦٥	٧١	٤٤	٣٠	١٤	ت			
٣	٣,١٠٩	٣,٥٩٢	** ٢,٨٧٨	١,١٩٩	٣,٣٥١	** ٢٥,٢١٦	٩٧	١٦	٣٧	١٦	٢١	٧	ت			
٣	٣,٤٨٣	٣,٨٠٧	** ٧,٨٥٨	١,٢٠١	٣,٦٤٥	** ٥٥,٠١٩	٢١٤	٦٠	٧٤	٣٧	٣٠	١٣	ت			
١٨	٣,٧٩١	٣,٩٧٠	** ١٩,٣٦٧	١,٠٥١	٣,٨٨٠	** ٢٩٧,٩٦٣	٥٣٥	١٦٣	٢٣٤	٦٤	٥٩	١٥	ت	الكل	التدخين يجعل العاملين المدخنين شلة واحدة	٤٦
١	٣,٦٤٧	٣,٩٤٢	** ١٠,٦٤١	١,١١٨	٣,٧٩٥	** ٧٨,٥٤٥	٢٢٤	٧٢	٧٧	٣٨	٣١	٦	ت			
٢	٣,٥٥٣	٣,٩٩٤	** ٦,٩٥٧	١,٠٩٥	٣,٧٧٣	** ٦٤,٢٨٩	٩٧	٢٤	٤٨	٨	١٣	٤	ت			
٢	٣,٨٩١	٤,١٤٦	** ١٥,٧٨١	٠,٩٤٤	٤,٠١٩	** ١٨١,٨٨٨	٢١٤	٦٧	١٠٩	١٨	١٥	٥	ت			
١٩	٣,٧٢٤	٣,٩٢٤	** ١٦,٢٢٤	١,١٧٥	٣,٨٢٤	** ١٩٢,٥٤٢	٥٣٥	١٨٩	١٧٥	٨٨	٥٤	٢٩	ت	الكل	انتشار التدخين بين الزملاء هو البداية في انتشار تناول مواد أخرى (مخدرات، منشطات.....ضارة...الخ)	٤٧
٣	٣,٣١٨	٣,٦٥٥	** ٥,٦٨٥	١,٢٨١	٣,٤٨٧	** ٢٨,٦٧٩	٢٢٤	٦١	٦٢	٤٥	٣٧	١٩	ت			
١	٣,٦٠٣	٤,٠٦٧	** ٧,١٤٠	١,١٥٢	٣,٨٣٥	** ٤٣,٩٧٩	٩٧	٣١١	٣٨	١٦	١٥	٧	ت			
١	٤,٠٤٥	٤,٣٠١	** ١٨,٠٤٤	٠,٩٥١	٤,١٧٣	** ١٥٧,٨٦٩	٢١٤	٩٧	٧٥	٢٧	١٢	٣	ت			
							١٠٠	٤٥,٣	٣٥,٠	١٢,٦	٥,٦	١,٤	%			

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

يوضح الجدول رقم (٢٧) ترتيب أهم انعكاسات التدخين على جماعات العمل غير الرسمية ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخن و غير المدخنين والمدخنين السابقين) نحو ذلك الانعكاس.

١- "التدخين يجعل العاملين المدخنين شله واحدة" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية بمتوسط حسابي (٣,٨٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة أفراد المجتمع الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٥,٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٦,٥٪)، وفي المرتبة الثانية لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٧٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٤,٢٪)، وفي المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٠١ من ٥) وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٢,٢٪)، وتعني هذه النتيجة أن التدخين أحد العوامل المهمة في تكوين جماعات العمل غير الرسمية.

٢- "انتشار التدخين بين الزملاء هو البداية في انتشار تناول مواد أخرى مخدرات، منشطات... الخ" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية بمتوسط حسابي (٣,٨٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٨,١٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٤٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٤,٩١٪)، وفي المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٨٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧١,١٩٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,١٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩٠,٣٪). وتتفق هذه النتيجة مع احد نتائج دراسة (خليفة والمشعان، ٢٠٠٣م) التي كشفت عن أن المدخنين أكثر إقداماً على تعاطي المواد الأخرى (المخدرات، والكحوليات) بالمقارنة بغير المدخنين. كما تتفق مع إحدى نتائج دراسة (Ryan 2005) التي كشفت عن ارتباط تدخين العاملين في إدارة الخدمة

البريدية الأمريكية بتعاطي المخدرات والكحول وهذه النتيجة تعني أن التدخين أحد أهم العوامل المكونة لجماعات العمل غير الرسمية (السلبية).

٣- "التدخين يزيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية بمتوسط حسابي (٣,٥٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٠,٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٦٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٠,٧٪)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣,٣٥ من ٥) وهي درجة موافقة متوسطة، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٥٤,٦٪)، وفي المرتبة الثالثة أيضا لفئة غير المدخنين بمتوسط حسابي (٣,٦٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٦٢,٦٪)، وجاءت هذه النتيجة م تشابهة مع إحدى نتائج دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) التي كشفت عن أن التدخين يزيد من العلاقات الاجتماعية بين الأقران.

د- البيئة الداخلية للمنظمة:

يكشف الجدول رقم (٢٨) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء محور الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بواسطة كا ٢١ لحسن المطابقة كما يوضح الجدول رقم (٢٠) توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٢٨)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آراء عناصر الانعكاسات التنظيمية (البيئة الداخلية للمنظمة)

الترتيب	فترة الثقة ٩٥%		قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	مربع طي	الاستجابات						القيمة	العبرة	م	
	الأعلى	الأدنى					الجموع	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشده				ت
٢	٤,١٢٢	٤,٢٧٤	❖❖ ٣٠,٩١٩	٠,٨٩٦	٤,١٩٨	❖❖ ٤٤٧,١٠٣	٥٣٥	٢٣٠	٢٢١	٥٢	٢٤	٨	ت	الكل	٤٨	
							١٠٠	٤٣,٠	٤١,٣	٩,٧	٤,٥	١,٥	%			
							٢٢٤	٨٣	٨٤	٣٨	١٦	٣	ت			
٣	٣,٨٨٩	٤,١٤٦	❖❖ ١٥,٦٢٧	٠,٩٧٥	٤,٠٨١	❖❖ ١٢٥,٤٢٠	١٠٠	٣٧,١	٣٧,٥	١٧,٠	٧,١	١,٣	%	مدخن	يعطي التدخين انطباعاً سيئاً عن المنظمة التي ينتشر فيها التدخين	
							١٠٠	٤٣	—	٤٦	٥	٣	ت			
							٩٧	٤٤,٣	—	٤٧,٤	٥,٢	٣,١	%			
٢	٤,١٣١	٤,٤٦٦	❖❖ ١٥,٣٩١	٠,٨٢١	٤,٢٩٩	❖❖ ٦٧,٩٠٧	٢١٤	١٠٤	٩١	٩	٨	٢	ت	غير مدخن		
							١٠٠	٤٨,٦	٤٢,٥	٤,٢	٣,٧	٩,٠	%			
							١٠٠	٤١,٣	٤٣,٦	٨,٤	٥,٨	٠,٩	%			
٣	٤,١١٠	٤,٢٦٠	❖❖ ٣١,٠٣٠	٠,٨٨٣	٤,١٨٥	❖❖ ٤٥٦,٩٧٢	٥٣٥	٢٢١	٢٢٣	٤٥	٣١	٥	ت	الكل	٤٩	
							١٠٠	٤١,٣	٤٣,٦	٨,٤	٥,٨	٠,٩	%			
							٢٢٤	٨١	٩٢	٣٣	١٧	١	ت			
٢	٣,٩٢٧	٤,١٧١	❖❖ ١٦,٩٩٠	٠,٩٢٤	٤,٠٤٩	❖❖ ١٤٢,١٦١	١٠٠	٣٦,٢	٤١,١	١٤,٧	٧,٦	٤,٠	%	مدخن	التدخين يشوه المظهر العام للمنظمة	
							١٠٠	٤٢	٤٥	٥	٣	٢	ت			
							٩٧	٤٣,٣	٤٦,٤	٥,٢	٣,١	٣,١	%			
٣	٤,٠٨٥	٤,٤٣١	❖❖ ١٤,٤٤٩	٠,٨٥٧	٤,٢٥٨	❖❖ ١٠٠,٢٦٨	٢١٤	٩٨	٩٦	٧	١١	٢	ت	غير مدخن		
							١٠٠	٤٥,٨	٤٤,٩	٣,٣	٥,١	٩,٠	%			
							١٠٠	٤٦,٠	٤٤	٦,٧	٥,٨	١,١	%			
١	٤,١٦٧	٤,٣١٩	❖❖ ٣٢,٠٩٩	٠,٨٩٦	٤,٢٤٣	❖❖ ٤٨٨,٠٣٧	٥٣٥	٢٤٦	٢١٦	٣٦	٣١	٦	ت	الكل	٥٠	
							١٠٠	٤٦,٠	٤٤	٦,٧	٥,٨	١,١	%			
							٢٢٤	٩٢	٨٣	٢٤	٢٣	٢	ت			
١	٣,٩٣٩	٤,٢٠٤	❖❖ ١٥,٩٦٩	١,٠٠٤	٤,٠٧١	❖❖ ١٤٣,٤٥٥	١٠٠	٤١,١	٣٧,١	١٠,٧	١٠,٣	٠,٩	%	مدخن	نظافة مكان العمل تتأثر بالتدخين	
							١٠٠	٤٧	—	٤٦	٣	١	ت			
							٩٧	٤٨,٥	—	٤٧,٤	٣,١	١,٠	%			
٣	٤,٢٢١	٤,٤٥٢	❖❖ ٢٢,٨٦١	٠,٨٥٥	٤,٢٣٦	❖❖ ٢٢٣,٧٥٧	٢١٤	١٠٧	٨٧	٩	٧	٤	ت	غير مدخن		
							١٠٠	٥٠,٠	٤٠,٧	٤,٢	٣,٣	١,٩	%			
							١٠٠	٤٦,٠	٤٤	٦,٧	٥,٨	١,١	%			
٥	٣,٨٩٠	٤,٠٧٦	❖❖ ٢٠,٧٥٩	١,٠٩٥	٣,٩٨٣	❖❖ ٢٩٨,٢٨٠	٥٣٥	٢١٠	١٩٦	٥٥	٥٨	١٦	ت	الكل	٥١	
							١٠٠	٣٩,٣	٣٦,٦	١٠,٣	١٠,٨	٣,٠	%			
							٢٢٤	٧٦	٦٩	٢٩	٤٢	٨	ت			
٥	٣,٥٦٨	٣,٨٨٧	❖❖ ٨,٩٧٥	١,٢١٤	٣,٧٢٨	❖❖ ٧٠,٧٧٧	١٠٠	٣٣,٩	٣٠,٨	١٢,٩	١٨,٨	٣,٦	%	مدخن	تعرض الممتلكات المادية (السيارات، أجهزة الحاسب الآلي، الأثاث...الخ) في العمل لتلوث بسبب التدخين	
							١٠٠	٣٦	٤٣	٦	٨	٤	ت			
							١٠٠	٣٧,١	٤٤,٣	٦,٢	٨,٢	٤,١	%			
٥	٣,٨٠٥	٤,٢٣٦	❖❖ ٩,٣٩٢	١,٠٧٠	٤,٠٢١	❖❖ ٧١,٠٩٣	٢١٤	٩٨	٨٤	٣٠	٨	٤	ت	غير مدخن		
							١٠٠	٤٥,٨	٣٩,٣	٩,٣	٣,٧	١,٩	%			
							١٠٠	٤١,٩	٤١,٣	١٠,٧	٥,٠	١,١	%			
٤	٤,١٠٢	٤,٢٥٣	❖❖ ٣٠,٤٩٠	٠,٨٩٣	٤,١٧٨	❖❖ ٤٢٧,٩٠٧	٥٣٥	٢٢٤	٢٢١	٥٧	٢٧	٦	ت	الكل	٥٢	
							١٠٠	٤١,٩	٤١,٣	١٠,٧	٥,٠	١,١	%			
							٢٢٤	٧٦	٩٠	٣٧	١٧	٤	ت			
٤	٣,٨٣٩	٤,٠٩٩	❖❖ ١٤,٧٠٥	٠,٩٨٦	٣,٩٦٩	❖❖ ٠٩٨,١٢٣	١٠٠	٣٣,٩	٤٠,٢	١٦,٥	٧,٦	١,٨	%	مدخن	التدخين يؤثر على سلامة العاملين والمراجعين (حرائق، غازات سامة...الخ)	
							١٠٠	٣٨	٤٣	١٠	٥	١	ت			
							١٠٠	٣٩,٣	٤٤,٣	١٠,٣	٥,٢	١,٠	%			
١	٤,٣٠٨	٤,٥٠٥	❖❖ ٢٨,١٧١	٠,٧٣٠	٤,٤٠٧	❖❖ ٢٥٢,٥٨٩	٢١٤	١١٠	٨٨	١٠	٥	١	ت	غير مدخن		
							١٠٠	٥١,٤	٤١,١	٤,٧	٢,٣	٥,٠	%			

❖❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

يوضح الجدول رقم (٢٨) ترتيب أهم انعكاسات التدخين على البيئة الداخلية للمنظمة ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين، وغير المدخنين، والمدخنين السابقين) نحو ذلك الانعكاس.

١- "نظافة مكان العمل تتأثر بالتدخين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الانعكاسات التي نظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة بمتوسط حسابي (٤.٢٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٦.٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة الأولى لفئة المدخنين بمتوسط حسابي (٤.٠٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٨.٢٪)، وفي المرتبة الأولى أيضا لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٨.٥٪)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩٠.٧٪). ويدعم هذه النتيجة ما أورده (كرم، ٢٠٠١م) في الإطار النظري من أن دخان التبغ يؤدي إلى إتلاف السجاد والمشمعات الأرضية والأرضيات الخشبية بسبب أعقابه بحيث ترتفع وتيرة تجديد ها بنسبة ٣٠٪ في الأماكن التي تستخدم المدخنين كما يعجل في إفساد فرش السيارات.

٢- "يعطي التدخين انطبعا سيئاً عن المنظمة التي ينتشر فيها" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة بمتوسط حسابي (٤.١٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٤.٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٠٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٤.٦٪)، وفي المرتبة الثانية لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٤.٣٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩١.٢٪).

٣- "التدخين يشوه المظهر العام للمنظمة": مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين،

والمعاملين) ثالث الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة بمتوسط حسابي (٤,١٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٤,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٠٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٧,٣٪)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٢٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٩,٧٪)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩٠,٧٪).

٤- "التدخين يؤثر على سلامة العاملين والمراجعين (حرائق، غازات سامة)" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع

الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة بمتوسط حسابي (٤,١٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٣,٢٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٩٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٤,١٪)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,١٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٣,٥٪)، وفي المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٤٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٩٢,٥٪).

٥- "تتعرض الممتلكات المادية (السيارات، الأثاث.. إلخ) للتلف بسبب التدخين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع

الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة بمتوسط حسابي (٣,٩٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٧٥,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣,٧٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٤٣,٧٪)، وفي المرتبة الخامسة أيضا لفئة

(المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٠٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨١,٤٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٢٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الانعكاس (٨٥,١٪).

يكشف الجدول رقم (٢٩) ترتيب إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها المختلفة من (المدخنين ، والمدخنين السابقين ، وغير المدخنين) إزاء محاور بُد الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والذي مثل على النحو التالي:

جدول رقم (٢٩)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها من (المدخنين ، المدخنين السابقين وغير المدخنين) إزاء محاور بعد

الانعكاسات التنظيمية للتدخين

الترتيب	فترة الثقة		قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	الفئة	المحور
	الحد الأدنى	الحد الأعلى					
١	٤,٠٩٤	٤,٢٢١	❖❖ ٣٥,٦٣٦	٠,٧٥١	٤,١٥٧	الكل	البيئة الداخلية للمنظمة
١	٣,٨٥٦	٤,٠٧٨	❖❖ ١٧,٢١٧	٠,٨٤١	٣,٩٦٧	مدخن	
١	٤,١٠٠	٤,٣٦٦	❖❖ ١٨,٤٥٣	٠,٦٥٨	٤,٢٣٣	مدخن سابق	
١	٤,٢٣٦	٤,٤١٩	❖❖ ٣٠,١٤٧	٠,٦٤٢	٤,٣٢٢	غير مدخن	
٢	٣,٦٩٢	٣,٨٣٧	❖❖ ٢٠,٥٧٧	٠,٨٥٩	٣,٧٦٤	الكل	جماعات العمل غير الرسمية
٢	٣,٥١٦	٣,٧٦٣	❖❖ ١٠,٢٠٨	٠,٩٣٨	٣,٦٤٠	مدخن	
٣	٣,٤٩٠	٣,٨١٥	❖❖ ٧,٩٧٤	٠,٨٠٦	٣,٦٥٣	مدخن سابق	
٣	٣,٨٤٣	٤,٠٤٨	❖❖ ١٨,١٣٣	٠,٧٦٣	٣,٩٤٥	غير مدخن	
٣	٣,٦٩٤	٣,٨١٩	❖❖ ٢٣,٧٨٥	٠,٧٣٦	٣,٧٥٧	الكل	الأداء الوظيفي
٣	٣,٤٢٣	٣,٦٢٧	❖❖ ١٠,١٥٠	٠,٧٧٤	٣,٥٢٥	مدخن	
٢	٣,٦٩١	٣,٩٨٥	❖❖ ١١,٣٢١	٠,٧٢٩	٣,٨٣٨	مدخن سابق	
٢	٣,٨٧٨	٤,٠٤٦	❖❖ ٢٢,٥٨٨	٠,٦٢٣	٣,٩٦٢	غير مدخن	
٤	٣,٤٤٥	٣,٥٩٧	❖❖ ١٣,٥٠٠	٠,٨٩٣	٣,٥٢١	الكل	وظائف وأنشطة المنظمة
٤	٣,١٩٥	٣,٤٤١	❖❖ ٥,٠٩٦	٠,٩٣٤	٣,٣١٨	مدخن	
٤	٣,٣٦٧	٣,٧٣٠	❖❖ ٥,٩٩٢	٠,٩٠٢	٣,٥٤٨	مدخن سابق	
٤	٣,٦١٤	٣,٨٢٩	❖❖ ١٣,٢٣٨	٠,٧٩٧	٣,٧٢١	غير مدخن	

١- يكشف الجدول رقم (٢٩) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) إزاء محور (البيئة الداخلية للمنظمة) قد بلغت (٤,١٦) وبانحراف معياري (٠,٧٥١) وتقع في فترة الثقة (٤,٢٢١) إلى (٤,٠٩٤) وبذلك يمكن القول أن أفراد مجتمع الدراسة كليا، وافقوا على انعكاسات التدخين على البيئة الداخلية للمنظمة بدرجة كبيرة تقترب من الكبيرة جداً والذي مثّل لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

كما يكشف الجدول رقم (٢٩) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة

من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٩٧) وبانحراف معياري (٠,٨٤١) وتقع في فترة الثقة (٤,٠٧٨) إلى (٣,٨٥٦) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على البيئة الداخلية في المنظمة وبدرجة عالية والذي مثّل لفئة المدخنين أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ب- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٤,٢٣) وبانحراف معياري (٠,٦٥٨) وتقع في فترة الثقة (٤,٣٦٦) إلى (٤,١٠٠) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على انعكاسات التدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة عالية جداً والذي مثّل لفئة المدخنين السابقين أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ج- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من هذه الفئة إزاء هذا المحور بلغت (٤,٣٢) وبانحراف معياري (٠,٦٤٢) في فترة الثقة (٤,٤٠٩) إلى (٤,٢٣٦) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة عالية جداً والذي مثّل لفئة غير المدخنين أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

٢- كما يكشف الجدول رقم (٢٩) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) إزاء محور (جماعات العمل غير الرسمية) قد بلغت (٣,٧٦) وبانحراف معياري (٠,٨٥٩) وتقع في فترة الثقة (٣,٥٤٦) إلى (٣,٣٣٧) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة كليا، وافقوا على انعكاسات التدخين على جماعات العمل غير الرسمية وبدرجة عالية والذي مثّل لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

كما يكشف الجدول رقم (٢٩) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة

من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٦٤) وبانحراف معياري (٠,٩٣٨) وتقع في فترة الثقة (٣,٧٦٣) إلى (٣,٥١٦) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على جماعات العمل غير الرسمية وبدرجة عالية والذي مثّل لفئة المدخنين ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ب - القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٦٥) وبتباخراف معيارى (٠,٧٦٣) وتقع فى فترة الثقة (٣,٨١٥) إلى (٣,٨٤٣) مما يعنى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على انعكاسات التدخين على جماعات العمل غير الرسمية وبتدرجة عالية والذى مثل لفئة المدخنين السابقين ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ج - القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٩٤) وبتباخراف معيارى (٠,٧٦٣) وتقع فى فترة الثقة (٤,٠٤٨) إلى (٣,٨٤٣) مما يعنى أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على جماعات العمل غير الرسمية وبتدرجة عالية والذى مثل لفئة غير المدخنين ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

٣- يكشف الجدول رقم (٢٥) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلى لإجابات أفراد مجتمع الدراسة إزاء محور (الأداء الوظيفى) قد بلغت (٣,٧٦) وبتباخراف معيارى (٠,٧٣٦) وتقع فى فترة الثقة (٣,٨١٩) إلى (٣,٦٩٤) مما يعنى أن أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وافقوا على انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفى وبتدرجة عالية والذى مثل لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

كما يكشف الجدول رقم (٢٩) القيمة المقدرة للمتوسط الكلى لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالى.
أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلى لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٥٣) وبتباخراف معيارى (٠,٧٧٤) وتقع فى فترة الثقة (٣,٦٢٧) إلى (٣,٤٢٣) مما يعنى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفى وبتدرجة عالية والذى مثل لفئة المدخنين ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ب - القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٨٤) وبتباخراف معيارى (٠,٦٢٣) وتقع فى فترة الثقة (٣,٩٨٥) إلى (٣,٦٩١) مما يعنى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفى وبتدرجة عالية والذى مثل لفئة المدخنين السابقين ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ج - القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٩٦) وبتباخراف معيارى (٠,٦٢٣) وتقع فى فترة الثقة (٤,٠٤٦) إلى (٣,٨٧٨) مما يعنى أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفى وبتدرجة عالية والذى مثل لفئة غير مدخنين ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

٤- يكشف الجدول رقم (٢٩) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلى لإجابات أفراد مجتمع الدراسة إزاء محور (وظائف وأنشطة المنظمة) قد بلغت (٣,٥٢) وبتباخراف معيارى (٠,٨٩٣) وتقع فى فترة الثقة (٣,٥٩٧)

إلى (٣,٤٥٥) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة كليا، وافقوا على انعكاسات التدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها وبدرجة عالية، والذي مثل لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) آخر أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

كما يكشف الجدول رقم (٢٩) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٣٢) وبانحراف معياري (٠,٩٣٤) وتقع في فترة الثقة (٣,٤٤١) إلى (٣,١٩٥) وهو ما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين غير متأكدين من انعكاسات التدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها والذي مثل لفئة المدخنين آخر أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ب- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٥٥) وبانحراف معياري (٠,٩٠٢) وتقع في فترة الثقة (٣,٧٣٠) إلى (٣,٣٦٧) وهو ما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على انعكاسات التدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها والذي مثل لفئة المدخنين السابقين آخر أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ج- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٣,٧٢) وبانحراف معياري (٠,٧٩٧) وتقع في فترة الثقة (٣,٨٢٩) إلى (٣,٦١٤) وهو ما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على انعكاسات التدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها والذي مثل لفئة غير مدخنين آخر أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

وللتعرف على الاختلاف في وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة تجاه الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً لحالة التدخين (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين)

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way Anove) لدراسة الفروق تبعاً لاختلاف فئات أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) كما تم استخدام اختبار LSD (Least Significant Difference) للتعرف إلى مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالاته إحصائياً وكانت على النحو التالي:

وتمت الإجابة عن هذا التساؤل من خلال أبعاد الانعكاسات التنظيمية الأربعة وذلك للعاملين والمراجعين لهرقة مدى الاختلاف في إجاباتهم تبعاً لحالة التدخين.

جدول رقم (٣٠) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً لحالة التدخين

الابعاد والمجاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
وظائف وأنشطة المنظمة	بين المجموعات	١٧,٩١٩	٢	٨,٩٦٠	١١,٦٩٠	❖❖٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٠٧,٧٥٢	٥٣٢	٠,٧٦٦		
	الإجمالي	٤٢٥,٦٧١	٥٣٤			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	٢١,٦٧٢	٢	١٠,٨٣٦	٢١,٥٥٣	❖❖٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٦٧,٤٦٠	٥٣٢	٠,٥٠٣		
	الإجمالي	٢٨٩,١٣٢	٥٣٤			
جماعات العمل غير الرسمية	بين المجموعات	١١,٦٩٦	٢	٥,٨٤٨	٨,١٣١	❖❖٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٨٢,٦٢٩	٥٣٢	٠,٧١٩		
	الإجمالي	٣٩٤,٣٢٥	٥٣٤			
البيئة الداخلية للمنظمة	بين المجموعات	١٤,٥٠٦	٢	٧,٢٥٣	١٣,٤٥٢	❖❖٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٨٦,٨٤٢	٥٣٢	٠,٥٣٩		
	الإجمالي	٣٠١,٣٤٨	٥٣٤			
الانعكاسات التنظيمية للتدخين	بين المجموعات	١٨,٢٤١	٢	٩,١٢٠	٢١,٢٣٦	❖❖٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٢٨,٤٧٨	٥٣٢	٠,٤٢٩		
	الإجمالي	٢٤٦,٧١٨	٥٣٤			

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

أظهرت نتائج تحلي ل التباين في الجدول رقم (٣٠) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في الانعكاسات التنظيمية للتدخين، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) بـ (أجزاء منطقتي الباحة والجوف في محاور الانعكاسات التنظيمية للتدخين ويعزو الباحث هذه النتيجة لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة .

ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين استخدم اختبار LSD (Least Significant Difference) وهو يعني " اختبار أقل فرق معنوي" للمقارنات البعدية Post-hoc والتي جاءت النتائج كما يلي:

١- وظائف وأنشطة المنظمة:

الكشف عن مصدر الفروق : وظائف وأنشطة المنظمة تبعا لاختلاف حالة التدخين (جدول ٣١)

المتغير التابع	التدخين	ن	المتوسط	التدخين		
				مدخن	مدخن سابق	غير مدخن
وظائف وأنشطة المنظمة	١ مدخن	٢٢٤	٣,٣٢	-	-	-
	٢ مدخن سابق	٩٧	٣,٥٥	❖٠,٢٣	-	-
	٣ غير مدخن	٢١٤	٣,٧٢	❖❖٠,٤٠	-	-

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

— توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين المدخنين السابقين والمدخنين الحاليين وجاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٥٥) والذي يوافق الخيار " موافق" ضمن مقياس ليكرت

الخماسي وهذا يعني أن المدخنين السابقين موافق ون على أن التدخين تنعكس آثاره على وظائف وأنشطة المنظمة بينما اتخذ المدخنين جانب الحياد ويمكن إرجاع ذلك لعدم رغبة المدخنين بالاعتراف بتلك الانعكاسات على عملهم وكذلك لكون المدخنين السابقين أكثر قدرة على تمييز واقع المدخنين منهم أنفسهم كونه م أصحاب خبرة وتجربة سابقة في التدخين استطاعوا من خلالها التعرف على واقعهم الحالي والواقع السابق الذي كانوا يعيشونه أثناء فترة التدخين.

– توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠.٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروق لصالح غير المدخن تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٧٢) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين موافقون على أن التدخين تنعكس آثاره على وظائف وأنشطة المنظمة بينما اتخذ المدخنين جانب الحياد ويمكن إرجاع ذلك لعدم رغبة المدخنين بالاعتراف بتلك الانعكاسات على عملهم.

٢- الأداء الوظيفي

جدول (٣٢)
الكشف عن مصدر الفروق : الأداء الوظيفي تبعا لاختلاف حالة التدخين

التدخين			المتوسط	ن	التدخين	المتغير التابع
غير مدخن	مدخن سابق	مدخن				
-	-	-	٣,٥٣	٢٢٤	مدخن	الأداء الوظيفي
-	-	❖❖ ٠,٣١	٣,٨٤	٩٧	مدخن سابق	
-	-	❖❖ ٠,٤٤	٣,٩٦	٢١٤	غير مدخن	

دالة عند مستوى ٠,٠٥

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

– توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين المدخنين السابقين والمدخنين الحاليين وجاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٨٤) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي ويلاحظ أن متوسط المدخنين الحاليين أيضاً يقع ضمن الخيار " موافق " وهذا يعني أن المدخنين السابقين أكثر موافقة من المدخنين على أن التدخين يؤثر على الأداء الوظيفي . ويمكن إرجاع ذلك إلى أن المدخنين السابقين أكثر خبرة وتجربة لعادة التدخين من المدخنين والتي مكنتهم من التعرف أكثر على أثر التدخين السلبي على الأداء الوظيفي أكثر من المدخنين .

– توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروق لصالح غير المدخن تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٩٦) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين أكثر موافقة من المدخنين على أن التدخين يؤثر على الأداء الوظيفي ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الشخص غير المدخن يستطيع ملاحظة أداء المدخن أكثر من ملاحظة المدخن لنفسه الذي لا يستطيع في الغالب إدراك تصرفاته لكونه داخل المشكلة .

٣- جماعات العمل غير الرسمية

جدول (٣٣)
الكشف عن مصدر الفروق : جماعات العمل غير الرسمية تبعا لاختلاف حالة التدخين

التدخين			المتوسط	ن	التدخين	المتغير التابع
غير مدخن	مدخن سابق	مدخن				
-	-	-	٣,٦٤	٢٢٤	مدخن	جماعات العمل غير الرسمية
-	-	-	٣,٦٥	٩٧	مدخن سابق	
-	❖❖٠,٢٩	❖❖٠,٣١	٣,٩٥	٢١٤	غير مدخن	

❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

- توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروقات لصالح غير المدخنين تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٩٥) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين أكثر موافقة من المدخنين على أن المدخنين يميلون إلى تكوين علاقات مع زملاءهم المدخنين مما يؤدي إلى تكوين الشلل وبالتالي يؤدي ذلك إلى انتشار التدخين بصورة اكبر ويشكل نواة لتناول المواد الضارة الأخرى مثل المخدرات والمنشطات.

- توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين السابقين وجاءت الفروقات لصالح غير المدخن تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٩٥) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين أكثر موافقة من المدخنين السابقين على أن التدخين يؤدي لتكوين جماعات العمل غير الرسمية.

٤- البيئة الداخلية للمنظمة

الكشف عن مصدر الفروق : البيئة الداخلية للمنظمة تبعا لاختلاف حالة التدخين (جدول ٣٤)

التدخين			المتوسط	ن	التدخين	المتغير التابع
غير مدخن	مدخن سابق	مدخن				
-	-	-	٣,٩٧	٢٢٤	مدخن	البيئة الداخلية للمنظمة
-	-	❖❖٠,٢٧	٤,٢٣	٩٧	مدخن سابق	
-	-	❖❖٠,٣٦	٤,٣٢	٢١٤	غير مدخن	

❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين المدخنين السابقين والمدخنين ا لحاليين وجاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين تبعا للمتوسط الأكبر (٤,٢٣) والذي يوافق الخيار " موافق بشدة " ضمن مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن المدخنين السابقين موافقون بشدة على تأثير التدخين في البيئة الداخلية للمنظمة بحكم تجربتهم لعادة التدخين ومعرفة آثارها أكثر من المدخنين الحاليين الذين ربما لم يختبروها بما فيه الكفاية لمعرفة آثارها على بيئة المنظمة وعلى البيئة بصفة عامة .

- توجد فروق ذات دلالة عالية عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين تبعا للمتوسط الأكبر (٤,٣٢) والذي يوافق الخيار " موافق بشدة " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين موافقون بشدة على تأثير التدخين في البيئة الداخلية للمنظمة وهذا ما أثبتته الدراسات الطبية من التأثير السلبي للتدخين على غير المدخنين وعلى البيئة من حولهم

لذلك هم أكثر تضرراً في ذلك وأكثر معرفة بأضراره من المدخنين الذين هم سبب المشكلة أصلاً وهذا ينطبق على العاملين والمراجعين على حد سواء.

٥- الانعكاسات التنظيمية للتدخين ككل:

الكشف عن مصدر الفروق للانعكاسات التنظيمية للتدخين ككل تبعا لاختلاف حالة التدخين (جدول ٣٥)

التدخين			المتوسط	ن	التدخين	المتغير التابع
غير مدخن	مدخن سابق	مدخن				
-	-	-	٣,٥٨	٢٢٤	مدخن	للانعكاسات التنظيمية للتدخين ككل
-	-	❖❖ ٠,٢٦	٣,٨٤	٩٧	مدخن سابق	
-	-	❖❖ ٠,٤٠	٣,٩٨	٢١٤	غير مدخن	

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١ ❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

— توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين المدخنين السابقين والمدخنين الحاليين وجاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٨٤) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن المدخنين السابقين موافقون على الانعكاسات التنظيمية للتدخين والتي تتضمن تأثير التدخين على وظائف وأنشطة المنظمة وعلى الأداء الوظيفي وانه يساعد على تكوين جماعات العمل غير الرسمية من المدخنين وتأثيره على البيئة الداخلية.

— توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٩٨) والذي يوافق الخيار " موافق " ضمن مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن غير المدخنين موافقون على الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ونلاحظ انه بالنسبة للانعكاسات التنظيمية للتدخين بصفة عامة أن جميع الفروق كانت لصالح المدخنين السابقين وغير المدخنين وهذا يعني أنهم أكثر موافقة من المدخنين على هذه الانعكاسات بحكم التجربة السابقة بالنسبة للمدخنين السابقين وللضرب الأكبر الذي يقع عليهم وعلى غير المدخنين.

إتابة السؤال الرابع

ما أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟

يتكون هذا المحور من (١٧) عبارة موزعة على بعدين (الأساليب الوقائية، الأساليب العلاجية) وللإجابة على هذا التساؤل تم استخراج التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية والاحرفات المعيارية واختبار مربع (كا^٢) لحس المطابقة و (ت) لمجموعة واحدة للحصول على حدي الثقة لكل

عنصر على مستوى أفراد المجتمع كلياً، وعلى مستوى كل فئة من فئات الدراسة الثلاثة (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) كلاً على حدة ومع كل محور من محاور البعد الرئيسي. وفيما يلي عرض لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها حول أساليب معالجة التدخين والمتمثلة في التالي.

أ- الأساليب الوقائية:

يكشف الجدول رقم (٣٦) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء عناصر محور الأساليب الوقائية لهااجة مشكلة تدخين العاملين والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بواسطة كا ٢ لحسن المطابقة كما يوضح الجدول رقم (٢٠) توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٢٦)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أجزاء عناصر أساليب المعالجة (الوقائية)

اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣		الاستجابات						البيان	الفئة	م					
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%		المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مربع كاي	المجموع				موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشده
	الأعلى	الأدنى													
١	٤.٤١٥	٤.٥٣٨	٤٧,٣٨٣	٠,٧٢١	٤,٤٧٧	٦٩٧,٧٩٤	٥٣٥	٣٠٦	١٩٤	٢٤	٦	٥	ت	تفعيل دور الشؤون الدينية في الأجهزة الأمنية لزيادة الوعي بمخاطر التدخين	٥٣
٣	٤,٢٧٩	٤,٤٨٠	٢٦,٩٦٣	٠,٧٦٦	٤,٣٧٩	٢٤٨,٣٦٦	٢٢٤	١١٤	٨٩	١٥	٤	٢	ت		
٣	٤,٢٧١	٤,٥٩٥	١٧,٥٨٨	٠,٨٠٢	٤,٤٣٣	١٢١,٢	٩٧	٥٤	٣٦	٤	١	٢	ت		
١	٤,٥١٦	٤,٦٨٠	٣٨,٢٨٢	٠,٦١١	٤,٥٩٨	٣٤٢,٨٢٢	٢١٤	١٣٨	٦٩	٥	١	١	ت		
٨	٤,٢٤٧	٤,٣٨٥	٣٧,٤٠٣	٠,٨١٤	٤,٣١٦	٥٣٣,٩٨١	٥٣٥	٢٥٨	٢١٤	٤١	١٨	٤	ت	إيجاد عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين النفسية	٥٤
٧	٤,١١٨	٤,٣٤٦	٢١,٢٥١	٠,٨٦٨	٤,٢٣٢	١٨٧,٢٩٥	٢٢٤	١٠١	٨٦	٢٨	٦	٣	ت		
٨	٤,١٠٢	٤,٤٧٥	١٣,٧٤٠	٠,٩٢٤	٤,٢٨٩	٩٦,٩٧	٩٧	٤٩	٣٦	٤	٧	١	ت		
٨	٤,٣٢٤	٤,٥٠٨	٣٠,٣٣١	٠,٦٨٥	٤,٤١٦	١٦٤,٢٠٦	٢١٤	١٠٨	—	٩٢	٩	٥	ت		
٩	٤,١٨٧	٤,٣٢٥	٣٥,٥٨٧	٠,٨١٦	٤,٢٥٦	٥١٠,٨٦٠	٥٣٥	٢٣١	٢٣٧	٤٦	١٥	٦	ت	مساعدة العاملين على حل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية	٥٥
٨	٤,١١٠	٤,٣٢٨	٢٢,٠٧٣	٠,٨٢٦	٤,٢١٩	١٩٣,٦٣٤	٢٢٤	٩٤	٩٦	٢٤	٩	١	ت		
٩	٣,٩٧٢	٤,٣٣٧	١٢,٥٦١	٠,٩٠٥	٤,١٥٥	٨٢,٤٤	٩٧	٣٨	٤٤	٩	٤	٢	ت		
٩	٤,٢٣٩	٤,٤٤٣	٢٥,٩١٣	٠,٧٥٧	٤,٣٤١	٢٣٩,٠٨٤	٢١٤	٩٩	٩٧	١٣	٢	٣	ت		
٧	٤,٢٦٩	٤,٤٢٣	٣٤,٣٣٠	٠,٩٠٧	٤,٣٤٦	٥٦٤,٥٤٢	٥٣٥	٢٩٩	١٦٠	٤٥	٢٤	٧	ت	التشديد في منع التدخين في أماكن العمل	٥٦
٩	٤,٠٥٦	٤,٣١٩	١٧,٨٠٨	٠,٩٩٨	٤,١٨٧	١٧٣,٠٥٤	٢٢٤	١٠٩	٧١	٢٥	١٥	٤	ت		
٥	٤,٢٣١	٤,٥٧٣	١٦,٢٥٠	٠,٨٥٠	٤,٤٠٢	١١٢,٠٢١	٩٧	٥٥	٣١	٨	١	٢	ت		
٣	٤,٣٧٨	٤,٥٩٤	٢٧,٠٦٠	٠,٨٠٣	٤,٤٨٦	٢٩٥,٢١	٢١٤	١٣٥	٥٨	١٢	٨	١	ت		
٤	٤,٣٣٦	٤,٤٦٠	٤٤,١٧٤	٠,٧٣٢	٤,٣٩٨	٦٠٥,٢٩٠	٥٣٥	٢٧٥	٢١٢	٣٧	٨	٣	ت	إجراء البحوث والدراسات العلمية لمعالجة مشكلات التدخين	٥٧
٤	٤,٢٢٠	٤,٤٣١	٢٤,٧٦٣	٠,٨٠١	٤,٣٢٦	٢١٩,٦١٦	٢٢٤	١١٠	٨٥	٢٣	٤	٢	ت		
٦	٤,٢٦١	٤,٥٤٤	١٩,٦٦٨	٠,٧٠٢	٤,٤٠٢	٦٩,٦٧	٩٧	٤٩	—	٤٠	٦	٢	ت		
٤	٤,٢٨٣	٤,٥٦١	٣٢,٥٣٠	٠,٦٦٢	٤,٤٧٢	٢٧٨,٨١	٢١٤	١١٦	٨٧	٨	٢	١	ت		

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٣٦)

اجابات أفراد مجتمع الدراسة ككل وفئاتها من (المدخنين ، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أجزاء عناصر أساليب المعالجة (الوقائية)

اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣			مربع كاي	الاستجابات						النسبة	العبارة	م				
الترتيب	فترة الثقة ٩٥%			المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة (ت)	المجموع	موافق بشده	محايد				غير موافق	غير موافق بشده		
	الأدنى الحد	الأعلى الحد														
٦	٤,٢٩٠	٤,٤٢٠	❖❖ ٤٠,٨٤٢	٠,٧٦٧	٤,٣٥٥	❖❖ ٥٧٦,٥٩٨	٥٣٥	٢٦٢	٢٢١	٣٦	١٢	٤	ت	الكل	٥٨	تفعيل دور الإعلام الأمني في مواجهة ظاهرة التدخين
٦	٤,١٨١	٤,٤٤٠	❖❖ ٣٣,٢٢٦	٠,٨٣١	٤,٢٩٠	❖❖ ٢١٨,٧٢٣	١٠٠	٤٩,٠	٤١٣	٦,٧	٢,٢	٧,٠	ت			
٧	٤,٢٦١	٤,٥٥٤	❖❖ ١٩,٦٦٣	٠,٧٠٢	٤,٤٠٢	❖❖ ١٠٥,٢١٦	٩٧	٥٠	٣٧	٧	٢	١	ت			
٧	٤,٣٢٤	٤,٥٠٧	❖❖ ٣٠,٥٣٨	٠,٦٧٨	٤,٤١٦	❖❖ ١٦١,٣١	١٠٠	٥١,٥	٣٨,١	٧,٢	٢,١	١,٠	ت			
٢	٤,٤٠٥	٤,٥٢٩	❖❖ ٤٦,٦٠٥	٠,٧٢٨	٤,٤٦٧	❖❖ ٦٨٢,٨٩٧	٥٣٥	٣٠٥	١٩١	٢٧	٨	٤	ت	الكل	٥٩	عقد الندوات الطبية والتثقيفية لشرح الآثار السيئة والخطيرة التي يسببها تعاطي التدخين
٢	٤,٢٨٩	٤,٤٩٦	❖❖ ٢٦,٥٥٥	٠,٧٨٥	٤,٣٩٣	❖❖ ٢٥١,٥٣٦	١٠٠	٥٧,٠	٣٥,٧	٥,٠	١,٥	٧,٠	ت			
١	٤,٢١١	٤,٥٣١	❖❖ ١٦,٩٩١	٠,٧٩٥	٤,٣٧١	❖❖ ١٢٨,٣٠٩	٩٧	٥٤	٣٨	٣	١	١	ت			
٢	٤,٤٥٢	٤,٦٣٢	❖❖ ٣٣,٧٥٧	٠,٦٦٨	٤,٥٤٢	❖❖ ٣٠٩,٥٩٨	١٠٠	٥٥,٧	٣٩,٢	٣,١	١,٠	١,٠	ت			
٣	٤,٣٦١	٤,٤٨٨	❖❖ ٤٤,٠٥٠	٠,٧٤٨	٤,٤٢٤	❖❖ ٦٣٦,٤١١	٥٣٥	٢٨٩	٢٠٢	٣٠	١٠	٤	ت	الكل	٦٠	إقامة الأندية الرياضية والثقافية الخاصة برجال الأمن
١	٤,٣٢٨	٤,٥٢٩	❖❖ ٢٨,١٢٧	٠,٧٦٠	٤,٤٢٩	❖❖ ٢٦٦,٠٨٩	١٠٠	٥٤,٠	٣٧,٨	٥,٦	١,٩	٧,٠	ت			
٤	٤,٣٣١	٤,٦١٧	❖❖ ٢٠,٤٩٤	٠,٧٠٨	٤,٤٧٤	❖❖ ١٢٤,٢٢	٩٧	٥١	٤١	١	٣	١	ت			
٥	٤,٣٢٢	٤,٥١٩	❖❖ ٢٨,٣٨٧	٠,٧٣٢	٤,٤٢١	❖❖ ١٥٦,٦٥٤	١٠٠	٥٣,٧	٣٧,٤	٧,١	٤,٠	١,٣	ت			
٥	٤,٣١٠	٤,٤٤٥	❖❖ ٤٠,١٨٥	٠,٧٩٣	٤,٣٧٨	❖❖ ٥٦٩,٣٦٤	٥٣٥	٢٨٥	١٨٥	٥١	١٠	٤	ت	الكل	٦١	إدراج موضوعات تتعلق بمخاطر التدخين ضمن المناهج العسكرية
٥	٤١٩٧	٤,٤١٩	❖❖ ٢٣,٢٧٦	٠,٨٤١	٤,٣٠٨	❖❖ ٢٠٦,٩٣٨	١٠٠	٥٣,٣	٣٤,٦	٩,٥	١,٩	٠,٧	ت			
٢	٤,٣٠٢	٤,٦٠٥	❖❖ ١٩,٠٨١	٠,٧٥٠	٤,٤٥٤	❖❖ ١٢٤,٥١	٩٧	٥٤	٣٧	٣	٢	١	ت			
٦	٤,٣١٤	٤,٥١٨	❖❖ ٢٧,٣٧٠	٠,٧٥٧	٤,٤١٦	❖❖ ٢٤٤,٤٤١	١٠٠	٥٤,٧	٣٥,٠	٧,٩	١,٩	٥,٠	ت			

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

يوضح الجدول رقم (٣٦) ترتيب أهم أساليب المعالجة الوقائية ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، غير المدخنين، المدخنين السابقين) نحو ذلك الأسلوب.

١- "تفعيل دورا لشؤون الدينية في الأجهزة الأمنية لزيادة الوعي بمخاطر التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٤٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٣,٥%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة م ن (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٠,٦%)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٢,٨%)، وفي المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٥٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٧%). وتأتي هذه النتيجة لتؤكد أهمية الدور الذي يلعبه الإرشاد والتوجيه الديني في حماية الأفراد من الوقوع في الآفات والمهلكات ومنها التدخين ويدعم أهمية هذا الأسلوب ما عبر عنه أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) من أن الأسباب الدينية التي جاء من ضمنها ضعف الوازع الديني تشكل لديهم أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.

٢- "عقد الندوات الطبية والتثقيفية لشرح الآثار السيئة والخطيرة التي يسببها التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٤٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٢,٧%)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٠,٢%)، وفي المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٣٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٩%)، ومثل المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٩٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٤%). وجاءت

هذه النتيجة العالية جداً لتؤكد أهمية هذا الأسلوب في وقاية العاملين من الوقوع في التدخين ويدعم أهمية ذلك الأسلوب ما عبر عنه أفراد مجتمع الدراسة بفئاتها المختلفة وبشكل مرتفع جداً من أن التدخين يؤدي ألي كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين.

٣- "إقامة الأندية الرياضية والثقافية الخاصة برجال الأمن" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩١,٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩١,١٪)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٩٪)، ومثل المرتبة الخامسة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٣,٧٪)، وتعني هذه النتيجة الأهمية الكبيرة جداً لهذا الأسلوب في وقاية العاملين من الوقوع في التدخين وغيره من الآفات ويدعم ذلك ويؤكد ما عبر عنه أفراد مجتمع الدراسة بفئاتها من (المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين) من ان (الملل) يشكل من وجهة نظرهم ثاني أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى ا لتدخين والاستمرار فيه.

٤- "إجراء البحوث والدراسات العلمية لمعالجة مشكلات التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩١,٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٧,٠٪)، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٠,٥٪)، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٩٪)، وتتفق هذه النتيجة مع ما أورده (صالح والسالم، ٢٠٠٩م) في الإطار النظري بان المنظمات الحديثة لم يعد بإمكانها الاستغناء عن البحوث

الميدانية كوسيلة تساعد إدارة الموارد البشرية في حل مشكلات العاملين التي هي محصلة لأسباب عديدة.

٥- "إدراج موضوعات تتعلق بمخاطر التدخين ضمن المناهج العسكرية" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٧,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٣,٥٪)، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٣,٨) ومثل المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٩,٧٪)، وتعني هذه النتيجة الأهمية الكبيرة جداً لهذا الأسلوب في وقاية العاملين من الوقوع في التدخين ويدعم ذلك ما أورده (صالح، ٢٠٠٤م) في الإطار النظري من أهمية الخدمات التعليمية التي تقدمها المنظمات للعاملين والتي تساعد في رفع مستواهم الثقافي والتعليمي والذي يساعدهم في تجنب الكثير من المخاطر التي يتعرضون لها.

٦- "تفعيل دور الإعلام الأمني في مواجهة ظاهرة التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٧,٩٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٢٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٣,٥٪)، وفي المرتبة السابعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٣,٨٪). ومثل المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٩,٧٪)، وتعني هذه النتيجة الأهمية الكبيرة جداً لهذا الأسلوب في وقاية العاملين من التدخين.

٧- "التشديد في منع التدخين في أماكن العمل" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٥.٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.١٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٠.٤٪)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٤٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٨.٧) ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٠.٢٪).

٨- إيجاد عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين النفسية " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٥.٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٢٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٠.٤٪)، ومثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.٢٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٨.٧٪)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٠.٢٪)، وتعني هذه الإجابة الأهمية الكبيرة جداً لهذا الأسلوب في وقاية العاملين من الوقوع في التدخين، ويدعم ذلك ما أوراده (الطائي وآخرون، ٢٠٠٦م) في الإطار النظري من أهمية توفر برامج الخدمات الإرشادية النفسية في المنظمات الحديثة والتي تتبنى مهمة الوقاية من حصول الأمراض النفسية قبل تفاقم الظواهر السلوكية وتأثير المشاكل في حصول الأمراض النفسية لدى الأفراد العاملين.

٩- مساعدة العاملين في حل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) تاسع الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤,٢٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٧,٥٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٢١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٤,٩٪)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,١٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٤,٦) ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩١,٦٪)، وتوضح هذه النتيجة الأهمية الكبيرة جداً لهذا الأسلوب في وقاية العاملين من الوقوع في التدخين ويدعم ذلك ما ورد (الدليل، ١٤٢٦هـ) في الإطار النظري من الدور المهم الذي يلعبه الأخصائي الاجتماعي في مساعدة العاملين في مواجهة مشاكلهم الشخصية والتي تعوق قيامهم بأدوارهم ووظائفهم كالمشكلات الأسرية.

ب - الأساليب العلاجية:

يكشف الجدول رقم (٣٧) إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء عناصر محور الأساليب العلاجية لمعالجة مشكلة تدخين العاملين والذي يوضح تباين إجابات أفراد مجتمع الدراسة واختلافها عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بواسطة كا ٢ لحسن المطابقة ماعدا العناصر رقم (٦٦,٦٥,٦٤,٦٣) لأفراد الدراسة ككل والعنصر رقم (٦٨) لفئة المدخنين السابقين والذي مثلت إجاباتهم نحو تلك العناصر متساوية كون المعنوية كانت أكبر من (٠,٠٥) كما يوضح توزيع التكرارات في مجتمع البحث بواسطة اختبار (ت) والذي يبين أن هناك فروق جوهرية عند معنوية (٠,٠٥) ماعدا العناصر رقم (٦٩,٦٨,٦٥) لأفراد الدراسة ككل والتي لا توجد فروق في إجاباتهم نحو تلك العناصر لأن مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥).

الجدول رقم (٢٧)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) فناتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) آزاء عبارات أساليب المعالجة (العلاجية)

م	العبرة	الفئة	الاستجابات						مربع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣			
			يشده	غير موافق	محايد	موافق	يشده	موافق		المجموع	فترة الثقة ٩٥%		
											الأعلى الحد	الأدنى الحد	
٦٢	إقامة عيادات مكافحة التدخين في المراكز الصحية التابعة لوزارة الداخلية	الكل	٧	٥	٢٠	١٦٧	٢٣٥	٥٣٥	٤٠٩	٤٠٩	٤٠٩	٤٠٩	
		مدخن	١	١٦	٧١	—	٢٢٤	٢٢٤	١٠٠	٦٠٧	٦٠٧	٦٠٧	٦٠٧
		مدخن سابق	٣	٣	٢	٣٦	٩٧	٩٧	١٠٠	٥٦	٥٦	٥٦	٥٦
		غير مدخن	٣	٣	٣	٢١	٢١٤	٢١٤	١٠٠	٥٧٧	٥٧٧	٥٧٧	٥٧٧
٦٣	تقديم الدعم النفسي للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين	الكل	٣	٥	١٤	٢٠٣	٥٣٥	٥٣٥	٥٧٩	٥٧٩	٥٧٩	٥٧٩	
		مدخن	١	١	١٢	٨٣	٢٢٤	٢٢٤	١٠٠	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧
		مدخن سابق	١	١	١	٤٣	٩٧	٩٧	١٠٠	٥٢	٥٢	٥٢	٥٢
		غير مدخن	١	٣	١	٧٧	٢١٤	٢١٤	١٠٠	١٣٢	١٣٢	١٣٢	١٣٢
٦٤	تقديم الإرشاد والتوجيه الديني للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين	الكل	١	٠٤	٢	٤٧	٥٣٥	٥٣٥	٥٩٣	٥٩٣	٥٩٣	٥٩٣	
		مدخن	٢	١٨	٨٢	—	٢٢٤	٢٢٤	١٠٠	١٢٢	١٢٢	١٢٢	١٢٢
		مدخن سابق	٤	٤	—	—	٩٧	٩٧	١٠٠	٥٤	٥٤	٥٤	٥٤
		غير مدخن	١	١	٣	٦٩	٢١٤	٢١٤	١٠٠	١٤١	١٤١	١٤١	١٤١
٦٥	تصميم برامج إرشادية تقوم على المنهج العلمي في معالجة المدخنين	الكل	٢	٠٤	٣	٣٢٢	٥٣٥	٥٣٥	٣٢٩	٣٢٩	٣٢٩	٣٢٩	
		مدخن	١	١٨	٨٧	—	٢٢٤	٢٢٤	١٠٠	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨
		مدخن سابق	١	٧	٤١	—	٩٧	٩٧	١٠٠	٤٨	٤٨	٤٨	٤٨
		غير مدخن	١	١	٢	٦	٢١٤	٢١٤	١٠٠	١١٧	١١٧	١١٧	١١٧
٦٦	تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدخن والتي تحثه على الإقلاع عن التدخين	الكل	٥	٠٩	١٠	١٧١	٥٣٥	٥٣٥	٢٨٥	٢٨٥	٢٨٥	٢٨٥	
		مدخن	٣	٣	٤	١٧	٢٢٤	٢٢٤	١٠٠	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧
		مدخن سابق	١	١	٥	١٧	٩٧	٩٧	١٠٠	٤١	٤١	٤١	٤١
		غير مدخن	١	١	٣٠	٦٥	٢١٤	٢١٤	١٠٠	١١٧	١١٧	١١٧	١١٧

❖ دال عند مستوى ٠,٠١

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

تابع الجدول رقم (٣٧)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين وغير المدخنين) أزاء عبارات أساليب المعالجة (العلاجية)

م	العبارة	الفئة	الاستجابات						مربع كاي	اختبار(ت) لمجموعة واحدة ودرجات الحرية لكل من الكل = ٥٣٥ المدخن = ٢٢٣ المدخن السابق = ٩٦ غير المدخن = ٢١٣				
			بشده غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	بشده موافق	المجموع		فترة الثقة ٩٥%		المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)
										الأعلى الحد	الأدنى الحد			
الترتيب	الترتيب	بشده غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	بشده موافق	المجموع	الأعلى الحد	الأدنى الحد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)		
٦٧	مساعدة المدخن في حل مشاكله الاجتماعية والنفسية والاقتصادية	الكل	٥	١٥	٤٧	١٨٩	٢٧٩	٥٣٥	٤٢٥	٤٢٥	٣٧,٧٢٣	**		
		مدخن	٣	٦	٢٤	٧٤	١١٧	٢٢٤	١٠٠	١٠٠	٢٢,٧٢٨	**		
		مدخن سابق	١	٥	٩	٣٧	٤٥	٩٧	١٠٠	١٠٠	١٣,٥٥٧	**		
		غير مدخن	١	٥	٦,٥	٣٦,٤	٥٤,٧	٢٥٢,٩٦٣	١٠٠	١٠٠	٢٨,٢٩٠	**		
٦٨	إعطاء المدخنين إنداز بوجوب تركه خلال فترة زمنية	الكل	٢٨	٦٨	١٠٩	١٣٣	١٩٦	٥٣٥	٣٦٨	٣٦٨	١٤,٢٥٨	**		
		مدخن	١٤	٣٢	٤٦	٥٢	٨٠	٢٢٤	١٠٠	١٠٠	٨,٠٢٨	**		
		مدخن سابق	١٠	١٢	٢١	٢٩	٢٥	٩٧	١٠٠	١٠٠	٣,٧١٧	**		
		غير مدخن	٤	٢٤	٤٢	٥٢	٩٢	٢١٤	١٠٠	١٠٠	١٢,٤٩٠	**		
٦٩	إقامة جمعية من العاملين داخل المنظمات لمكافحة التدخين	الكل	٧	٢٨	١٥	٢١٣	٢٤٦	٥٣٥	٤٦٠	٤٦٠	٣٤,٣٨٢	**		
		مدخن	٢	٥	٣٣	٨٩	٩٥	٢٢٤	١٠٠	١٠٠	٢١,٥٣١	**		
		مدخن سابق	٤	٣	٦	٣٩	٤٥	٩٧	١٠٠	١٠٠	١٢,٠٧٩	**		
		غير مدخن	١	٧	١٥	٨٥	١٠٦	٢١٤	١٠٠	١٠٠	٢٤,٩٧٠	**		

❖ دال عند مستوى ٠,٠١ ❖

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥ ❖

يوضح الجدول رقم (٣٧) ترتيب أهم أساليب المعالجة العلاجية ترتيباً تنازلياً حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين ، غير المدخنين ،المدخنين السابقين) نحو ذلك الأسلوب.

١- " تقديم الإرشاد والتوجيه الديني للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤,٥٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٤٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٤,٥٪)، ومثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٥١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٥,٧٪)، ومثل المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٦٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٦٥,٩٪)، وتعني هذا النتيجة وهذا الاتفاق بين فئات مجتمع الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) الأهمية الكبيرة جداً للدين في مساعدة العاملين في الإقلاع عن التدخين كأهم الأساليب العلاجية ويدعم ذلك ما ورد (الغزالي، ١٤٢٦هـ) في الإطار النظري بأنه لأريب في جدوى العلاج من ذلك الدين الذي كان ولم يزل ملتقى العقول السليمة والفطرة القويمة وان العلم مهما اتسعت أماده وامتدت أبعاده وترادفت كشوفه فلن يجيء إلا بما يصدق الوحي ويدعم الإيمان.

٢- " إقامة عيادات مكافحة التدخين في المراكز الصحية التابعة " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤,٥٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٠٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٥٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٦٠,٧٪)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة المدخنين السابقين بمتوسط حسابي (٤,٤٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٤,٨٪)، وفي المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٥٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً ، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٥,٣٪)، وهذه النتيجة تعبر عن الأهمية الكبيرة جداً لهذا الأسلوب في معالجة مشكلة التدخين والذي مثل المرتبة الأولى لفئة المدخنين من حيث الأهمية ويعزو الباحث ذلك إلى الرغبة الأكيدة للمدخنين في التخلص من هذه الآفة.

٣- "تقديم الدعم النفسي للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤,٥١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٥,٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٤٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٣,٨٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٤٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٦,٩٪)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٥٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٧,٧٪). وتعتبر هذه النتيجة عن أهمية هذا الأسلوب في معالجة مشكلة تدخين العاملين والذي جاء بدرجة موافقة عالية جداً لجميع الفئات من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) ويدعم ذلك ما أورده (الشريبي، ١٤١٩هـ) في الإطار النظري من أن الجوانب النفسية في مسألة التدخين تعتبر على درجة عالية من الأهمية بداية من الأفكار والمعتقدات التي تحيط بهذه العادة ثم الدوافع النفسية الواضحة والمستترة لبداية واستمرار التدخين ثم الأمور التي تحيط بالإقلاع عن السجارة والعودة إليها مرة أخرى ومن هنا فالأساليب الوقائية والعلاجية المتبعة في الطب النفسي يمكن أن تكون لها دور هام في علاج حالات التدخين خصوصاً المستعصية منها، وكذلك مساعدة أعداد كبيرة من المدخنين على الإقلاع.

٤- "تصميم برامج إرشادية تقوم على المنهج العلمي في معالجة المدخنين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤,٤٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٣,٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كليا، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٤٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٢,٧٪)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤,٣٩ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وك انت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٤٩,٥٪)، وبدرجة موافقة (موافق بشدة) كما مثل أيضاً المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤,٤٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩٥,٨٪). وتعني هذه النتيجة أهمية البرامج الإرشادية في معالجة مشكلة تدخين العاملين والذي جاء بدرجة موافقة عالية جداً لجميع الفئات من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) ويدعم ذلك ما توصلت إليه دراسة (الزهراني، ١٤١٩هـ) من فاعلية البرنامج الإرشادي المقترح لإقلاع مجتمع من المراهقين في المدارس الثانوية عن التدخين.

٥- "مساعدة المدخن في حل مشاكله الاجتماعية والنفسية والاقتصادية" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٧.٤٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٢ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٥.٢٪)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين بمتوسط حسابي (٤.٢٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٤.٥٪)، ومثل المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٣ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٩١.١٪)،

٦- "تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدخن والتي تحثه على الإقلاع عن التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٥.٣٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٩.٤٪)، وفي المرتبة السابعة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٤.١١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٧٦.٣٪)، ومثل المرتبة السادسة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٥.١٪).

٧- "إقامة جمعية من العاملين داخل المنظمات لمكافحة التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٤.٢٦ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٥.٨٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السابعة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٢٠ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٢.١٪)، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط

حسابي (٤.٢١ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٦٦٪)، ومثّل المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٣٤ من ٥) وهي درجة موافقة عالية جداً، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٨٩٢٪). وتعتبر هذه النتيجة عن أهمية هذا الأسلوب في معالجة مشكلة تدخين العاملين والذي جاء بدرجة موافقة عالية جداً لجميع الفئات من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إدراك أفراد مجتمع الدراسة لخطورة مشكلة التدخين ورغبتهم في المشاركة في معالجة هذه المشكلة وذلك بالاندماج في مشاريع تقبل أفكارهم وتحقق لهم المشاركة في اتخاذ القرارات في ما يخص حل مشاكلهم.

٨- "إعطاء المدخنين إنذار بوجوب تركه خلال فترة زمنية" مثّل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين بمتوسط حسابي (٣.٧٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٦١.٧٪)، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كلياً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثّل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٦٧ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة الأفراد المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٨.٩٪)، ومثّل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) بمتوسط حسابي (٣.٤٨ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة المدخنين السابقين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٥٥.٧٪)، ومثّل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٣.٩٥ من ٥) وهي درجة موافقة عالية، وكانت نسبة غير المدخنين الذين أعطوا درجة موافقة (موافق، موافق بشدة) لهذا الأسلوب (٦٧.٣٪). مثّل هذا الأسلوب العلاجي المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية العلاجية لمشكلة تدخين العاملين إلا أنه حاز على درجة موافقة عالية لجميع فئات الدراسة بما فيهم فئة المدخنين وتعطي هذه النتيجة دلالة قوية على وجود رغبة لدى المدخنين بالتخلص من التدخين حتى ولو تطلب ذلك اللجوء إلى الأساليب العقابية ويعزو الباحث تلك الرغبة في التخلص من التدخين مع الاستمرار فيه إلى الصراع الداخلي بين القناعات وبين إتباع الأهواء والتي توجهها النفس الأمانة بالسوء والتي قد يكون من أساليب علاجها المحاسبة بالترغيب والترهيب وفي الأثر "إن الله ينزع بالسلطان ما لم ينزع بالقران".

يكشف الجدول رقم (٣٨) ترتيب إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء محاور بُعد أساليب معالجة التدخين لمشكلة تدخين العاملين والذي جاء على النحو التالي:

جدول رقم (٣٨)

إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفتاتها من (المدخنين، المدخنين السابقين وغير المدخنين) إزاء

محاو بعد أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين

الترتيب	فترة الثقة		قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	الفئة	المحور
	الحد الأدنى	الحد الأعلى					
١	٤,٣٣٠	٤,٤٢٩	❖❖ ٥٤,٦١٣	٠,٥٨٤	٤,٣٨٠	الكل	الأساليب الوقائية
٢	٤,٢٢٤	٤,٣٩٠	❖❖ ٣٠,٩٩٦	٠,٦٣١	٤,٣٠٧	مدخن	
١	٤,٢٦٠	٤,٤٩٦	❖❖ ٢٣,٢٤٣	٠,٥٨٤	٤,٣٧٨	مدخن سابق	
١	٤,٣٨٦	٤,٥٢٧	❖❖ ٤٠,٧١٣	٠,٥٢٣	٤,٤٥٦	غير مدخن	
٢	٤,٢٩٣	٤,٣٩٣	❖❖ ٥٢,٤٠١	٠,٥٩٣	٤,٣٤٣	الكل	الأساليب العلاجية
١	٤,٢٣٣	٤,٣٩٦	❖❖ ٣١,٨٨٩	٠,٦١٧	٤,٣١٥	مدخن	
٢	٤,١٠٤	٤,٣٦٢	❖❖ ١٨,٩٤٦	٠,٦٤١	٤,٢٣٣	مدخن سابق	
٢	٤,٣٥٠	٤,٤٩٤	❖❖ ٣٩,٠٠٨	٠,٥٣٣	٤,٤٢٢	غير مدخن	

١- يكشف الجدول رقم (٣٨) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) إزاء محور (الأساليب الوقائية) قد بلغت (٤,٣٨٠) وبانحراف معياري (٠,٥٨٤) وتقع في فترة الثقة (٤,٤٢٩) إلى (٤,٣٣٠) مما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة كليا، وافقوا على أهمية الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً، والذي مثل لأفراد مج تمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

كما يكشف الجدول رقم (٣٨) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة

من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٤,٣١) وبانحراف معياري (٣٠,٩٩٦) وتقع في فترة الثقة (٤,٣٩٠) إلى (٤,٢٢٠) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على أهمية الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً والذي مثل لفئة (المدخنين) ثاني أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

ب- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٤,٣٩) وبانحراف معياري (٠,٥٨٤) وتقع في فترة الثقة (٤,٤٩٦) إلى (٤,٢٦٠) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على أهمية الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً، والذي مثل لفئة (المدخنين السابقين) أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

ج- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٤,٤٦) وبانحراف معياري (٠,٥٢٣) وتقع في فترة الثقة (٤,٥٢٧) إلى (٤,٣٨٦) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على أهمية الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً، والذي مثل لفئة (غير المدخنين) أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

٢- يكشف الجدول رقم (٣٨) أن القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) إزاء محور (الأساليب العلاجية) قد بلغت (٤.٣٤٣) وبانحراف معياري (٠.٥٩٣) وتقع في فترة الثقة (٤.٣٩٣) إلى (٤.٢٩٣) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة كليا، وافقوا على أهمية الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً، والذي مثل لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

كما يكشف الجدول رقم (٣٨) القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة

من (المدخنين، المدخنين السابقين، وغير المدخنين) إزاء هذا المحور والتي جاءت على النحو التالي.

أ- القيمة المقدرة للمتوسط الكلي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٤.٣٢) وبانحراف معياري (٠.٦٤١) وتقع في فترة الثقة (٤.٣٩٦) إلى (٤.٢٣٣) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين وافقوا على أهمية الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً، والذي مثل لفئة (المدخنين) أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

ب- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين إزاء هذا المحور بلغت (٤.٢٣) وبانحراف معياري (٠.٦٤١) وتقع في فترة الثقة (٤.٣٦٢) إلى (٤.١٠٤) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين وافقوا على أهمية الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً والذي مثل لفئة (المدخنين السابقين) ثاني أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

ج- القيمة المقدرة لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين إزاء هذا المحور بلغت (٤.٤٢) وبانحراف معياري (٠.٥٣٣) وتقع في فترة الثقة (٤.٤٩) إلى (٤.٣٥٠) وهو ما يشير إلى أن أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين وافقوا على أهمية الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة التدخين وبدرجة عالية جداً، والذي مثل لفئة (غير المدخنين) ثاني أهم أساليب معالجة تدخين العاملين.

وللتعرف على الاختلاف في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه أساليب معالجة تدخين العاملين في جوازات

منطقتي الباحة والجوف تبعاً لحالة التدخين (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين)

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way Anove) لدراسة الفروق تبعاً لاختلاف فئات

أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) كما تم استخدام اختبار LSD

(Least Significant Difference) للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة

دلالتة إحصائياً وكانت على النحو التالي:

وتمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال أبعاد أساليب المعالجة (العلاجية والوقائية) وذلك للعاملين

والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في استجاباتهم تبعاً لحالة التدخين وكانت على النحو التالي:

جدول رقم (٣٩)
تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أساليب المعالجة تبعاً لحالة التدخين

الابعاد والمحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
الأساليب الوقائية	بين المجموعات	٢,٤٤١	٢	١,٢٢١	٣,٦١٠	❖٠,٠٢٨
	داخل المجموعات	١٧٩,٨٨٠	٥٣٢	٠,٣٣٨		
	الإجمالي	١٨٢,٣٢٢	٥٣٤			
الأساليب العلاجية	بين المجموعات	٢,٦٩٤	٢	١,٣٤٧	٣,٨٧٤	❖٠,٠٢١
	داخل المجموعات	١٨٤,٩٦١	٥٣٢	٠,٣٤٨		
	الإجمالي	١٨٧,٦٥٥	٥٣٤			
أساليب المعالجة	بين المجموعات	٢,١٦٧	٢	١,٠٨٤	٣,٦٥٢	❖٠,٠٢٧
	داخل المجموعات	١٥٧,٨٦١	٥٣٢	٠,٢٩٧		
	الإجمالي	١٦٠,٠٢٨	٥٣٤			

❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٣٩) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى ٠,٠٥ في أساليب المعالجة، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين والمراجعين بجوازات منطقتي الباحة والجوف في محاور هذا البعد.

ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين استخدم اختبار LSD (Least Significant Difference) وهو يعني "اختبار أقل فرق معنوي" للمقارنات البعدية Post-hoc وجاءت النتائج كالتالي:

الكشف عن مصدر الفروق: أساليب المعالجة (الأساليب الوقائية و الأساليب العلاجية) تبعاً لاختلاف حالة التدخين (جدول ٤٠)

المتغير التابع	التدخين	ن	المتوسط	التدخين		
				مدخن	مدخن سابق	غير مدخن
الأساليب الوقائية	١ مدخن	٢٢٤	٤,٣٠	-	-	-
	٢ مدخن سابق	٩٧	٤,٣٨	-	-	-
	٣ غير مدخن	٢١٤	٤,٤٦	❖❖٠,١٥	-	-
الأساليب العلاجية	١ مدخن	٢٢٤	٤,٣١	-	-	-
	٢ مدخن سابق	٩٧	٤,٢٣	-	-	-
	٣ غير مدخن	٢١٤	٤,٤٢	❖❖٠,١٩	-	-
أساليب المعالجة	١ مدخن	٢٢٤	٤,٣١	-	-	-
	٢ مدخن سابق	٩٧	٤,٣١	-	-	-
	٣ غير مدخن	٢١٤	٤,٤٤	❖٠,١٣	-	-

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

١- الأساليب الوقائية

توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروقات لصالح غير المدخنين تبعاً للمتوسط الأكبر (٤,٤٦) والذي يوافق الخيار "موافق بشدة" ضمن مقياس ليكرت الخماسي ويلاحظ أن متوسط المدخنين الحاليين يقع ضمن الخيار "موافق بشدة" وهذا يعني أن غير المدخنين

موافقون بشدة أكثر من المدخنين الحاليين على الأساليب الوقائية . ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الرغبة الأكيدة للمدخنين في الإقلاع عن التدخين وتلقي العلاج الذي يساعدهم في التخلص منه .

٢- الأساليب العلاجية

توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين السابقين وجاءت الفروقات لصالح غير المدخنين تبعاً للمتوسط الأكبر (٤,٤٢) والذي يوافق الخيار " موافق بشدة " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين م وافقون بصورة اكبر من المدخنين السابقين على الأساليب العلاجية

٣- أساليب المعالجة ككل

توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروقات لصالح غير المدخنين تبعاً للمتوسط الأكبر (٤,٤٤) والذي يوافق الخيار " موافق بشدة " ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أن غير المدخنين موافقون بصورة اكبر من المدخنين على الأساليب العلاجية .

إجابة السؤال الخامس

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين في جوازات

منطقتي الباحة والجوف نحو مجاورها وفقاً لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية

للإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة تم استخدام تحليل التباين

الأحادي (oveway Anove) لدراسة الفروق تبعاً لاختلاف خصائص المج تمع ، كما تم استخدام اختبار (ت) T-Test لعينتين مستقبليتين وذلك لدراسة الفروق بين العاملين والمراجعين ومنطقتي الباحة والجوف في كل محور من محاور الاستبانة كما تم استخدام اختبار LSD للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالاته إحصائياً وكانت النتائج لهذا السؤال على النحو التالي:

أولاً: العمر

استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (one way Anove) لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف في كل من الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه والانعكاسات التي تواجه المنظمة الأمنية بسبب التدخين ، وأساليب المعالجة تبعاً للفئات العمرية لأفراد مجتمع الدراسة كما تم استخدام اختبار LSD للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالاته إحصائياً والتي جاءت على النحو التالي:

أ- الأسباب المؤدية للتدخين

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال المحاور الثلاثة لذلك البعد (النفسية ، الاجتماعية والاقتصادية، الدينية) وذلك للعاملين والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في استجاباتهم تبعاً لفئاتهم العمرية تم عمل اختبار تحليل التباين (ف) كما يوضحه الجدول رقم (٤١).

جدول رقم (٤١)
تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الأسباب المؤدية للتدخين تبعاً للفئات العمرية

الابعاد والمحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان التدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٠,٢٠١	٣	٠,٠٦٧	٠,١٠٧	٠,٩٥٦
	داخل المجموعات	٣٢٢,٨٧٩	٥١٦	٠,٦٢٦		
	الإجمالي	٣٢٣,٠٨٠	٥١٩			
الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	١,٤٩٨	٣	٠,٤٩٩	٠,٩٨١	٠,٤٠١
	داخل المجموعات	٢٦٢,٦٢٩	٥١٦	٠,٥٠٩		
	الإجمالي	٢٦٤,١٢٧	٥١٩			
الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٤,٨٤٥	٣	١,٦١٥	١,٦٦٥	٠,١٧٤
	داخل المجموعات	٥٠٠,٥٨٢	٥١٦	٠,٩٧٠		
	الإجمالي	٥٠٥,٤٢٧	٥١٩			
الأسباب المؤدية للتدخين	بين المجموعات	٠,٥٨٧	٣	٠,١٩٦	٠,٤٦٦	٠,٧٠٦
	داخل المجموعات	٢١٦,٤٠٣	٥١٦	٠,٤١٩		
	الإجمالي	٢١٦,٩٨٩	٥١٩			

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٤١) أن قيمة (ف) غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ في بعد (الأسباب المؤدية للتدخين) والتي تتضمن الأسباب النفسية والاجتماعية والاقتصادية و الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه وهذا ريم يدل على أن أفراد المج تمع باختلاف أعمارهم موافقون على هذه الأسباب ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه تعد واحدة لجميع الفئات العمرية وذلك لكونها تعيش في بيئة متشابهة لها نفس الخصائص والسمات الثقافية والبيئية .

ب- الانعكاسات التنظيمية للتدخين

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال محاور الانعكاسات التنظيمية الأربعة (وظائف وأنشطة المنظمة ، والأداء الوظيفي ، وجماعات العمل غير الرسمية ، والبيئة الداخلية للمنظمة) وذلك للعاملين والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في إجاباتهم تبعاً للفئات العمرية

جدول رقم (٤٢)
تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً للفئات العمرية

الابعاد والمحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
وظائف وأنشطة المنظمة	بين المجموعات	٥,٧١٨	٣	١,٩٠٦	٢,٤٧٢	٠,٠٦٥
	داخل المجموعات	٤٠٦,٠٥٣	٥١٦	٠,٧٨٧		
	الإجمالي	٤١١,٧٧١	٥١٩			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	٤,٩٠٢	٣	١,٦٣٤	٣,٠٥٦	٠,٠٢٨
	داخل المجموعات	٢٧٥,٨٥٨	٥١٦	٠,٥٣٥		
	الإجمالي	٢٨٠,٧٦٠	٥١٩			
جماعات العمل غير الرسمية	بين المجموعات	٣,٤٠٠	٣	١,١٣٣	١,٥٣٩	٠,٢٠٣
	داخل المجموعات	٣٧٩,٩٣١	٥١٦	٠,٧٣٦		
	الإجمالي	٣٨٣,٣٣١	٥١٩			
البيئة الداخلية للمنظمة	بين المجموعات	٤,١٩٣	٣	١,٣٩٨	٢,٤٨٢	٠,٠٦٠
	داخل المجموعات	٢٩٠,٦٢٥	٥١٦	٠,٥٦٣		
	الإجمالي	٢٩٤,٨١٨	٥١٩			
الانعكاسات التنظيمية للتدخين	بين المجموعات	٤,٤١٤	٣	١,٤٧١	٣,٢٣٢	٠,٠٢٢
	داخل المجموعات	٢٣٤,٨٨١	٥١٦	٠,٤٥٥		
	الإجمالي	٢٣٩,٢٩٥	٥١٩			

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١ ❖

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٤٢) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في الأداء الوظيفي والذي هو ضمن الانعكاسات التنظيمية للتدخين وكذلك دالة في الانعكاسات التنظيمية

للتدخين ككل مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمراجعين بجوازات منطقتي الباحة والجوف في محاور الانعكاسات التنظيمية للتدخين ككل وعلى الأداء الوظيفي ك محور منفرد .

ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين استخدم اختبار LSD (Least Significant Difference) وهو يعني " اختبار أقل فرق معنوي" للمقارنات البعدية Post-hoc وجاءت النتائج كالتالي:

الكشف عن مصدر الفروق : الأداء الوظيفي تبعا لاختلاف الفئات العمرية (جدول ٤٣)

المتغير التابع	الفئات العمرية	ن	المتوسط	الفئات العمرية		
				أقل من ٣٠ سنة	٢٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
الأداء الوظيفي	١	١٥٦	٣,٨٥	-	❖❖٠,٢١	-
	٢	٢١٧	٣,٦٤	-	-	-
	٣	١١٥	٣,٨١	-	❖٠,١٧	-
	٤	٣٢	٣,٨٦	-	-	-

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١ دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٤٣) ما يلي:

— توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين أفراد مجتمع الدراسة الذين أعمارهم أقل من ٣٠ سنة والذين تتراوح

أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة وجاءت الفروق لصالح ذوي الأعمار

الصغيرة (أقل من ٣٠ سنة) تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٨٥) والذي يوافق الخيار " موافق" ضمن مقياس

ليكرت الخماسي وهذا يعني أنهم أكثر موافقة من أفراد مجتمع الدراسة الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠

إلى أقل من ٤٠ سنة على أن التدخين يؤثر في الأداء الوظيفي ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن الأفراد

أصحاب الأعمار الصغيرة من المتوقع أن يكونوا أكثر ممارسة لعادة التدخين وأكثر ملاحظة لآثاره

السلبية على الأداء الوظيفي.

— توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين أفراد مجتمع الدراسة الذين تتراوح أعمارهم (من ٤٠ إلى أقل

من ٥٠ سنة) والذين تتراوح أعمارهم (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) وجاءت الفروقات لصالح الأكبر

سنا (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) تبعا للمتوسط الأكبر (٣,٨١) والذي يوافق الخيار " موافق" ضمن مقياس

ليكرت الخماسي وهذا يعني أنهم أكثر موافقة من أفراد مجتمع الدراسة الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠

إلى أقل من ٤٠ سنة على أن التدخين يؤثر في الأداء الوظيفي ويمكن إرجاع ذلك إلى أن ذوي الأعمار

الكبيرة أصحاب خبرة وتجربة والذي من المتوقع أن يكونوا أكثر تدبيرا وحكمة من الفئات الأصغر سناً.

الكشف عن مصدر الفروق : الانعكاسات التنظيمية ككل تبعا لاختلاف الفئات العمرية (جدول ٤٤)

المتغير التابع	الفئات العمرية	ن	المتوسط	الفئات العمرية		
				أقل من ٣٠ سنة	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة

١	أقل من ٣٠ سنة	١٥٦	٣,٨٧	-	❖❖٠,١٩	-	-
٢	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٢١٧	٣,٦٨	-	-	-	-
٣	٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	١١٥	٣,٨٨	-	-	-	-
٤	٥٠ سنة فما فوق	٣٢	٣,٩٣	-	❖٠,٢٥	-	-

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١ دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٤٤) أن الفروق في الانعكاسات التنظيمية تبعاً لاختلاف الفئات العمرية جاءت كما يلي:

- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين أفراد مجتمع الدراسة الذين أعمارهم أقل من ٣٠ سنة والذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة وجاءت الفروق لصالح ذوي الأعمار الصغيرة (أقل من ٣٠ سنة) تبعاً للمتوسط الأكبر (٣,٨٧) والذي يوافق الخيار "موافق" ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أنهم أكثر موافقة من أفراد مجتمع الدراسة الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة على الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين أفراد مجتمع الدراسة الذين أعمارهم (من ٥٠ فما فوق) والذين تتراوح أعمارهم (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) وجاءت الفروق لصالح الأكبر سناً (من ٥٠ فما فوق) تبعاً للمتوسط الأكبر (٣,٩٣) والذي يوافق الخيار "موافق" ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أنهم أكثر موافقة من أفراد مجتمع الدراسة الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة على الانعكاسات التنظيمية للتدخين.

ونلاحظ أن الفروقات بين الأعمار الصغيرة والمتوسطة جاءت لصالح الأصغر سناً، بينما الفروقات بين الأعمار المتوسطة والكبيرة جاءت الفروقات لصالح الأكبر سناً أيضاً.

ج - أساليب المعالجة

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال محاور أساليب المعالجة (الوقائية والعلاجية) وذلك للعاملين والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في إجاباتهم تبعاً للفئات العمرية.

جدول رقم (٤٥)
تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أساليب المعالجة تبعاً للفئات العمرية

الابعاد والمحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
الأساليب الوقائية	بين المجموعات	٠,٧٦٤	٣	٠,٢٥٥	٠,٧٣٥	٠,٥٣١
	داخل المجموعات	١٧٨,٦٤٨	٥١٦	٠,٣٤٦		
	الإجمالي	١٧٩,٤١١	٥١٩			
الأساليب العلاجية	بين المجموعات	٣,٣٣٥	٣	١,١١٢	٣,١٨٧	❖٠,٠٢٤
	داخل المجموعات	١٧٩,٩٨٢	٥١٦	٠,٣٤٩		
	الإجمالي	١٨٣,٣١٧	٥١٩			
أساليب المعالجة	بين المجموعات	١,٢٢٧	٣	٠,٤٠٩	١,٣٥٧	٠,٢٥٥
	داخل المجموعات	١٥٥,٥٤٤	٥١٦	٠,٣٠١		
	الإجمالي	١٥٦,٧٧١	٥١٩			

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٤٥) أن قيمة (F) دالة عند مستوى ٠,٠٥ في الأساليب العلاجية المندرجة تحت أساليب المعالجة، وهو ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين والمراجعين بجوازات منطقتي الباحة والجوف بالنسبة للأساليب العلاجية تبعاً لفئاتهم العمرية

ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتين استخدم اختبار LSD (Least Significant Difference)

وهو يعني " اختبار أقل فرق معنوي" للمقارنات البعدية Post-hoc وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٤٦) الكشف عن مصدر الفروق في الأساليب العلاجية تبعاً لاختلاف الفئات العمرية

الفئات العمرية				المتوسط	ن	الفئات العمرية	المتغير التابع
٥٠ سنة فما فوق	٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	أقل من ٣٠ سنة				
-	❖❖٠,٢٠	-	-	٤,٤٤	١٥٦	أقل من ٣٠ سنة	١
-	-	-	-	٤,٣٠	٢١٧	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٢
-	-	-	-	٤,٢٤	١١٥	٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٣
-	-	-	-	٤,٤٣	٣٢	٥٠ سنة فما فوق	٤

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٤٦) أن الفروق في الأساليب العلاجية تبعاً لاختلاف الفئات العمرية جاء كالتالي:

- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين أفراد مجتمع الدراسة الذين أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة) والذين تتراوح أعمارهم (م ن ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) وجاءت الفروق لصالح الأصغر سناً (أقل من ٣٠ سنة) تبعاً للمتوسط الأكبر (٤,٤٤) والذي يوافق الخيار " موافق بشدة" ضمن مقياس ليكرت الخماسي وهذا يعني أنهم أكثر موافقة من أفراد مجتمع الدراسة الذين تتراوح أعمارهم من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة على الأساليب العلاجية ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أصحاب الأعمار الصغيرة يتوقع أن يكونوا أكثر ممارسة لعادة التدخين ومن ثم أكثر طلباً للعلاج.
- أما بالنسبة للأساليب الوقائية وأساليب المعالجة ككل فلم تكن هناك فروق بين أفراد مجتمع الدراسة تصل إلى حد الدلالة ويمكن إرجاع ذلك لاتفاقهم على ما تضمنته تلك الأساليب.

ثانياً: المنطقة

استخدم الباحث اختبار (ت) T-Test لعينتين مستقلتين وذلك لدراسة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد مجتمع الدراسة تبعاً للمنطقة التي ينتمون إليها في كل من الأسباب المؤدية للتدخين والاستمرار فيه والانعكاسات المحتملة للتدخين على المنظمة الأمنية وأساليب معالجة مشكلة التدخين العاملين، والجدول رقم (٤٤) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (٤٧)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة باختلاف المنطقة

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المنطقة	المحاور
غير دالة	٠,٠٦	١,٩٠٨	٠,٨٠	٣,٥٤	٢٥٩	الباحة	الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء

			٠,٧٧	٣,٤١	٢٧٦	الجوف	الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			٠,٧٦	٣,٧٤	٢٥٩	الباحة	
غير دالة	٠,١٦	١,٤٢٠	٠,٦٨	٣,٦٥	٢٧٦	الجوف	الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠١	٣,٣٢١	٠,٨٨	٣,٩٢	٢٥٩	الباحة	الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			١,٠٦	٣,٦٤	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠٦	٢,٧٨٤	٠,٦٥	٣,٧٢	٢٥٩	الباحة	الأسباب المؤدية للتدخين
			٠,٦٤	٣,٥٦	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠٠	٣,٥٠٣	٠,٨٢	٣,٦٦	٢٥٩	الباحة	وظائف وأنشطة المنظمة
			٠,٩٤	٣,٣٩	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠٠	٣,٨٧٩	٠,٦٥	٣,٨٨	٢٥٩	الباحة	الأداء الوظيفي
			٠,٧٩	٣,٦٤	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠٤	٢,٨٥٤	٠,٧٧	٣,٨٧	٢٥٩	الباحة	جماعات العمل غير الرسمية
			٠,٩٢	٣,٦٦	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠٠	٣,٧٨٨	٠,٦٤	٤,٢٨	٢٥٩	الباحة	البيئة الداخلية للمنظمة
			٠,٨٣	٤,٠٤	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠٠	٤,٢٢٥	٠,٥٩	٣,٩١	٢٥٩	الباحة	الانعكاسات التنظيمية للتدخين
			٠,٧٤	٣,٦٧	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠١	٣,٤٥٧	٠,٥٤	٤,٤٧	٢٥٩	الباحة	الأساليب الوقائية
			٠,٦١	٤,٣٠	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠١	٢,٥٥٥	٠,٥٥	٤,٤١	٢٥٩	الباحة	الأساليب العلاجية
			٠,٦٢	٤,٢٨	٢٧٦	الجوف	
دالة عند مستوى ٠,٠١	❖❖٠,٠٠١	٣,٢٥٨	٠,٥١	٤,٤٤	٢٥٩	الباحة	أساليب المعالجة
			٠,٥٧	٤,٢٩	٢٧٦	الجوف	

يتضح من الجدول رقم (٤٧) أن قيم (ت) دالة في الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه وفي الأسباب المؤدية للتدخين ككل بينما لم تكن دالة بالنسبة للأسباب النفسانية والاجتماعية المؤدية للتدخين وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة للأسباب النفسية والاجتماعية المؤدية للتدخين باختلاف منطقتهم (الباحة / الجوف).

كما يتضح من الجدول رقم (٤٧) قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠١) في الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه وفي الأسباب المؤدية للتدخين ككل وهو ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة باختلاف منطقتهم وذلك لصالح منطقة الباحة بالرجوع للمتوسط الأكبر.

وكذلك نجد أن جميع قيم (ت) بالنسبة (لانعكاسات التنظيمية للتدخين) وما يندرج تحته من محاور و (أساليب المعالجة) وما يندرج تحته من محاور دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة (لانعكاسات التنظيمية للتدخين) باختلاف منطقتهم ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في (أساليب المعالجة) باختلاف منطقتهم وجاءت الفروق لصالح منطقة الباحة بالرجوع للمتوسط الأكبر.

ثالثاً : المؤهل العلمي

استخدام الباحث تحليل التباين الأحادي (one way Anove) لدراسة الفروق بين متوسطات وجهات نظر العاملين والمتعاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف في كل من الأسباب المؤدية إلى

التدخين والاستمرار فيه ، الانعكاسات التي تواجه المنظمة الأمنية بسبب التدخين ، أساليب المعالجة تبعاً للمؤهل العلمي لأفراد مج تمع الدراسة كما تم استخدام اختبار LSD للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالاته إحصائياً والتي جاءت على النحو التالي

أ- الأسباب المؤدية للتدخين

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال المحاور الثلاثة لذلك البعد (النفسية ، الاجتماعية والاقتصادية، الدينية) وذلك للعاملين والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في استجاباتهم تبعاً للمؤهل العلمي تم عمل اختبار تحليل التباين (ف) كما يوضحه الجدول رقم (٤٥).

جدول رقم (٤٨)
تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الأسباب المؤدية للتدخين تبعاً للمؤهل العلمي

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان التدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	١,٥١٧	٤	٠,٣٧٩	٠,٦٠٦	٠,٦٥٨
	داخل المجموعات	٣٣١,٤٨٥	٥٣٠	٠,٦٢٥		
	الإجمالي	٣٣٢,٠٠٢	٥٣٤			
الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٣,٣٨١	٤	٠,٨٤٥	١,٦٤١	٠,١٦٣
	داخل المجموعات	٢٧٣,٠٠٢	٥٣٠	٠,٥١٥		
	الإجمالي	٢٧٦,٣٨٣	٥٣٤			
الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	بين المجموعات	٠,٩٦٢	٤	٠,٢٤٠	٠,٢٤٧	٠,٩١٢
	داخل المجموعات	٥١٦,٩١٠	٥٣٠	٠,٩٧٥		
	الإجمالي	٥١٧,٨٧٢	٥٣٤			
الأسباب المؤدية للتدخين	بين المجموعات	٠,٧١٧	٤	٠,١٧٩	٠,٤٢٤	٠,٧٩٢
	داخل المجموعات	٢٢٤,٣٩٩	٥٣٠	٠,٤٢٣		
	الإجمالي	٢٢٥,١١٦	٥٣٤			

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين في الجدول رقم (٤٨) أن قيم (ف) غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ في (الأسباب المؤدية للتدخين) والمحاور المندرجة تحته والتي تتضمن الأسباب النفسية والاجتماعية والاقتصادية والدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه وهذا ربما يدل على أن أفراد المج تمع باختلاف مؤهلاتهم العلمية موافقون على هذه الأسباب ويعزو الباحث ذلك إلى وعي وإدراك جميع أفراد مجتمع الدراسة لأضرار التدخين لكونها واضحة للجميع .

ب- الانعكاسات التنظيمية للتدخين

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال محاور الانعكاسات التنظيمية الأربعة (وظائف وأنشطة المنظمة ، والأداء الوظيفي ، وجماعات العمل غير الرسمية ، والبيئة الداخلية للمنظمة) وذلك للعاملين والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في إجاباتهم تبعاً للمؤهل العلمي.

جدول رقم (٤٩)
تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الانعكاسات التنظيمية للتدخين تبعاً للمؤهل العلمي

الابعاد والمحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
وظائف وأنشطة المنظمة	بين المجموعات	٢,٧٨١	٤	٠,٦٩٥	٠,٨٧١	٠,٤٨١
	داخل المجموعات	٤٢٢,٨٩١	٥٣٠	٠,٧٩٨		

			٥٣٤	٤٢٥,٦٧١	الإجمالي	
٠,٤٩٤	٠,٨٥٠	٠,٤٦١	٤	١,٨٤٣	بين المجموعات	الأداء الوظيفي
		٠,٥٤٢	٥٣٠	٢٨٧,٢٨٩	داخل المجموعات	
			٥٣٤	٢٨٩,١٣٢	الإجمالي	
٠,٢٦٦	١,٣٠٧	٠,٩٦٣	٤	٣,٨٥١	بين المجموعات	جماعات العمل غير الرسمية
		٠,٧٣٧	٥٣٠	٣٩٠,٤٧٥	داخل المجموعات	
			٥٣٤	٣٩٤,٣٢٥	الإجمالي	
٠,٦٣٧	٠,٦٣٥	٠,٣٦٠	٤	١,٤٣٨	بين المجموعات	البيئة الداخلية للمنظمة
		٠,٥٦٦	٥٣٠	٢٩٩,٩١٠	داخل المجموعات	
			٥٣٤	٣٠١,٣٤٨	الإجمالي	
٠,٦٩٣	٠,٥٥٩	٠,٢٥٩	٤	١,٠٣٦	بين المجموعات	الانعكاسات التنظيمية للتدخين
		٠,٤٦٤	٥٣٠	٢٤٥,٦٨٣	داخل المجموعات	
			٥٣٤	٢٤٦,٧١٨	الإجمالي	

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين في الجدول رقم (٤٩) أن قيم (ف) غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ في (الانعكاسات التنظيمية للتدخين) والمحاور المندرجة تحته والتي وظائف وأنشطة المنظمة، الأداء الوظيفي، جماعات العمل غير الرسمية، البيئة الداخلية للمنظمة وهذا ربما يدل على أن أفراد المجتمع باختلاف مؤهلاتهم العلمية موافقون على ما تضمنه هذا البعد. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وعي وإدراك جميع أفراد مجتمع الدراسة بأضرار التدخين لكونها واضحة للجميع حتى وإن اختلف المؤهل التعليمي.

ج- أساليب المعالجة

تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال أبعاد أساليب المعالجة (الوقائية والعلاجية) وذلك للعاملين والمراجعين لمعرفة مدى الاختلاف في إجاباتهم تبعاً للمؤهل العلمي.

جدول رقم (٥٠) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أساليب المعالجة تبعاً للمؤهل العلمي

قيمة P	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد والمحاور
٠,١٦٦	١,٦٢٨	٠,٥٥٣	٤	٢,٢١٤	بين المجموعات	الأساليب الوقائية
		٠,٣٤٠	٥٣٠	١٨٠,١٠٨	داخل المجموعات	

			٥٣٤	١٨٢,٣٢٢	الإجمالي	
٠,٤٣٠	٠,٩٥٨	٠,٣٣٧	٤	١,٣٤٨	بين المجموعات	أساليب العلاجية
		٠,٣٥٢	٥٣٠	١٨٦,٣٠٧	داخل المجموعات	
			٥٣٤	١٨٧,٦٥٥	الإجمالي	
٠,٢١١	١,٤٦٨	٠,٤٣٨	٤	١,٧٥٣	بين المجموعات	أساليب المعالجة
		٠,٢٩٩	٥٣٠	١٥٨,٢٧٥	داخل المجموعات	
			٥٣٤	١٦٠,٠٢٨	الإجمالي	

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٥٠) أن قيم (ف) غير دالة عند مستوى ٠,٠٥ في (أساليب المهالجة) والمحاور المدرجة تحته والتي تتضمن الأساليب الوقائية ، الأساليب العلاجية وهذا ربما يدل على أن أفراد المج تمع باختلاف مؤهلاتهم العلمية موافقون على هذه الأساليب.

رابعاً: علاقتك بإدارة الجوازات (موظف، مراجع)

استخدم الباحث اختبار (ت) T-Test لعينتين م مستقلتين وذلك لدراسة الفروق بين متوسطي وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة تبعاً للعلاقة بإدارة الجوازات (موظف ، مراجع) في كل من الأسباب المؤدية للتدخين والاستمرار فيه والانعكاسات المحتملة للتدخين على المنظمة الأمنية وأساليب معالجة مشكلة التدخين العاملين ، والجدول رقم (٥١) يوضح نتائج ذلك

جدول رقم (٥١) اختبار (ت) لدلالة الفروق في إجابات أفراد مجتمع الدراسة باختلاف علاقتهم بإدارة الجوازات

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير	المحاور
غير دالة	٠,٣٠	١,٠٤٢ -	٠,٧٢	٣,٤٤	٢٦٩	موظف	الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			٠,٨٦	٣,٥١	٢٦٦	مراجع	
غير دالة	٠,١٩	١,٣٢٩ -	٠,٦٦	٣,٦٦	٢٦٩	موظف	الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			٠,٧٧	٣,٧٤	٢٦٦	مراجع	
غير دالة	٠,٠٨	١,٧٥٩ -	١,٠١	٣,٧٠	٢٦٩	موظف	الأسباب الدورية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			٠,٩٦	٣,٨٥	٢٦٦	مراجع	
غير دالة	٠,٠٩	١,٧٢٥ -	٠,٦١	٣,٥٩	٢٦٩	موظف	الأسباب المؤدية للتدخين
			٠,٦٩	٣,٦٩	٢٦٦	مراجع	

وظائف وأنشطة المنظمة	موظف	٢٦٩	٣,٤٦	٠,٨٤	١,٦٢٧ -	٠,١٠	غير دالة
	مراجع	٢٦٦	٣,٥٨	٠,٩٤			
الأداء الوظيفي	موظف	٢٦٩	٣,٦٦	٠,٧٤	-	❖❖❖٠,٠٠٢	دالة
	مراجع	٢٦٦	٣,٨٥	٠,٧٢	٣,٠٧٤١		
جماعات العمل غير الرسمية	موظف	٢٦٩	٣,٦٣	٠,٨٥	-	❖❖❖٠,٠٠٠	دالة
	مراجع	٢٦٦	٣,٩٠	٠,٨٥			
البيئة الداخلية للمنظمة	موظف	٢٦٩	٤,٠٧	٠,٧٤	-	❖❖❖٠,٠٠٧	دالة
	مراجع	٢٦٦	٤,٢٥	٠,٧٤	٢,٧٢٥		
الانعكاسات التنظيمية للتدخين	موظف	٢٦٩	٣,٦٩	٠,٦٨	-	❖❖❖٠,٠٠٠	دالة
	مراجع	٢٦٦	٣,٨٨	٠,٦٧	٣,٢١١		
الأساليب الوقائية	موظف	٢٦٩	٤,٣١	٠,٥٩	-	❖❖❖٠,٠٠٤	دالة
	مراجع	٢٦٦	٤,٤٥	٠,٥٧	٢,٩٣٣		
الأساليب العلاجية	موظف	٢٦٩	٤,٢٧	٠,٥٩	-	❖❖❖٠,٠٠٥	دالة
	مراجع	٢٦٦	٤,٤١	٠,٥٩	٢,٨١٠		
أساليب المعالجة	موظف	٢٦٩	٤,٢٩	٠,٥٥	-	❖❖❖٠,٠٠٢	دالة
	مراجع	٢٦٦	٤,٤٤	٠,٥٣	٣,٠٩٣		

❖❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

- يتضح من الجدول رقم (٥١) أن قيم (ت) غير دالة في الأسباب المؤدية للتدخين التي تتض من الأسباب النفسية والاجتماعية والاقتصادية والدينية وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة الموظفين والمراجعين بالنسبة للأسباب المؤدية للتدخين.
- كذلك نجد أن جميع قيم (ت) بالنسبة (لانعكاسات التنظيمية للتدخين) دالة إحصائياً وما يندرج تحته من محاور عند مستوى ٠,٠١ ما عدا محور (وظائف وأنشطة المنظمة) فلم تكن هناك دلالة إحصائية وجاءت الفروق لصالح المراجعين بالرجوع للمتوسط الأكبر
- كذلك نجد أن جميع قيم (ت) بالنسبة لـ (أساليب المعالجة) وما يندرج تحته من محاور دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين والمراجعين وجاءت الفروق لصالح المراجعين وذلك بالرجوع للمتوسط الأكبر ، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن المراجعين أكثر مشاهدة للآثار الناتجة عن التدخين من الموظفين حيث .

خامساً: الرتبة (ضابط ، صف ضابط)

- استخدم الباحث اختبار (ت) T-Test لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد مجتمع الدراسة تبعاً للرتبة (ضابط ، صف ضابط) في كل من الأسباب المؤدية للتدخين والاستمرار فيه والانعكاسات المحتملة للتدخين على المنظمة الأمنية وأساليب معالجة مشكلة التدخين العاملين ، والجدول رقم (٥٢) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (٥٢)
اختبار (ت) لدلالة الفروق في إجابات أفراد مجتمع الدراسة باختلاف الرتبة (ضابط/ صف ضابط)

المحاور	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه	ضابط	٢٥	٣,١٣	٠,٥٩	- ٢,٢٤٠	❖❖٠,٠٢٦	غير دالة
	صف ضابط	٢١٤	٣,٤٧	٠,٧٤			
الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية	ضابط	٢٥	٣,٦٦	٠,٦٢	٠,١٠٥	٠,٩١٧	غير دالة

			٠,٦٩	٣,٦٤	٢١٤	صف ضابط	إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
غير دالة	٠,١٦٣	- ١,٣٩٩	٠,٨٠	٣,٤٢	٢٥	ضابط	
غير دالة	٠,١٢٥	- ١,٥٤١	٠,٥٤	٣,٤٠	٢٥	ضابط	الأسباب المؤدية للتدخين
			٠,٦٣	٣,٦٠	٢١٤	صف ضابط	
غير دالة	٠,٠٣١	- ٢,١٧٤	٠,٨٤	٣,١٠	٢٥	ضابط	وظائف وأنشطة المنظمة
			٠,٨٥	٣,٤٩	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٢٩٨	- ١,٠٤٣	٠,٧٥	٣,٤٨	٢٥	ضابط	الأداء الوظيفي
			٠,٧٦	٣,٦٥	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٤٧٠	- ٠,٧٢٣	٠,٨٤	٣,٥١	٢٥	ضابط	جماعات العمل غير الرسمية
			٠,٨٧	٣,٦٤	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٧٥٦	- ٠,٣١٤	٠,٧٤	٤,٠٩	٢٥	ضابط	البيئة الداخلية للمنظمة
			٠,٧٨	٤,٠٤	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٢٧٤	- ١,١١٥	٠,٧٠	٣,٥٢	٢٥	ضابط	الانعكاسات التنظيمية للتدخين
			٠,٦٩	٣,٦٩	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٦٧٤	- ٠,٤٢١	٠,٥٥	٤,٢٢	٢٥	ضابط	الأساليب الوقائية
			٠,٦٢	٤,٢٨	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٢١٦	- ١,٢٦٣	٠,٥٧	٤,١٣	٢٥	ضابط	الأساليب العلاجية
			٠,٦٠	٤,٢٨	٢١٤	صف ضابط	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٣٧٥	- ٠,٨٩٩	٠,٥٧	٤,١٨	٢٥	ضابط	أساليب المعالجة
			٠,٥٧	٤,٢٨	٢١٤	صف ضابط	

❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٥٢) أن قيمة (ت) بالنسبة للأسباب المؤدية للتدخين جاءت دالة إحصائياً فقط بالنسبة للأسباب النفسية وجاءت الفروقات لصالح أفراد عينة الدراسة (صف الضباط) بالرجوع للمتوسط الأكبر، بينما لم تكن دالة بالنسبة للأسباب الاجتماعية والاقتصادية والأسباب الدينية المؤدية للتدخين مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة من (الضباط وصف الضباط بالنسبة للأسباب المؤدية للتدخين ويعزو إليها) حيث هذه النتيجة لكون صف ضباط أكثر تعرضاً لضغوط العمل بصفة خاصة وضغوط الحياة بصفة عامة.

وكذلك نجد أن قيم (ت) بالنسبة (لانعكاسات التنظيمية للتدخين) جاءت دالة فقط بالنسبة (وظائف وأنشطة المنظمة) وجاءت الفروقات لصالح (صف الضباط) بالرجوع للمتوسط الأكبر ونلاحظ أن فئة الضباط اتخذوا جانب الحياد.

كذلك نجد أن جميع قيم (ت) بالنسبة لـ (أساليب المعالجة) وما يندرج تحته من محاور غير دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة.

سادساً: الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب)

استخدم الباحث اختبار (ت) T-Test لعينتين مستقلتين وذلك لدراسة الفروق بين متوسطي وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب) في كل من الأسباب المؤدية للتدخين والاستمرار فيه والانعكاسات المحتملة للتدخين على المنظمة الأمنية وأساساً لبيب معالجة مشكلة التدخين العاملين، والجدول رقم (٥٣) يوضح نتائج ذلك.

اختبار (ت) لدلالة الفروق في وجهة نظر أفراد عينة الدراسة باختلاف (متزوج / أعزب)

التعليق	مستوى	قيمة	الانحراف	المتوسط	العدد	المتغير	المحاور
---------	-------	------	----------	---------	-------	---------	---------

	الدلالة	ت	المعياري	الحسابي			
غيردالة	٠,٠٩٢	١,٧٠١ -	٠,٧٩	٣,٤٥١	٤٤١	متزوج	الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			٠,٧٨	٣,٦١٤	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٣٠٩	١,٠١٨ -	٠,٧١	٣,٦٨٥	٤٤١	متزوج	الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			٠,٧٥	٣,٧٧٤	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٦٠٨	٠,٥١٣ -	٠,٩٨	٣,٧٦٥	٤٤١	متزوج	الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه
			١,٠٣	٣,٨٢٧	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,١٨١	١,٣٤٨ -	٠,٦٥	٣,٦٢٢	٤٤١	متزوج	الأسباب المؤدية للتدخين
			٠,٦٦	٣,٧٣٠	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٥٠٣	٠,٦٧١ -	٠,٨٨	٣,٥٠٦	٤٤١	متزوج	وظائف وأنشطة المنظمة
			٠,٩٦	٣,٥٧٩	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٥٦٦	٠,٥٧٤ -	٠,٧٣	٣,٧٤٣	٤٤١	متزوج	الأداء الوظيفي
			٠,٧٨	٣,٧٩٥	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٢٩٠	١,٠٦٠ -	٠,٨٦	٣,٧٤	٤٤١	متزوج	جماعات العمل غير الرسمية
			٠,٩١	٣,٨٥	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٣٥٩	٠,٩٢١ -	٠,٧٤	٤,١٦	٤٤١	متزوج	البيئة الداخلية للمنظمة
			٠,٨٥	٤,٠٧	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٦٥٦	٠,٤٤٥ -	٠,٦٧	٣,٧٧	٤٤١	متزوج	الانعكاسات التنظيمية للتدخين
			٠,٧٤	٣,٨١	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٦٣٥	٠,٤٧٥ -	٠,٥٧	٤,٣٨	٤٤١	متزوج	الأساليب الوقائية
			٠,٦٨	٤,٣٥	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٩٤١	٠,٠٧٥ -	٠,٥٩	٤,٣٤	٤٤١	متزوج	الأساليب العلاجية
			٠,٦٤	٤,٣٣	٧٨	أعزب	
غيردالة	٠,٧٦٠	٠,٣٠٦ -	٠,٥٥	٤,٣٦	٤٤١	متزوج	أساليب المعالجة
			٠,٥٩	٤,٣٤	٧٨	أعزب	

❖ دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٥٣) أن قيم (ت) بالنسبة للأسباب المؤدية للتدخين وما يندرج تحته من محاور و (ل) لانعكاسات التنظيمية للتدخين وما يندرج تحته من محاور و (أساليب المعالجة) وما يندرج تحته من محاور جاءت غير دالة إحصائياً وهذا يدل على اتفاق العينة من المتزوجين والعزاب على ما تضمنته أبعاد الدراسة.

الفصل الخامس

نتائج وتوصيات الدراسة

— نتائج الدراسة

— توصيات الدراسة

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وأهم توصياتها

نتائج الدراسة

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة من العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) مدعمة بوجهات نظرهم حول موضوع الدراسة " التدخين وانعكاساته التنظيمية". ومن أهم النتائج التي تم الحصول عليها ما يلي:

النتائج المتعلقة بالبيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة

أظهرت النتائج ما يلي:

١- إن الفئة العمرية الشائعة بين أفراد عينة الدراسة هي الفئة العمرية (٣٠ إلى أقل من ٤٠) حيث جاءت نسبتهم (٤٠,٦٪)، يلي ذلك الفئة العمرية (أقل من ٣٠) بنسبة (٢٩,٢٪)، من إجمالي أفراد الدراسة، يلي ذلك من تتراوح أعمارهم (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠) حيث جاءت نسبتهم (٢١,٥٪)، وأخيراً الذين تتراوح أعمارهم (من ٥٠ سنة فما فوق) بنسبة (٦,٠٪)، من أفراد عينة الدراسة، في حين أن (١٥٪) من أفراد العينة لم يحددوا وأعمارهم.

٢- إن نسبة أفراد العينة في منطقة الجوف يمثل (٥١,٦٪)، من مجموع أفراد عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة أفراد العينة من منطقة الباحة (٤٨,٤٪)، من مجموع أفراد عينة الدراسة.

٣- إن المؤهل "الثانوي" هو المؤهل الشائع بين أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣٦,٣٪)، من إجمالي أفراد الدراسة ثم يلي ذلك المؤهل الجامعي بنسبة (٣١,٤٪)، من إجمالي أفراد الدراسة، ثم مؤهل "المتوسط" بنسبة (١٣,٨٪)، ثم يلي ذلك مؤهل الدبلوم بنسبة (١٢,٩٪)، وأخيراً يأتي مؤهل الابتدائي بنسبة (٥,٦٪)، من إجمالي أفراد الدراسة.

٤- إن نسبة أفراد العينة من الموظفين تحتل (٥٠,٣٪)، من مجموع أفراد عينة الدراسة، بينما بلغت عينة المراجعين (٤٩,٧٪)، من مجموع أفراد عينة الدراسة.

٥- إن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة من العاملين العسكريين بلغت (٨٩,٨٪)، لصف الضباط من رتبة رئيس رقباء إلى جندي، ويليهما الضباط حيث بلغت نسبتهم (١٠,٢٪)، من رتبة عقيد إلى ملازم.

٦- إن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة من العاملين المدنيين بلغت (٢٠٪)، للمرتبة الخامسة، ثم يليهم المرتبة السادسة والثامنة بنسبة (١٦,٧٪)، لكل منهما ثم تأتي المرتبة الرابعة والثالثة والثلاثون بنسبة

(١٠٪)، لكل منهما ثم المرتبة التاسعة ، والثانية والثلاثون بنسبة (٦,٧٪)، لكل منهما ثم المرتبة الثالثة بنسبة (٣,٣٪) وأخيراً المرتبة العاشرة بنسبة (٠,٤٪).

٧- إن معظم أفراد عينة الدراسة متزوجون حيث بلغت النسبة (٨٢,٤٪)، بينما (١٤,٦٪) من أفراد عينة الدراسة (عزاب)، في حين أن نسبة (٣,٠٪) من أفراد العينة لم يحددوا حالتهم الاجتماعية.

٨- إن (٤١,٩٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة من المدخنين ثم يليهم غير المدخنين بنسبة (٤٠,٠٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة وأخيراً يأتي المدخنون السابقون بنسبة (١٨,١٪)، من إجمالي أفراد الدراسة.

٩- إن نسبة (٨٨,٤٪) من أفراد عينة الدراسة من المدخنين يدخنون السجائر، ثم يليهم الذين يدخنون الشيعة والمعسل بنسبة (٥,٨٪) لكل منهما.

النتائج المتعلقة بحجم انتشار مشكلة التدخين بين العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف:

أظهرت النتائج ما يلي:

١- أنه لا توجد فردية ذات دلالة إحصائية بين نسب المدخنين من الموظفين ونسب المدخنين من المراجعين حيث إن نسبة المدخنين من الموظفين جاءت (٤١٪) بينما جاءت نسبة المدخنين من المراجعين (٤٢,٨٪).

٢- أنه لا توجد فردية ذات دلالة إحصائية بين نسب المدخنين في إدارة جوازات منطقة الباحة ونسب المدخنين في إدارة جوازات منطقة الجوف من العاملين والمتعاملين حيث جاءت نسبة المدخنين في منطقة الباحة (٤٢,٩٪) وفي منطقة الجوف (٤٠,٠٪).

٣- أن نسبة المدخنين في عينة الدراسة جاءت بنسبة (٤١,٩٪) وأن نسبة المدخنين في مجتمع الدراسة تتراوح بين (٣٧,٧٪) إلى (٤٦,١٪) بدرجة ثقة (٩٥٪).

النتائج المتعلقة بالأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه:

أظهرت نتائج الدراسة أنه من الممكن ترتيب أهم الأسباب الرئيسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه (ترتيباً تنازلياً) حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، المدخنين السابقين، غير المدخنين) والتي جاءت على النحو التالي:

١- مثلت الأسباب الدينية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) كما مثلت لفئة (المدخنين) آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) كما مثلت لفئة (المدخنين السابقين) ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) ومثلت لفئة (غير المدخنين) أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية).

٢- مثلت الأسباب الاجتماعية والاقتصادية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) كما مثلت لفئة (المدخنين) أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية). ومثلت لفئة (المدخنين السابقين)

أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستم رار فيه أيضاً وبدرجة موافقة (عالية) ومثّلت لفئة (غير المدخنين) ثاني أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية).
٣- مثّلت الأسباب النفسية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) كما مثّلت لفئة (المدخنين) أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) ومثّلت لفئة (المدخنين السابقين) آخر أهم الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة (عالية) ومثّلت لفئة (غير المدخنين) المرتبة الثالثة والأخيرة وبدرجة موافقة (عالية).

وأظهرت النتائج أيضاً إنه من الممكن ترتيب العناصر المندرجة تحت كل محور من محاور بعد الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه (ترتيباً تنازلياً) حسب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة كلياً من (العاملين، والمتعاملين) وكذلك لإجابات فئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) نحو ذلك السبب.

أولاً : العناصر المندرجة تحت محور الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

١- "الرغبة في التجريب" مثّل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثّل لفئة (المدخنين) أهم الأسباب النفسية المؤدية للتدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثّل أيضاً لفئة المدخنين السابقين الأهمية نفسها وبدرجة موافقة عالية جداً، وكذلك نفس الأهمية لفئة غير المدخنين.

٢- "الملل" مثّل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية كما مثّل ذلك السبب المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية كما مثّل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية أما بالنسبة لفئة غير المدخنين فقد مثّل ذلك السبب المرتبة الثانية وبدرجة موافقة عالية.

٣- "الاعتقاد بأنه يحسن المزاج" مثّل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثّل ذلك السبب لفئة المدخنين رابع أهم الأسباب النفسية وبدرجة موافقة عالية، كما مثّل ذلك السبب لفئة المدخنين السابقين ثاني أهم الأسباب النفسية وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة غير المدخنين مثّل المرتبة الخامسة وبدرجة موافقة عالية.

٤- "الاعتقاد بأنه ينسي الهموم" مثّل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية كما مثّل لفئة المدخنين سادس أهم الأسباب النفسية وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثّل المرتبة الثالثة لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة متوسطة، أما بالنسبة لفئة غير المدخنين فقد مثّل المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة عالية.

٥- "ضغوط وأعباء العمل" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية كما مثل المرتبة الثالثة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل ترتيب ذلك السبب من حيث أهميته المرتبة الخامسة وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة السادسة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة.

٦- "اليأس والإحباط" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة السابعة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل ترتيب ذلك السبب المرتبة السابعة وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة.

٧- "الرغبة في الاسترخاء" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة متوسطة، أما بالنسبة لفئة المدخنين فقد مثل ترتيب ذلك السبب المرتبة الخامسة وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة السادسة لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة السابعة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة.

٨- "إخفاء مشاعر الخجل والاضطراب" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن أهم الأسباب النفسية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة متوسطة، أما بالنسبة لفئة المدخنين فقد مثل ذلك السبب المرتبة الثامنة وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة).

ثانياً : العناصر المندرجة تحت محور الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

١- "وجود أصدقاء مدخنين" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية جداً، كما مثل أيضاً المرتبة الأولى بالنسبة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية جداً، ومثل أيضاً المرتبة الأولى لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة عالية جداً، وكذلك المرتبة الأولى لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة عالية جداً.

٢- "وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليه" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل أيضاً المرتبة الثانية لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل المرتبة الثالثة وهي درجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الثانية لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة عالية.

٣- "الدعوات والسهرات" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل أيضاً المرتبة الثالثة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل المرتبة الثانية وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة عالية.

٤- "السياحة والسفر" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية كما مثل أيضاً المرتبة الرابعة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الرابعة أيضاً لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة عالية.

٥- "المشاكل الأسرية" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل أيضاً المرتبة الخامسة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل أيضاً في المرتبة الخامسة وبدرجة موافقة عالية، كما مثل أيضاً في المرتبة نفسها بالنسبة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة عالية.

٦- "تقبل المجتمع للتدخين" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة السابعة بالنسبة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل المرتبة السادسة وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة السابعة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة.

٧- "المشاكل المالية (ديون، خسائر الأسهم... إلخ)" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل المرتبة السابعة وبدرجة موافقة متوسطة، ومثل المرتبة السادسة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة.

٨- "مشاكل العمل" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة متوسطة، أما بالنسبة لفئة المدخنين فقد مثل المرتبة السادسة وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الثامنة لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة متوسطة، ومثل المرتبة الأخيرة أيضاً لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة متوسطة.

ثالثاً : العناصر المندرجة تحت محور الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه :

١- "ضعف الوازع الديني" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الأولى أيضاً بالنسبة

لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية، كما مثل أيضاً المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية، وكذلك مثل المرتبة الأولى بالنسبة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة عالية جداً .

٢- "عدم اللجوء إلى الله في المحن والشدائد" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية، ومثل المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة عالية جداً .

٣- "ضعف التوجيه والإرشاد الديني" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة (المدخنين) فقد مثل المرتبة الثانية وبدرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الثانية لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة عالية .

٤- "قلة قراءة القرآن" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل أيضاً في المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل المرتبة الخامسة وبدرجة موافقة عالية .

٥- "عدم المواظبة على الصلاة" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) وهي درجة موافقة عالية، أما بالنسبة لفئة (غير المدخنين) فقد مثل المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة عالية .

٦- "الاعتقاد بعدم حرمة التدخين" مثل هذا السبب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الأسباب الدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه وبدرجة موافقة عالية، كما مثل المرتبة قبل الأخيرة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الأخيرة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية، وكذلك في المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة عالية .

النتائج المتعلقة بالانعكاسات التنظيمية للتدخين:

أظهرت نتائج الدراسة إنه من الممكن ترتيب أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين (ترتيباً تنازلياً) حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة كلياً من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) والتي جاءت على النحو التالي:

١- مثلت الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) كما مثلت لفئة (المدخنين) المرتبة الأولى ك أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) كما مثلت لفئة (المدخنين السابقين) المرتبة الأولى كأهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية)

جداً) كما مثّلت المرتبة الأولى أيضاً لفئة (غير المدخنين) كأهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٢- مثّلت الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) كما مثّلت المرتبة الثانية لفئة المدخنين ك ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية). ومثّلت المرتبة الثالثة لفئة المدخنين السابقين ك ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) ومثّلت المرتبة الثالثة أيضاً لفئة غير المدخنين ك ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية).

٣- مثّلت الانعكاسات التنظيمية للتدخين على الأداء الوظيفي لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية)، كما مثّلت المرتبة الثالثة لفئة المدخنين ك ثالث أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية). ومثّلت المرتبة الثانية لفئة المدخنين السابقين ك ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) ومثّلت المرتبة الثانية لفئة غير المدخنين ك ثاني أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية).

٤- مثّلت الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) كما مثّلت المرتبة الرابعة لفئة المدخنين ك رابع أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (متوسطة) ومثّلت المرتبة الرابعة لفئة المدخنين السابقين ك رابع أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية) ومثّلت المرتبة الرابعة لفئة غير المدخنين ك رابع أهم الانعكاسات التنظيمية للتدخين وبدرجة موافقة (عالية).

وأظهرت النتائج أيضاً إنه من الممكن ترتيب العناصر المندرجة تحت كل محور من محاور بعد الانعكاسات التنظيمية للتدخين (ترتيباً تنازلياً) حسب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد الدراسة كلياً من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) نحو ذلك الانعكاس.

أولاً: العناصر المندرجة تحت محور وظائف وأنشطة المنظمة :

١.١ "يؤدي التدخين إلى ضعف أسلوب الرقابة الإدارية في العمل" مثّل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين والمتعاملين) أول الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف وأنشطة المنظمة وبدرجة موافقة (عالية)، كما مثّلت المرتبة الأولى بالنسبة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة (عالية) وفي نفس المرتبة لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة (عالية) أما بالنسبة لفئة غير المدخنين فقد مثّلت المرتبة الثانية وبدرجة موافقة (عالية).

٢- "التدخين يؤدي إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها وبدرجة موافقة (عالية)، كما مثل المرتبة الثانية لفئة المدخنين وبدرجة موافقة (متوسطة)، أما بالنسبة لفئة المدخنين السابقين فقد مثل المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة عالية، ومثل المرتبة الأولى لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة (عالية).

٣- "التدخين يقلل من القدرة على التوجيه الجيد للآخرين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف وأنشطة المنظمة وبدرجة موافقة (عالية) وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (متوسطة)، أما بالنسبة لفئة (المدخنين السابقين) فقد مثل المرتبة الثانية وبدرجة موافقة (عالية) ومثلت في المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (متوسطة).

٤- "التدخين يؤثر في تنظيم العمل بالشكل الصحيح" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف وأنشطة المنظمة وبدرجة موافقة (عالية)، كما مثل المرتبة نفسها لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة متوسطة، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الرابعة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة (عالية).

٥- "المدخن يواجه صعوبة في تحقيق اتصال مؤثر وفاعل مع الآخرين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الانعكاسات التنظيمية للتدخين على وظائف المنظمة وأنشطتها وبدرجة موافقة متوسطة، ومثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة متوسطة، كما مثل المرتبة الخامسة أيضاً لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة متوسطة، ومثل المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (متوسطة).

ثانياً : العناصر المندرجة تحت محور الأداء الوظيفي :

١- "التدخين يشوه المظهر العام للمدخن" مثل هذا الانعكاس في المرتبة الأولى لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٢- "التدخين يؤدي إلى كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الثانية أيضاً لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة عالية جداً، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٣- "الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية جداً)، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية جداً).

٤- "التدخين يؤدي إلى إضعاف القدرات البدنية للعاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية جداً)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية جداً).

٥- "عدم التدخين يجعل العاملين أكثر احتراماً للأنظمة والتعليمات" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية) وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية) ومثل المرتبة الخامسة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

٦- "يحتاج المدخنون إلى فترات راحة أكثر من غيرهم أثناء العمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة (عالية)، أم بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثلت في المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة عالية، وفي المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية) وفي المرتبة الثامنة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

٧- "يعاني المدخن من نفاذ الصبر" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السابعة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة السادسة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

٨- "عدم التدخين يزيد من دافعية العاملين للعمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

٩- "يتعامل المدخن مع مراجعين المنظمة بعصبية" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين والمتعاملين) (تاسع انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية) أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الحادية عشرة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية) وفي المرتبة السابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، في المرتبة التاسعة لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة (عالية).

١٠- "التدخين يجعل العاملين أقل تركيزاً" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) (عاشر انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة العاشرة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية).

١١- "التدخين يقلل من إنجاز العمل في الوقت المحدد" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) (الانعكاس الحادي عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الحادية عشرة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثانية عشرة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية).

١٢- "التدخين يجعل العاملين أقل محافظة على أوقات الدوام الرسمي" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) (الانعكاس الثاني عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية عشرة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي نفس المرتبة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الحادية عشرة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية).

١٣- "التدخين يقلل روح العمل الجماعي" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) (الانعكاس الثالث عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة عشرة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة متوسطة، وفي المرتبة الخامس عشر لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثالثة عشرة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية).

١٤- "يؤدي التدخين إلى سوء العلاقات بين العاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) (الانعكاس الرابع عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابع عشرة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة متوسطة، وفي المرتبة الثالث عشر لفئة المدخنين السابقين وبدرجة موافقة (عالية) وفي المرتبة السابع عشر لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة (عالية).

١٥- "التدخين يزيد من إصابات العمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) (الانعكاس الخامس عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة

لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة عشرة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (متوسطة)، وفي المرتبة السابعة عشرة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الرابعة عشرة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

١٦- "التدخين يقلل من القدرة على الحوار وعرض الرأي" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس السادس عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة (متوسطة)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة عشرة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (متوسطة)، وفي المرتبة الرابعة عشرة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الخامسة عشرة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

١٧- "التدخين يزيد من الأخطاء في العمل" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) الانعكاس السابع عشر من انعكاسات التدخين على الأداء الوظيفي ودرجة موافقة (متوسطة)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السابعة عشرة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (متوسطة)، وفي المرتبة السادسة عشرة لفئة المدخنين السابقين ودرجة موافقة (عالية) وفي المرتبة السادسة عشرة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

ثالثاً : العناصر المندرجة تحت محور جماعات العمل غير الرسمية.

١- "التدخين يجعل العاملين المدخنين شله واحدة" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية ودرجة موافقة (عالية) أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثانية لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية)، و في المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

٢- "انتشار التدخين بين الزملاء هو البداية في انتشار تناول مواد أخرى (مخدرات، منشطات الخ)" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية ودرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية جداً).

٣- "التدخين يزيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الانعكاسات التنظيمية للتدخين على جماعات العمل غير الرسمية ودرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) ودرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) ودرجة موافقة متوسطة، و في المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) ودرجة موافقة (عالية).

رابعاً : العناصر المندرجة تحت محور البيئة الداخلية للمنظمة .

١- "نظافة مكان العمل تتأثر بالتدخين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٢- "يعطي التدخين انطباعاً سيئاً عن المنظمة التي ينتشر فيها" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثانية لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٣- "التدخين يشوه المظهر العام للمنظمة:" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٤- "التدخين يؤثر على سلامة العاملين والمراجعين (حرائق، غازات سامة)" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة موافقة (عالية)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٥- "تتعرض الممتلكات المادية (السيارات، الأثاث... إلخ) للتلف بسبب التدخين" مثل هذا الانعكاس لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الانعكاسات التنظيمية للتدخين على البيئة الداخلية للمنظمة وبدرجة موافقة عالية أما بالنسبة لترتيب ذلك الانعكاس حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة (عالية)، وفي الوتبة الخامسة أيضاً لفئة المدخنين السابقين بدرجة موافقة (عالية)، وفي المرتبة نفسها لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة (عالية جداً).

النتائج المتعلقة بأساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين:

أظهرت نتائج الدراسة إنه من الممكن ترتيب أهم أساليب معالجة تدخين العاملين (ترتيباً تنازلياً) حسب ترتيب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) وفئاتها من (المدخنين، والمدخنين السابقين، وغير المدخنين) والتي جاءت على النحو التالي:

١- مثلت الأساليب الوقائية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت المرتبة الثانية لفئة المدخنين بوصفها ثاني أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت المرتبة الأولى لفئة المدخنين السابقين بوصفها أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت المرتبة الأولى لفئة غير المدخنين بوصفها أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)،

٢- مثلت الأساليب العلاجية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت المرتبة الأولى لفئة المدخنين بوصفها أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت المرتبة الثانية لفئة المدخنين السابقين بوصفها ثاني أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت المرتبة الثانية لفئة غير المدخنين بوصفها ثاني أهم أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً).

وأظهرت النتائج أيضاً إنه من الممكن ترتيب العناصر المندرجة تحت كل مح ور من محاور بعد أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين (ترتيباً تنازلياً) حسب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة كلياً من (العاملين، والمتعاملين)، وفئاتها من (المدخنين، المدخنين السابقين، غير المدخنين) نحو ذلك الأسلوب.

أولاً : العناصر المندرجة تحت محور أساليب المعالجة الوقائية .

١- " تفعيل دورا لشؤون الدينية في الأجهزة الأمنية لزيادة الوعي بمخاطر التدخين "مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثلت المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الأولى لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٢- " عقد الندوات الطبية والتثقيفية لشرح الآثار السئية والخطيرة التي يسببها التدخين "مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثلت المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٣- " إقامة الأندية الرياضية والثقافية الخاصة برجال الأمن " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثلت المرتبة الأولى

لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، وفي المرتبة الرابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، ومثل المرتبة الخامسة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا).

٤- "إجراء البحوث والدراسات العلمية لهاجة مشكلات التدخين" مثل هذا الأسلوب في المرتبة الرابعة لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة عالية جداً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل الوثبة الرابعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا).

٥- إدراج موضوعات تتعلق بمخاطر التدخين ضمن المناهج العسكرية" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة عالية جداً، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة المدخنين وبدرجة موافقة عالية جداً، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، ومثل المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) بمتوسط حسابي (٤.٤٥ من ٥) وهي درجة موافقة (عالية جدا).

٦- "تفعيل دور الإعلام الأمني في مواجهة ظاهرة التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جدا)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، وفي المرتبة السابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، ومثل المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا).

٧- "التشديد في منع التدخين في أماكن العمل" مثل هذا الأسلوب في المرتبة السابعة لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سابع الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جدا)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا).

٨- "إيجاد عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين النفسية" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثامن الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا)، ومثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جدا).

٩- مساعدة العاملين في حل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) تاسع الأساليب الوقائية في معالجة مشكلة تدخين العام لين وبدرجة موافقة

(عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة التاسعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً) وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت في المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

ثانياً : العناصر المندرجة تحت محور أساليب المعالجة العلاجية :

١- تقديم الإرشاد والتوجيه الديني للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) أول الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت المرتبة الأولى لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت المرتبة نفسها لفئة غير المدخنين وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٢- إقامة عيادات مكافحة التدخين في المراكز الصحية التابعة " مثل هذا الأسلوب في المرتبة الثانية لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثاني الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الأولى لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت المرتبة الثالثة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الثانية لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٣- تقديم الدعم النفسي للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) ثالث الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثانية لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٤- تصميم برامج إرشادية تقوم على المنهج العلمي في معالجة المدخنين " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) رابع الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الرابعة لفئة المدخنين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة نفسها لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، كما مثلت في المرتبة الرابعة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٥- مساعدة المدخن في حل مشاكله الاجتماعية والنفسية والاقتصادية " مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) خامس الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السادسة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، ومثلت المرتبة نفسها لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٦- "تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدخن والتي تحثه على الإقلاع عن التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع

الدراسة من (العاملين، والمتعاملين) سادس الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة السابعة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، ومثل المرتبة السادسة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٧- "إقامة جمعية من العاملين داخل المنظم ات لمكافحة التدخين" مثل هذا الأسلوب لأفراد مجتمع الدراسة من

(العاملين، والمتعاملين) سابع الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة (عالية جداً)، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة السابعة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً)، وفي المرتبة السادسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية) ومثل المرتبة السابعة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية جداً).

٨- "إعطاء المدخنين إنذار بوجوب تركه خلال فترة زمنية" مثل هذا الأسلوب لأفراد مج تمع الدراسة من (العاملين،

والمعاملين) ثامن الأساليب العلاجية في معالجة مشكلة تدخين العاملين وبدرجة موافقة عالية، أما بالنسبة لترتيب ذلك الأسلوب حسب فئات الدراسة المختلفة فقد مثل المرتبة الثامنة لفئة (المدخنين) وبدرجة موافقة عالية، ومثل المرتبة الخامسة لفئة (المدخنين السابقين) وبدرجة موافقة (عالية)، ومثل المرتبة الثالثة لفئة (غير المدخنين) وبدرجة موافقة (عالية).

النتائج المتعلقة بالفرضيات ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة من العاملين والمتعاملين

نحو محاور الدراسة وفقاً لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية وقد جاءت النتائج كالتالي:

أولاً: العمر:

١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين

نحو الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه، والتي تتضمن الأسباب النفسية والاجتماعية والاقتصادية والدينية؛ ترجع إلى متغير العمر.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين

نحو محور الأداء الوظيفي بوصفه محوراً منفرداً والذي يندرج تحت بُعد الانعكاسات التنظيمية للتدخين؛ ترجع إلى متغير العمر بين الفئات العمرية الذين هم أقل من ٣٠ سنة والذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، وجاءت الفروق لصالح ذوي الأعمار الصغيرة (أقل من ٣٠ سنة) وبين الفئات العمرية الذين تتراوح أعمارهم (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) والذين تتراوح أعمارهم (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) وجاءت الفروق لصالح الأكبر سناً (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين

نحو أبعاد الانعكاسات التنظيمية للتدخين كلياً؛ ترجع إلى متغير العمر بين الفئات العمرية الذين تكون

أعمارهم أقل من ٣٠ سنة والذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، وجاءت الفروق لصالح ذوي الأعمار الصغيرة (أقل من ٣٠ سنة).

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو الأساليب العلاجية لمشكلة تدخين العاملين؛ ترجع إلى متغير العمر بين أفراد مجتمع الدراسة الذين تكون أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة) والذين تتراوح أعمارهم (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) وجاءت الفروق لصالح الأصغر سناً (أقل من ٣٠ سنة).

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو الأساليب الوقائية وأساليب المعالجة بوصفها بعداً رئيسياً؛ ترجع إلى متغير العمر.

ثانياً: المنطقة:

١ - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو الأسباب النفسية والاجتماعية المؤدية إلى التدخين باختلاف منطقتهم (الباحة / الجوف).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه، وفي الأسباب المؤدية للتدخين كلياً باختلاف منطقتهم، وذلك لصالح منطقة الباحة.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين بالنسبة (لانعكاسات التنظيمية للتدخين) وما يندرج تحته من محاور، وجاءت الفروق لصالح منطقة الباحة.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين بالنسبة للأساليب العلاجية وما يندرج تحته من محاور، وجاءت الفروق لصالح منطقة الباحة.

ثالثاً: المؤهل العلمي:

١ - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو الأسباب النفسية والاجتماعية والدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه، باختلاف المؤهل العلمي.

٢ - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو محاور بُعد الانعكاسات التنظيمية للتدخين والمتمثلة في (وظائف وأنشطة المنظمة، والأداء الوظيفي، وجماعات العمل غير الرسمية، والبيئة الداخلية للمنظمة) باختلاف المؤهل العلمي.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من العاملين والمتعاملين نحو بُعد (أساليب المعالجة) والمحاور المندرجة تحته والتي تتضمن الأساليب الوقائية والأساليب العلاجية باختلاف المؤهل العلمي.

رابعاً : علاقتك بإدارة الجوازات (موظف ،مراجع):

- ١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات أفراد مجتمعات الدراسة من الموظفين والمراجعين نحو لأسباب النفسية والاجتماعية والدينية المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين والمراجعين بالنسبة (لانعكاسات التنظيمية للتدخين) وما يندرج تحته من محاور ، وجاءت الفروق لصالح المراجعين ماعدا محور (وظائف المنظمة وأنشطتها).
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين والمراجعين بالنسبة لأساليب المعالجة وما يندرج تحته من محاور، وجاءت الفروق لصالح الواجعين .

خامساً : الرتبة (ضابط ، صف ضابط):

- ١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من الضباط وصف الضباط نحو الأسباب المؤدية إلى التدخين وما يندرج تحته من محاور ماعدا محور (الأسباب النفسية)، وجاءت الفروق لصالح أفراد مجتمع الدراسة من (صف الضباط).
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من الضباط وصف الضباط نحو الانعكاسات التنظيمية للتدخين وما يندرج تحته من محاور.
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من الضباط وصف الضباط نحو أساليب معالجة التدخين وما يندرج تحته من محاور.

سادساً : الحالة الاجتماعية (متزوج ، أعزب):

- ١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من المتزوجين والعزاب نحو الأسباب المؤدية للتدخين وما يندرج تحته من محاور.
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من المتزوجين والعزاب نحو الانعكاسات التنظيمية للتدخين وما يندرج تحته من محاور.
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من المتزوجين والعزاب نحو أساليب معالجة التدخين وما يندرج تحته من محاور.

سابعاً : العلاقة بالتدخين (مدخن ، ومدخن سابق ، وغير مدخن):

- ١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من (المدخنين، والمدخنين السابقين ، وغير المدخنين) نحو الأسباب المؤدية إلى التدخين وما يندرج تحته من محاور ما عدا محور(الأسباب الدينية)، وجاءت فروق بين المدخنين السابقين والمدخنين الحاليين و جاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين، وبين غير المدخنين والمدخنين وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من المدخنين السابقين والمدخنين الحاليين نحو الانعكاسات التنظيمية والمحاور المدرجة تحته من (وظائف المنظمة وأنشطتها) والأداء الوظيفي، والبيئة الداخلية للمنظمة)، وجاءت الفروق لصالح المدخنين السابقين.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين والمدخنين نحو الانعكاسات التنظيمية والمحاور المدرجة تحته من (وظائف المنظمة وأنشطتها، والأداء الوظيفي، وجماعات العمل غير الرسمية والبيئة الداخلية للمنظمة)، وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين والمدخنين السابقين نحو محور (جماعات العمل غير الرسمية)، وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين والمدخنين نحو بعد أساليب معالجة التدخين كلياً، وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين.

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين والمدخنين نحو محور أساليب المعالجة الوقائية، وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين.

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة من غير المدخنين والمدخنين السابقين نحو محور أساليب المعالجة العلاجية، وجاءت الفروق لصالح غير المدخنين.

توصيات الدراسة:

بعد اطلاعنا على ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة من تفشي مشكلة التدخين في مجتمع العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف والتي تراوحت نسبتها ما بين (٣٧,٧%) إلى (٤٦,١%) وبدرجة ثقة (٩٥%) وكذلك ما أظهرته نتائج هذه الدراسة من وجود خلل نفسي واجتماعي وديني أدى إلى تفشي التدخين والاستمرار بين أفراد مجتمع الدراسة وما أدى إليه ذلك من وجود كثير من الانعكاسات السلبية على المنظمة الأمنية بكامل مكوناتها (البشرية والمادية). وإن إدراك جميع ذلك يعد بمنزلة البداية للوقوف في وجه هذه المشكلة ووقاية العاملين في المنظمات الأمنية ومنها إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف محل الدراسة من الوقوع في شرك هذه الآفة؛ تأتي أهم توصيات هذه الدراسة فيما يلي:

أولاً: التوصيات المتعلقة بوقاية العاملين من الوقوع في التدخين:

١- تفعيل وتطوير إدارات الشؤون الدينية في المنظمات الأمنية وذلك بتزويدها بالإمكانات المادية وبالعناصر البشرية الجيدة القادرة على تقديم خطاب إسلامي راق وقادر على التعامل مع قضايا العاملين بشكل جيد يواكب التغيرات والتحولات المعاصرة التي أثرت سلباً على حياة العاملين وعلى سلوكهم وتوجهاتهم والعمل على زيادة وعيهم بالمخاطر التي قد تلحق بهم وبمنظمتهم نتيجة تلك المشاكل ومنها مشكلة التدخين.

- ٢- تفعيل دور الإدارة العامة للخدمات الطبية بوزارة الداخلية والمراكز الطبية التابعة لها في مناطق المملكة ، وذلك من خلال عقد البرامج والندوات واللقاءات والحملات الطبية والتثقيفية التي تعرف رجل الأمن بالآثار السيئة والخطيرة التي يسببها التدخين وغيره من الآفات والسلوك يات غير الجيدة والتي تؤثر على صحته وحياته .
- ٣- العمل على توفير الخدمات والبرامج الرياضية ، وذلك من خلال إقامة الأندية الرياضية الخاصة برجل الأمن أو بتقديم اشتراكات مجانية للعاملين في المراكز الرياضية الخاصة ت ساعدهم على قضاء أوقات فراغهم في ما هو مفيد ويبعدهم عن اللجوء إلى المقاهي الخاصة بالتدخين لقضاء أوقات الفراغ .
- ٤- تفعيل وتطوير إدارات الدراسات والبحوث في المنظمات الأمنية والعمل على تزويدها بجميع مقومات النجاح البشرية والمادية لتقوم بالدراسة والتحليل والرصد لجميع المشاكل التي تعترض العاملين .
- ٥- تضمين المناهج التعليمية في الكليات والمعاهد الأمنية بموضوعات تثقيفية تنمي مستوى الوعي لرجل الأمن بالمخاطر التي تنجم عن بعض الممارسات الخاطئة ومنها التدخين .
- ٦- تفعيل دور الإدارات الإعلامية في المنظمات الأمنية للتوعية بالظواهر السلبية التي تحيط بمجتمع العاملين واعتبار ذلك من مهامها واستخدام جميع الوسائل الإعلامية لتحقيق ذلك .
- ٧- العمل على جعل بيئة العمل في المنظمات الأمنية بيئة تتوفر فيها جميع الاشتراطات الصحية والمهنية التي أقرتها النظم الدولية والتي تجعل رجل الأمن قادراً على أداء عمله بشكل جيد، ومن ذلك التشديد في منع التدخين وفي الوقت نفسه مساعدة المدخن للإقلاع عنه .
- ٨- يرى الباحث ضرورة تشجيع العاملين على تطوير أنفسهم من خلال السماح لهم بمواصلة تعليمهم وإحاقهم بالدورات التدريبية التي تزيد من معارفهم وثقافتهم وهو ما يساعد على بناء رجل أمن واثق في نفسه وقدراته بعيداً عن الآفات والمهلكات .
- ٩- العمل على إيجاد وظيفة أخصائي نفسي في المنظمات الأمنية يعنى بتقديم الاستشارات النفسية للعاملين ومساعدتهم على تجاوز ما يعترضهم من ضغوط نفسية قد تؤدي بهم إلى الوقوع في التدخين وغيره من الآفات .
- ١٠- العمل على إحداث وحدات تعنى بمعالجة مشاكل العاملين الاجتماعية وتعمل على مساعدتهم وتقديم الاستشارات التي تعينهم في التغلب على مشاكلهم .

ثانياً : التوصيات المتعلقة بمعالجة العاملين المدخنين:

- ١- تقديم برامج الإرشاد والتوجيه الديني للعمال المدخنين والعمل على تقوية الوازع الديني وتنميته لديهم.
- ٢- ضرورة إقامة العيادات الخاصة بمكافحة التدخين في المراكز الطبية التابعة لوزارة الداخلية ودعمها بالإمكانات البشرية والمادية.
- ٣- العمل على تقديم الدعم النفسي للمدخن وذلك من خلال مساعدته في تجاوز المشاكل والضغوط النفسية التي تساعد في الاستمرار في التدخين.
- ٤- العمل على مساعدة المدخنين في حل جميع مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية وذلك من خلال تقديم الاستشارات والمساعدات التي تعينهم في التغلب على مشاكلهم التي لها الدور الكبير في الاستمرار في التدخين.
- ٥- العمل على دمج العاملين المدخنين وغير المدخنين في جمعيات تطوعية تكفل لهم المشاركة في حل مشاكلهم ومن ذلك إقامة جمعية من العاملين لمكافحة التدخين.
- ٦- ضرورة أن تقوم المنظمات الأمنية بتصميم البرامج الإرشادية العلاجية التي تقوم على المنهج العلمي والخاصة بمعالجة المدخنين.
- ٧- يرى الباحث أهمية تقديم الحوافز (الإيجابية) المعنوية والمادية التي تشجع المدخنين على الإقلاع عن التدخين مثل الإجازات، شهادات الشكر وكذلك تقديم الحوافز السلبية والعقابية كالحرمات من الخدمات الصحية المجانية.
- ٨- يرى الباحث أهمية التعامل مع التدخين بوصفه عاملاً تنبئياً يساعد المنظمة الأمنية في وقاية العاملين من الوقوع في الآفات والسلوكيات المنحرفة (كالمخدرات)؛ للحد من التدخين بوابة العبور لكل آفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أحمد، إبراهيم علي (١٤٢٣هـ). رجل الأمن في الإسلام : شروطه وصفاته وأدائه، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- أبو الخير ، عادل (٢٠٠٣م). القيم المهنية والسلوكية للوظيفة الشرطية ، القاهرة: كلية الشرطة.
- الأنصاري ، بدر محمد (٢٠٠٤م) سلوك تدخين السجائر لدى طلبة جامعة الكويت دراسة في شخصية مدخن ، كلية العلوم الاجتماعية جامعة الكويت.
- البار ، محمد على (١٤١٤هـ) التدخين وأثره على الصحة. الرياض ، الدار السعودية للنشر والتوزيع .
- البداح ، عبد الله محمد (١٤٢٨هـ). دراسات وأبحاث في مكافحة التدخين بالمملكة العربية السعودية. الرياض، برنامج مكافحة التدخين.
- البداح ، عبدالله محمد . (١٤٢٨هـ) الأعباء والتكاليف والعواقب الاقتصادية لتجارة التبغ في المملكة العربية السعودية ، برنامج مكافحة التدخين الرياض .
- البدائية ، ذياب (١٤١٩هـ) المرشد إلى كتابة الرسائل الجامعية، الرياض: أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- بدر ، حامد أحمد (١٩٩٣م). السلوك التنظيمي ، القاهرة: دار النهضة العربية .
- بدوي ، أحمد زكي (١٩٨٤م) معجم المهارات السلوكية والقيادية ، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- بكار ، عبد الكريم (١٤٢٧هـ). تجديد الخطاب الإسلامي ، الرياض: مكتبة العبيكان.
- البناء، فرناس عبد الباسط (١٤٠٥هـ). أصول القيادة الإدارية ، القاهرة: دار الكتب المصرية.
- جعفر، حسان (١٤٢٣هـ). المخدرات والتدخين ومضارهما . لبنان ، دراسة الحرف العربي
- جينس ، ايريك ، (ترجمة مكتبة جرير) ، (٢٠٠٧م) التعلم المبني على العقل، الرياض : مكتبة جرير.
- حبيب ، محمد بكر (١٤٢٦هـ). مقاصد الشريعة الإسلامية : تأصيل وتفعيلاً ، مكة المكرمة : دار طيبه الخضراء.
- الحربي ، أحمد صالح (١٤٢٤هـ). "الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء" رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض : جامعة نايف.
- حريم ، حسين (١٤٢٦هـ) مبادئ الإدارة الحديثة، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع
- الحسني ، محمد بن جعفر (١٤١٨هـ). التدخين بين القديم والحديث، دمشق: دار الفيحاء.
- حمود، خضير والخراشه ، ياسين (١٤٢٧هـ). إدارة الموارد البشرية ، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- حصه ، الناصر والخليفة ، عبد الرحمن (٢٠٠٠م) نسق المعتقدات حول تدخين السجائر وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى عينة من طلاب جامعة الكويت (دراسة مقارنة بين المدخنين وغير المدخنين) حوليات الأدب والعلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، الحولية العشرون.
- خليفة ، عبد اللطيف والمشعان ، عويد (٢٠٠٣م). تعاطي المواد المؤثرة في الأعصاب بين طلاب المدارس الثانوية لدولة الكويت: دراسة وبائية ، الكويت: جامعة الكويت.
- خليل ، أحمد (١٩٩٦م). المهارات الأمنية ودورها في منظومة الأداء الوظيفي، مجلة الأمن والقانون ، العدد (١)، دبي : كلية الشرطة.
- خوجة ، توفيق أحمد (١٤٢٨هـ). الخطة الخليجية لمكافحة التبغ بدول مجلس التعاون وإستراتيجية تنفيذها، اللجنة الخليجية لمكافحة التبغ

- الدليل ، فهد بن سعد (١٤٢٧هـ) " مدى احتياج منسوبي رئاسة الحرس الوطني لدور الخدمة الاجتماعية في حل المشكلات التي تواجههم " رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف.
- درويش ، زين العابدين وآخرون (١٩٨٧م) " التعاطي غير الطبي للأدوية النفسية بين طلاب الثانوي العام والفني ، وتحليل مقارنة للمتغيرات المصاحبة الكتاب السنوي في علم النفس، ج٦ . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.
- دوش ، علي موسى (١٤٢٦هـ). " دور المهارات الأمنية في رفع مستوى الأداء " رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف.
- الدوة ، عبد الله سعيد (١٤٢٦هـ). " مقاصد الشريعة في العقوبات التعزيرية وتطبيقاتها القضائية في محاكم المملكة العربية السعودية" رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ديسلر ، جاري (٢٠٠٧م) إدارة الموارد البشرية ، ترجمة سيد محمد عبد المتعال ، الرياض: دار المريخ الذويبي، فهد محمد (١٤٢٦هـ). "المهارات الإدارية والشخصية وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور " رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض : جامعة نايف.
- الرماني ، زيد (١٤١٥هـ). مقاصد الشريعة الإسلامية، الرياض: دار الغيث للنشر والتوزيع.
- زنداح ، بشير إبراهيم (١٩٨٢م). مقترحات تبسيط وتطوير الاتصالات الإدارية في الأجهزة الحكومية ، ندوة الاتصالات الإدارية ، الرياض: معهد الإدارة.
- زهران ، حامد عبد السلام (١٩٨٤م). التوجيه والإرشاد النفسي ، القاهرة: عالم الكتب.
- زهران ، فواد مصطفى ، العرضاوي . محمد صالح (١٤٠٩) ، أخطار تدخين الشيشة في المملكة العربية السعودية ، كلية الطب جامعة الملك عبد العزيز، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، الرياض .
- الزهراني ، أحمد خميس (١٤١٩هـ) ، تقويم فاعلية برنامج إرشادي مقترح لإقلاع المراهقين عن التدخين في البيئة السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كلية العلوم الاجتماعية .
- الزيادي ، عادل رمضان (٢٠٠١م) الإدارة المكتبية الحديثة ، القاهرة: مكتبة عين شمس.
- السبيعي ، هزاع شبيب (١٤٢٤هـ). "دور نظم الاتصالات الإدارية في اتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية " ، رسالة ماجستير ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- السعدي ، عبد الرحمن (١٤٢٢هـ). تفسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، الرياض: دار الجوزي سو ، ويلز (٢٠٠٨م). الطرق الخمس الفعالة للتوقف عن التدخين ، القاهرة : ترجمة دار الفاروق للاستثمارات الثقافية.
- سيزلاقي ، وولاس (١٩٩١م) . السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة (جعفر أبو القاسم أحمد) الرياض : معهد الإدارة.

- السيف، محمد بن إبراهيم (١٤٢٦هـ). الظاهر الإجرامية في ثقافة وبناء المجتمع السعودي ، الرياض : دار الخريجي للنشر والتوزيع
- سوييف ، مصطفى (١٩٩٦م) المخدرات والمجتمع : نظره تكاملية ، الكويت المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، سلسلة عالم المعرفة ، عدد(٢٠٥).
- شاهين ، سيف الدين حسين (١٤١٠هـ). التدخين أضراره ووسائل تجنبه . الرياض ، مطبعة سفير.
- شحاته ، حسن أحمد (٢٠٠٦م). التدخين والإدمان وإعاقة التنمية ، القاهرة: جامعة الأزهر.
- شحاته ، شعبان محمد (١٤٢٤هـ). أسرار التدخين بين الإسلام والطب والقانون . المدينة المنورة ، مكتبة دار الزمان ،.
- الشربيني ، لطفي (١٤١٢هـ). التدخين المشكلة والحل وأضمن أسلوب للإقلاع، الاسكندرية: دار الدعوة.
- شعبان، أحمد وآخرون (٢٠٠٣م). الإعلام والاتصال بالجماهير لرجل الأمن ، القاهرة : كلية الشرطة.
- شعيب ، علي محمود علي (١٩٨٩م) دراسة الفروق بين المدخنين وغير المدخنين في بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية وسمات الشخصية ، رسالة الخليج العربي ، العدد (٢٧) الرياض.
- أشمري ، محمد بن الحميدي (١٤٢٨هـ) " تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية " رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف .
- الشنواني ، صلاح (١٩٨٧م). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية: مدخل الأهداف ، الإسكندرية: مؤسسة صالح، عادل والسالم ، مؤيد (٢٠٠٩م). إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي ، عمان : عالم الكتب الحديثة والجدار للكتاب العالمي.
- صالح ، محمد فالح (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية : عرض وتحليل، عمان : دار الحامد للنشر.
- الصباح ، عبد الرحمن (١٩٩٦م). مبادئ الرقابة الإدارية ، عمان: دارزهراء.
- الصيد، عبد العاطي (١٩٨٣م) . فروض البحث وعلاقتها بالفرض الصفري الاحصائي في البحث الامبريقي ، القاهرة : بحث منشور في مجلة الأبحاث والتربية ، كلية التربية ، العدد الثاني ، جامعة الأزهر.
- الصيد ، عبد العاطي أحمد ، (١٩٨٩م) جداول تحديد حجم العينة في البحث السلوكي القاهرة، رابطة التربية الحديثة.
- الصيد ، عبد العاطي(٢٠٠٠م) محاضرات وبحوث في مناهج البحث العلمي ، الإسماعيلية : كلية التربية ، قسم علم النفس التربوي بجامعة قناة.
- الطائي ، يوسف وآخرون (٢٠٠٦م). إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل ، عمان : دارالوراق.
- طه ، هند سيد (١٩٨٤م) بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية المرتبطة بتدخين السجائر بين طلاب الثانوية العامة . رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب جامعة القاهرة.
- طه ، هند سيد (١٩٨٨م) تدخين السجائر طويل المدى : دراسة للأداء على بعض الاختبارات النفسية الموضوعية . رسالة دكتوراه غير منشورة كلية الآداب ، جامعة القاهرة .
- عبد الغني، محمد وهلال حسين (١٩٩٦م). مهارات إدارة الأداء ، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

- عبد السلام ، فاروق محمد (١٩٨٦م) دراسة مقارنة بين المدخنين وغير المدخنين في بعض متغيرات الشخصية رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- عبد الله ، صلاح (١٩٧٩م) . فعالية تقييم الأداء ، بحث مقدم لندوة المدير الفعال ، الرياض: معهد الإدارة .
- عبيدات، ذوقان وآخرون (١٩٩٣م)، البحث العلمي: مفهومه ، أدواته، أساليبه.الرياض: دارأسامه.
- العتيبي، صبحي جبر (٢٠٠٥م). تطور الفكر والأساليب في الإدارة ، عمان: دار الحامد للنشر.
- العتيبي ، محمد سليم (١٤٢٤هـ). " أثر التنظيم غير الرسمي على اتخاذ القرارات الإدارية بالمنظمات الأمنية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف .
- عثمان ، محمد أمين (١٤٢١هـ)، التدخين في ميزان الإسلام ، عمان: دار البيارق .
- ألعديلي ، ناصر محمد (١٩٨٢م) إدارة السلوك الإنساني : منظور مهني مقارنة الرياض معهد الإدارة العامة. عرفه ، أحمد علي و شلبي سميره ابراهيم (١٩٩٠م). فعالية التنظيم وتوجيه السلوك الإنساني، القاهرة : دار المعرفة.
- عرموش ، هاني (١٤٠٦هـ). التدخين في ميزان الإسلام ، عمان: دار البيارق.
- عسكر، سمير (١٩٨٧م). أحوال الإدارة ، دبي : دار العلم .
- عسكر ، سمير أحمد (١٩٩٠م). أداء الأفراد في المنظمات : المشكلات واستراتيجيات المواجهة المقترحة ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد (١٤) عدد(١) .
- عقل ، محمد عطاء (١٤٢١هـ). الإرشاد النفسي والتربوي ، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع .
- عقيلي ، عمرو وصفي (٢٠٠٩م) الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .
- عطري ، مصطفى ماهر (٢٠٠٠م). التدخين والصحة ، المركز العربي للوثائق والمطبوعات الصحية ، الكويت،.
- علي، كريم والدليمي، أحمد (٢٠٠٩م). علم النفس الإداري وتطبيقات في العمل ، عمان دار وائل للنشر.
- عليوه ، السيد (١٩٨٧م). صنع القرار السياسي في منظمات الإدارة العامة ، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية..
- العماج ، حمود بن مطلق (١٤٢٤هـ) "علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني" رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض : جامعة نايف .
- العمري ، عبید عبد الله (١٤٢٦هـ) ، المشروع الشامل لتوجهات الطلاب والطالبات نحو التدخين والمشاركة في برامج الوقاية من التدخين ، دراسة تطبيقية على طلاب وطالبات تعليم العام في المملكة العربية السعودية ، الرياض .
- عناية ، غازي (١٤١٥هـ). تحريم التدخين، الرياض: دار آجا .
- عودة ، أحمد ، وملكاوي فتحي (١٩٩٢م) أساسيات البحث العلمي ، أريد : مكتبة الكناني .
- عوده ، أحمد عوده ، والقاضي ، منصور (١٤٢٢هـ) الإحصاء الوصفي والاستدلالي ، الجزء الثاني ، الرياض : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- عيسى ، نضال سميح (١٤٢٦هـ). موسوعة التدخين . دمشق ، دار المكتبي .

- الغامدي ، عبد الله (٢٠٠٦م) " تقويم أداء موظفي الاستقبال في المستشفيات العسكرية" رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف.
- غباري، محمد سلامه (١٩٨٧م) المدخل إلى علاج المشكلات الاجتماعية الفردية، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث .
- الغزالي ، محمد (١٤٢٦هـ). مع الله ، القاهرة : دار القلم.
- الفالح ، سلمان بن قاسم (١٤٠٩هـ). عوامل تعاطي المخدرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .
- فضل الله ، فضل الله علي (١٩٩٨م). الأجور والحوافز وآثارها على رفع فاعلية الأداء . المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، عدد (٢٥) الرياض : جامعة نايف.
- فهمي ، محمد (٢٠٠٥م) الإحصاء بلا معاناة : المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج SPSS ، الرياض: المطابع الوطنية الحديثة.
- القرني ، سعد وآخرون (١٤٢٣هـ) العوامل المرتبطة بظاهرة التدخين عند الطلبة في الكليات العسكرية ، دراسة تطبيقية في كلية الملك فهد الأمنية، الرياض : كلية الملك فهد الأمنية.
- الكبيسي، عامر (٢٠٠٤م) . السلوك التنظيمي دمشق: دار الرضاء.
- الكبيسي ، عامر (١٤٢٥هـ) . خصوصية التخطيط لدرء أزمات العوثة، ندوة التخطيط الأمني لمواجهة عصر العوثة ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الكبيسي ، عامر خضير (٢٠٠٥م) إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية . القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية
- الكبيسي ، عامر خضير (٢٠٠٤م). الفكر التنظيمي. دمشق: دار الرضا للنشر.
- كتبخانة ، إسماعيل ونوري ، محمد عثمان (١٤١٦هـ) آثار التدخين على أداء الطالب الجامعي لدوره الأكاديمي ، دراسة تطبيقية على عينة من طلاب جامعة الملك عبد العزيز، جدة : مجلة جامعة الملك عبد العزيز للإدارة والعلوم الإنسانية.
- كرم، زيدان (٢٠٠٢م). التبغ : المخدر المشروع ، بيروت : مكتبة لبنان.
- كنعان ، نواف (١٩٩٢م). القيادة الإدارية ، عمان : مكتبة دار الثقافة.
- اللوزي ، موسى (١٩٩٥م) اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية والأردنية نحو حواف ز العمل ، مجلة الدراسات ، العدد السادس ، عمان: الجامعة الأردنية .
- لاشين، عبد العظيم (١٩٨٠هـ). العلاقات الإنسانية في الشرطة ، القاهرة : مجلة الأمن العام المصرية ، العدد (٨٩).
- الماحي ، إبراهيم عبد الله (٢٠٠٦م). السلوك الأخلاقي لرجل الأمن في التعامل مع الجمهور، الرياض : جامعة نايف.

- المانع، محمد علي (١٤٢٧هـ). " تقنيات الاتصالات ودورها في تحسين الأداء " رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف .
- ماهر، أحمد (٢٠٠٣م). الإدارة : المبادئ والمهارات ، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- مجبر ، مهدي إبراهيم (١٩٩٥م) الأمانة في الأداء الإداري ، جده: مكتبة الخدمات الحديثة .
- مرسي ، محمد والصباغ ، زهير (١٩٨٩م) . إدارة الأداء ، الرياض : معهد الإدارة.
- مرسي، كمال والرشيدي بشير (١٩٨٤م). التوجيه والإرشاد : فلسفته وأخلاقياته في المجتمعات الإسلامية ، ندوة الإرشاد النفسي والتربوي ، الكويت: مؤسسة الكويت للتقدم العلمي.
- مصطفى ، أحمد سيد (١٩٩٧م) إدارة السلوك التنظيمي ، القاهرة : مكتبة الحلبي.
- المعز، حسن البنا (١٤٢٦هـ). لغة مكافحة التدخين، المدينة المنورة: مكتبة دار الزمان للنشر والتوزيع.
- المعز، حسن البنا(١٤٢١هـ). مكافحة التدخين بين النظرية والتطبيق، المدينة المنورة.
- منصور، علي محمد (١٩٩٩م). مبادئ الإدارة: أسس مفاهيم ، القاهرة : مجموعة النيل.
- نمشه ، سعيد (١٤٢٨هـ) " إستراتيجية إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة وإمكانية تطبيقها في الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض " أطروحة دكتوراه غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- نيس ، محمد وعلاقي ، مدني (١٩٧٧م). وظائف الإدارة ، جده: جامعة الملك عبد العزيز.
- ويلز، سو (٢٠٠٨م). الطرق الخمس الفعالة للتوقف عن التدخين ، القاهرة : ترجمة دار الفاروق للاستثمارات .
- هاشم ، هيثم (١٤١٤هـ). الصراع التنظيمي : عوامل وطرق إدارته، مجلة الاقتصاد والإدارة ، المجلد الثاني، جده : جامعة الملك عبد العزيز.

ثانياً المراجع الأجنبية:

- Allen O., et al , (1994) Gender Differences in selected psychosocial characteristics of Adolescent Smokers and nonsmokers. **Health values, the journal of Health Behavior, Education and promotion**, p:34-39
- Derek R. Smith(2007) **Alcohol And tobacco consumption among Australian police officers: 1989 to 2005**. International journal of police .. science management volume: 9 Issus : 3 Dated: Autuman p : 274 , 286
- Doll r, peto r,(2004) **suther lond mortality in relation to smoking : 50 years observations on male british doctors** . B M J, 328 : 1519

- Gallinar, j et al , (2006) **Smoking and syructural braih deficirs: A smoking volumetnc MR investigarion.** Eulopean journal of neuroscience 24:(1744-1750)
- Lund borg , et al .(2007) **does smoking in crease sicd leave Evi dence u sing register data on swedish worders .**Tob Control . vol .16.p114- 118.
- Mattias . Lorentcon, et al.(2006) **smoking is associafed with Lower Bone mineral Density anad Red uced cortical Thi ckness in young men .** Journal of clinicl end ocrinology metabolism . vol .92, p 497- 5o3 .
- Mcghee , et al. (2000) **passive somoking atwork the shot . term cost .** **Epidemiol commuity Health** . vol. 54. p673 -676
- Max w . et al .(2004) **the economic burden of smoking in California .** Tob – control vo- 13 p 264 – 267 2994 .
- Michael Armstrong (2006) **Ahandhook of human resource management practice** , kogan page publishers
- Ryan J . et al .(1992) **occupaci onal visks associaced with cigarette smoking study .** Amj public healh . p29 – 32 :
- Steve parrott . et al .(2000) **costs of employee smoking in the work place in scotl and .** Tob . control vol , 9, p 187- 192 .
- Smith, G.K. (1970) Personality and Smoking: a Review of the Empirical Literature. In: W. A Hunt (Ed.,) **Learning Mechanism in Smoking.**;(pp:42-61)
- Tsai . et al .(2005) **word place smoking related a bsentee absentee ism and productivity costs in tai wan.** Tob . control – vol, 14, p33 – 37 ,

الملاحق

الملحق رقم ١ (مجمع النعاصر.

الملحق رقم ٢ (أداة الدراسة في صيغتها الأولية .
 الملحق رقم ٣ (أداة الدراسة في صيغتها النهائية
 الملحق رقم ٤ (قائمة أسماء المدكيم

ملحق رقم (١)

مجمع العناصر

الأبعاد	المحاور	م	العنصر	مصدره
أولاً : الأسباب المؤدية إلى التدخين والاستمرار فيه	أ / الأسباب النفسية	١	الرغبة في التجريب أحد العوامل المؤدية إلى التدخين	(الزهراني ، ١٤١٩هـ)
		٢	الشعور باليأس والإحباط أحد العوامل المؤدية إلى التدخين	(الناصر والخليفة، ٢٠٠٠)
		٣	ضعف الإرادة يؤدي إلى التدخين	(الزهراني ، ١٤١٩هـ)
		٤	حب الظهور يؤدي إلى التدخين	(الزهراني ، ١٤١٩هـ)
		٥	الرغبة في التحدي تؤدي إلى التدخين	(الزهراني ، ١٤١٩هـ)
		٦	الرغبة في الاسترخاء تؤدي إلى التدخين	(الأنصاري ، ٢٠٠٤)
		٧	الشعور بالملل في العمل يؤدي إلى التدخين	(جعفر ١٤٢٣هـ)
		٨	الإحساس بعدم تقدير الآخرين يؤدي إلى التدخين	(جعفر ١٤٢٣هـ)
		٩	إخفاء مشاعر الخجل والاضطراب من العوامل المؤدية للتدخين	(جعفر ١٤٢٣هـ)
		١٠	الاعتقاد بأنه ينسى الهموم	الباحث
	١١	الاعتقاد بأنه يجلب السعادة	الباحث	
	١٢	الاعتقاد بأنه يحسن المزاج	الباحث	
	ب/ الأسباب الاجتماعية	١٣	وجود أصدقاء مدخنين داخل العمل وخارجه تساعد على التدخين	(الزهراني ، ١٤١٩هـ)
		١٤	ضغوط وأعباء العمل تؤدي إلى التدخين	الباحث
		١٥	التعرض للمشاكل في العمل تؤدي إلى التدخين	الباحث
		١٦	التعرض للمشاكل الأسرية تؤدي إلى التدخين	(الزهراني ، ١٤١٩هـ)
		١٧	الدعوات والسهرات تؤدي إلى التدخين	أ.د. عامر الكبيسي
		١٨	السياحة والسفر تؤدي إلى التدخين	الباحث
		١٩	تقبل المجتمع للتدخين يؤدي إلى التدخين	الباحث

٢٠	وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليه	(البداح ١٤٢٨هـ)
٢١	التعرض للمشاكل المالية تؤدي إلى التدخين	الباحث
٢٢	الظروف المعيشية الصعبة تؤدي إلى التدخين	الباحث
٢٣	القروض تؤدي إلى التدخين	أ.د. عامر الكبيسي
٢٤	الأسهم تؤدي إلى التدخين	أ.د. عامر الكبيسي
٢٥	ضعف الوازع الديني أو فقده يؤدي إلى التدخين	(الزهراني، ١٤١٩هـ)
٢٦	عدم اللجوء إلى الله في المحن والشدائد من أسباب تعاطي التدخين	الباحث
٢٧	التهاون بالأوامر الشرعية يدفع الإنسان إلى ارتكاب المحرمات	الباحث
٢٨	عدم المواظبة على الصلاة يجعل الإنسان أكثر لجوءاً للتدخين	أ.د. عامر الكبيسي
٢٩	المخن أقل قراءة للقرآن	أ.د. عامر الكبيسي
٣٠	كثيراً ما يتجه الشخص إلى التدخين نتيجة ضعف التوجيه والإرشاد الديني	(بالي، ١٤٢٦هـ)
٣١	الاعتقاد بعدم حرمة التدخين تشجع على تعاطيه	(بالي، ١٤٢٦هـ)

تابع ملحق رقم (١)

الأبعاد	المحاور	م	العنصر	مصدره
ثاني/ الانعكاسات التنظيمية للتدخين	أ / وظائف وأنشطة المنظمة	٣٢	التدخين يؤدي إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة	الباحث
		٣٣	يؤدي التدخين إلى وقوع أخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها	الباحث
		٣٤	المدخن يواجه صعوبة في تحقيق اتصال مؤثر وفعال مع الآخرين	الباحث
		٣٥	يؤدي التدخين إلى ضعف أسلوب الرقابة الإدارية في العمل	الباحث
		٣٦	التدخين يقلل من قدرة الشخص على توجيه الآخرين بالشكل الصحيح	الباحث
		٣٧	الإقلاع عن التدخين يزيد من قدرة العاملين على تنسيق الأعمال بشكل جيد	الباحث
		٣٨	التدخين يؤثر في تنظيم العمل بالشكل الصحيح	الباحث
		٣٩	الإقلاع عن التدخين يزيد القدرة على توقع م شكلات العمل قبل حدوثها والتخطيط لمواجهةها	الباحث
		٤٠	يصعب على المدخن أن يعمل بكفاءة إذا لم يدخن	(الناصر والخليفة، ٢٠٠٠)
	ب. / الأداء الوظيفي	٤١	يحتاج المدخنين إلى فترات راحة أكثر من غيرهم أثناء العمل	(عيسى، ١٤٢٦هـ)
		٤٢	يؤثر التدخين على إنتاجية المنظمة بشكل كلي	(Lund Borg, 2007)
		٤٣	الإقلاع عن التدخين يقلل من الأخطاء في العمل	الباحث
		٤٤	الإقلاع عن التدخين يقلل من إصابات العمل	(Ryan, 1992)
		٤٥	الإقلاع عن التدخين يقلل من الحوادث في العمل	(Ryan, 1992)
		٤٦	الإقلاع عن التدخين يزيد من إتقان الموظف للعمل	الباحث
		٤٧	الإقلاع عن التدخين يؤدي إلى إنجاز العمل في الوقت المحدد	الباحث
		٤٨	الإقلاع عن التدخين يجعل العاملين أكثر محافظة على أوقات الدوام الرسمي	(Tsai, 2005)
		٤٩	الإقلاع عن التدخين يزيد قدرة الموظف على المراجعة والتدقيق	الباحث
		٥٠	الإقلاع عن التدخين يزيد من دافعية العاملين للعمل	(ظه ١٩٨٤م)
٥١		الإقلاع عن التدخين يزيد من القدرة على الحوار وعرض الرأي	الباحث	

الباحث	يتميز غير المدخن بالاتزان والهدوء وحسن التصرف	٥٢	
الباحث	غير المدخن أكثر قدرة في التغلب على صعوبات العمل	٥٣	
(الزهراني ١٤١٩)	الإقلاع عن التدخين يؤدي إلى احترام النفس	٥٤	
(عيسى ١٤٢٦هـ)	الإقلاع عن التدخين يحسن من التصرف في المواقف الصعبة والمفاجئة	٥٥	
الباحث	الإقلاع عن التدخين يزيد من روح العمل الجماعي	٥٦	
(Lund Borg, 2007)	الإقلاع عن التدخين يقلل من نسبة غياب العاملين	٥٧	
الباحث	يتعامل المدخن مع مراجعي المنظمة بعصبية	٥٨	
(الناصر والخليفة، ٢٠٠٠م)	يؤدي التدخين إلى سوء العلاقات بين العاملين	٥٩	
(طه ١٩٨٤م)	غير المدخنين أكثر احتراماً للأنظمة والتعليمات	٦٠	
الباحث	المدخن يتفوه بألفاظ غير لائقة حين يستثار غضبه	٦١	
الباحث	الإقلاع عن التدخين يزيد من قدرة العاملين على التفاعل الإيجابي مع الآخرين	٦٢	
الباحث	يعاني المدخن من نفاذ الصبر	٦٣	
(الزهراني، ١٤١٩)	التدخين يشوه المظهر العام للمدخن (رائحته، لون أسنانه... الخ)	٦٤	

تابع ملحق رقم (١)

٦٥	التدخين يجعل العاملين أقل تركيزاً	(طه ١٩٨٤م)
٦٦	الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين	(الزهراني ١٤١٩)
٦٧	منع المدخن من التدخين يجعل المدخن أقل قدرة على حفظ الأسرار	الباحث
٦٨	التدخين يؤدي إلى إضعاف القدرات البدنية للعاملين	الباحث
٦٩	التدخين يؤدي إلى كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين (الصداع، الدوخة، قرحة المعدة، مشاكل التنفس..... الخ)	الباحث
٧٠	التدخين يزيد من العلاقات غير الرسمية بين المدخنين في العمل وخارج العمل	الباحث
٧١	التدخين يؤدي إلى انتشار الشللية بين العاملين	الباحث
٧٢	انتشار التدخين بين الزملاء هو البداية في انتشار تناول مواد ضارة أخرى (مخدرات، منشطات..... الخ)	(الزهراني ١٤١٩)
٧٣	يعطي التدخين انطباعاً سريعاً عن المنظمة التي ينتشر فيها التدخين	الباحث
٧٤	التدخين يشوه المظهر العام للمنظمة	الباحث
٧٥	نظافة مكان العمل تتأثر بالتدخين	(كرم ٢٠٠م)
٧٦	يؤدي التدخين إلى تلوث الهواء في بيئة العمل	الباحث
٧٧	تتعرض الممتلكات المادية (السيارات، أجهزة الحاسب الآلي، الأثاث... الخ) في العمل للتلف بسبب التدخين	كرم زيدان
٧٨	التدخين يؤثر على سلامة العاملين والمراجعين (حرائق، غازات سامة.. الخ)	الباحث
٧٩	تفعيل دور الشؤون الدينية في الأجهزة الأمنية لزيادة الوعي بمخاطر التدخين	الباحث
٨٠	إيجاد عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين النفسية	الباحث
٨١	مساعدة العاملين على حل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية	الباحث
٨٢	التشديد في منع التدخين في أماكن العمل	الباحث
٨٣	زيادة مستوى التدريب على الجوانب السلوكية	الباحث
٨٤	إجراء البحوث والدراسات العلمية لمعالجة مشكلات التدخين	الباحث
٨٥	تفعيل دور الإعلام الأمني في مواجهة ظاهرة التدخين	الباحث
٨٦	عقد الندوات الطبية والتثقيفية لشرح الآثار السئية والخطيرة التي يسببها تعاطي التدخين	الباحث
٨٧	إقامة المحاضرات والندوات الدينية بشكل مستمر	الباحث
٨٨	إقامة الأندية الرياضية والثقافية الخاصة برجال الأمن	الباحث
٨٩	التنسيق والتعاون مع الجهات المختصة في مكافحة التدخين	الباحث
٩٠	إدراج موضوعات تتعلق بمخاطر التدخين ضمن المناهج العسكرية	الباحث
٩١	إقامة عيادات مكافحة التدخين في المراكز الصحية التابعة لوزارة الداخلية	الباحث
٩٢	تقديم الدعم النفسي للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين	الباحث
٩٣	تقديم الإرشاد والتوجيه الديني للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين	الباحث
٩٤	تصميم برامج إرشادية على المنهج العلمي في معالجة التدخين	الباحث
٩٥	تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدخن والتي تحثه على الإقلاع عن التدخين	الباحث
٩٦	مساعدة المدخن في حل مشكله الاجتماعية والنفسية والاقتصادية	الباحث
٩٧	تدريب المدخن على كيفية مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية	الباحث
٩٨	إعطاء المدخنين إنذار بوجوب تركه خلال فترة زمنية	أ.د. عامر الكبيسي
٩٩	إقامة جمعية من العاملين داخل المنظمات لمكافحة التدخين	أ.د. عامر الكبيسي

ثالثاً / أساليب المعالجة

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يطيب لي أن أبعث لسعادتكم صورة من استبانة التدخين وانعكاساته التنظيمية وذلك لتحكيمها مع العلم بأن الاستمارة سوف تطبق على العاملين والمتعاملين من المدخنين و المدخنين السابقين وغير المدخنين بإدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف والمتوقع أن يكونوا من المتعلمين. وتتضمن الدراسة عدة أسئلة هي:

١- ما حجم انتشار مشكلة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف ؟

٢- ما أسباب تدخين العاملين والمتعاملين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟

٣- ما الانعكاسات التنظيمية لظاهرة التدخين في إدارة جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين ؟

٤- ما أساليب معالجة مشكلة تدخين العاملين في جوازات منطقتي الباحة والجوف من وجهة نظر العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين؟

٥- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة نحو محاورها وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية ؟

شاكراً لكم صادق تعاونكم وكريم تجاوبكم وتقبلوا خالص التقدير

الباحث

عبد الكريم أحمد الزهراني

أولاً : البيانات الشخصية

ويقصد بها العوامل الديموغرافية من خصائص وصفات شخصية تميز الفرد عن غيره وهذه الخصائص قد يكون مصدرها الفرد نفسه مثل العمر ، والمستوى التعليمي أو تكون مرتبطة بعمل مثل مسمى الوظيفة المشغولة ونوعها.

م	العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة لفهم المستجيبين	
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
١	العمر: يقصد به موقع المستجيب على متصل العمر (الزمن) لحظة إجابته على الاستبانة. <input type="checkbox"/> عاماً (كتابة العمر بالأعوام)						
٢	المستوى التعليمي أي موقع يحتله المستجيب على متصل عملية التعليم ١- ابتدائي <input type="checkbox"/> ٢- متوسط <input type="checkbox"/> ٣- ثانوي <input type="checkbox"/> ٤- دبلوم <input type="checkbox"/> ٥- جامعي <input type="checkbox"/> ٦- ماجستير فأعلى <input type="checkbox"/>						
٣	علاقتك بإدارة الجوازات : ويقصد به انتماء المستجيب للإدارة التي يتواجد بها لحظة إجابته على الاستبانة ١- موظف <input type="checkbox"/> ٢- مراجع <input type="checkbox"/>						
٤	إذا كنت موظفاً في هذه الإدارة حدد الرتبة العسكرية أو المرتبة المدنية: ويقصد بها التصنيف المهني العسكري أو المدني الذي يحتله المستجيب من العاملين لحظة إجابته على الاستبانة. <input type="checkbox"/> (تكتب الرتبة/ المرتبة).						
٥	ب - منطقتك : حدد من فضلك: ويقصد بهذا التصنيف المنطقة التي ينتمي إليها المستجيب ١- الباحة <input type="checkbox"/> ٢- الجوف <input type="checkbox"/>						

ثانياً: علاقتك بتدخين التبغ :

ويقصد من ذلك تحديد علاقة المستجيبين من العاملين والمتعاملين من المدخنين وغير المدخنين بالتدخين من حيث كونه مدخن أو غير مدخن أو من سبق له التدخين وكذلك تحديد علاقة المستجيبين من المدخنين بالتدخين من حيث طريقة الاستعمال.

ما مدى مناسبة العبارة لفهم المستجيبين		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		وضوح العبارة		العبارة	
غير مناسبة	مناسبة	غير ملائمة	ملائمة	غير واضحة	واضحة		
						<p>حدد علاقتك بتدخين التبغ: يقصد من ذلك تصنيف المستجيبين من حيث ممارسة عادة التدخين من عدمه</p> <p>١- مدخن <input type="checkbox"/></p> <p>٢- مدخن سابق <input type="checkbox"/></p> <p>٣- غير مدخن <input type="checkbox"/></p>	١
						<p>إذا كنت مدخن ما هي طريقته في استعمال تدخين التبغ: ويقصد من ذلك الأساليب التي يمارس بها التدخين من قبل المستجيبين من المدخنين لحظة إجابته على الاستبانة</p> <p>١- سجائر <input type="checkbox"/></p> <p>٢- شيشه <input type="checkbox"/></p> <p>٣- معسل <input type="checkbox"/></p>	٢

ثالثاً: الأسباب المؤدية للتدخين:

ويقصد بها مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية والدينية التي تؤدي إلى البدء في

تدخين التبغ والاستمرار فيه والتي تعبر عنها إجابات المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين من

العاملين والمتعاملين بإدارة جوازات منطقتي الهامة والحوف والتي تعرف كالآتي :

أ- الأسباب النفسية المؤدية إلى البدء في التدخين والاستمرار فيه:

وهي تلك العوامل التي يذكرها المستجيبين من العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير

المدخنين كسبب لممارسة عملية التدخين وترتبط في تكوينها بعمليات ودوافع نفسية كالشعور بالإحباط ،

والتعرض للاضطهاد من قبل الآخرين، والتعرض للتوتر والقلق

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
١						
الترغبة في التجريب أحد العوامل المؤدية إلى التدخين						
٢						
الشعور باليأس والإحباط أحد العوامل المؤدية إلى التدخين						
٣						
ضعف الإرادة يؤدي إلى التدخين						
٤						
حب الظهور يؤدي إلى التدخين						
٥						
الترغبة في التحدي تؤدي إلى التدخين						
٦						
الترغبة في الاسترخاء تؤدي إلى التدخين						
٧						
الشعور بالملل في العمل يؤدي إلى التدخين						
٨						
الإحساس بعدم تقدير الآخرين يؤدي إلى التدخين						
٩						
إخفاء مشاعر الخجل والاضطراب من العوامل المؤدية للتدخين						
١٠						
الاعتقاد بأنه ينسى الهموم						
١١						
الاعتقاد بأنه يجلب السعادة						
١٢						
الاعتقاد بأنه يحسن المزاج						

ب- الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى البدء في التدخين والاستمرار فيه :

وهي تلك العوامل التي يذكرها المستجيبين من العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين كسبب لممارسة عملية التدخين وترتبط في تكوينها بعمليات ودوافع اجتماعية واقتصادية كوجود أصدقاء والتعرض لبعض المشاكل الأسرية والمالية

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
وجود أصدقاء مدخنين داخل العمل وخارجه تساعد على التدخين						
ضعف وأعباء العمل تؤدي إلى التدخين						
التعرض للمشاكل في العمل تؤدي إلى التدخين						
التعرض للمشاكل الأسرية تؤدي إلى التدخين						
الدعوات والسهرات تؤدي إلى التدخين						
السياحة والسفر تؤدي إلى التدخين						
تقبل المجتمع للتدخين يؤدي إلى التدخين						
وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليه						
التعرض للمشاكل المالية تؤدي إلى التدخين						
الظروف المعيشية الصعبة تؤدي إلى التدخين						
القروض تؤدي إلى التدخين						
الأسهم تؤدي إلى التدخين						

ج- الأسباب الدينية المؤدية إلى البدء في التدخين والاستمرار فيه :

وهي تلك العوامل التي يذكرها المستجيبين من العاملين والمتعاملين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين كسبب لممارسة عملية التدخين وترتبط في تكوينها بعمليات ودوافع دينية كضعف الوازع الديني

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
ضعف الوازع الديني أو فقده يؤدي إلى التدخين						
عدم اللجوء إلى الله في المحن والشدائد من أسباب تعاطي التدخين						
التهاون بالأوامر الشرعية يدفع الإنسان إلى ارتكاب المحرمات						
عدم المواظبة على الصلاة يجعل الإنسان أكثر لجوءاً للتدخين						
المدخن أقل قراءة للقرآن						
كثيرا ما يتجه الشخص إلى التدخين نتيجة ضعف التوجيه والإرشاد الديني						
الاعتماد بعدم حرمة التدخين تشجع على تعاطيه						

رابعاً : الانعكاسات التنظيمية للتدخين :

ويقصد بها مجموعة الآثار السلبية الناتجة عن ظاهرة التدخين والتي تؤثر على المنظمة الأمنية في الآتي (وظائف وأنشطة المنظمة ، الأداء الوظيفي ، تكوين جماعات العمل غير الرسمية ، البيئة الداخلية للعمل والتي تعرف كالاتي:

أ- وظائف وأنشطة المنظمة :

ويقصد بها الوظائف والعمليات والأنشطة التي تقوم عليها العملية الإدارية في المنظمة الأمنية والمتمثلة في (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) كوظائف رئيسية وكذلك (اتخاذ القرارات

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
التدخين يؤدي إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة						
يؤدي التدخين إلى وقوع أخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها						
المدخن يواجه صعوبة في تحقيق اتصال مؤثر وفعال مع الآخرين						
يؤدي التدخين إلى ضعف أسلوب الرقابة الإدارية في العمل						
التدخين يقلل من قدرة الشخص على توجيه الآخرين بالشكل الصحيح						
الإقلاع عن التدخين يزيد من قدرة العاملين على تنسيق الأعمال بشكل جيد						
التدخين يؤثر في تنظيم العمل بالشكل الصحيح						
الإقلاع عن التدخين يزيد القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها والتخطيط لمواجهتها						

خامساً : الأداء الوظيفي

ويقصد به مجموعة الواجبات والمهارات والمتطلبات (الشخصية والوظيفية) التي يجب على الموظف إنجازها والتحلي بها وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأعلى جودة وأقل تكلفة.

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
يصعب على المدخن أن يعمل بكفاءة إذا لم يدخن						
يحتاج المدخنين إلى فترات راحة أكثر من غيرهم أثناء العمل						
يؤثر التدخين على إنتاجية المنظمة بشكل كلي						
الإقلاع عن التدخين يقلل من الأخطاء في العمل						
الإقلاع عن التدخين يقلل من إصابات العمل						
الإقلاع عن التدخين يقلل من الحوادث في العمل						

ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		وضوح العبارة		العبارة	
غير مناسبة	مناسبة	غير ملائمة	ملائمة	غير واضحة	واضحة		
						الإقلاع عن التدخين يزيد من إتقان الموظف للعمل	٤٦
						الإقلاع عن التدخين يؤدي إلى إنجاز العمل في الوقت المحدد	٤٧
						الإقلاع عن التدخين يجعل العاملين أكثر محافظة على أوقات الدوام الرسمي	٤٨
						الإقلاع عن التدخين يزيد قدرة الموظف على المراجعة والتدقيق	٤٩
						الإقلاع عن التدخين يزيد من دافعية العاملين للعمل	٥٠
						الإقلاع عن التدخين يزيد من القدرة على الحوار وعرض الرأي	٥١
						يتميز غير المدخن بالاتزان والهدوء وحسن التصرف	٥٢
						غير المدخن أكثر قدرة في التغلب على صعوبات العمل	٥٣
						الإقلاع عن التدخين يؤدي إلى احترام النفس	٥٤
						الإقلاع عن التدخين يحسن من التصرف في المواقف الصعبة والمفاجئة	٥٥
						الإقلاع عن التدخين يزيد من روح العمل الجماعي	٥٦
						الإقلاع عن التدخين يقلل من نسبة غياب العاملين	٥٧
						يتعامل المدخن مع مراجعي المنظمة بعصبية	٥٨
						يؤدي التدخين إلى سوء العلاقات بين العاملين	٥٩
						غير المدخنين أكثر احتراماً للأنظمة والتعليمات	٦٠
						المدخن يتفوه بألفاظ غير لائقة حين يستثار غضبه	٦١
						الإقلاع عن التدخين يزيد من قدرة العاملين على التفاعل الإيجابي مع الآخرين	٦٢
						يعاني المدخن من نفاذ الصبر	٦٣
						التدخين يشوه المظهر العام للمدخن (رائحته، لون أسنانه... الخ)	٦٤
						التدخين يجعل العاملين أقل تركيزاً	٦٥
						الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين	٦٦
						منع المدخن من التدخين يجعل المدخن أقل قدرة على حفظ الأسرار	٦٧
						التدخين يؤدي إلى إضعاف القدرات البدنية للعاملين	٦٨
						التدخين يؤدي إلى كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين (الصداع، الدوخة، قرحة المعدة، مشاكل التنفس..... الخ)	٦٩

ج - جماعات العمل غير الرسمية :

ويقصد بها مجموعة العاملين الذين تجمع بينهم علاقات شخصية والتي تكونت خارج نطاق التنظيم الرسمي والذي يجمع بينهم معتقدات واحدة مكونين شلة واحدة لها خصائصها التي تميزها عن غيرها ولها تأثيرها على عمل المنظمة والذي يعد التدخين من أهم المعتقدات التي تجمع بين العاملين داخل نطاق العمل وخارجه.

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
التدخين يزيد من العلاقات غير الرسمية بين المدخنين في العمل وخارج العمل						
التدخين يؤدي إلى انتشار الشللية بين العاملين						
انتشار التدخين بين الزملاء هو البداية في انتشار تناول مواد ضارة أخرى (مخدرات، منشطات.....الخ)						

د - البيئة الداخلية للمنظمة :

وهي التي تشمل العاملين فيها على مختلف مستوياتهم التنظيمية والمتعاملين معها على مختلف نوعياتهم وموجودات المنظمة وأصولها الثابتة والمنقولة والتي تقع ضمن ما يسمى بحرم المنظمة وحدودها القانونية التي لها عليها سلطة معترف بها حسب القانون.

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
يعطي التدخين انطبعا سيئا عن المنظمة التي ينتشر فيها التدخين						
التدخين يشوه المظهر العام للمنظمة						
نظافة مكان العمل تتأثر بالتدخين						
يؤدي التدخين إلى تلوث الهواء في بيئة العمل						
تتعرض الممتلكات المادية (السيارات، أجهزة الحاسب الآلي، الأثاث...الخ) في العمل للتلف بسبب التدخين						
التدخين يؤثر على سلامة العاملين والمراجعين (حرائق، غازات سامة...الخ)						

خامساً : أساليب المعالجة :

ويقصد بها مجموعة الخدمات والبرامج الوقائية والعلاجية المقترحة والتي تساعد المنظمة الأمنية في التقليل من الآثار الخطيرة لتدخين التبغ على العمل والعاملين

أ- الأساليب الوقائية :

وهي مجموعة الطرق والوسائل التي يقترحها المستجيبين من المدخنين وغير المدخنين من العاملين والمتعاملين والتي تساعد في الوقاية من الوقوع في التدخين.

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
٧٩						
تفعيل دور الشؤون الدينية في الأجهزة الأمنية لزيادة الوعي بمخاطر التدخين						
٨٠						
إيجاد عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين النفسية						
٨١						
مساعدة العاملين على حل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية						
٨٢						
التشديد في منع التدخين في أماكن العمل						
٨٣						
زيادة مستوى التدريب على الجوانب السلوكية						
٨٤						
إجراء البحوث والدراسات العلمية لمعالجة مشكلات التدخين						
٨٥						
تفعيل دور الإعلام الأمني في مواجهة ظاهرة التدخين						
٨٦						
عقد الندوات الطبية والتثقيفية لشرح الآثار السيئة والخطيرة التي يسببها تعاطي التدخين						
٨٧						
إقامة المحاضرات والندوات الدينية بشكل مستمر						
٨٨						
إقامة الأندية الرياضية والثقافية الخاصة برجال الأمن						
٨٩						
التنسيق والتعاون مع الجهات المختصة في مكافحة التدخين						
٩٠						
إدراج موضوعات تتعلق بمخاطر التدخين ضمن المناهج العسكرية						

ب- الأساليب العلاجية :

وهي مجموعة الطرق والوسائل التي يقترحها المستجيبين من المدخنين والمدخنين السابقين وغير المدخنين والتي تساعد في معالجة المدخنين العاملين .

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة لقياس ما وضعت له		ما مدى مناسبة العبارة للتطبيق على المبحوثين	
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
٩١						
إقامة عيادات مكافحة التدخين في المراكز الصحية التابعة لوزارة الداخلية						
٩٢						
تقديم الدعم النفسي للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين						
٩٣						
تقديم الإرشاد والتوجيه الديني للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين						
٩٤						
تصميم برامج إرشادية على المنهج العلمي في معالجة التدخين						
٩٥						
تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدخن والتي تحثه على الإقلاع عن التدخين						
٩٦						
مساعدة المدخن في حل مشاكله الاجتماعية والنفسية والاقتصادية						
٩٧						
تدريب المدخن على كيفية مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية						
٩٨						
إعطاء المدخنين إنذار بوجود تركه خلال فترة زمنية						
٩٩						
إقامة جمعية من العاملين داخل المنظمات لمكافحة التدخين						

ملحق رقم (٣) أداة الدراسة في صيغتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية الدراسات العليا
قسم العلوم الإدارية

أخي الموظف..... حفظه الله

أخي المراجع..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يتشرف الباحث أن يضع بين يديك هذه الاستبانة والتي صممت خصيصاً للحصول على بعض البيانات التي تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي الذي أقوم بإعداده بعنوان (التدخين وانعكاساته التنظيمية) لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية .
أمل التكرم بقراءة كل محور والأسئلة الخاصة به ، ثم وضع علامة (✓) أمام إجابة واحدة فقط في الحقل الذي تراه مناسباً ، مع العلم أن مساهمتك في تعبئة الاستبانة بدقة وموضوعية سيكون له أكبر الأثر في الحصول على نتائج إيجابية ، علماً بأن جميع الإجابات ستكون موضع العناية والسرية التامة ، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي
شاكراً لكم صادق تعاونكم وكريم تجاوبكم وتقبلوا خالص التقدير

الباحث

عبد الكريم أحمد الزهراني

أولاً : البيانات الشخصية:

أ- العمر: حدد من فضلك:..... عاماً (يكتب العمر بالأرقام)

ب - منطقتك: حدد من فضلك:

□ ١- الباحة □ ٢- الجوف □

ج - المؤهل التعليمي:

□ ١- ابتدائي □ ٢- متوسط □ ٣- ثانوي □ ٤- دبلوم □
□ ٥- جامعي □ ٦- ماجستير □ ٧- دكتوراه □

د - علاقتك بإدارة الجوازات

□ ١- موظف □ ٢- مراجع □

هـ - إذا كنت موظفاً عسكرياً في هذه الإدارة حدد الرتبة

□ ١- لواء □ ٢- عميد □ ٣- عقيد □
□ ٤- مقدم □ ٥- رائد □ ٦- نقيب □
□ ٧- ملازم أول □ ٨- ملازم □ ٩- رئيس رقباء □
□ ١٠- رقيب أول □ ١١- رقيب □ ١٢- وكيل رقيب □
□ ١٣- عريف □ ١٤- جندي أول □ ١٥- جندي □

و- إذا كنت موظفاً مدنياً في هذه الإدارة حدد المرتبة..... (كتابة المرتبة بالأرقام)

ز- الحالة الاجتماعية

□ ١- متزوج □ ٢- أعزب □ ٣- أرمل □ ٤- مطلق □

ثانياً: علاقتك بالتدخين :

أ- لكل شخص عاداته التي يحب أن يمارسها ويجد راحته وحرية من خلالها والتدخين من بين هذه

العادات فما علاقتك بهذه العادة

□ ١- مدخن □ ٢- مدخن سابق □ ٣- غير مدخن □

ب - إذا كنت مدخناً فكيف تدخن (يمكن اختيار أكثر من طريقة)

□ ١- سجائر □ ٢- شيشه □ ٣- معسل □

ثالثاً: الأسباب المؤدية للتدخين
أ- الأسباب النفسية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه:

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					الرغبة في التجريب	١
					اليبأس والإحباط	٢
					الرغبة في الاسترخاء	٣
					الملل	٤
					ضغوط وأعباء العمل	٥
					إخفاء مشاعر الخجل والاضطراب	٦
					الاعتقاد بأنه ينسي الهموم	٧
					الاعتقاد بأنه يحسن المزاج	٨

ب- الأسباب الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه:

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					وجود أصدقاء مدخنين	٩
					مشاكل العمل	١٠
					المشاكل الأسرية	١١
					الدعوات والسهرات	١٢
					السياحة والسفر	١٣
					تقبل المجتمع للتدخين	١٤
					وفرة منتجات التبغ وسهولة الحصول عليه	١٥
					المشاكل المالية (ديون، خسائر الأسهم.....الخ)	١٦

ج- الأسباب الدينية المؤدية إلى بدء الإنسان للتدخين والاستمرار فيه:

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					ضعف الوازع الديني	١٧
					عدم اللجوء إلى الله في المحن والشدائد	١٨
					عدم المواظبة على الصلاة	١٩
					قلة قراءة القرآن الكريم	٢٠
					ضعف التوجيه والإرشاد الديني	٢١
					الاعتقاد بعدم حرمة التدخين	٢٢

رابعاً : الانعكاسات التنظيمية للتدخين :

أ- وظائف وأنشطة المنظمة :

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					التدخين يؤدي إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة	٢٣
					المدخن يواجه صعوبة في تحقيق اتصال مؤثر وفاعل مع الآخرين	٢٤
					يؤدي التدخين إلى ضعف أسلوب الرقابة الإدارية في العمل	٢٥
					التدخين يقلل من القدرة على التوجيه الجيد للآخرين	٢٦
					التدخين يؤثر في تنظيم العمل بالشكل الصحيح	٢٧

ب- الأداء الوظيفي :

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					يحتاج المدخنون إلى فترات راحة أكثر من غيرهم أثناء العمل	٢٨
					التدخين يزيد من الأخطاء في العمل	٢٩
					التدخين يزيد من إصابات العمل	٣٠
					التدخين يقلل من انجاز العمل في الوقت المحدد	٣١
					التدخين يجعل العاملين أقل محافظة على أوقات الدوام الرسمي	٣٢
					عدم التدخين يزيد من دافعية العاملين للعمل	٣٣
					التدخين يقلل من القدرة على الحوار وعرض الرأي	٣٤
					التدخين يقلل من روح العمل الجماعي	٣٥
					يتعامل المدخن مع مراجعي المنظمة بعصبية	٣٦
					يؤدي التدخين إلى سوء العلاقات بين العاملين	٣٧
					عدم التدخين يجعل العاملين أكثر احتراماً للأنظمة والتعليمات	٣٨
					يعاني المدخن من نفاذ الصبر	٣٩
					التدخين يشوه المظهر العام للمدخن (رائحته، لون أسنانه... الخ)	٤٠
					التدخين يجعل العاملين أقل تركيزاً	٤١
					الإرادة القوية تساعد على ترك التدخين	٤٢
					التدخين يؤدي إلى إضعاف القدرات البدنية للعاملين	٤٣
					التدخين يؤدي إلى كثرة الإصابة بالأمراض العضوية بين العاملين (الصداع، الدوخة، قرحة المعدة، مشاكل التنفس..... الخ)	٤٤

ج - جماعات العمل غير الرسمية:

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					التدخين يزيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين المدخنين	٤٥
					التدخين يجعل العاملين المدخنين شلة واحدة	٤٦
					انتشار التدخين بين زملاء هو البداية في انتشار تناول مواد ضارة أخرى (مخدرات، منشطات..... الخ)	٤٧

د - البيئة الداخلية للمنظمة:

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					يعطي التدخين انطباعاً سيئاً عن المنظمة التي ينتشر فيها التدخين	٤٨
					التدخين يشوه المظهر العام للمنظمة	٤٩
					نظافة مكان العمل تتأثر بالتدخين	٥٠
					تتعرض الممتلكات اللدبية (السيارات، أجهزة الحاسب الآلي، الأثاث... الخ) في العمل للتلف بسبب التدخين	٥١
					التدخين يؤثر على سلامة العاملين والمراجعين (حرائق، غازات سامة.. الخ)	٥٢

خامساً: أساليب المعالجة:

أ- الأساليب الوقائية:

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					تفعيل دور الشؤون الدينية في الأجهزة الأمنية لزيادة الوعي بمخاطر التدخين	٥٣
					إيجاد عيادات نفسية تهتم بمشاكل العاملين النفسية	٥٤
					مساعدة العاملين على حل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية	٥٥
					التشديد في منع التدخين في أماكن العمل	٥٦
					إجراء البحوث والدراسات العلمية لمعالجة مشكلات التدخين	٥٧
					تفعيل دور الإعلام الأمني في مواجهة ظاهرة التدخين	٥٨
					عقد الندوات الطبية والتثقيفية لشرح الآثار السيئة والخطيرة التي يسببها تعاطي التدخين	٥٩
					إقامة الأندية الرياضية والثقافية الخاصة برجال الأمن	٦٠
					إدراج موضوعات تتعلق بمخاطر التدخين ضمن المناهج العسكرية	٦١

ب- الأساليب العلاجية :

غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					إقامة عيادات مكافحة التدخين في المراكز الصحية التابعة لوزارة الداخلية	٦٢
					تقديم الدعم النفسي للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين	٦٣
					تقديم الإرشاد والتوجيه الديني للمدخن لمساعدته على الإقلاع عن التدخين	٦٤
					تصميم برامج إرشادية تقوم على المنهج العلمي في معالجة المدخنين	٦٥
					تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدخن والتي تحثه على الإقلاع عن التدخين	٦٦
					مساعدة المدخن في حل مشاكله الاجتماعية والنفسية والاقتصادية	٦٧
					إعطاء المدخنين إنذار بوجوب تركه خلال فترة زمنية	٦٨
					إقامة جمعية من العاملين داخل المنظمات لمكافحة التدخين	٦٩

الملحق رقم ٤ (أسماء المحكمين ووظائفهم

م	الاسم	الوظيفة
١	د. إبراهيم محمد الزين	رئيس قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٢	أ.د. أحمد و عدة عبد المجيد	رئيس وحدد التحليل الإحصائي بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٣	د. جبر محمد جبر	أستاذ علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٤	د. جمال عبد الله باصهي	برنامج وزارة الصحة لمكافحة التدخين
٥	د. خالد خاطر العبيدي	أستاذ مناهج اللغة العربية بجامعة الملك فيصل بالدمام
٦	لواء د. سعد بن علي الشهراني	وكيل كلية الدراسات العليا بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
٧	د. سلميان محمد آل جبير	وكيل كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٨	أ.د. عامر خضير الكبيسي	استاذ الإدارة العامة ورئيس قسم العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٩	د. عبد الحميد صفوة إبراهيم	أستاذ علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٠	د. عبد الله عبد العزيز السلطان	عضو الجمعية الخيرية لمكافحة التدخين
١١	د. عبد الله محمد البداح	المشرف العام على برنامج وزارة الصحة لمكافحة التدخين
١٢	أ.د. محمد سيد حمزاوي	أستاذ إدارة الموارد البشرية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.