



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
التعليم العالي والبحث العلمي.



جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج.
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
قسم علم النفس.

رقم التسجيل:.....

- شعبة علم النفس

الرقم التسلسلي:.....

- تخصص علم النفس العمل والتنظيم

تشخيص المخاطر النفس اجتماعية في المؤسسات

الصناعية الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسستي كوندور و جيون الكترونيك

برج بوعريريج

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

إشراف:

د/ نقبيل عبد المليح

إعداد:

بوشوشان جهيدة

رميلي نسيمة

السنة الجامعية: 2024_2023

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
قسم علم النفس.

رقم التسجيل:.....

- شعبة علم النفس

الرقم التسلسلي:.....

- تخصص علم النفس العمل والتنظيم

تشخيص المخاطر النفس اجتماعية في المؤسسات

الصناعية الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسستي كوندور و جيون الكترونيك

برج بوعريريج

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد بشرية

إشراف:

د/ نقيل عبد المليح

إعداد:

بوشوشان جهيدة

رميلي نسيمة

السنة الجامعية: 2024_2023

شكر وعرافان

نشكر اولاد وخير الله سبحانه وتعالى الذي وسع علينا نعمه ظاهرة وباطنة،

وهدانا بالصبر لتخطي الصعوبات واهدانا كل العون على هذا الإنجاز

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من قدم لنا يد العون في إتمام هذه المذكرة

من قريب او بعيد

نستسبحكم بتخصيص الشكر والتقدير لكل من الاستاذين

نقيب عبد الملح وجمعية مروة

على ما كان منهما من كرم الاشراف وحسن التوجيه والصبر الجميل والمرافقة المستمرة من اجل بلوغ الهدف واهداه

المذكرة في المستوى المطلوب

نسأل الله عزوجل التوفيق وينيل الدرجات العلى في الدنيا والاخرة

جميلة بوشوشان

نسيمة ميلي



اهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات واصلى وسلم على خير الناس حبيبنا المصطفى صلى الله عليه وسلم اهدانا لهذا

بعد سنوات من التعب والجهد ومن المشاورة والاجتهاد

وبعد سنوات مرجت بين لم المرض وحلاوة اخذ العلم

وبعد تحديات عديدة وجهود مديدة

اهدي هذا العمل المتواضع الى

امي الغالية التي وعمتني بكل حب ووفاء

لي زوجي الغالي الذي كان سنداي في كل الاوقات

لي بنتي وسينات نور عيني حبيبة قلبي

لي كل اخوتي واولاد اخوتي

لي كل اخواني في الله اللواتي جمعني الله بهم في خدمة الامة

لي كل من ساعدني من قريب او بعيد وسأل الله ان يوفقني لنيل الدرجات العلى في الدنيا والاخرة

جميدة بوشوشان



لى الوالدين الكريمين.....

لى اخوتي واخواتي حفصهما الله

ولى اساتنتي الافاضل.....

ولى كل من عرفني.....

ولى كل طلبت العلم من دون استثناء اهدي هذا العمل المتواضع.....



رميلي نسيمه.

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال المؤسسات الصناعية، وكذا الكشف عن وجود فروق في هذه المخاطر بين أفراد العينة في ضوء المتغيرات الشخصية (الجنس والسن والخبرة المهنية) ، ولإجراء الدراسة الميدانية تم اختيار مؤسستي كوندور و جيون الكترونيك بولاية برج بوعرييج.

اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي، كما تم استخدام استبيان المخاطر النفس اجتماعية المعد من طرف بوظيفة و أوبراهم بجامعة سكيكدة سنة 2020 ، وتم توزيعه على عينة قدرها 135 فرد عامل في المؤسسات الصناعية، وبعد جمع البيانات تمت معالجتها ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد أظهرت الدراسة جملة من النتائج مفادها :

- مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال المؤسسات الصناعية منخفض .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى العمر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى الخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: المخاطر النفس اجتماعية، العمال، المؤسسات الصناعية.

Abstract:

The current study aimed to identify the level of psychosocial risks among workers in industrial establishments , and to identify differences in these risks among sample members in light of personal variables (gender, age, and professional experience). The field study was conducted at Condor ,and Jeon Electronics companies in Bordj Bou Arreridj using a descriptive approach. Psychosocial risk questionnaire developed by Boudarifa, and Obraham at the University of Skikda in 2020, was administered a sample of 135 individuals working in industrial institutions. Data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program.

. The study revealed that the level of psychosocial risks among industrial enterprise workers is low.

Furthermore, there are statistically significant differences between the average scores of workers in psychosocial risks due to sex, age, and professional experience.

Keywords: psychosocial risks , workers, industrial institutions

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتوى
أ	- شكر و تقدير
ب	- الإهداء
ج	- ملخص الدراسة باللغة العربية
د	- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
هـ	- فهرس المحتويات
و	- قائمة الجداول
ي	- قائمة الأشكال
	- فهرس الملاحق
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
1	- مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.	
6	1- الإشكالية
7	2- الفرضيات
8	3- أهمية الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
8	5- المفاهيم الأساسية للدراسة
9	6- الخلفية النظرية
9	1-6- تعريف المخاطر النفس اجتماعية
11	2-6- مصادر المخاطر النفس اجتماعية
12	3-6- مراحل المخاطر النفس اجتماعية
13	4-6- أهم المخاطر النفس اجتماعية الأكثر انتشار في بيئة العمل
26	5-6- ادارة المخاطر النفس اجتماعية
29	7- الدراسات السابقة
33	8- التعليق على الدراسات السابقة

	ثانيا: الدراسة الميدانية
	الفصل الثاني: الطريقة والأدوات.
37	- تمهيد
37	1 - الدراسة الاستطلاعية
37	1-1 - أهداف الدراسة الاستطلاعية
37	1-2 - إجراءات الدراسة الاستطلاعية
37	1-3 - عينة الدراسة الاستطلاعية
37	1-4 - أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكو مترية
40	1-5 - نتائج الدراسة الاستطلاعية
	2- الدراسة الأساسية
41	2-1 - مجالات الدراسة
43	2-2 - منهج الدراسة
43	2-3 - مجتمع وعينة الدراسة
46	2-4 - أدوات جمع البيانات
48	2-5 - الأساليب الإحصائية المستخدمة
49	- خلاصة
	الفصل الثالث: النتائج والمناقشة
52	- تمهيد
52	1- عرض ومناقشة الفرضية الأولى
55	2- عرض ومناقشة الفرضية الثانية
56	3- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة
58	4- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة
60	5 - استنتاج عام
60	6 - مقترحات الدراسة
61	- خاتمة
63	- قائمة المصادر والمراجع
68	- الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	مصادر المخاطر النفس اجتماعية	11
02	صدق الاتساق الداخلي لبنود الأداة	38
03	صدق المقارنة الطرفية للمقياس	39
04	قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	40
05	معاملات ثبات (التجزئة النصفية Split-Half ، و جتمان Guttman) لمقياس الدراسة	40
06	التعريف بمؤسستي كوندور و جيون إلكترونيك	41
07	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	44
08	توزيع أفراد العينة حسب العمر	45
09	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	45
10	معامل الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للاستبيان.	47
11	درجات بدائل المخاطر النفس اجتماعية (سلم القياس)	48
12	مقياس الحكم لمستوى المخاطر النفس اجتماعية من خلال المتوسط الحسابي	52
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود أداة الدراسة	56
14	نتائج اختبار (t test) لدلالة الفروق في المخاطر النفس اجتماعية حسب متغير الجنس	56
15	نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في المخاطر النفس اجتماعية لدى العمال حسب متغير العمر	57
16	نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في المخاطر النفس اجتماعية لدى العمال حسب متغير الخبرة.	58

قائمة الاشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	المخاطر البسيكوسوسيولوجية في بيئة العمل	10
02	مراحل المخاطر النفس اجتماعية	13
03	تصنيفات ضغوط العمل	15
04	مصادر الضغوط المهنية	17
05	مستويات الصراع التنظيمي	19
06	أساليب إدارة الصراع التنظيمي	21
07	أهم مصادر الاحتراق الوظيفي	22
08	أسباب الاغتراب الوظيفي	23
09	أسباب قلق العمل	24
10	تصنيف الاضطرابات السيكوسوماتية	25
11	مراحل إدارة المخاطر النفس اجتماعية بمقاربة المراحل الاربعة	26
12	مراحل إدارة المخاطر النفس اجتماعية بمقاربة المراحل السبعة	27
13	نموذج جوردن	27
14	نموذج ستيرز و بلاك	28
15	نموذج هامفيرز	28
16	توصيات م ص ع في إدارة المخاطر النفس اجتماعية	29
17	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس	44
18	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب العمر	45
19	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	46

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
68	الاستبيان	1
70	مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS	2
77	طلب للمؤسسات من أجل إجراء الدراسة	3

الخلفية النظرية

و

الدراسات السابقة

مذ أن وطئت أقدام البشرية على سطح الأرض والإنسان يبذل قصارى جهده سعياً لإشباع مختلف حاجاته النفسية والاجتماعية و المادية ، و ذلك من خلال قيامه بالعديد من السلوكيات التصرفات التي تساعده في اشباع هذه الحاجات و الرغبات ، غير أن هذا لا يتأتى الا من خلال العمل فنظراً لأهميته ومكانته في الإسلام ، فقد حثنا الدين الإسلامي عليه وعلى وجوب إتقانه عملاً بقوله تعالى : (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ). [سورة الملك ، الآية: 15]، و قول رسوله الكريم محمد صلى الله عليه و سلم : ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)). (رواه الطبراني في الأوسط ، وصححه الألباني)، و غيرها من الأدلة القرآنية والأحاديث النبوية التي تدعو للعمل و تؤكد على أهميته في حياة الأفراد و المجتمعات ، و تنهى عن كل مظاهر الكسل والتقاعس الاجتماعي التي تؤدي الى الأمراض النفسية و انتشار الآفات الاجتماعية كالبطالة و السرقة ومختلف مظاهر التخلف والانحطاط الحضاري

حيث يقاس تقدم الأمم و الشعوب بمدى ما تقدمه من أعمال و إنجازات سواء كانت فكرية أو فنية أو صناعية وغيرها خدمة للمجتمع ، فبفضله يتجسد الرخاء و التنمية الاقتصادية والاجتماعية و الدفع بعجلة الاقتصاد والركب الحضاري لتحقيق التقدم و التطور في كافة المجالات.

ففي خضم الحديث عن العمل لا يمكن أن نغفل عن أحد أهم المواضيع التي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياة العامل اليومية باعتباره يقضي جل وقته في مكان العمل ، الأمر الذي قد يعرضه لشتى أنواع المخاطر والحوادث المهنية ، التي أضحت سمة منتشرة في بيئة العمل ، بالرغم من أن من بين أهداف منظمة الصحة العالمية للعمل هو السهر على توفير الحماية اللازمة للعاملين من شتى أنواع المخاطر وذلك بتوفير كل عوامل الراحة النفسية ، و الجسدية للعامل لأجل حمايته من كافة المخاطر و الحوادث المهنية التي قد يتعرض لها أثناء قيامه بمختلف الأعمال في مكان عمله ، و لعل أبرز هذه المخاطر نذكر المخاطر السيكوسوسولوجية التي تهدد الصحة النفسية و الجسدية و الاجتماعية للفرد العامل باعتبارها من المخاطر المهنية الخفية ، و المستترة التي يصعب الكشف عنها بسهولة مقارنة بالمخاطر المادية التي سرعان ما يتم اكتشافها ، و العمل على تجنبها قبل وقوعها أو معالجتها فور حدوثها على عكس الأمراض المهنية الناتجة عن المخاطر النفس اجتماعية في العمل ، التي لم يتم الاعتراف بها على المستوى الدولي حتى وقت قريب ، حيث تم الاعتراف لأول مرة بالاضطرابات العقلية والسلوكية في مكان العمل كأمراض مهنية تنتج عن مخاطر نفسية و اجتماعية.(Irastorza.Mielczarek.2012.p.23)

على الرغم من أن العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن ما بين 50% إلى 60% من مجمل أيام العمل الضائعة لها علاقة بالإجهاد ، و مشاكل الصحة العقلية المرتبط بالعمل مما يؤدي إلى تكاليف مالية كبيرة على المؤسسات، وكذلك على المجتمع من حيث الضائقة الإنسانية والضرر و ضعف الأداء الاقتصادي ، فقد أشارت تقديرات مسح القوى العاملة في المملكة المتحدة إلى أن الإبلاغ الذاتي عن الإجهاد والاكئاب و القلق المرتبطين بالعمل ، يمثل ما يقدر بنحو 11.4 مليون يوم عمل ضائع في بريطانيا، وكانت هذه زيادة عن التقديرات السابقة، التي أشارت إلى أن الأمراض المرتبطة بالتوتر مسؤولة عن فقدان 6.5 مليون يوم عمل كل عام في المملكة المتحدة، مما يكلف أصحاب العمل حوالي 571 مليون يورو، أي ما يصل إلى 5.7 يورو ترليون ، وأشار التقرير الى أن 14 % من 15 ألف عامل يأخذون إجازة مرضية طويلة الأمد بسبب التوتر والإجهاد العقلي ، حيث بلغت التكلفة الإجمالية للإجازات المرضية 2.7 مليار يورو . (Mielczarek , Irastorza. 2012. p.14)

فبفعل التطور السريع الذي عرفه المجال الصناعي و الإنتاجي على مستوى العالم عموما و الجوائز خصوصا التي عرفت هي الأخرى ظهور مؤسسات اقتصادية ضخمة و متطورة ، الأمر الذي دفعها الى الاعتماد بشكل كبير و واسع على القوى البشرية المؤهلة في عملية الإنتاج ، هذا ما أفرز العديد من المشكلات المعقدة التي تستدعي ضرورة البحث فيها و دراستها من كل الجوانب ، حيث تعتبر المخاطر النفس اجتماعية من بين أبرز ، و أخطر المواضيع التي يقل فيها البحث الميداني على المستوى المحلي على حسب علم الباحثين.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لتعطي الاعتبار لمثل هذه المواضيع المهمة ، و ذلك من خلال اتباع خطوات علمية و منهجية دقيقة ، و واضحة للإلمام ببحوثات الموضوع النظرية و التطبيقية، حيث تم تقسيم البحث إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي.

الجانب النظري يحتوي على الخلفية النظرية للدراسة المتمثل في الإطار العام للدراسة الذي يحتوي على اشكالية الدراسة، و أهميتها بالإضافة إلى أهداف الدراسة ومفاهيمها الأساسية، ثم الخلفية النظرية والدراسات السابقة.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فيضم فصلين فصل بعنوان الطريقة والأدوات يتكون في مضمونه من الدراسة الاستطلاعية التي تحتوي في طياتها على الهدف منها ، و كذا الإجراءات المتبعة فيها و عينتها و الخصائص السيكميتيرية لأدوات الدراسة، بالإضافة إلى نتائجها، لتأتي بعدها الدراسة الأساسية و التي تتكون من مجلات الدراسة ، المنهج المتبع ، و كذا مجتمع و عينة الدراسة إضافة إلى وصف أدوات الدراسة مع التطرق لأهم الأساليب الاحصائية المستخدمة للدراسة.

أما الفصل الثالث كان بعنوان النتائج والمناقشة و الذي يضم عرض وتحليل نتائج الدراسة ، وكذا مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري، بالإضافة إلى الاستنتاج العام ومقترحات الدراسة ، خاتمة ،قائمة المصادر و المراجع إضافة الى الملاحق.

الفصل الأول:

الاطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية.
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة
- 5- المفاهيم الأساسية للدراسة.
- 6- الخلفية النظرية للدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.
- 8- التعليق على الدراسات السابقة.

تمهيد :

يعد الاطار النظري أحد أهم الركائز الاساسية لأي بحث علمي، والمرجع العام للبحث من الناحية السوسيولوجية، وقد تم بناء الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال افتتاحه بالفصل الأول الذي يضم الاطار العام للدراسة ، و يبرز العناصر التالية : إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة المفاهيم الإجرائية ،الخلفية النظرية ، و أخيرا عرض الدراسات السابقة و تقييمها .

1. الإشكالية :

تعرف منظمات اليوم على اختلاف أشكالها و أحجامها في الآونة الأخيرة تغيرات وتطورات مذهلة أكثر من أي وقت مضى بفعل إدخال التكنولوجيا وعصرنة الأجهزة والآلات و المعدات ، ومواقع العمل وغير ذلك من التحديثات التي طرأت على محيط العمل ، حيث أصبحت المنظمات المعاصرة تنشط في بيئة عمل غير مستقرة نسبيا ومتقلبة من حين الى آخر ، وأكثر تعقيدا و تغيرا نتيجة للتطورات التكنولوجية المتسارعة ، التي مست كافة المجالات من دون استثناء الأمر الذي فرض واقعا مغايرا تماما حتم عليها التكيف مع التغيرات الحاصلة لأجل مواكبة التطورات والمستجدات المتلاحقة يوما بعد يوم ، غير أن هذا لا يتسنى الا من خلال الاهتمام بالموارد البشري و جعله من أبرز أولوياتها و خططها الاستراتيجية باعتباره أهم عناصر الإنتاج و الثروة المادية ، حيث أصبح الاستثمار في الموارد البشرية من أبرز عوامل نجاح المنظمات و اكسابها صفة الثبات و الاستقرار و الاستمرارية ، خاصة في ظل عالم يسوده التنافس الشرس بين مختلف المنظمات.

فبالرغم من الاهتمام بالموارد البشري باعتباره من أهم موارد المنظمة إلا أن هذا لا يعكس حجم ما يتعرض له الأفراد العاملين من حوادث العمل على اختلاف أنواعها ودرجة خطورتها ، فاستنادا للإحصائيات الصادرة سنويا عن المنظمة الدولية بما يقارب 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة الخطورة منها 180 ألف إصابة تؤدي الى الوفاة ، أي بمعدل 04 إصابات في كل ثانية و حادث خطير كل 03 دقائق ، حيث تخلف هذه الحوادث حسب الخبراء آثارا صحية ونفسية واجتماعية على صحة العامل، بل وتمتد لتشمل عائلته والأفراد المحيطين به لا سيما في حالة العجز أو الوفاة ، ناهيك عن الخسائر المادية و التكاليف التي يتطلبها العلاج بالنسبة للعامل المصاب والتعويض بالنسبة للمنظمة. (حرارية، 2017، ص03).

كما أظهرت احصائيات تتعلق بصندوق الضمان الاجتماعي بالجزائر للعمال الأجراء أن قرابة 900 عامل يموتون سنويا بسبب حوادث مهنية ، وأن من بين 50 ألف حادث مهني هناك 08 آلاف عامل يصابون بإعاقات جسدية جراء حوادث مهنية تسبب لهم عجز دائم ، حيث نشرت جريدة الشروق 01 ماي 2014 بأن حوادث العمل تقتل أزيد من 10 آلاف جزائري من بين 500 ألف حادث عمل يسجل سنويا ، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية في أوساط العمال 500 مرض مهني مما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا . (بركاوي و مباركي ، 2018، ص266) .

ففي ظل التحديات والارهاصات العديدة التي تواجهها المنظمات ظهر شكلا مغاير من المخاطر ذو خصوصية معقدة ، و الذي لا يقل خطورة عن سابقاته باعتبار أنه لا يمكن ملاحظته بالرغم من حجم الأثار السلبية التي قد تتركها على الفرد العامل ، ألا وهي المخاطر النفس اجتماعية المتمثلة في الاحتراق النفسي التحرش المعنوي ، القلق القاتل و القلق المهني ، الاجهاد و الضغط المهني، الاستنزاف العاطفي..... والى غير ذلك من المخاطر السيكوسوسولوجية ، فحسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، أن المخاطر النفسية الاجتماعية تعتبر من أكثر المخاطر صعوبة في التحكم مقارنة بالمخاطر المهنية الاخرى والتي تتعكس سلبا على العمال وعلى المؤسسة. (أبو ظريفة و أبراهم ، 2020، ص 210) .

كما ترى أيضا الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل أن الإجهاد يعتبر المشكلة الأكثر شيوعا في العمل ، أي أن ما يقرب نسبة 22% من مجموع العمال في الإتحاد الأوروبي يتعرضون للإجهاد المهني .
(2013.Lambert et ,Flohimont).

وتعتبر الجزائر على غرار باقي دول العالم التي لم تكن في غننا عن مثل هذا النوع من المخاطر حيث انتشرت مؤخرا في جل المؤسسات ، اذ بينت دراسة لبن مسعودي وآخرون (2012) التي تم إجرائها في مستشفيات بني مسوس و باب الواد، على عينة قدرها 920 عامل، يعملون باحتكاك مباشر مع المرضى بالإضافة الى ممرضين يعملون بمهام تقنية طبية ، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة 56% من العمال يعانون من انهالك انفعالي شديد، و نسبة 85% من العمال غير راضين على العمل ، في حين أن ما يقارب 40% من العمال يرغبون في ترك وظائفهم ، وكانت من أكثر العوامل المسببة للضغط النفسي الناتج عن ضغط العمل . (نقيبيل ،2024، ص 3-2).

من خلال هاته الأرقام و الاحصائيات التي لا يستهان بها سواء ما تعلق منها بالأخطار المهنية بصفة عامة ، أو المخاطر النفس اجتماعية بالخصوص ، والتي تعد أحد أهم و أبرز التحديات التي تستنزف طاقات المنظمات المادية والبشرية و تكلفها خسائر فادحة في الأرواح والممتلكات ، و الى غير ذلك من الخسائر الناتجة عن هذه المخاطر، خاصة أنها لم تحضى بالإهتمام الكافي من قبل المسؤولين و القائمين على هذا المجال على عكس المخاطر المادية التي غالبا ما يتسارع المسؤولين عليها الى مواجهتها بكافة الطرق والأساليب الممكنة ، و ذلك من خلال تسخير كافة الإمكانيات المادية والبشرية لمواجهتها والسيطرة عليها، في حين يتغافل مثل هؤلاء عن المخاطر النفس اجتماعية ، ولا يولونها أدنى اهتمام متجاهلين بذلك خطورة هذا النوع من المخاطر التي تهدد الصحة النفسية ، و الجسدية والعقلية والاجتماعية للعامل والمنظمة على حد سواء .

فبالرغم الى ما توصلت اليه العديد من الدراسات والأبحاث فيما يتعلق بموضوع المخاطر النفس اجتماعية في العمل الا أن هذا الأخير لا يزال محل اهتمام الباحثين لما يكتنفه من غموض ، و تأثير على الصحة النفسية والجسدية والاجتماعية للعامل ، و على أدائه في العمل و نتيجة لهذه المخاطر التي تهدد أمن

الفصل الأول الاطار العام للدراسة

وسلامة الأفراد العاملين في مكان عملهم ، استوجب ضرورة وضع الإجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية لأجل حماية العاملين والمؤسسة من كافة أشكال المخاطر، و ذلك لأجل توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر، أو على الأقل التقليل منها وتحجيم معدل حدوثها الى مستويات معقولة .

و من هنا جاءت الدراسة الحالية التي يدور موضوعها حول تشخيص المخاطر النفس اجتماعية في بيئة العمل الجزائرية ، دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة كوندور و مؤسسة جيون إلكترونيك ببرج بوعريريج لتسلط الضوء على مثل هذه المواضيع المهمة جدا ، من خلال القيام بدراسة علمية و منهجية دقيقة و منظمة بغية الوصول الى نتائج حقيقية حول الظاهرة ، و لأجل هذا تمت صياغة تساؤلات الدراسة الحالية على النحو التالي:

✓ ما مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال كل من مؤسسة كوندور و مؤسسة جيون إلكترونيك ببرج بوعريريج ؟.

✓ هل توجد فروق بين متوسطي درجات عمال كوندور و جيون في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى المتغيرات الشخصية والمهنية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية)؟.

2. فرضيات الدراسة :

- مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال مؤسستي كوندور و جيون مرتفع .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى العمر .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى الخبرة المهنية .

3 . أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي :

✓ معرفة مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال مؤسسة كوندور و عمال و مؤسسة جيون إلكترونيك ببرج بوعريريج.

✓ معرفة الاختلافات في المخاطر النفس اجتماعية لدى الأفراد العاملين في مؤسستي كوندور و جيون حسب الجنس و العمر والخبرة المهنية.

4. أهمية الدراسة :

تكمّن أهمية الدراسة الحالية في طبيعة الموضوع بحد ذاته و المتمثل في مستوى المخاطر النفس اجتماعية لكونه يعتبر من بين المواضيع المهمة ، التي تستدعي ضرورة البحث فيها من قبل الباحثين والمختصين في المجال، من خلال القيام بالدراسات الميدانية المكثفة التي بإمكانها أن تقدم نتائج حقيقية تلامس الواقع المهني الذي يعيشه العاملين بمختلف المؤسسات .

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في ما يلي :

✓ تعتبر المخاطر النفس اجتماعية إحدى المهددات الخفية التي تؤثر على العاملين و على المؤسسة ككل.

✓ دراسة واقع المخاطر النفس اجتماعية في المؤسسات يساعدنا على بناء استراتيجيات وسياسات تعمل على المحافظة على الصحة النفسية و الجسدية للعاملين، و كذا ارتفاع مستوى الرضى الوظيفي لديهم.

✓ تقليص المخاطر النفس اجتماعية في المؤسسة يساعد كثيرا في تحقيق أهداف المنظمة.

✓ تساعد هذه الدراسة في تذكير العمال بضرورة الاهتمام بصحتهم النفسية و الاجتماعية .

✓ تلفت هذه الدراسة انتباه المؤسسات من أجل الاهتمام أكثر بالحالة النفسية و الاجتماعية للعمال.

5. المفاهيم الإجرائية :

يعتبر تحديد المفاهيم من المسائل الهامة والضرورية في البحوث الاجتماعية لأن هناك الكثير من

المفاهيم تتشعب في معانيها ودلالاتها، لذلك تم تحديد بعض المفاهيم الأساسية للدراسة ، والتي تمثلت في مايلي:

✓ **المخاطر النفس اجتماعية :**

عرفها فريديريك شابل و آخرون (2018) أنها: تشمل المخاطر النفسية و الاجتماعية التي تعرض موظفي المنظمة إلى المخاطر التي يمكن أن تكون الأصل ، أو سببا في ضعف أو تدهور مؤقت أو دائم لصحتهم النفسية و العقلية و حتى الجسدية.

كما يقصد بها كل ما يهدد الصحة النفسية والجسدية والاجتماعية للفرد العامل في محيط عمله و التي تأثر سلبا على أدائه في العمل.

وأما إجرائيا فان المخاطر النفسية الاجتماعية في دراستنا فهي مجموع الدرجات المتحصل عليها في الاستبيان ، و المتمثلة في استجابات كل من عمال كوندور و جيون الذين يشتغلون في وحدات الإنتاج

✓ **مؤسسة كوندور :**

نقصد بها المكان الذي ستنتم فيه الدراسة المتواجد مقرها حاليا بالمنطقة الصناعية ببرج بوعريريج و هي عبارة عن مؤسسة إنتاجية ذات طابع صناعي تقوم بإنتاج مختلف السلع الالكترونية والكهرو- منزلية وغير ذلك من مختلف المنتجات الموجهة مباشرة للاستعمال و الإستهلاك البشري.

✓ **مؤسسة جيون اليكترونيك :**

نقصد بها أيضا المكان الذي ستنتم فيه دراستنا الميدانية ، لأجل جمع المعلومات المتعلقة بالبحث الحالي ، وهي أيضا عبارة عن مؤسسة ذات طابع صناعي تقوم بإنتاج عديد المنتجات الالكترونية والكهرو منزلية و الى غير ذلك من مختلف السلع .

✓ **عمال مؤسستي كوندورو جيون الكترونيك :**

يراد بهم في هذه الدراسة الأفراد العاملين في وحدات الإنتاج بمؤسستي كوندور و جيون ببرج بوعريريج المكلفين بتأدية جملة من المهام كلا حسب تخصصه و مستواه الوظيفي مقابل أجر معين .

6 الخلفية النظرية :

6-1- تعريف المخاطر النفس اجتماعية :

- المخاطر النفسية :

كل ما يحدث اضطرابا نفسيا أو جسديا أو عقليا مما يخلق لنا عدم القدرة على القيام بأعمالنا و واجباتنا على الوجه الأكمل .(مصطفى، بن عبو، 2017، ص 803).

إن المخاطر النفسية هي تلك الضغوطات الانسانية التي تحصل من جراء تنفيذ إستراتيجية المؤسسة، وتأخذ أشكالا مختلفة كالقلق والضغط، العنف، العبء الذهني وسوء الاتصال،... وغيرها من الضغوطات التي تنتقل بشكل مختلف بين الموظفين حسب موقعهم في المؤسسة. (نقيب وآخرون، 2023، ص 18).

- تعريف المخاطر الاجتماعية :

أما المخاطر الاجتماعية فتعرف على أنها: كل ما يؤثر في التفاعل و التماسك الاجتماعي بين الأفراد نتيجة عدم الالتزام بمعايير المجتمع .(مصطفى، 2017، بن عبو ، ص 803).

- تعريف المخاطر النفس اجتماعية في بيئة العمل:

عرفت المخاطر النفس اجتماعية على أنها :جميع الضغوطات التي يمكن أن يتعرض إليها الشخص ويكون لها تأثير على وضعيته في العمل ، بينما اعتبرها البعض مجموع الوضعيات التي لها تأثير سلبي على حياة الشخص أو صحته النفسية في مجال العمل ، مثل: عدم الشعور بالارتياح و فقدان تقدير الذات، التوتر، الادمان، الانهيار، الانتحار، التحرش، العنف، التمييز.....

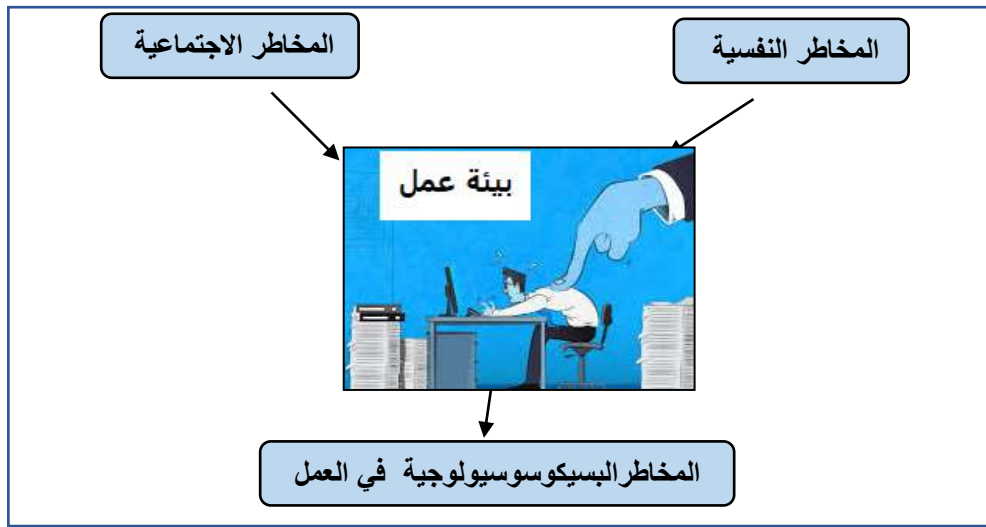
وحسب الوكالة الاوروبية للسلامة و الصحة في العمل، فالمخاطر النفسية الاجتماعية هي من أكثر المخاطر صعوبة في التحكم مقارنة بالمخاطر المهنية الأخرى ، و التي تؤثر سلبا على صحة العمال ،وعلى المؤسسة . (سكيل، 2023، ص130)

ويقدم فريديريك شابل وآخرون (2018) تعريفا آخر : من وجهة النظر التنظيمية على أنها تشمل المخاطر النفسية و الاجتماعية التي تعرض موظفي المنظمة إلى المخاطر ، التي يمكن أن تكون الأصل أو سببا في ضعف أو تدهور مؤقت أو دائم لصحتهم النفسية و العقلية و حتى الجسدية ، (كتلك الامراض التي ترتبط بها ارتباطا مباشرا مثل اضطرابات النوم و ضعف التركيز، التهيج ، عدم انتظام دقات القلب والاضطرابات العضلية و الامراض السيكوسوماتية).

أما karnas.Gaussin (1995) يعرف المخاطر النفسية و الإجتماعية على أنها: كل ما يحدث اضطرابا نفسيا أو جسديا أو عقليا ، مما يخلق لنا عدم القدرة على القيام بأعمالنا و واجباتنا على الوجه الأكمل .

وتعرف منظمة الصحة العالمية للصحة والسلامة ضغوط العمل على أنها: استجابة شعورية، و جسدية تحدث عندما تكون المتطلبات من العمل لا تقابل قدرات أو مصادر أو حاجات العامل.(نقيل،2023،ص 4)

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن المخاطر النفس اجتماعية هي: مجموع الوضعيات التي لها تأثير سلبي على نفسية العامل و محيطه الاجتماعي في بيئة عمله .



الشكل رقم (01) : المخاطر البسيكوسوسيولوجية في بيئة العمل

المصدر: اعداد الطلبة 2024

6-2- مصادر المخاطر النفس اجتماعية :

تم تصنيف مصادر المخاطر النفس اجتماعية الى ثلاثة مقاربات أساسية نذكرها في الجدول المبين في الأسفل:

الجدول رقم (01) : مصادر المخاطر النفس اجتماعية

المقاربة	العناصر	شرح العناصر
المقاربة الفردية	شخصية الفرد	تشير إلى الخصائص و السمات التي تتوافر في تركيب بنيان و كيان كل شخص.
	غموض الدور	في حالة عدم تأكد الفرد من توقعات الآخرين عنه فيما يجب أن يؤديه أو التصرفات الواجب أن يسلكها، و يؤدي هذا الأمر إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله مما يزيد من الشعور بالضغط النفسي.
	صراع الدور	يقصد به تعارض مطالب العامل التي ينبغي للفرد الوفاء به كتعارض في مطالب العمل من حيث الأولويات ، أو تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة أو قيمها.
	صعوبة العمل	تسبب شعور الفرد بعدم الاتزان و ترجع صعوبته إما لعدم معرفة الفرد لجوانبه ، أو لعدم فهمه لهذه الجوانب.
	الأحداث الشخصية	وتتمثل في مختلف الأحداث التي يتعرض لها الفرد في حياته ، و قد تتعلق بمشاكل مهنية أو أسرية أو صحية .
	حمل العمل الزائد	عندما تفوق مطالب العمل قدرات و إمكانيات العامل سواء من حيث الكم أو النوع.
	حمل العمل الناقص	قلة العمل قد يؤدي بالأفراد إلى البطالة المقنعة و إشعارهم بعدم الحاجة اليهم و عدم أهميتهم في المؤسسة.
المقاربة التنظيمية	تسلط الرؤساء	و هذا ما يؤدي الى الشعور بالتوتر لدى بعض المرؤوسين.
	التنافس على الموارد	يتنافس الافراد في المؤسسة للحصول على الموارد بسبب ندرتها، أو محدوديتها و هذا يتطلب المساومة و المناورة، و هي أمور تؤدي الى الشعور بالضغط.
	ظروف العمل المادية داخل المنظمة	قد تؤدي العوامل الفيزيائية و عدم ترتيب مكان العمل الى شعور الأفراد بالضغط.

و يقصد بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتصل بالعمل و ظروفه و مشاكله فالمشاركة تعتبر باعنا قويا من الناحية الاجتماعية على العمل و الإنتاج .	عدم المشاركة في اتخاذ القرار
وقد يكون هذا الصراع بين العمال أو بينهم و بين الإدارة أو بين نقابة العمال و الإدارة .	الصراع التنظيمي
و ذلك بتشغيل فرق عمل لفترات مختلفة على مدى 24 ساعة على شكل دوري.	العمل بالتناوب
غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.	
عدم التعاون في الأدوار المطلوبة من الفرد.	
الرسمية الزائدة في العلاقات بين الرئيس و مرؤوسيه.	
وجود العامل في عزلة مستمرة أثناء أداء عمله.	
عدم الاستقرار والأمان الوظيفي.	
عدم العدالة في تقييم الأداء، وفي تقديم الحوافز المادية و المعنوية.	
غياب وسائل الثقافة و الترفيه في مكان العمل.	
الأمراض العضوية و عدم التكفل بها.	
التنافس بين منظمات العمل.	
الحياة العامة المحيطة بالعامل.	
الحياة الاسرية و ظروف السكن و النقل و مكان العمل.	

اعداد الطلبة اعتمادا على المرجع : (عومرية،2015،ص6)

6.3. مراحل المخاطر النفس اجتماعية: تمر عملية التعرض لضغوط العمل بثلاثة مراحل أساسية هي:

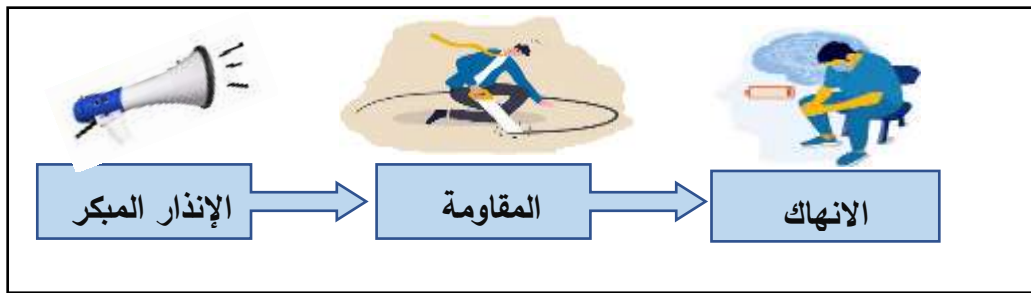
أولا - مرحلة الإنذار المبكر : و هي مرحلة يشعر فيها المورد البشري داخل المنظمة باقتراب حلول الخطر و هذا بعد تعرضه للعديد من المثيرات الداخلية أو الخارجية.

ثانيا - مرحلة المقاومة :عقب المرحلة الاولى أو الصدمة ينتقل المورد البشري إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة المقاومة، ومن خلال تلك المقاومة يقوم الفرد بسلوكيات و ردود افعال دفاعية و هذا من خلال

الفصل الأول الاطار العام للدراسة

مهاجمته لمصادر الضغط الداخلي والخارجي ، أو التعامل و التعايش و التكيف معها بهدوء أو تجاهل هذه المصادر فاذا نجحت هذه الممارسات الدفاعية في التقليل من الشعور بالضغط تكون هذه المرحلة هي الأخيرة، أما إذا فشلت هذه الممارسات ينتقل المورد البشري إلى المرحلة التي تليها.

ثالثاً - مرحلة الإنهاك : وهي المرحلة الاخيرة و تحدث هذه المرحلة عندما يتعرض المورد البشري للضغوط لمدة زمنية طويلة، وبصفة متكررة ومستمرة حيث يصاب على اثرها بالإنهاك نتيجة لتكرار المقاومة ومحالة التعايش مع الضغط ، و تظهر عليه بعضا من المظاهر مثل التفكير في التخلي عن العمل و انخفاض كبير في الدافعية نحو العمل. (أحمد دن، 2019، ص7).



الشكل رقم (02): مراحل المخاطر النفس اجتماعية

اعداد الطلبة اعتمادا على المرجع (أحمد دن، 2019، ص7)

6-4- أهم المخاطر النفس اجتماعية الأكثر إنتشارا في بيئة العمل:

6-4-1-الضغوط المهنية :

أ- تعريف الضغط المهني : هو حالة نفسية تعبر عن عدم شعور الفرد بالراحة أو السعادة اتجاه عمله وهو نتيجة لتعرض الفرد لضغط ، ونقص إشباع الحاجات .

فهو حالة نفسية تعبر على ردود أفعال و استجابات لظروف في بيئة العمل .

ب-تصنيف الضغوط المهنية:

• حسب الأثر :

✓ ضغط ايجابي : وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ، ويساعد على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

✓ ضغط سلبي: هو الصورة المدمرة للضغوط ، يؤدي إلى اختلال وظيفي في التكيف الكائن، حيث

تؤثر في حالته الجسدية و النفسية. و هو ما يؤدي إلى اختلال الاستجابة سواء معرفية أو نفسية الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء. (ماجدة، 2008، ص 8)

• حسب مصادره:

- ✓ ضغوط أسرية : (التنافر الأسري، الانفصال، الوفاة ، الفقر...)
- ✓ ضغوط النقص : (نقص الممتلكات ، نقص الأصدقاء)
- ✓ ضغوط العدوان: (سوء المعاملة من العائلة من القران والأصدقاء ..)
- ✓ ضغوط السيطرة : (التأديب ، العقاب القاسي ...). (عقلي، 2005، ص 595)

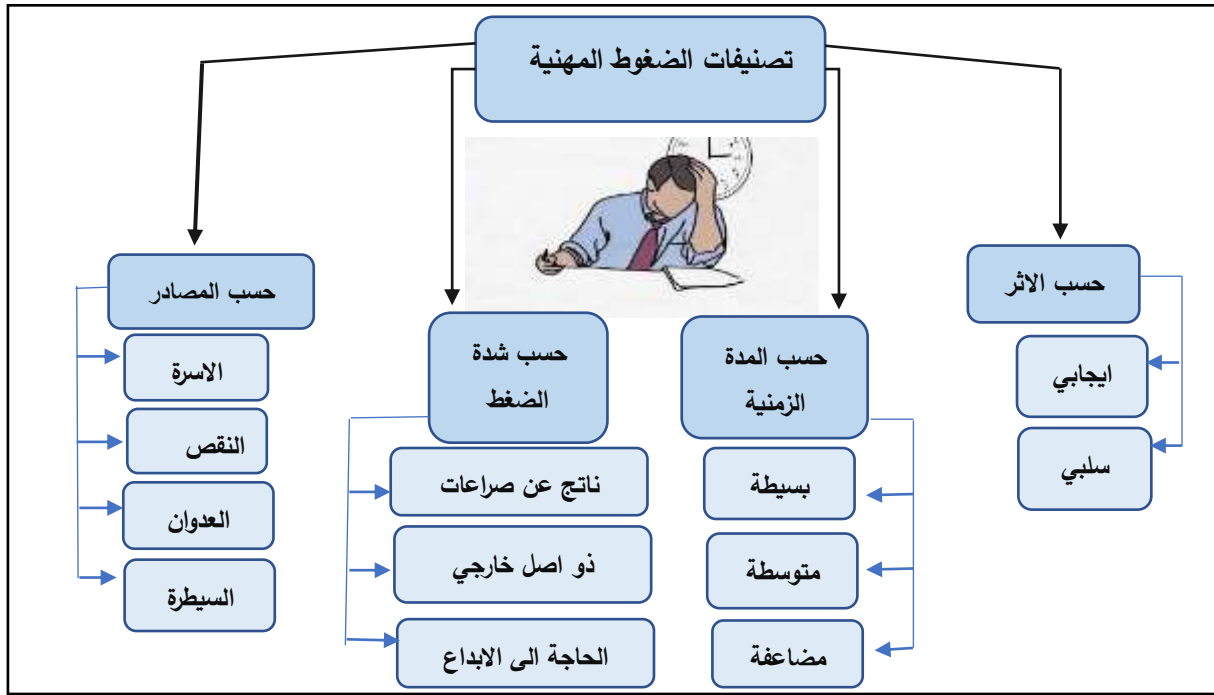
• حسب شدة الضغط:

صنفها "Babkok" إلى ثلاث أنواع هي:

- ✓ الضغوط ناتجة عن صراعات داخلية : كالأعصاب و هذا النوع مرتبط بشكل كبير و وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.
- ✓ ضغوط ذو أصل خارجي : أي صادرة من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا .
- ✓ ضغوط مرتبطة بالحاجة إلى الإبداع : فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية. (لوكيا، بن زروال، 2006، ص 15)

• من حيث الفترة الزمنية :

- التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى التأثير على الصحة النفسية البدنية ، يقسم jains الضغوط إلى :
- ✓ الضغوط البسيطة : وتستمر من ثواني معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين ، أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة .
- ✓ الضغوط المتوسطة : وتمتد من ساعات إلى أيام ، وتنجم عن بعض الأمور كساعات عمل إضافية أو زيارة شخص مسئول أو غير مرغوب فيه .
- ✓ الضغوط المضاعفة : وهي التي تستمر لأسابيع و أشهر ، وتنجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو الموت شخص عزيز. (نقيب، 2023، ص 3)



الشكل رقم (03) : تصنيفات ضغوط العمل

اعداد الطالبة 2024

ج- مصادر الضغوط المهنية:

أفضت دراسات وبحوث في مختلف التخصصات التي اهتمت بالعامل، إلى مصادر وأسباب متعددة ترجع إليها ضغوط العمل، وقد لخصها شحاتة (شحاتة، 2006) فيما يلي :

- **طبيعة العمل** : تتفاوت من حيث المسؤوليات بطريقة الأداء و النتائج المترتبة عن السلوك ، وهذا التفاوت يؤدي إلى الاختلاف في مستوى الضغوط باعتبار أن هناك مهنا تتضمن مسؤولية الحفاظ على الحياة وتتضمن مستوى عالي من القلق مقارنة بالأعمال المكتسبة مثلا .

- **زيادة العمل الوظيفي** : يحدث الضغط المهني عندما تزداد المهام المطلوبة من العامل، وتثير هذه الزيادة إدراك الفرد بأن المطلوب منه يتجاوز طاقته و ليس له وقت كاف لإنجاز المهام، أو تعلق الأمر بقدرة ومهارات الفرد للتعامل مع المهام المطلوبة منه.

- **صراع الدور** : يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فعندما يتعارض الفرد لمواقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، كان يتطلب وظيفة لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة ، وقد يتعارض ذلك مع دوره بصفته زوجا، فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في

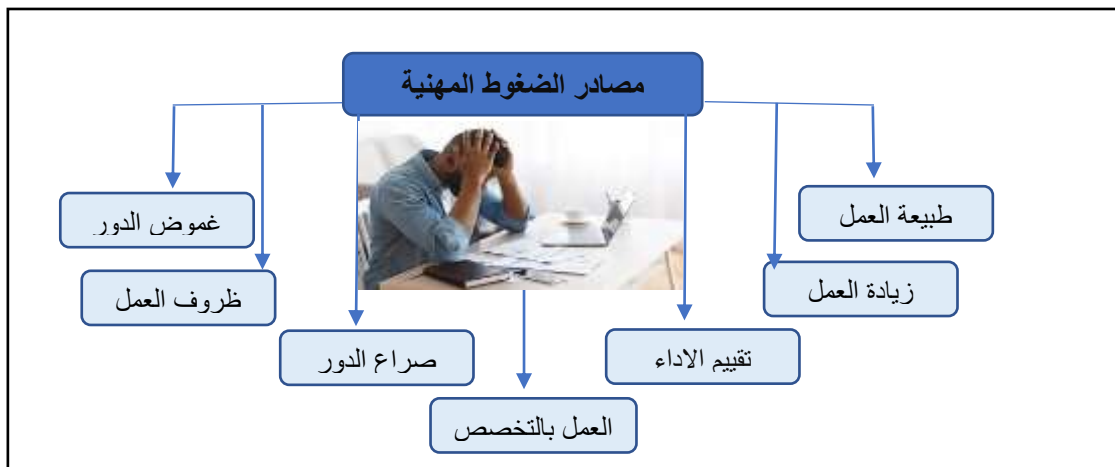
أن واحد، يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه، حيث تعارض مجريات الفرد لمجموعة من التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد .

- **غموض الدور** : يقصد به غموض الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل ، و ذلك عند غياب المعلومات الكافية ، أو عندما تقدم له معلومات مغلوبة، أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة ، أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به، و هو ما يعرف لا توقعات غير الواقعة تجاه دور معين، والتي تولد لدي العمال فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور ، و يمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: مسؤوليات الفرد، قواعد ومصادر السلطة وتقييم المشرف لأداء الفرد التغييرات التنظيمية ، وهناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة و كبيرة الحجم .

- **تقييم الأداء** : يقصد به حكم على السلوك الإنتاجي للعامل منه العلاوة، و الترقية أو حرمانه منها حسب نتيجة التقييم من هذا المنطلق فإن العمال ذوي التقديرات المنخفضة يتعرضون إلى ضغوط العمل، وهذا لأنهم يشعرون بالتوتر والقلق، فتقييم الأداء عملة تساعد الفرد على معرفة جوانب القوة ، و جوانب الضعف في أدائه و الشعور بالاطمئنان، هذا من جهة ومن جهة أخرى إذا كان هذه العملية في جو تسلطي فان ذلك يساهم في توتر الموقف وجعله مصدرا من مصادر الضغط النفسي للعامل.

- **العمل بالتخصص** : تحدث ضغوط العمل بسبب العمل في غير مجال الاختصاص و يشعر الموظف بأنه قضي فترة تعلم طويلة و لا يستفيد منها ، مما يجعله محبطا و بذلك يفقد الأمل مما يتيح عنه عدم إتقان العمل .

- **ظروف العمل المادية** : كالموضاء والحرارة والاضاءة . (شحاتة، 2006 صفحة 296)



الشكل رقم (04) : مصادر الضغوط المهنية

اعداد الطلبة استنادا على المرجع (شحاتة، 2006 صفحة 296)

6-4-2- الصراع التنظيمي :

أ- تعريف الصراع التنظيمي :

يعرف مارش وسامون MARCH AND SIMON على أن الصراع هو : عبارة عن حالة اضطراب وتعطيل لعملية اتخاذ القرار، بحيث يواجه الفرد أو الجماعة صعوبة في اختيار البديل الأفضل .

(مجاهدي، 2018، ص 470 - 471)

ب - مستويات الصراع التنظيمي:

اتفق المهتمون بدراسة الصراع التنظيمي على المستويات التالية للصراع للتنظيمي (عثمان، 2009):

-الصراع على مستوى الفرد:

هذا النوع من الصراع يقع بين الفرد وذاته و ينعكس تأثيره على سلوك الفرد وعلاقاته في العمل وتحقيقه لأهداف المنظمة الذي هو عضو فيها . و غالبا ما يحدث هذا الصراع عندما يجد الفرد نفسه محل جذب لعوامل عديدة تحتم عليه أن يختار أحدها ، بحيث لا يمكن تحقيقها معا و يتضمن هذا النوع من الصراع كلا من صراع الهدف وصراع الدور . (عثمان، 2009، ص 66).

-الصراع بين أفراد الجماعة :

وهو الصراع الذي يقع بين الفرد و رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه داخل المنظمة ، و تلعب المتغيرات المعرفية و الإدراكية دورا كبيرا في الصراع بين الأفراد داخل المنظمة ، حيث تحدد وعي الأطراف بالصراع القائم بينهم كما تحدد مشاعرهم اتجاه هذا الصراع.

-الصراع على مستوى الجماعات :

ويأخذ هذا المستوى شكلين رئيسيين هما :

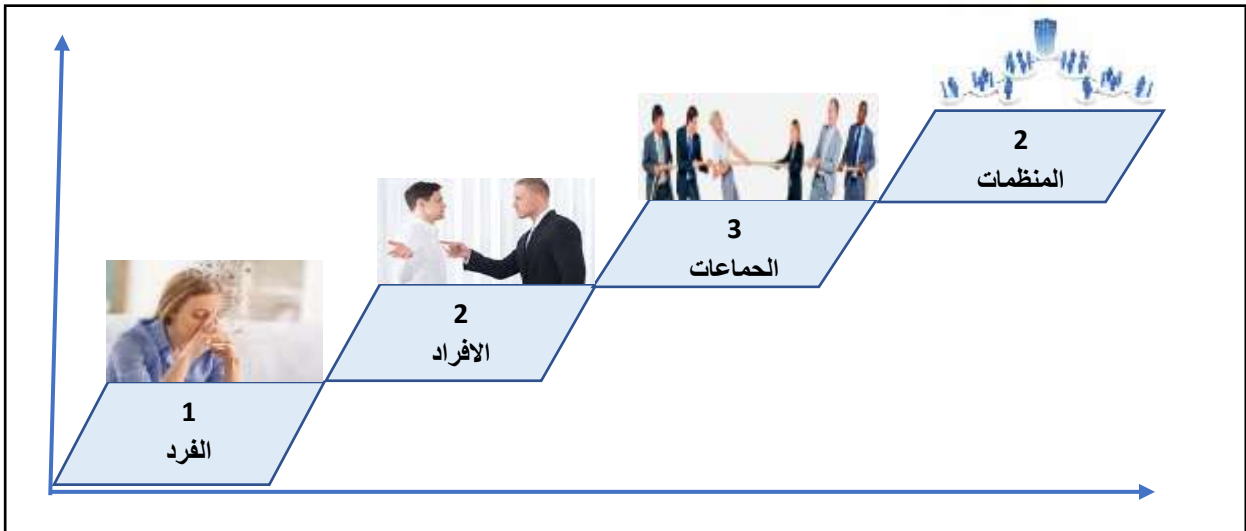
الصراع الأفقي: يقع هذا النوع من الصراع بين الجماعات أو الوحدات الإدارية التي تقع في مستوى تنظيمي واحد .

الصراع الرأسي: يقع الصراع الرأسي بين جماعات أو وحدات إدارية تنتمي إلى مستويات تنظيمية مختلفة

كالصراع الذي ينشأ بين الإدارة العليا والإدارة الدنيا .

-الصراع على مستوى المنظمات :

مما لا شك فيه ان الصراعات ليست مقتصرة داخل المنظمة فقط ، وانما تحدث بين المنظمة و بيئتها الخارجية ، لأن المنظمة تتعامل مع جهات متعددة منها جهات حكومية، ومالكون وعمال ومستهلكون وموردون ، إضافة إلى المنظمات الأخرى المتواجدة في المجتمع ، التي قد تتعاون أو تتنافس معها المنظمة فيحصل الصراع بين المديرين، و بين المالكين الذين يضغطون على المديرين لجعل نمط سلوكهم يتلاءم مع مطالبهم و المستهلكون كذلك يضغطون عليهم لجعلهم في نمط السلوك الذي يلائمهم، في حين أن ضغط الحكومة يتطلب منهم أن يكون نمط سلوكهم ملائماً لمتطلباتها. (عثمان، 2009، ص -71).



الشكل رقم(05) : مستويات الصراع التنظيمي

اعداد الطلبة 2024

ج- مسببات الصراع التنظيمي :

ذكر مجاهدي (2018) مجموعة من العوامل التي تساهم في إيجاد مناخ تنظيمي يميزه الصراع

والنزاع داخل التنظيمات الرسمية منها :

محدودية المصادر: تتنافس المنظمات على ما تحتاج من موارد مالية ، بشرية، مواد خام
تكنولوجيا...إلخ، مما هو متوفر في بيئتها الخارجية، هذا التنافس يصل إلى درجة الصراع في حالة شح

الفصل الأول **الاطار العام للدراسة**

هذه الموارد ، فما يحصل عليه الطرف الأول يكون على حساب حصة الطرف الثاني .

- **التداخل بين أنشطة المنظمة** : اعتماد بعض الوحدات في إنتاجها على ما يزيد من احتمال وقوع

التناقضات والنزاع، في هذه الحالة إدارة المنظمة لا بد أن تكون على دراية بهذا التداخل والتنسيق بين

الأنشطة المختلفة للتخفيف من حدة الصراع .

- **عدم وجود نظام اتصالي فعال** : يمد كافة أجزاء التنظيم بالمعلومات اللازمة، فتتخذ القرارات في

فروع التنظيم بناء على ما يتوافر لديها من معلومات ، قد تكون في كثير من الأحيان متباينة ، مما يحدث

نوعا من التناقض .

- **اختلاف الإدراك**: فهم و استيعاب ما يحدث في العالم الخارجي يختلف من شخص لآخر بناء على

الخبرات والتجارب التي يمر بها الفرد. هذه النظرة لما يجري حول الشخص تحدد الكيفية التي من خلالها

يتعامل مع متغيرات بيئته، لذا اختلاف الادراك على مستوى الفرد و الجماعة ، يعتبر من الأسباب الرئيسية

التي تؤدي إلى التباين في كيفية التعامل مع ما يحدث داخل المنظمة .

- **الاختلافات الفردية**: بعض الافراد بطبيعتهم يرغبون في إثارة الجدل والمعارضة، على النقيض من بعض

الأفراد الذين يميلون إلى القيام بواجباتهم الوظيفية في بيئة هادئة .

- **عدم تحديد الصلاحيات والمسؤوليات المناطة بأعضاء التنظيم**: عندما لايعرف كل شخص ماهي

حقوقه و واجباته ، و بالتالي يصبح هناك نوعا من الازدواجية في تأدية المهام قد تؤدي بدورها إلى نوع من

التناقضات .

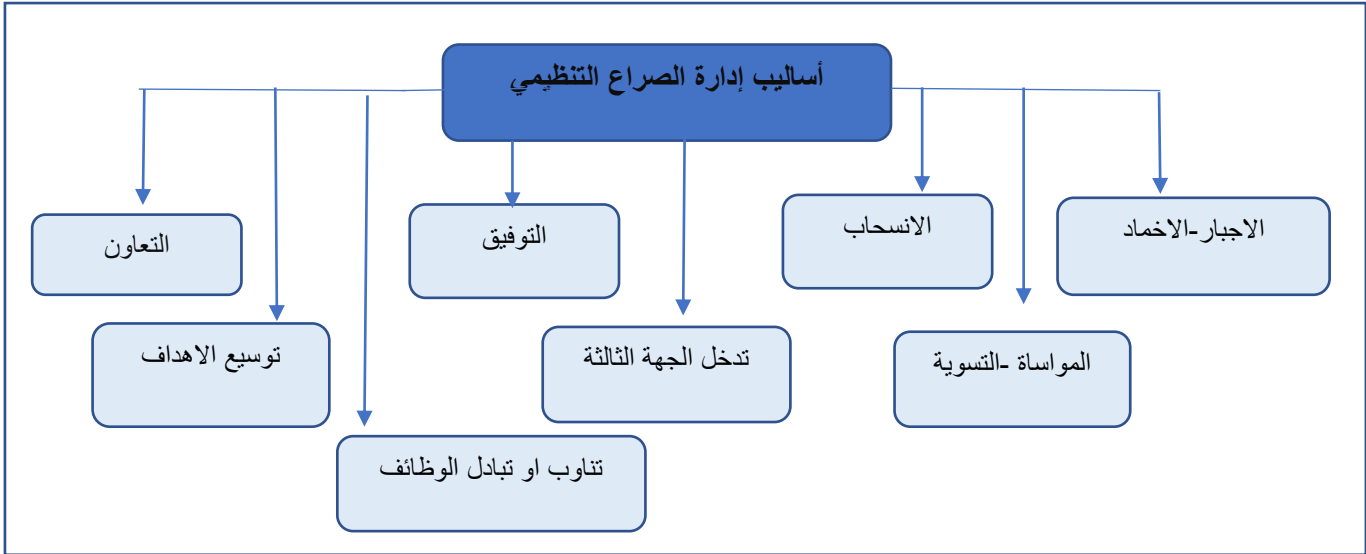
- **اختلاف الاتجاهات والقيم**: فالتباين في اتجاهات و قيم أعضاء الجماعة يؤدي إلى الاختلاف في كيفية

تعاملهم مع الموقف ، وبالتالي يحدث نوعا من التناقض فيما بينهم و الآخرين. (مجاهدي، 2018، ص 478-

479).

د- أساليب إدارة الصراع التنظيمي:

من بين أهم الأساليب المستعملة في ادار الصراع التنظيمي لدى "بليك" و "موتون" نجدها في الشكل الاتي:



الشكل رقم (06) : أساليب إدارة الصراع التنظيمي

اعداد الطلبة 2024 اعتمادا على المرجع (مجاهدي، 2018، ص 484_485)

6-4-3- الاحترق الوظيفي :

أ- تعريف الاحتراق الوظيفي :

اختلفت اراء و تعاريف الباحثين للاحتراق الوظيفي ، نذكر البعض منها فيما يلي:

عرفه هرييون فرويدنبيرجر (1974) Frudenbrger.H بأنه : حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء و المتطلبات الزائدة و المستمرة الملقة على الأفراد على حساب طاقاتهم و قوتهم.(الطحينة ، 1995 ، ص 8)

عرفته ماسلاك (1982) بأنه: مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي و استنفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الانجاز في المجال المهني، والتي يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون نوعا من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس. (الخطيب ، 2006 ، ص 133)

عرفه كل من الكلابي و رشيد (2001) بأنه : حالة من الإنهاك العاطفي و الفكري و الجسماني و التي تكون على شكل تعبيرات يستخدمها الفرد تجاه عمله كاستجابات للضغوط و العلاقات التنظيمية. و تتمثل هذه الحالة في إحساس الفرد بأن مصادره العاطفية مستنزفة ، و يميل لتقويم ذاته سلبيا ، وإحساسه

الفصل الأول الاطار العام للدراسة

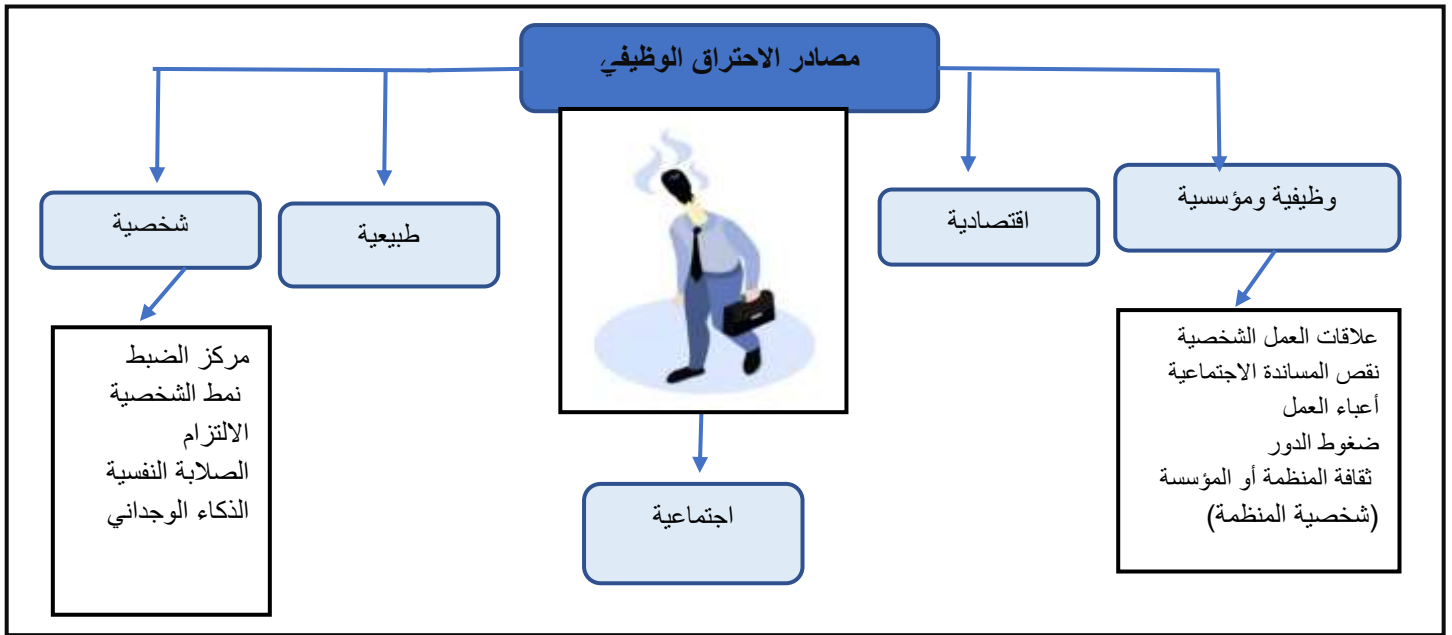
بتدني كفاءته في العمل و فقدان التزامه الشخصي في علاقات العمل ، بالإضافة لفقدانه العنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة و خارجها. (الكلامي و رشيد ، 2001، ص118)

وضع الباحثان بيرلمان و هارثمان (1982) تعريف إجرائي للإحترق استند إلي الأدبيات والبحوث التي تناولته ونص علي ما يلي :الاحترق الوظيفي هو الاستجابة إلى الإجهاد الانفعالي الناجم عن الإجهاد النفسي، والأداء المنخفض في العمل وأسلوب التعامل الجاف مع الآخرين. (Hartman & 1982. P284) (Perlman

ومن خلال هذه التعاريف يمكن الاستنتاج بأن الإحترق النفسي هو: التعب النفسي الشديد الذي يصيب العمال ، وتكوين اتجاهات سلبية نحو العمل وقلة الإنجاز مع انخفاض الحيوية للفرد المصاب به.

ب- مصادر الإحترق الوظيفي :

من أهم المصادر التي تؤدي الى الإحترق الوظيفي ، نذكر البعض منها في المخطط التالي:



الشكل رقم (07) : أهم مصادر الإحترق الوظيفي

اعداد الطلبة استنادا المرجع (عبد عطية ، 2010 ، ص 28)

6-4-4-4-الاغتراب الوظيفي :

أ- تعريف الاغتراب الوظيفي :

يرى أغلب الباحثين و الكتاب أن الموظفين يعانون من شعورهم بإغتراب الروح عن ذاتها وانفصال الموظف عن نفسه وعن المنظمة ، وشعوره بالعجز و فقدان السيطرة و بالتالي احساسهم بالعزلة في العمل

ويطلق على هذه الظواهر جميعها بالاغتراب الوظيفي ، اذ وجد تزايد لهذه الظاهرة في المنظمات بصورة عامة وخاصة في الأوان الأخيرة . (farahbod and al 2012 P 80 ,8)

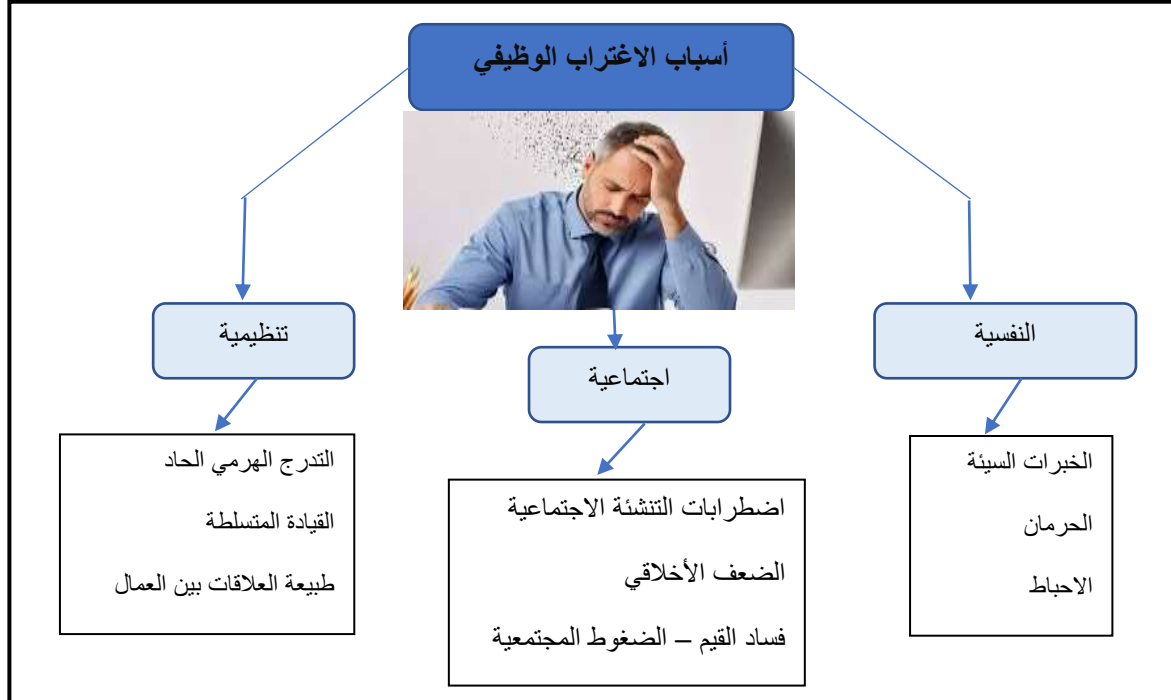
يرى الحمد (2004) أن الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط يعني: شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا، و افتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل ، و قصور العلاقات الإنسانية. (المطيري ، 2016،ص 470)

في حين أن عبد السلام (2010) يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه: ظاهرة سلبية تتتاب العامل أثناء العمل وتجعله يفقد الانتماء بالوظيفة التي يعمل بها، ويشعر بالعزلة و عدم الارتباط بعمله و بالآخرين.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول بأن الاغتراب الوظيفي هو : حالة شعور العامل بالاغتراب وعدم الانتماء الى المؤسسة بسبب ظروف مهنية غير مرضية .

ب- أسباب الاغتراب الوظيفي :

اشار سليمان براجي (2019) في احدى مقالاته العلمية معتمدا على العديد من المراجع الى أسباب الاغتراب الوظيفي ، نلخصها في المخطط الاتي :



الشكل رقم (08): أسباب الاغتراب الوظيفي

اعداد الطلبة استنادا الى المرجع (براجي ، 2019)

6-4-5- قلق العمل :

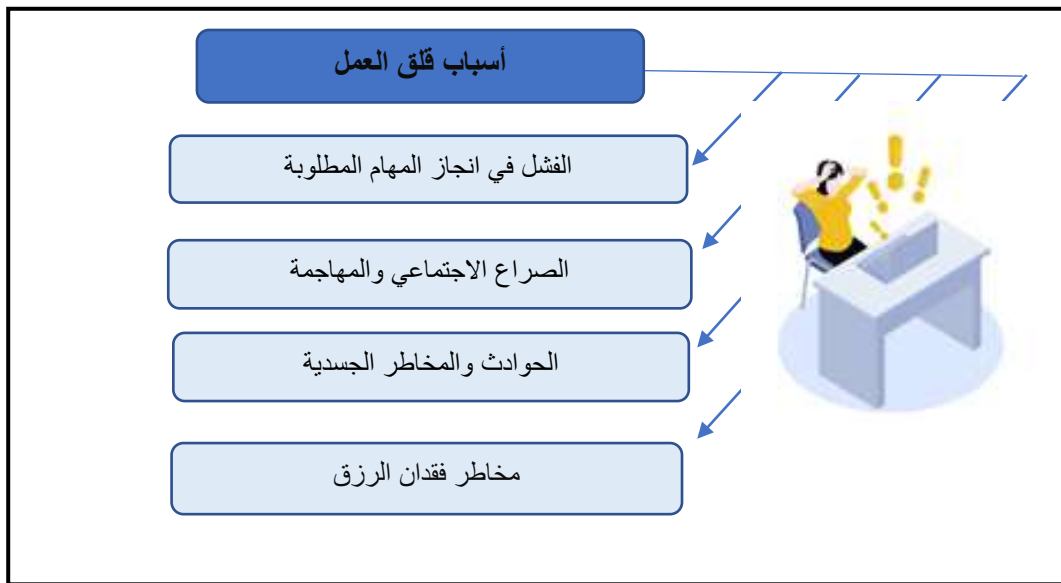
أ- تعريف قلق العمل :

وتعرفه منظمة الصحة العالمية: على أنه مجموعة من ردود الفعل التي يمكن أن يتعرض لها الموظفون عند مواجهة مطالب الضغوط مهنية لا تتوافق مع قدراتهم أو معارفهم (عومرية، 2017، ص807). وقد تشتد حدة القلق وتصل الى مرحلة القلق القاتل الذي عرفه المعهد الوطني الياباني للصحة المهنية على أنه الحالة الناتجة عن ممارسة ضغوطات مهنية مؤثرة على نفسية العامل ، كما أنها تؤثر على النظام البيولوجي والتعب الجسدي، مصاحبة لارتفاع الضغط الدموي، و التي تؤدي إلى انهيار حتمي قد يصل إلى الوفاة (4000 حالة وفاة سنويا). (عومرية، بن عبو ، 2017 ، ص807-810).

يمكن تعريف قلق العمل على انه: حالة نفسية تعبر عن عدم شعور الفرد بالراحة اتجاه عمله ، نتيجة لتعرض الفرد لضغط ونقص إشباع الحاجات.

ب- أسباب قلق العمل:

ذكر عرفات (2014) بعض العوامل المسببة لقلق العمل نلخصها في المخطط الاتي:



الشكل رقم (09) : أسباب قلق العمل

اعداد الطلبة استنادا الى المرجع (نقبيل، 2023، ص24)

6-4-6- الاضطرابات السيكوسوماتية:

أ- تعريف الاضطرابات السيكوسوماتية :

معناه هو أن العقل والجسد مرتبطان، وجاء هذا المصطلح نتيجة دمج كلمتين من اليونانية هما العقل psycho والجسم soma . و تعرف الأمراض السيكوسوماتية بأنها الأعراض التي تصيب أحد أجهزة الجسم و وظائفه و لا تستجيب للعلاج الطبي الدوائي.(علوان، 2022)

الأمراض التي تصيب بعض أجهزة الجسم أو وظائفه، فلا تستجيب للعلاج الطبي الدوائي ، و هذا لأنها تنتج عن اختلال في العمليات النفسية الداخلية. فالمرض السيكوسوماتي إذن يحدث نتيجة الضغوط النفسية وتشمل هذه الأمراض أي جزء من الجهاز العضوي، وهي تحتاج عادة إلى علاج طبي ونفسي. (نعموني، منقوشي، 2018 ص 13)

وعرفها أبو النيل على أنها الاضطرابات الجسمية المألوفة للأطباء و التي حدث بها تلف في جزء من أجزاء الجسم ، أو خلل في وظيفة عضو من أعضائه نتيجة اضطرابات انفعالية مزمنة نظرا للاضطراب حياة المريض ، و التي لا يفلح العلاج الجسمي الطويل وحده في شفاؤها شفاء تاما لاستمرار الاضطراب الانفعالي و عدم علاج أسبابه إلى جانب العلاج الجسمي. (عبد الرحمان و بلقاسم، 2013، ص8)

تعرف الاضطرابات السيكوسوماتية حسب الدليل التشخيصي الإحصائي الرابع للاضطرابات العقلية dsm4 بأنها: مجموعة من الاضطرابات العضوية التي تتميز بأعراض ترجع إلى عوامل نفسية انفعالية .

ب- تصنيفات الاضطرابات السيكوسوماتية : تم تصنيف الاضطرابات السيكوسوماتية الى ستة فئات ، نجدها في الشكل الاتي:



الشكل رقم (10) : تصنيف الاضطرابات السيكوسوماتية

اعداد الطلبة استنادا الى المرجع (الأسود، جعفر، 2018، ص 307،308)

6-5- إدارة المخاطر النفس اجتماعية :

6-5-1- تعريف إدارة المخاطر النفس اجتماعية :

هي عملية قياس و تقييم للمخاطر و تطوير استراتيجيات إدارتها، تتضمن هذه الاستراتيجيات نقل المخاطر إلى جهة أخرى و تجنبها و تقليل أثارها السلبية و قبول بعض أو كل تبعاتها .

وتعرف كذلك على أنها النشاط الإداري الذي يهدف إلى التحكم بالمخاطر و تخفيضها إلى مستويات مقبولة . وبشكل أدق هي عملية تحديد و قياس و السيطرة و تخفيض المخاطر التي تواجه الشركة أو المؤسسة. (نقيب ، 2023،ص 0)

6-5-2-مراحل إدارة المخاطر النفس اجتماعية :

نلخص اهم مراحل إدارة الاخطار النفس اجتماعية في المخططات التالية:



الشكل رقم (11) : مراحل إدارة المخاطر النفس اجتماعية بمقاربة المراحل الاربعة

اعداد الطلبة استنادا بالمرجع (الرشيدي، وزارة الصحة السعودية2021)

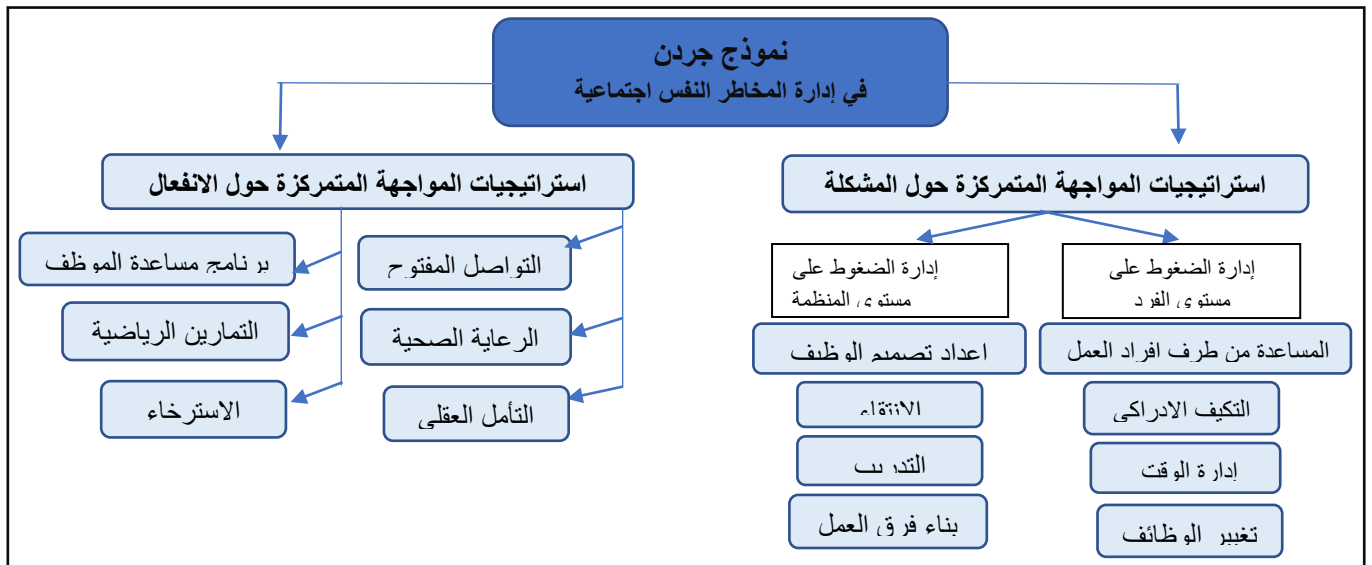


الشكل رقم (12) : مراحل إدارة المخاطر النفس اجتماعية بمقاربة المراحل السبعة

اعداد الطلبة استنادا بالمرجع (القحطاني، 2020، ص114)

6-5-3 نماذج إدارة المخاطر النفس اجتماعية :

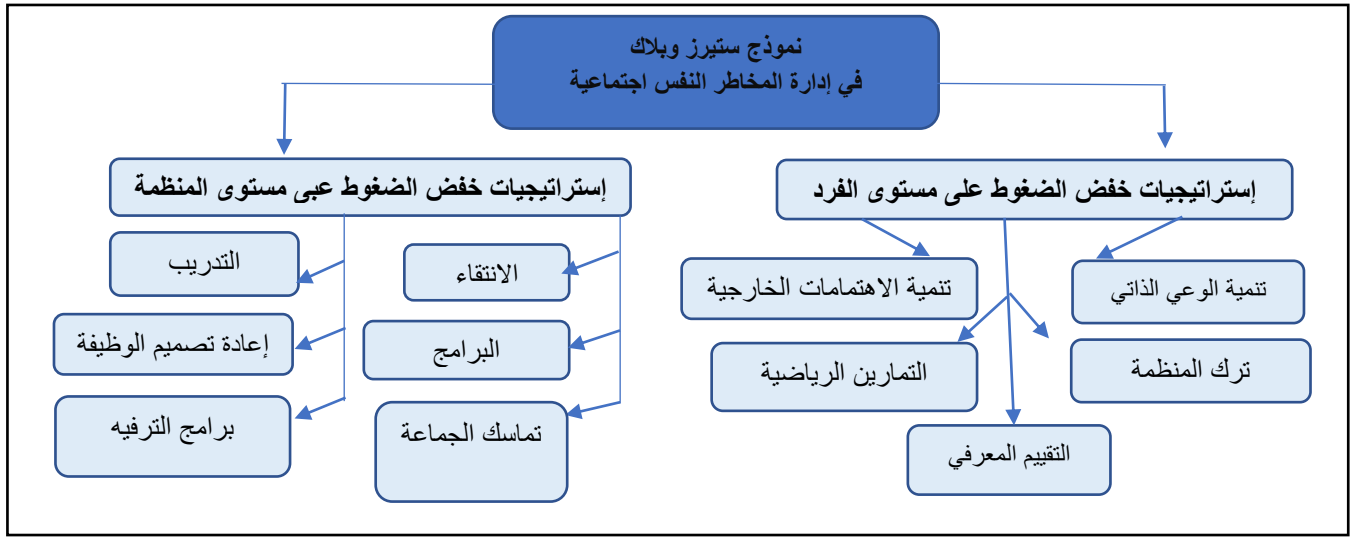
أ- النموذج الأول : نموذج جردن 1993



الشكل رقم (13) : نموذج جورد

اعداد الطلبة استنادا على المرجع (نقبيل، 2023، ص03)

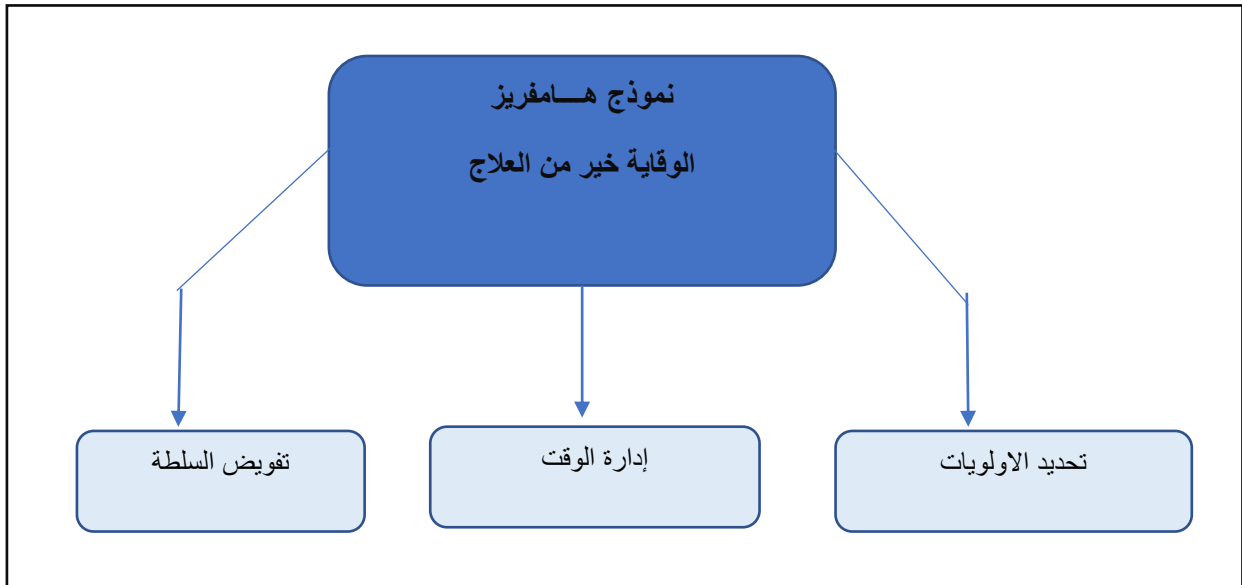
ب- النموذج الثاني : نموذج ستيرز و بلاك 1994



الشكل رقم (14): نموذج ستيرز و بلاك

اعداد الطلبة استنادا على المرجع (نقبيل ، 2023 ، ص07)

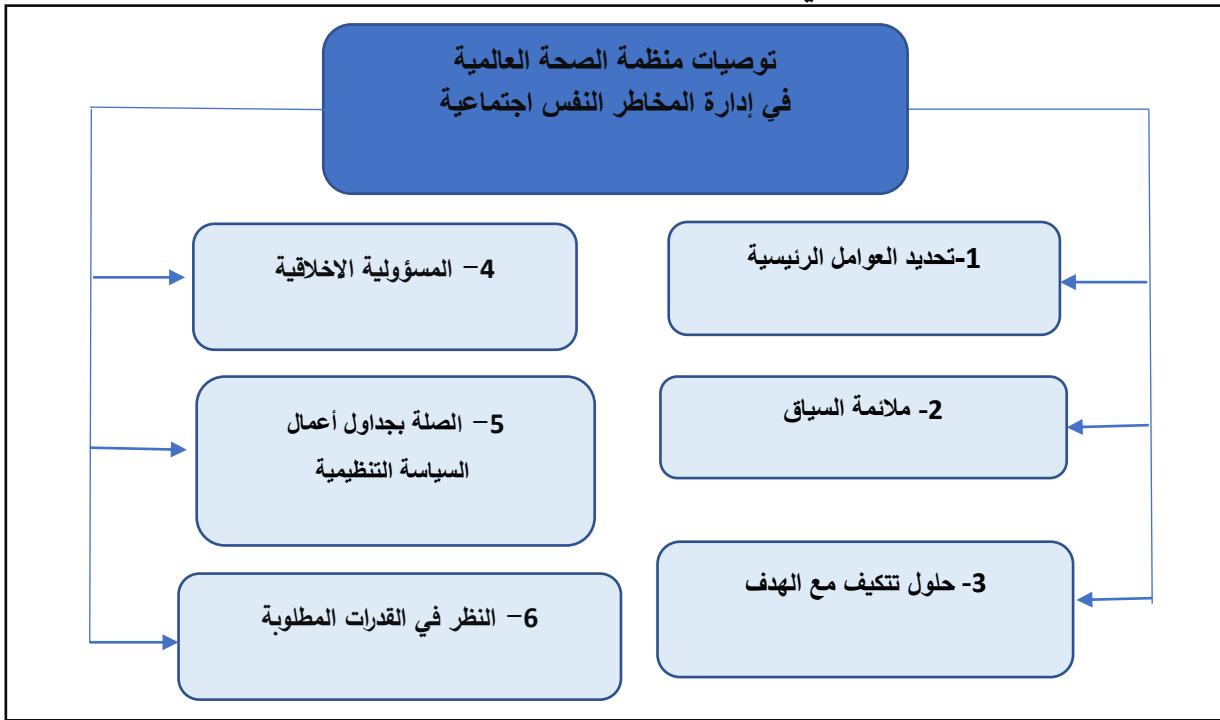
ج- النموذج الثالث : نموذج هامفيرز 1995



الشكل رقم (15): نموذج هامفيرز

اعداد الطلبة استنادا على المرجع (نقبيل ، 2023 ، ص08)

د- توصيات منظمة الصحة العالمية في ادارة المخاطر النفس اجتماعية:



الشكل رقم (16): توصيات م ص ع في إدارة المخاطر النفس اجتماعية

اعداد الطلبة استنادا على المرجع (نقبيل، 2023، ص 09)

7. الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة أحد المحطات المهمة التي يمر بها الباحثين في اعدادهم لمختلف البحوث والدراسات، التي من خلالها يتمكنون من معرفة أعمال الباحثين السابقين في المجال المتعلقة بالتراث النظري لعلم النفس العمل و التنظيم ، حيث تعتبر أحد أهم الخطوات في إنجاز البحوث العلمية التي على إثرها يتمكن الباحث من الاطلاع على مختلف الأعمال السابقة ذات الصلة بالموضوع الحالي المراد دراسته.

وفيما يلي سنحاول استعراض أهم و أبرز الدراسات السابقة التي تخص موضوع الدراسة ، وذلك

وفقا لترتيبها الكرونولوجي و الجغرافي في ما يلي:

• دراسة مرزوقي (2001) : حول الاحتراق النفسي لدى العمال ذوو العقود محددة المدة .

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى العمال ذوي العقود محددة المدة، بمجموعة المؤسسات الجزائرية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ومقياس الاحتراق النفسي " لمسلاش" (MBI) الذي تم تطبيقه

على عينة قوامها 187 عامل تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة المتكون 568 عاملا مؤقتا بجامعة ابن خلدون - تيارت .

حيث توصلت نتائج الدراسة الى ما يلي :

. وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي لدى العمال ذوي العقود المحددة المدة.

. وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى العمال ذوي العقود المحددة المدة تعزي لمتغير النشاط الاقتصادي.

- دراسة عومرية (2015) : حول إدارة المخاطر السيكو. سسيو لوجية في المؤسسة دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI ولاية معسكر .

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص مستوى المخاطر السيكو. سوسيولوجية لدى عمال المؤسسة ودرجة استئعار العمال لهذه المخاطر ، و مدى وعيهم بخطورتها و أهم الإجراءات المتبعة لإدارتها وتشخيصها و تحليلها ثم عالجها، حيث اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، الى جانب استخدامها للعديد من أدوات جمع المعلومات ، والتي تنوعت بين الملاحظة و المقابلة والاستمارة و قد تم الاعتماد على النسب المئوية ، و التكرارات لإجابات عينة البحث، و التي طبقت على عينة قوامها 33 عامل بجامعة زيان عاشور الجلفة ، وتم التوصل الى النتائج التالية : كانت النتائج سلبية الى حد ما حيث أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد تحكم أو ادارة لمثل هذه المخاطر ، و إن كانت موجودة فأغلبها عبارة عن مبادرات فردية .

- دراسة حيواني (2016): حول الخصائص السيكومترية للنسخة المعربة لإستبيان محتوى العمل " لروبار كرزاك"، هدفت الدراسة الى تكييف استبيان محتوى العمل (JCQ) Job Content Questionar و إعداد نسخة باللغة العربية من استبيان محتوى العمل " لروبار كرزاك" قابلة للتطبيق في البيئة الجزائرية، و يتفرع هذا الهدف الرئيسي إلى الأهداف الفرعية المتمثلة في: ترجمة بنود استبيان محتوى العمل JCQ دراسة الخصائص السيكومترية لإستبيان محتوى العمل JCQ ، و استخراج دلالات الصدق و الثبات مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث قامت الباحثة بتطبيق مقياس محتوى العمل " لروبار كرزاك " عملت الباحثة على تكييفه على البيئة الجزائرية. على عينة قوامها 163 أستاذ التعليم الابتدائي ، ولاية أم البواقي إختيرت بطريقة عشوائية ، حيث أسفرت نتائج الدراسة المتعلقة بصدق مفهوم الاستبيان

المعرب عن وجود دلالات اتساق داخلي مرتفعة، و دالة بين البنود و أبعادها الرئيسية والفرعية ، وبين الأبعاد و الدرجة الكلية ، كما تمتع الاستبيان المعرب بدرجات صدق تمييزي عالي .

• دراسة خلادي وخويلدي (2019): حول واقع الإجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات ، دراسة وصفية لعمال النظام الدوري بالمؤسسة الوطنية للتقريب سوناطراك ، ورقة التي تم نشرها في مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية مجلد 11، ع 01، سنة 2019 .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الإجهاد المهني لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة ،وقد اعتمدا الباحثان في دراستهم على المنهج الوصفي و استخدمتا مقياس الإجهاد المهني،حيث قدرت عينة الدراسة بـ122 عامل تم اختيارهم بطريقة قصدية ، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

- ان درجة الإجهاد المهني متوسط لدى أفراد العينة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد المهني تعزى لمتغير الأقدمية.

• دراسة بوظيفة وأوبراهم (2020) : حول تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سونطراك فرع تكرير. سكيكة .

هدفت هذه الدراسة الى تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال مؤسسة سوناطراك .

حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ، تم بناء الاستبيان الخاص بالدراسة من طرف الباحثين بالإضافة الى إجراء المقابلات لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة ، تمثلت العينة في 150 عامل من مختلف وحدات المؤسسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب العمال يدركون درجة الخطورة المرتفعة التي تشكلها المخاطر النفسية الاجتماعية على صحتهم النفسية و الجسدية، إلا أن هذا لا يمنع ظهورها في بيئة العمل وبشكل متكرر، الأمر الذي يدل على انتشار ثقافة وقائية سلبية ببيئة العمل، و تشجع مثل هذه السلوكيات ، هذا ما يجعل محيط العمل مشحونا بالضغوطات النفسية ، ما يؤثر سلبا على الصحة النفسية والجسدية للعامل، و بالتالي التأثير على المردودية.

• دراسة كل من عرقوب ، بكري و سوليم (2022) : حول تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل بمؤسسة انتاج وتوزيع الكهرباء بتيارت ، من خلال معرفة نسبة العمال المعرضين للضغوط في العمل و الانعزال الاجتماعي، اعتمدت على المنهج الوصفي، بالاطافة الى تطبيق مقياس "كرازك" المتكون من ثلاثة أبعاد و المتمثلة في متطلبات العمل

اتخاذ القرار، الدعم الاجتماعي ، تكونت عينة الدراسة من 60 عاملا ، و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن 65 % من العمال معرضين لمتطلبات عمل عالية ، و إتخاذ القرار منخفض ، مما يؤكد تعرضهم إلى ضغوط العمل، وأن حوالي 79,5 % من العمال معرضين لحالة من متطلبات العمل العالية و إتخاذ القرار منخفض و الانعزال الاجتماعي.

• دراسة بزويو(2023). واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة نموذجا.- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم النفس تخصص: علم النفس تنظيم وعمل.

هدفت الدراسة الى معرفة واقع الامراض المهنية في المؤسسة الصناعية ، ومعرفة آراء العاملين حول الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية ، و معرفة العوامل التي تكون سببا في الإصابة بالأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية ، و التعرف على مجالات الأمن الصناعي ، و مساهمتها في الوقاية من الأمراض المهنية ، العمل على توعية العاملين بالإجراءات الصحية والسلامة المهنية .

لقد تم اعتماد المنهج الوصفي لكونه يتلائم مع الدراسة التي قام بها الباحث، وذلك من خلال وصف واقع الأمراض المهنية ، ووضع تدابير وآليات وقائية للحد منها و التعبير عنها كميًا. مستخدما عدت أدوات علمية تمثلت في الملاحظة و المقابلة والاستبيان .اعدادالباحث بزويو (2023-2022)

يتشكل المجال البشري للدراسة من مجموع عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة ، والبالغ عددهم 473 عاملا ، تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية ابتداء من أكتوبر 2021 إلى غاية منتصف شهر أكتوبر 2022.

توصلت نتائج الدراسة الى ما يلي :

- مساهمة عمليات التحسيس و الاعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.
- مساهمة التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية .
- مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية، واجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية .

. الدراسات العربية:

- دراسة أبو مسعود (2010): حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين و تحديد العلاقة بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي، و مجموعة من العوامل الديموغرافية (الجنس ، العمر، الراتب ، المؤهل العلمي ، المسمى الإداري، الحالة الاجتماعية) ، و تحديد أسباب و مصادر انتشارها و السبل الكفيلة بعلاجها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، تمثلت أداة جمع البيانات في استبيان مكون من ثلاثة أجزاء (صفات الشخصية ، مقياس الاحتراق الوظيفي لمسلاش ، مصادر الاحتراق الوظيفي) تم تطبيقها على عينة قدرها 258 موظف ، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

. أن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعديه (الإجهاد الانفعالي و عدم الإنسانية) ، فيما كان مستوى الاحتراق منخفضا على بعد (الانجاز الشخصي) .

. وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كلا من صلاحيات العمل ، و قلة التعزيز الايجابي و درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة .

. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كلا من إنعدام العلاقات الاجتماعية و ضغط العمل، و صراع القيم و درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة .

. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة تعزى لكلا من متغيرات الحالة الاجتماعية ، العمر، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المستوى الإداري.

الدراسات الأجنبية :

- دراسة روميانا ستويانوفا (2014)، التي أقيمت في بلغاريا طبقت على عينة قدرها 391 ممرضة يعملون بمستشفيات بلغاريا ، حيث بينت أن الرضا الوظيفي كان جد منخفض بسبب ظروف العمل غير مشجعة ، و إنخفاض فرص التطور بالعملة و انعدام الأمن في العمل، ما أدى الى وجود احتمالية تطور

الوضعية الى ظهور اعراض الاحتراق النفسي ، كما بينت الدراسة أيضا وجود علاقة بين الضغط النفسي في العمل و دوران العمل . (نقيب، 2023، ص 2) .

• دراسة يسانديفا ، جيديكوفا(2020) حول:عوامل الخطر النفسي الاجتماعي الحالية في قطاع الرعاية الصحية، قسم النظافة وعلم الأوبئة و الأمراض المعدية، كلية الطب، جامعة ت ركيا، ستارا زاغورا بلغاريا. هدف التقرير إلى تحديد العوامل النفسية الاجتماعية الأكثر انتشارا في أماكن الرعاية الصحية، بالإضافة إلى تأثيرها على صحة و رفاهية المتخصصين في الرعاية الصحية. (Sandeva,Gidikova, 2020,ص63).

توصلت الدراسة الى أن موظفي المستشفيات الذين يعملون تحت مستويات عالية من التوتر بسبب أعباء العمل الثقيلة و العمل الإضافي ، كانوا أكثر عرضة للإبلاغ عن تدهور الحالة الصحية.

. المهنيين الطبيين معرضون للإرهاق العاطفي و الاكتئاب و الانتحار ، أو التفكير في الانتحار بمعدل أكبر من عامة السكان، حيث يصل إلى ثلاثة أضعاف أكثر من المتخصصين الآخرين.

. ارتفاع معدل انتشار الاكتئاب بين طلاب الطب و المقيمين الطبيين، مما يشير إلى أن المشكلات النفسية في الرعاية الصحية تبدأ مبكراً جدا على طول المسار الوظيفي.

. انتشار سلوكيات المضايقة و التمر غير المقبولة في مجال الرعاية الصحية . (Gidikova,Sandeva, 2020, ص66,65).

8- التعليق على الدراسات السابقة:

لم تتطرق دراستنا المتمثلة في تشخيص الأخطار النفس اجتماعية بمؤسسة كوندو و جيون اليكترونيك ببرج بوعريريج من فراغ ، بل جاءت تباعا لسلسلة أبحاث و أعمال سابقة تناولت هي الأخرى أحد المتغيرات ذات الصلة بالموضوع الحالي، وهذا ما يبرر لنا مدى علاقة هذه الدراسة بالدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع المخاطر النفس اجتماعية في العمل، حيث اعتمدنا في دراستنا على عدت دراسات سابقة تنوعت بين الدراسات المحلية و العربية و الأجنبية التي بحثت في موضوع المخاطر النفس اجتماعية من زوايا معينة، و أما الدراسة الحالية فقد حاولت معرفة مستوى المخاطر النفس اجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها العمال بالمؤسسة محل الدراسة ، و هذا ما لم تتطرق له أغلب الدراسات باستثناء دراسة كل من حمو بوظريفة و أبراهام 2010 التي تطرقت لنفس الموضوع الذي نحن بصدد دراسته و البحث فيه .

أما بخصوص المنهج المتبع فقد اعتمدت جل الدراسات السابقة على المنهج الوصفي في تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها، و هذا ما يتوافق مع المنهج الذي سيتم استخدامه أيضا في دراستنا الحالية. الى جانب اعتمادها على الأدوات والأساليب العلمية التي تنوعت بين المقابلة والاستبيان ومقياس المخاطر النفس اجتماعية، مقياس الاجهاد المهني، مقياس التحرش المعنوي، مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي، وفي هذه الدراسة سيتم الاعتماد على مقياس المخاطر النفس اجتماعية وذلك لملائمته مع طبيعة الموضوع المدروس.

أما فيما يخص مدى استفادتنا من الدراسات السابقة ، كونها كونت لدينا فكرة واضحة حول إنجاز البحث الى جانب أنها ساعدتنا في عملية جمع المادة العلمية لأجل إثراء الجانب النظري بمختلف المعلومات المتعلقة بالموضوع الحالي.

- كما يمكن لنا توظيف هذه الدراسات عند مناقشة النتائج التي سيتم التوصل إليها، من خلال مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ، لأجل معرفة مدى تحقق الفرضيات، و الاجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية.

الدراسة

الميدانية

الفصل الثاني: الطريقة و الادوات

- تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية.

1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية.

1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

1-3-عينة الدراسة الاستطلاعية.

1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكوميتريية.

1-5-نتائج الدراسة الاستطلاعية.

2-الدراسة الأساسية.

2-1-مجالات الدراسة.

2-2-منهج الدراسة.

2-4-مجتمع وعينة الدراسة

2-5-أدوات جمع البيانات.

2-6-الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- خلاصة.

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل لإجراءات الدراسة الميدانية إبتداءا بالدراسة الاستطلاعية ، ثم التعرض لإجراءات الدراسة الأساسية، نوضح فيها منهج الدراسة وحدودها، كذلك نبين مجتمع وعينة الدراسة، كما نتعرف على أداة الدراسة ، والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، و نوضح كيفية تطبيق الدراسة ميدانيا و أساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة.

1-الدراسة الاستطلاعية:

1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- استطلاع الظروف المحيطة بمتغير المخاطر النفس اجتماعية .
- التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها و إخضاعها للبحث.
- تحديد مجتمع الدراسة بصفة عامة و ضبط العينة الخاصة بالدراسة و خصائصها.
- معرفة إذا كان محتوى الاستبيان المعد لهذه الدراسة قابل للتطبيق ، و إعطاء النتائج المرجوة في ضوء الإشكالية والتساؤلات.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة القياس.

1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاية برج بوعريريج ، من أجل اجراء الدراسة الميدانية في المؤسسات الصناعية كوندور ، و جيون إلكترونيك للحصول على معلومات متعلقة بجميع خصائص هذا المجتمع وعينة الدراسة ، و كذلك لتحديد نسبة العينة المراد تطبيق عليها هذه الدراسة قمنا بتطبيق أداة الدراسة من أجل التحقق من خصائصها السيكومترية.

1-3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 عامل في مؤسسة كوندور .

1-4 - أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية:

أولا - أدوات الدراسة :

استخدمنا في الدراسة الاستطلاعية المقابلة و الاستبيان.

- المقابلة: باعتبار المقابلة أحد الطرق المعتمدة بكثرة من قبل الباحثين في مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث يلجأ اليها الباحثين نظرا لسهولة استخدامها في انجاز البحوث الميدانية.

- الاستبيان: في الدراسة الحالية تم استعمال مقياس حمو بوظريفة و أبراهم ويزة (2020) لتشخيص المخاطر النفسية و الاجتماعية .

ثانيا- الخصائص السيكومترية لاداة القياس :

- الصدق :

صدق الاتساق الداخلي :

ويعبر عن ارتباط الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للمقياس، حيث يتحقق صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بين درجة كل بند بالدرجة الاجمالية.

وباستخدام معامل الارتباط بيرسون و الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول الاتي :

الجدول رقم (02) : صدق الاتساق الداخلي لبنود الاداة

الرقم	العبارات	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
01	احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة	,001	,562**
02	وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم	,002	,540**
03	وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر	,071	,071
04	عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال	,001	,569**
05	غياب التعاون والروح الجماعية	,000	,690**
06	السخرية من الزملاء	,002	,535**
07	تعاطي المخدرات أو الخمر أثناء العمل	,015	,440*
08	التعرض للخطر من طرف الزملاء	,002	,533**
09	افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية	,011	,458*
10	الاحساس بالاعتراب المهني في العمل.	,000	,839**
11	التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء	,093	,312
12	التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء	,003	,521**
13	الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل	,000	,732**
14	الشعور بالتهميش في المؤسسة	,000	,830**
15	وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل فيه العامل	,000	,697**
16	صعوبة التفاهم مع المسؤول	,000	,723**
17	تكليف العامل بمهام تفوق قدراته	,060	,347

18	عدم السماح للعامل بتطوير قدراته	,000	,727**
19	احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلقاها من المسؤول المباشر	,000	,624**
20	انتشار الحسد والغيرة بين العمال	,000	,698**
21	الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل	,000	,678**
22	غموض المستقبل المنهي بالمؤسسة	,000	,611**
23	عدم الشعور بالأمان في المؤسسة	,000	,675**
24	انتشار اللاتحضر في بيئة العمل (سلوكيات همجية غير راقية)	,000	,754**
25	التعرض للإذلال في العمل	,000	,767**
	المجموع		

من خلال ما تم عرضه في الجدول رقم (02) يتضح أن معامل الارتباط لجل البنود دال وذات علاقة كبيرة عند المستوى 0.01 (99%) ، وبهذا يعتبر المقياس صادق لما وضع لقياسه.

صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق المقارنة الطرفية للأداة ، عن طريق إيجاد الفروق في الأداء لكل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، من مجموع استجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، والجدول رقم(03) يوضح النتائج المتوصل إليها.

جدول رقم (03): صدق المقارنة الطرفية للمقياس

القرار	قيمة (Sig)	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المجموعة	استبيان
دالة إحصائية	0,002	-4.046	12	11.42366	37.7500	8	المجموعة_ الدنيا	
				17.40594	68.8333	6	المجموعة_ العليا	

اعداد الطلبة اعتمادا على نتائج برنامج spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم(03) أن قيمة (ت) المحسوبة عند درجة حرية (12) ومستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ قدرت بـ (5,30) وقدرت قيمة (Sig) بـ (0.002) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة $\alpha = 0,05$ ، لأنها أكبر قيمة من مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha = 0,05)$ ، مما يعني أن هناك فروق دالة عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$ بين درجات أداء المجموعتين العليا و الدنيا لدى أفراد العينة الاستطلاعية، و بالتالي فإن الاختبار مميز وصالح للاستعمال.

- الثبات :

معامل الثبات الفا كرونباخ :

الجدول رقم (04) : قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

الحكم	معامل ألفا كرونباخ	
مرتفع و مقبول	0.74	المخاطر النفس اجتماعية

اعداد الطلبة

يوضح الجدول رقم (04) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة ، و هذا ما يدل على ثبات المتغير حيث بلغت قيمته 0.74 ، وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات أداة الدراسة وصلاحيتها لجمع البيانات.

معاملات ثبات (التجزئة النصفية، و جوتمان):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس النمط القيادي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وبعد معالجة النتائج قدرت معاملات الثبات على التوالي معامل النصفين معا بـ (0.89) معامل المعادلة المصححة لسبيرمان براون (0.94)، معامل المعادلة جتمان (0.94) ، عند مستوى الدلالة (0,01) وهي معاملات ثبات مقبولة و دالة حسب الجدول.

جدول رقم(05): معاملات ثبات (التجزئة النصفية Split-Half ، جتمان Guttman) لمقياس الدراسة

معامل جوتمان	معامل ثبات المعادلة المصححة لسبيرمان براون	معامل التجزئة النصفية	البنود	الجزء
0.941	0.94	0.81	13	الجزء 1
		0.87	12	الجزء 2
		0.89	00	الجزءان

اعداد الطلبة اعتمادا على نتائج برنامج spss

5-1 - نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد تطبيق أداة الدراسة وجدنا صعوبة مع أفراد العينة في الوصول إليهم ، و استرجاع الاستبيانات منهم - تم حساب صدق و ثبات أداة الدراسة ، قمنا باستخدام نظام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS22)، و ذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية .
- التعرف على مختلف الصعوبات واعداد خطة لتفاديها.

- التعرف على خصائص المجتمع و العينة الأساسية.

2- الدراسة الأساسية:

2-1- مجالات الدراسة

أ - المجال المكاني:

نقصد به المكان الذي تم فيه إجراء الدراسة و المتمثل في مؤسستي كندور و جيون إلكترونيك المتواجدين حاليا بالمنطقة الصناعية بولاية برج بوعريريج ، و يمكن لنا توضيح ذلك أكثر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (06): التعريف بمؤسستي كوندور و جيون إلكترونيك

اسم المؤسسة	سنة التأسيس وحجم رأس مال الشركة	الموقع الجغرافي	نوع الخدمات	عدد الوحدات
كوندور الإلكترونيك	عام 2022 4.277.000.000,0 دج		. تصنيع وتسويق المعادن الاليكترونية . . تصنيع الأجهزة المنزلية والخلايا الكهروضوئية.	60 وحدة (أعمال الطبخ وتحويل المعادن ، الطاقة الشمسية والإضاءة ،تحويل بلاستيكية ،بوليسترين الطاقة الشمسية والإضاءة تكييف، الهواء والدفئ والغسيل
جون الإلكترونيك	عام 1998 3,640,000,000 دج	تقع شركة جيان للإلكترونيات في المنطقة الصناعية (منطقة النشاط رقم 94 ب. ب بوعريريج 34000 - الجزائر) ، على بعد 2.6 كلم جنوب الولاية	تصنيع وتجميع الأجهزة والإلكترونيات والأجهزة المنزلية وتكنولوجيا المعلومات .	

		 <p>المصدر: صورة للموقع مأخوذة من (Google Earth)</p>		
--	--	---	--	--

المصدر: اعداد الطلبة بالإعتماد على المعلومات المستلمة من طرف مؤسسة كوندور و جيون إلكترونيكس

ب - المجال الزمني:

مرت الدراسة بعدت مراحل تم تقسيمها على النحو التالي:

المرحلة الأولى: امتدت من شهر ديسمبر 2023 الى غاية منتصف شهر جانفي 2024

لقد جاء اختيارنا لموضوع الدراسة متأخرا نوعا ما الا أنه قد تم اختيار الموضوع ، و مناقشته مع الأستاذ المشرف على المذكرة، و عندها تم البدء في العمل مباشرة ، و ذلك من خلال جمع المادة العلمية المتعلقة بالموضوع.

المرحلة الثانية: و التي كانت في حدود نهاية شهر جانفي 2024

والتي تم فيها سحب طلب الموافقة على استقبال الطلبة من طرف رئيس قسم علم النفس ، والمشرف على الموضوع في نفس الوقت ، حيث تم موافقته من طرف المؤسسة المستقبلة و المتمثلة في مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريج.

المرحلة الثالثة: انطلقت خلال شهر فيفري 2024

عندما تم قبولنا بشكل رسمي قمنا بعد ذلك بزيارة إستطلاعية لمؤسسة كوندور، حيث صادفتنا عدت صعوبات عند جمع المادة العلمية المتعلقة بالبحث، و هذا ما دفعنا الى اختيار مؤسسة جيون الإلكترونيك حيث تم طلب موافقة مرة أخرى من إدارة القسم لأجل اجراء دراسة ميدانية بمؤسسة جيون الإلكترونيك لنفس الغرض ، فتم تقديم لنا مختلف الشروحات المتعلقة بالمؤسسة من خلال التعريف على مختلف هياكلها التنظيمية و الإدارية ، و هذا ما كون لدينا صورة مبدئية حول المؤسسة.

المرحلة الرابعة: إمتدت من أواخر شهر فيفري الى غاية شهر أفريل 2024

وفيها تم تحديد حجم العينة وتوزيع الإستمارات على عمال مؤسسة كوندور، و ذلك يوم 26 فيفري 2024 و تم استرجاع الإستمارات يوم 18 مارس 2024، حيث تم استرجاع 60 استمارة من بين 70 استمارة موزعين

الفصل الثاني الطريقة والأدوات

على عمال الإنتاج ، وفي يوم 19 مارس 2024 تمت عملية تفريغ الاستبيانات الخاصة بعمال مؤسسة كوندور التي إستمرت الى غاية 22 من نفس الشهر 2024.

في حين تم توزيع الاستمارة على عمال مؤسسة جيون اليكترونيكس في يوم 11 مارس 2024 ، و تم جمع الاستمارة في حدود 16 أفريل 2024 ، وبعدها مباشرة قمنا بعملية تفريغ البيانات بداية من يوم 18 أفريل الى غاية 20 أفريل 2024.

المرحلة الخامسة : امتدت لتشمل شهر ماي 2024

وهي آخر مرحلة سيتم على إثرها عرض و تفسير، و مناقشة و تحليل البيانات في ضوء الفرضيات.

ج - المجال البشري:

يتمثل في عمال مؤسسة كندوور و عمال مؤسسة جيون الاليكترونين بولاية برج بوعريريج، حيث يبلغ العدد الإجمالي 1190 عامل و عاملة.

2.2. منهج الدراسة: في دراستنا الحالية اقتضى الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره مناسباً لأغراض هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة مستوى المخاطر النفس اجتماعية، بالإضافة الى الكشف عن مدى وجود فروق في هذه المخاطر بين أفراد العينة في ضوء المتغيرات الشخصية و المهنية، حيث أنه يقوم على وصف الظاهرة المدروسة كما و كيفاً عن طريق جمع المعلومات وتصنيفها و تفسيرها وتحليل نتائجها.

2-3- مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة على أنه جميع المفردات أو الوحدات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها. (غربي، 2006، ص82).

ونراد بمجتمع الدراسة في بحثنا جميع الأفراد العاملين بؤسسة كندوور و مؤسسة جيون الاليكترونين بولاية برج بوعريريج .

ب - عينة الدراسة :

تعرف العينة بأنها: عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها، و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلية. (عبيدات وآخرون، 1999، ص84).

حيث تم اختيار عينة الدراسة من مؤسستي كوندور و جيون اليكترونيك بولاية برج بوعريريج
أولاً- حجم العينة:

تمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسستي كوندور و جيون إليكترونيك بولاية برج بوعريريج وقدر ب 1190 عامل انتاج ، تم اختيار عينة الدراسة قدرها 135 عامل و عاملة .

الفصل الثاني الطريقة والأدوات

ثانيا - توزيع العينة حسب الجنس و العمر و الخبرة المهنية:

تم توزيع العينة حسب الجنس والسنة و الخبرة المهنية على النحو الآتي:

- توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	99	73%
الإناث	36	27%
المجموع الكلي	135	100%

المصدر: اعداد الطلبة



الشكل رقم (17): التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس

المصدر: اعداد الطلبة 2024 مع الاستعانة على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

من خلال الشكل المبين أعلاه نستنتج أن نسبة الذكور بلغت 73 % ، مقارنة بالإناث حيث قدرت ب 27 % فقط ، و قد يرجع سبب ذلك الى طبيعة العمل و متطلباته خاصة ما تعلق الأمر بالجانب الانتاجي مقارنة بالجانب المتعلق بالأعمال المكتبية و الإدارية ، حيث يحتل الجانب النسوي الجزء الأكبر في المجال على عكس الرجال.

- توزيع العينة حسب العمر:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	22	16,3
من 20 سنة . 30 سنة	59	43,7
من 31 . 40 سنة	22	16,3
أكثر من 40 سنة	32	23,7
المجموع	135	100,0

المصدر: من اعداد الطلبة



الشكل رقم (19): التمثيل البياني لأفراد العينة حسب العمر

المصدر : اعداد الطلبة مع الاستعانة على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

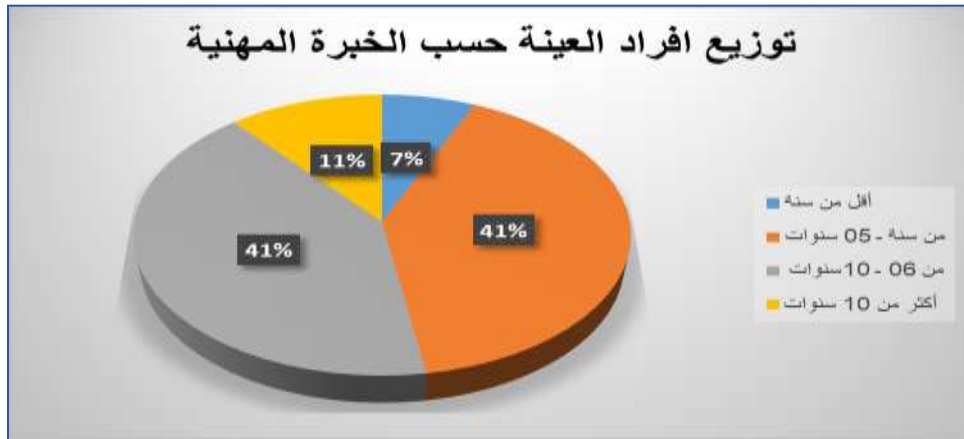
من خلال البيانات المبينة في الجدول رقم (08) و الشكل رقم يتبين لنا أن نسبة ما يقارب 44% تمثل أعلى نسبة من أفراد العينة التي تبلغ من العمر ما بين 20 و 30 سنة، و هذا راجع الى أن هذه الفئة من الشباب الأكثر طلبا للعمل من طرف المؤسسات مقارنة مع الفئة الأقل من 20 سنة و الأكبر من 30 و 40 سنة .

- توزيع العينة حسب الخبرة المهنية :

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من سنة	9	6,7%
من سنة - 05 سنوات	55	40,7%
من 06 - 10 سنوات	56	41,5%
أكثر من 10 سنوات	15	11,1%
المجموع	135	100%

المصدر: اعداد الطلبة 2024



الشكل رقم (18) : التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة

المصدر: اعداد الطلبة مع الاستعانة على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

نستنتج من خلال الشكل المبين أعلاه أن أفراد العينة الذين يملكون خبرة أكثر من 6 سنوات بلغت أعلى نسبة حيث قاربت نسبة 42% ، ويمكن تفسير ذلك الى قلت فرص العمل خارج المؤسسة ، في حين قدرت أقل نسبة بحوالي 07% فقط من أفراد العينة الذي يملكون خبرة أقل من سنة.

2-4- أدوات الدراسة:

يعتمد الباحثين في أي دراسة علمية على العديد من الوسائل و الأدوات المنهجية التي تساعدهم في عملية جمع المعلومات و البيانات المتعلقة بالموضوع المراد دراسته، حيث اعتمادنا في هذه الدراسة المتمثلة في تشخيص المخاطر النفسية والاجتماعية لدى عمال مؤسسة كندوور و جيون اليكترونيك ببرج بوعريريج على مايلي :

4-1- مقياس تشخيص المخاطر النفسية و الاجتماعية:

اعتمدنا في دراستنا على مقياس جاهز أعد من طرف الباحثين "حمو أبو ظريفة" و "أوبراهم ويزة" (2020) اللذان قام بدراسة موضوع تشخيص المخاطر النفسية و الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سوناطراك، فرع تكرار البترول بسكيكدة ، و الذي يتوفر على جملة من الخصائص السيكومترية التي تتمثل في : الصدق والثبات.

الصدق: تم القيام بحساب صدق بنود الاستبيان الخاص بالمخاطر النفسية و الاجتماعية، و ذلك بالاعتماد

على طريقة الاتساق الداخلي ، و الذي يتضمن مدى اتساق كل فقرة من فقرات المقياس مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل بند، و الدرجة الكلية للاستبيان كما هو مبين

في الجدول الآتي :

الجدول رقم (10) : معامل الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للاستبيان.

البنود	التكرار	درجة الخطورة
	معامل الارتباط بدرجة الاستبيان	معامل الارتباط بدرجة الاستبيان
01 . احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة	*0.32 0	**0.48
02 . وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم	**0.34	**0.44
03 . وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر .	34**0	**0.45
04 . عدم اهتمام الإدارة بشكاوي و اقتراحات العمال	*0.25	**0.46
05 . غياب التعاون والروح الجماعية.	**0.43	**0.54
06 . السخرية من الزملاء	**0.43	**0.56
07 . تعاطي المخدرات أو الخمور أثناء العمل.	*0.27	**0.57
08 . التعرض للخطر من طرف الزملاء	**0.51	**0.52
09 . افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية.	0.39**	**0.52
10 . الاحساس بالاعتراب المهني في العمل.	**0.48	**0.54
11 . التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء.	*0.17	**0.50
12 . التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء .	**0.48	**0.58
13 . الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل.	**0.45	**0.38
14 . الشعور بالتهميش في المؤسسة.	**0.41	**0.45
15 - وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل فيه العامل	*0.17	**0.14
16 . صعوبة التفاهم مع المسؤول	**0.47	**0.45
17 . تكليف العامل بمهام تفوق قدراته.	**0.49	**0.50
18 . عدم السماح للعامل بتطوير قدراته.	**0.56	**0.53
19 . احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلقاها من المسؤول المباشر .	**0.50	**0.42
20 . انتشار الحسد والغيرة بين العمال .	**0.52	**0.47
21 . الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل .	**0.39	**0.41
22 . غموض المستقبل المهني بالمؤسسة	**0.37	**0.55
23 . عدم الشعور بالأمان في المؤسسة .	**0.33	**0.37
24 . انتشار اللاتحضر في بيئة العمل(سلوكات همجية غير راقية).	**0.41	**0.42
25 . التعرض للإذلال في العمل .	**0.41	**0.38

المصدر: (أبوضريفة ،أوبراهم، 2022 ،ص216،2017).

**دال عند 0,01 ، * دال عند 0,05

الفصل الثاني _____ الطريقة والأدوات

. الثبات: تحقق الباحثان من ثبات المقياس من خلال حساب معامل ألفا كرومباخ . والمقدر بـ 0,92 وهي قيمة مرتفعة. (بوظريفة و أوبراهم ، 2020).

. جدول رقم (11) : درجات بدائل المخاطر النفس اجتماعية (سلم القياس)

البدائل					
إتجاه العبارة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالباً	دائماً
موجبة (+)	1	2	3	4	5
سالبة (-)	5	4	3	2	1

المصدر: اعداد الطلبة

ملاحظة: إتجاه العبارة في هذه الدراسة موجب (+).

2-5- الأساليب الإحصائية:

تعرف الأساليب الإحصائية على أنها إحدى الدعائم الرئيسية التي تقوم عليها البحوث العلمية في العلوم الإنسانية و العلوم المتصلة بأي لون من ألوان الحياة. (السيد، 1978، ص18).

وبناءً على هذا تم اعتمادنا في معالجة نتائج الدراسة إحصائياً على الأساليب الإحصائية التالية:

. المتوسط الحسابي

. الانحراف المعياري

. التكرارات و النسب المؤوية

معامل الارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي للنبود مع المقياس

. اختبار ألفا كرومباخ : لحساب معامل الثبات

. اختبار " ت ": لدراسة الفروق في متوسطات استجابات العمال بين مجموعتين مستقلتين (ذكر، أنثى)

. اختبار ANOVA: لدراسة الفروق في متوسطات استجابات العمال بين مجموعات متعددة.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى كل من المنهج المعتمد في الدراسة و المراحل التي مر من خلالها البحث الحالي ، الى جانب ذكر المجتمع و العينة الممثلتين للدراسة ، والمتمثلة في عمال مؤسسة كندوور و جيون اليكترونيك بولاية برج بوعرييج ، وصولاً الى الأدوات والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة، التي من خلالها سنتمكن من معرفة نتائج البحث ، وبالتالي التحقق من مدى صحة و ثبوت الفرضيات التي وضعت الدراسة لأجلها ، و هذا ما سنتعرف عليه في الفصل الموالي من هذا البحث.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

- تمهيد

1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الاولى

2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية

3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة

4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة

5- الاستنتاج العام

6- مقترحات الدراسة

- خاتمة

تمهيد:

بعد القيام بعملية تفرغ الاستبيانات التي وزعت على عينة الدراسة البالغ عددهم 135 عاملاً، تم استخدام أسلوب الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، لإجراء المعالجة الإحصائية المناسبة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية، وذلك للتحقق صحة فرضيات الدراسة. لذا فمن خلال هذا الفصل يتم عرض ما تم التوصل إليه من نتائج حول الفرضيات المقترحة، وتقديم تفسيراً لها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، وما يعيشه أصحاب المؤسسات يومياً، ثم الخروج باستنتاج عام وتقديم توصيات و خلاصة للدراسة.

بعد تحديد المدى وطول الفئة لقياس مستوى المخاطر النفس اجتماعية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود المقياس حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (12) : مقياس الحكم لمستوى المخاطر النفس اجتماعية من خلال المتوسط الحسابي

المدى	مستوى القيم	بدائل المقياس	تقسيم مدى المتوسط الحسابي
المدى = 5 - 1 = 4 طول الفئة = 4/5 = 0.8	منخفض جداً	أبداً	1 - 1.8
	منخفض	نادراً	1.81 - 2.61
	متوسط	أحياناً	2.62 - 3.42
	مرتفع	غالباً	3.43 - 4.23
	مرتفع جداً	دائماً	4.24 - 5

المصدر: اعداد الطلبة 2022

1- عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الاولى:

ينص على : ما مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال كل من مؤسسة كوندور و مؤسسة جيون إلكترونيك ببرج بوعريبيج ؟
للإجابة على هذا السؤال تم تحديد المدى وطول الفئة لقياس مستوى المخاطر النفس اجتماعية حسب الجدول التالي :

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود أداة الدراسة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة	2,15	1,076	منخفض
02	وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم	2,70	1,153	متوسط
03	وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر	2,15	,918	منخفض
04	عدم اهتمام الإدارة بشكاوي واقتراحات العمال	1,79	0,978	منخفض جدا
05	غياب التعاون والروح الجماعية	1,82	1,006	منخفض
06	السخرية من الزملاء	1,79	0,965	منخفض جدا
07	تعاطي المخدرات أو الخمر أثناء العمل	1,39	0,774	منخفض جدا
08	التعرض للخطر من طرف الزملاء	1,51	0,836	منخفض جدا
09	افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية	1,58	0,859	منخفض جدا
10	الاحساس بالاغتراب المهني في العمل.	1,94	0,998	منخفض
11	التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء	1,32	0,676	منخفض جدا
12	التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء	1,43	0,664	منخفض جدا
13	الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل	1,80	0,937	منخفض جدا
14	الشعور بالتهميش في المؤسسة	1,88	0,993	منخفض
15	وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل فيه العامل	2,02	1,181	منخفض
16	صعوبة التفاهم مع المسؤول	1,83	1,048	منخفض
17	تكليف العامل بمهام تفوق قدراته	1,99	1,103	منخفض
18	عدم السماح للعامل بتطوير قدراته	1,79	1,023	منخفض جدا
19	احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلقاها من المسؤول	2,30	1,192	منخفض
20	انتشار الحسد والغيرة بين العمال	2,23	1,171	منخفض
21	الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل	4,08	1,476	مرتفع
22	غموض المستقبل المهني بالمؤسسة	2,34	1,271	منخفض
23	عدم الشعور بالأمان في المؤسسة	1,67	0,977	منخفض جدا
24	انتشار لاحتضر في بيئة العمل (سلوكيات همجية غير راقية)	1,59	0,900	منخفض جدا
25	التعرض للإذلال في العمل	1,47	0,968	منخفض جدا
	المجموع	1.94	13,796	منخفض

يتضح من خلال ما تم عرضه في الجدول أعلاه أن مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال مؤسستي كوندور و جيون منخفض، حيث قدر المتوسط الحسابي لمقياس المخاطر النفس اجتماعية ككل بـ 1.94 وهي قيمة تعبر عن وجود مستوى منخفض لهذه المخاطر .

تنص الفرضية الأولى على ارتفاع مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال مؤسستي كوندور و جيون، و لكن نتائج الدراسة المدونة في الجدول أعلاه بينت عدم صحة هذه الفرضية و أن مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى هؤلاء العمال منخفض .

كشفت نتائج الدراسة بأن مستوى المخاطر المتعلقة بعدم الاهتمام بشكاوي العمال من طرف الإدارة (البند 4)، و الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول (البند 13) ، و عدم التعرض للإذلال في العمل (البند 25) منخفض جدا ، وقد يعود ذلك الى الاهتمام بالعامل و تقديره واحترامه في هذه المؤسسات

كما بينت الدراسة سلامة الجو السائد في المؤسستين من حيث العلاقات بين الزملاء، حيث كان مستوى المخاطر النفس اجتماعية المتعلقة ب انتشار الا تحضر (بند24) ، و مختلف مظاهر التحرش (11-12) و السخرية (البند 6) منخفض جدا .

و رغم هذه النتائج الا انه تم تسجيل بعض المخاطر النفس اجتماعية بمستوى منخفض ، و ليس منخفض جدا و الذي يدل على وجودها فعلا في المؤسسة ، و أن البعض من العمال يشعر بها و يعيشها و يتعرض لها نذكر منها : احتكار في المعلومات (بند 1)، غياب التعاون (بند 5)، انتشار الحسد و الغيرة (بند 20) هذا ما يؤدي الى الشعور بالاعتراب المهني (بند 10).

وبينت النتائج بان مستوى التوتر (بند 3 - 19) في بيئة العمل متوسط ، و هذا يدل على تعرض العمال لبعض المخاطر النفس اجتماعية ، من بينها الحاجة الشديدة الى التركيز في العمل بصفة مستمرة (بند 21) اين ظهرت نتيجة مستواه مرتفع ، و هذا قد يجعل العامل منهك و متعب وقد يتسبب في عدم شعوره بالأمن والرضا الوظيفي .

قد تتعدد الأسباب التي بينت انخفاض مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدى عمال هاتين المؤسستين، و من خلال النزول الميداني لوحدات الإنتاج تم ملاحظة وجود هذه المخاطر النفس اجتماعية لدى العمال الا انه لم يصرح بها في استجاباتهم على الاستبيان ، و ذلك قد يعود الى أوامر فرضت عليهم من طرف الإدارة او المسؤول او خوفا من اكتشاف توجهاتهم ومشاعرهم و اراءهم حول بيئة العمل التي ينتمون اليها، فيتحفظ

الفصل الثالث النتائج والمناقشة

العامل عن التصريح بالحقائق إما خوفاً عن منصبه أو مستقبله أو سمعته ، و هذه بحد ذاتها تعتبر احدى المخاطر النفس اجتماعية التي يتعرض لها العمال في مختلف المؤسسات .

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي بينت وجود المخاطر النفس اجتماعية على مستوى مختلف المؤسسات الجزائرية.

فاختلفت مع دراسة بوظريفة و أوبراهم (2020) حول تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سونطراك بسكيكدة ، اين تمثلت العينة في 150 عامل من مختلف وحدات المؤسسة ، و أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب العمال يدركون درجة الخطورة المرتفعة التي تشكلها المخاطر النفسية الاجتماعية على صحتهم النفسية والجسدية.

واختلفت مع دراسة خلادي و خويلدي (2019) حول واقع الإجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات اين قدرت عينة الدراسة ب 122 عامل ، و خلصت الى أن مستوى الإجهاد المهني متوسط .

2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

تمثلت الفرضية الثانية في العبارة التالية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى الجنس .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار الفروق (t test) لعينتين مستقلتين ، و بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية و (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (14) : نتائج اختبار (t test) لدلالة الفروق في المخاطر النفس اجتماعية

حسب متغير الجنس

المخاطر النفس اجتماعية	متغير الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig	درجة الحرية	الدلالة
	نكر	99	49,87	14,884	2,233	0,028	97,421	دالة إحصائية
	أنثى	36	45,00	9,517				

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج SPS

من خلال استقراء البيانات الموضحة في الجدول المبين في الأعلى يتبين أن قيمة ت بلغت 2.23

بدرجة حرية 97.42 ، و بقيمة sig 0.028 ، التي تقل عن 0.05 ، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور . و يمكن تفسير وجود فروق في مستوى المخاطر النفس اجتماعية لدرجات العمال بين الجنسين بأنه يعود الى عدة أسباب منها التنظيمية و الفردية ، حيث أن طبيعة العمل الذي تشغله الأنثى قد يختلف تماما عن طبيعة العمل الذي يقوم به الرجل ، و قد تمنح المنظمة بعض الفرص الثمينة كالتكوين و التدريب ، أو الترقية بطريقة غير عادلة بين العمال و العاملات ، و هذا ما قد يتسبب القلق و الضغوط النفسية لديهم، و قد تصل أحيانا الى الاحتراق الوظيفي ،والذي قد يعود الى نمط القيادة الذي يتحيز في معاملاته لصالح احد الجنسين ، كما يمكن إرجاع سبب وجود الفروق في المستوى الى الفروق الفردية بين الجنسين ، فقد أكدت الدراسات أن المرأة أكثر عرضة للضغوط المهنية من الرجل ، و هذا شيء طبيعي لضعف تكوينها الجسمي و البيولوجي ، على عكس الرجل الذي يتمتع في معظم الأحيان بقوة بدنية تحميه بطريقة ما من التعرض لمختلف المخاطر لاسيما فيها الاجتماعية، و بالرغم من أن المرأة تعيش ازدواجية الأدوار وتحمل مختلف المسؤوليات الا أنها تملك قدرة اكثر على إدارة الضغوط.

وقد تعود أسباب حدوث الفروق بين الجنسين في المخاطر النفس اجتماعية الى عوامل اجتماعية وثقافية، اذ نجد المرأة الجزائرية في بيئة العمل لها مكانتها وقيمتها الاجتماعية تتلقى الاحترام و التقدير من طرف اذ أغلب افراد المنظمة و خاصة في توليها للمناصب العليا.

3- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطي درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى العمر، و للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ANOVA)، و بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (15) : نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في المخاطر النفس اجتماعية لدى العمال

حسب متغير العمر

الدالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
دالة احصائيا	0,002	5,330	924,865	3	2774,594	خارج المجموعات
			173,515	131	22730,488	داخل المجموعات
				134	25505,081	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا لنتائج البيانات الموضوعية في الجدول في الأعلى يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (5.30) بقيمة sig (0.002) ، التي هي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن هذه النتائج تؤكد على أنه توجد دلالة إحصائية مما يدل على قبول الفرض البديل ، الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفس اجتماعية تعزى لمتغير العمر لصالح العمال أقل عمرا، و رفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

وتفسر الباحثان هذه النتيجة من خلال الرجوع إلى الأدبيات النظرية والنزول الى الميدان أن وجود فروق في مستوى المخاطر النفس اجتماعية حسب متغير العمر لدى العاملين في المؤسسات الصناعية راجع إلى أن العمال الأقل عمرا أكثر حظا في السلامة و الأمن المهني ، و أن تعرضه للمخاطر النفس اجتماعية أقل مقارنة بالعمال الأكبر عمرا، هذا يدل على أنهم يتمتعون بصحة نفسية جيدة وعادات صحية جيدة، حيث يساعدهم في المقاومة والمساعدة في التخفيف من ضغوط هذه المخاطر، و لا شك أن صحة العامل الجسدية والنفسية تتأثر بظروف العمل و أن كبار السن أكثر عرضة للمخاطر ، و هذا راجع الى أنهم ليست لديهم القدرة و الاستعداد لمواجهة الضغوط التي تعترضهم في بيئة العمل، ومنه نرى أن عامل العمر يؤثر في مستوى المخاطر النفس اجتماعية بين العمال.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو مسعود، 2010)، التي توصلت إلى هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة تعزى لكلا من المتغيرات (الحالة الاجتماعية ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المستوى الإداري).

4. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطي درجات العمال في المخاطر النفس اجتماعية تعزى الى متغير الخبرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ANOVA) وبالإستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في الأخطار النفس اجتماعية لدى

العمال حسب متغير الخبرة.

الدلالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
دالة	0,001	6,024	1030,732	3	3092,197	خارج

المجموعات				احصائيا
داخل المجموعات	22412,885	131	171,091	
المجموع	25505,081	134		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا لنتائج البيانات الموضوعية في الجدول الأعلى يتبين أن قيمة (F) لاختبار ليفين قد بلغت (6.02) بقيمة sig (0.001) ، التي هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، و عليه فإن هذه النتائج تؤكد على أنه توجد دلالة إحصائية مما يدل على قبول الفرض البديل ، الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفس اجتماعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح العمال الأكثر خبرة مهنية، و رفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

و يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال التراث النظري لعلم النفس و النزول الى الميدان، و هذا في حدود اطلاع الباحثان أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال في مستوى المخاطر ترجع الى عوامل نفسية و اجتماعية ومهنية أيضا ، متعلقة بالعمال الذين يمتلكون خبرة مهنية أكبر قد تمكنهم من إدارة المخاطر النفسية بشكل أفضل مقارنة مع الأشخاص الذين تنقصهم الخبرة المهنية لأنهم يجدون صعوبة في بداية حياتهم الوظيفية خاصة المرتبطة بالاندماج و التكيف الوظيفي الى جانب شعورهم بانعدام الأمن الوظيفي ، وغياب الاستقرار المهني و الخوف من استبدالهم بموظفين آخرين أكثر خبرة و كفاءة مهنية ، أي أن العمال الذين يمتلكون الخبرة المهنية الكافية يكونون أكثر دراية بسياسات المنظمة ، هذا ما يكسبهم ثقة أكبر من العمال الجدد ، أو الأقل خبرة الذين لا يكونون على دراية بهذه السياسات والتعليمات التي تنتهجها المؤسسة ، فالأشخاص الأكثر خبرة أيضا يكونون أكثر إدراكا و استعابا لإجراءات العمل الذي يقومون به ، في حين أن الأفراد قليلين الخبرة قد يجدون صعوبة في تأدية مهامهم و هذا ما يجعلهم تحت الضغط المستمر بسبب غموض الدور لديهم ، الأشخاص الذين يملكون الخبرة يكون أكثر استقلالية و تحكم في العمل الذي يقومون به، أما الأفراد الجدد أو حديثي التوظيف يكونون دائما تحت الرقابة اللصيقة و الاشراف و التوجيه المتكرر من قبل رؤساء الفرق و جماعات العمل ، هذا ما يفقدهم

الحرية في أداء عملهم مما يزيد من شعورهم بالتوتر، و نقص الكفاءة المهنية لديهم الأمر الذي قد يشعروهم بانعدام الثقة وانعدام الأمن الوظيفي.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسات كل من دراسة عليق فطيمة زهرة و زرارة أمينة (2014) ،التي تكشف على وجود اختلاف في التعامل مع المشكلات المهنية باختلاف الأقدمية في مكان العمل ، و دراسة ماهر مسلم عياد أبو مسعود ، (2010) حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة ، بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق على بعد عدم الإنسانية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الا أن هذه الدراسة قد تعارضت مع النتائج التي توصلت لها دراسة جامعة الأزهر (2018) التي توصلت الى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الممرضين باختلاف سنوات الخدمة و دراسة بيزيو عمر (2023) ، التي تؤكد على عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الخبرة و اختلفت أيضا مع دراسة جامعة الأزهر (2018) ، التي توصلت الى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الممرضين باختلاف سنوات الخدمة ، و دراسة يمينة خلادي و سليمان خويلدي (2019) ، حول واقع الإجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات ، التي توصلت الى عدم وجود فروق في درجات الإجهاد المهني تعزى لمتغير الاقدمية ، بالإضافة الى دراسة غرداي ولاد بوجمعة الزهرة (2020) ، حول تشخيص مصادر الضغوط المهنية لدى موظفي الجزائرية للمياه.

5- الاستنتاج العام :

جاءت هذه الدراسة لمعالجة وتشخيص المشاكل النفسية والاجتماعية في المؤسسة والتي تعكس في مجملها أهمية هذا الموضوع وخطورة اهماله، حيث ارتأينا تشخيص واقع هذه المخاطر في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، والتي توصلت الى جملة من النتائج يمكن عرضها في ما يلي :

- مستوى المخاطر النفسية والاجتماعية لدى عمال المؤسسات الصناعية منخفض.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المخاطر النفس اجتماعية تعزى لمتغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المخاطر النفس اجتماعية تعزى لمتغير العمر.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المخاطر النفس اجتماعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

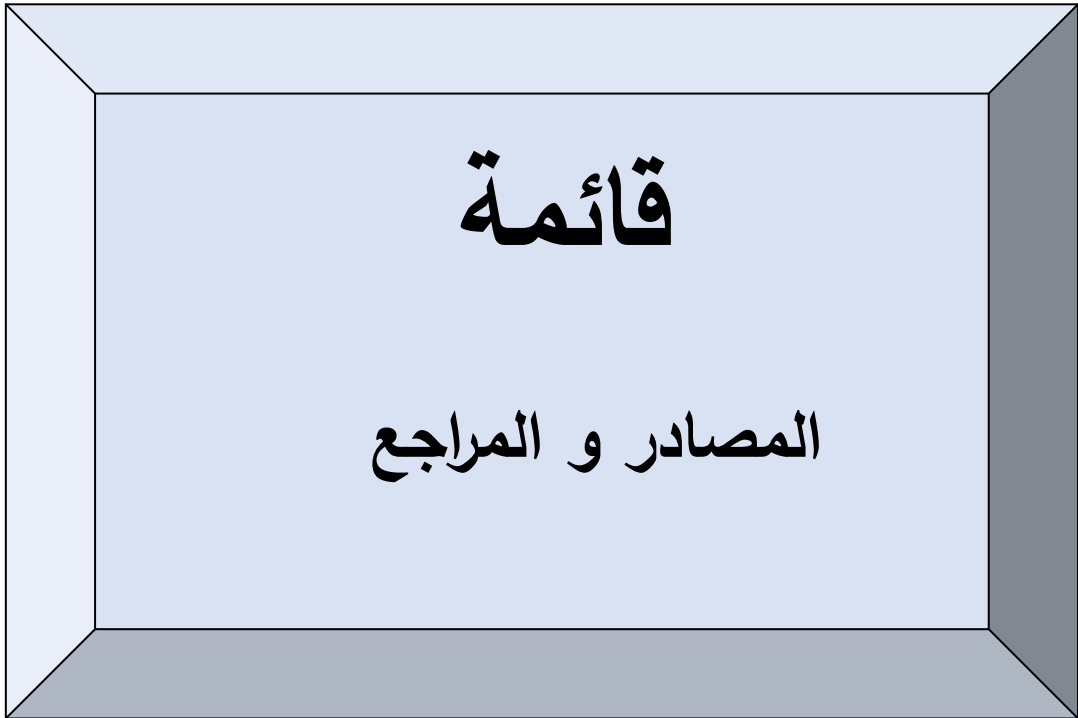
6- اقتراحات الدراسة :

- ضرورة استحداث منصب اخصائي نفسي مهني يعمل على مرافقة العامل في المنظمة.
 - تشجيع المشاريع التي تستهدف تقليص المخاطر النفس اجتماعية في بيئة العمل.
 - ضرورة الاعتراف بمثل هذا النوع من المخاطر من طرف أصحاب المؤسسات و عدم إنكارها.
 - العمل بمبادئ منظمة الصحة العالمية للعمل .
 - توعية العاملين و أصحاب العمل بمثل هذا النوع من المخاطر.
 - تكوين أشخاص متخصصين للكشف عن هذه المخاطر، و ذلك بوضع تدابير وقائية و علاجية.
 - وضع أماكن للترفيه في بيئة العمل كالرياضة، والنوادي..... .
 - التقليل من معدل ساعات العمل اليومي و الأسبوعي و زيادة فترات الراحة حسب نوع النشاط و الجهد المبذول .
 - العمل على تحسين بيئة العمل من خلال تهيئة كل الظروف التي تساعد على راحة العامل النفسية و الجسمية .
 - تكثيف الأبحاث و الدراسات العلمية المتعلقة بمثل هذه المواضيع ، فهذه الدراسة لا يمكن أن تتوقف عند هذا الحد ، و إنما تترك لمزيد من الأبحاث و الدراسات المستقبلية ، لإيجاد الحلول اللازمة للحد من المخاطر النفسية و الاجتماعية ،أو التقليل منها ، من خلال القيام بدراسات ميدانية مكثفة حولها.
- مواضيع مقترحة للبحث مستقبلا:
- . طرق الوقاية من المخاطر النفس اجتماعية في بيئة العمل.
 - . دور الأخصائي النفسي المهني في الحد من المخاطر النفس إجتماعية في مكان العمل.
 - . أساليب التعامل مع المخاطر النفس اجتماعية.
 - . كيفية إدارة المخاطر النفس اجتماعية.
 - . مصادر المخاطر النفس اجتماعية.
 - . المخاطر النفس اجتماعية الأكثر شيوعا في بيئة العمل.

الخاتمة:

ومن خلال ما سبق عرضة يمكن القول أن هذه الدراسة تندرج ضمن البحوث التي تهتم بدراسة ظروف العمل بمختلف المؤسسات من أجل الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل التي تعترض العامل، و هو موضوع لم تعطى له الأهمية البالغة، و لم يتم التفصيل فيه في البحوث المحلية التي اطعنا عليها حيث أجريت هذه الدراسة على عمال المؤسسات الصناعية، بهدف التعرف على مستوى المخاطر النفس اجتماعية، حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى المخاطر النفس اجتماعية في المؤسسات الصناعية منخفض ، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المخاطر النفسية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الشخصية ، و بينت الدراسة حجم هذه المخاطر على صحة العامل وعلى أدائه في العمل، مما ينعكس على مردودية المؤسسة لكن، هناك جوانب لم نتطرق إليها في هذا البحث، و التي يمكن أن تكون آفاق لبحوث ميدانية في المستقبل ويتعلق الأمر بإجراء دراسات مقارنة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي للمؤسسات ، حتى تتكون لدينا صورة واضحة المعالم حول واقع المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية ، خاصة في ظل التجاهل الكبير من طرف أصحاب المؤسسات و العمال أنفسهم لمثل هذه المخاطر نظرا لقلة الوعي تجاهها من جهة أو محاولة إنكار وجودها من جهة أخرى ، الأمر الذي يزيد من تفاقم المشكلة و تعقدها ، مما يستدعي ضرورة تكاتف كل الجهود المادية و البشرية التي من شأنها الحد أو التقليل من المخاطر بكافة أشكالها خاصة المرتبطة بالمخاطر السيكوسوسيولوجية المنتشرة في بيئة العمل ، و التي لها تأثير كبير على الصحة النفسية و الجسدية للفرد العامل ، وهذا ما قد ينعكس سلبا على مستوى أدائه المهني و انخفاض معدل إنتاجيته.

فبالرغم ما توصلت اليه مختلف الأبحاث والدراسات التي اهتمت بموضوع المخاطر النفسية و الاجتماعية في العمل ، الا أن هذا الأخير لا يزال محل بحث من طرف الباحثين و المختصين في مجال علم النفس التنظيمي و المهني و غيرها من العلوم التي من شأنها تقديم حلول و لو نسبية لهذه المخاطر التي باتت تهدد سلامة و أمن العاملين في العمل ، و تآرق مستقبل الكثير من المؤسسات .



قائمة المصادر و المراجع

. المصادر

القرآن الكريم :

سورة الملك

الحديث النبوي الشريف :

رواه الطبراني في الأوسط ، وصححه الألباني

. المراجع

- أبو مسعود، سماهرة. مسلم ، عياد.(2010). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة، أسبابها و كيفية علاجها. رسالة ماجستير قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية في غزة فلسطين .
- الأسود، الزهرة. جعفرور، ربيعة.(2018). مدى انتشار الامراض السيكوسوماتية بين أساتذة لتعليم الثانوي. الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة الجزائر.
- بركاوي، عبد العالي. بوحفص، مباركي.(جانفي 2018). دور التكوين و تصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية. الجزائر. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بن أحمد. وهران 02.ع.22.
- بزيو، عمر.(2022. 2023). واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا . أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم النفس. تخصص عمم النفس تنظيم وعمل.
- بوب، عصام عبد الوهاب.(2017). مدخل مناهج البحث العلمي.
- بوظيفة، حمو. أوبراهم.(جوان 2020). تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سوناطراك، فرع تكرير البترول سكيكدة. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية.م.11.ع.01.

- حرايرية،عتيقة.(17جوان2017).الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف . مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية.قسم العلوم الاجتماعية.جامعة الجزائر .
- خلادي،يمينة. خويلدي.سليمان. (2019).واقع الاجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. م.01.ع.01. جامعة قاصدي مرباح ورقلة ص 1-14.
- دّر،محمد.(2017).أهم مناهج و عينات و أدوات البحث العلمي.دار المنظومة.مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية الجزائر.مؤسسة كنوز الحكمة للنشر و التوزيع.ع.09.
- دن،أحمد.(2019).أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر.مجلة البشائر الاقتصادية،المركز الجامعي تندوف،الجزائر .
- الرشدي، بشير صالح .(2000).مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة.الكويت: دار الكتاب الحديث.
- زرواتي، رشيد.(2007).مناهج و أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.الجزائر: دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع.
- سليمان،براجي.(2019).مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي.م.06.ع.02.
- شحاتة، ربيع .(2006).علم النفس الصناعي. ط3 .القاهرة مصر: دار غريب للطباعة و التوزيع .
- الطحاينة،لطفي.(1995).مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن و علاقتها ببعض المتغيرات.رسالة ماجستير غير منشورة.الجامعة الأردنية.عمان الأردن.
- عبد السلام،رمضان،محمود.(2010).محددات ظاهرة الاغتراب في العمل دراسة تطبيقية مقارنة على العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى.كلية التجارة.جامعة طنطا،جمهورية مصر العربية.
- عبيدات،محمد.(1999).منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات.ط.02.عمان الأردن:دار وائل للطباعة والنشر .

- عثمان،قدور.(2009).القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات بقسنطينة .مذكرة ماجستير في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي.كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.جامعة منتوري قسنطينة.الجزائر .
- عرقوب،محمد.بكري،وفاء .سوليم،عائشة.(مارس2022).تقييم المخاطر النفسية الإجتماعية في بيئة العمل الجزائرية.مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت .الجزائر م.14.ع.01
- عومرية،مصطفى.(2015). إدارة الأخطار البسيكو سوسيوولوجية في المؤسسة، دراسة حالة بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثما.كلية العلوم الإقتصادية.جامعة معسكر .
- عومرية،مصطفى.بن عبو،الجيلالي.(2017).إدارة المخاطر النفسية و الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية ، دراسة حالة العاملين بالوكالة الوطنية لتطوير الاستشارة بمعسكر.مجلة دراسات في الاقتصاد و التجارة و المالية.م.06.ع.02.
- غربي،علي.عبيدات ، محمد.(2006).الجزائر.أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية.
- القريوتي،ابراهيم.الخطيب،فريد.(2006).الاحترق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين و ذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن.مجلة كلية التربية.جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع .23، ص ص 131-154
- كسال،رقية.مفهوم الاخطار النفس اجتماعية.ص 130 /131.
- الكلابي،سعد.رشيد،مازن.(2001).الاحترق الوظيفي:دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.مجلة جامعة الملك سعود، م.13،العلوم الإدارية، ص 150-113.
- لوكيا،الهاشمي. بن زروال، فتيحة. (2006). الاجهاد.الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- ماجدة،بهاء الدين.(2008).الضغط النفسي و مشكلاته وأثاره على الصحة النفسية.عمان الأردن: دار صفاء للنشر و التوزيع .
- مجاهدي،الطاهر.(2018).مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم.الجزائر: دار الباحث للنشر والإشهار.

- المطيري، عزيزة. مفرح، فرحان. (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر. ع. 168 .
- منصوري، مصطفى. (مارس 2013). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق و الرضا المهني دراسة مقارنة بين المعلمين و أساتذة الاكاديمية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية .جامعة وهران .الجزائر. ع . 10
- نعموني ، سمير . منقوشي، فاطمة. (ديسمبر 2020). الأمراض السيكوسوماتية بين التحليل النفسي (dsm05) دفاثر البحوث العلمية.
- نقبيل، عبد المليح. حسيني، عمار. بوبكر، الوازن. (2023). استراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل. مجلة الاناسة وعلوم المجتمع. م07. ع . 01 . جامعة المسيلة.
- . نقبيل، عبد المليح. (2023. 2024). مطبوعة مقياس ادارة الأخطار النفسية والاجتماعية في العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم مقياس إدارة الأخطار النفسية والاجتماعية في بيئة العمل. السداسي الأول، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج الجزائر .

المراجع الأجنبية :

- G. Sandeva , P. Gidikova.(2020). CURRENT PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE .
- HEALTHCARE SECTOR, Trakia Journal of Sciences, Vol. 18, Suppl .
- Malgorzata Mielczarek, Szapier Irastorza, Motivations and barriers to managing .
- psychosocial risks: organizations about new risks . (January 2012).European Safety and Health Agency .



قائمة ملاحق الدراسة:

- الملحق رقم (01): أدوات جمع البيانات:

الاستبيان:

في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية والموسومة بـ: " تشخيص الأخطار النفس اجتماعية في بيئة العمل الجزائرية ". دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة كوندور/جيون إلكترونيك ببرج بوعريرج -

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المبين في الأسفل ونرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التي يحويها و ذلك بوضع العلامة (X) أمام الخيار المناسب الذي ينطبق مع اجاباتكم .

علما بأن إجابتكم ستعنى بسرية تامة ، و انها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير .

إشراف:

د/ نقبيل عبد المليح

اعداد:

. بوشوشان جهيدة

. رميلي نسيمة

الجزء الأول

 أنثى ذكر

الجنس :

العمر :

الخبرة المهنية :

الجزء الثاني

الرقم	العبارات	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة					
02	وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم					
03	وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر					
04	عدم اهتمام الإدارة بشكاوي واقتراحات العمال					
05	غياب التعاون والروح الجماعية					
06	السخرية من الزملاء					
07	تعاطي المخدرات أو الخمر أثناء العمل					
08	التعرض للخطر من طرف الزملاء					
09	افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية					
10	الاحساس بالاغتراب المهني في العمل.					
11	التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء					
12	التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء					
13	الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل					
14	الشعور بالتهميش في المؤسسة					
15	وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل فيه العامل					
16	صعوبة التفاهم مع المسؤول					
17	تكليف العامل بمهام تفوق قدراته					
18	عدم السماح للعامل بتطوير قدراته					
19	احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلقاها من المسؤول المباشر					
20	انتشار الحسد والغيرة بين العمال					
21	الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل					
22	غموض المستقبل المهني بالمؤسسة					
23	عدم الشعور بالأمان في المؤسسة					
24	انتشار الاتحضر في بيئة العمل (سلوكيات همجية غيرراقية)					
25	التعرض للإذلال في العمل					

- الملحق رقم (02): مخرجات الحزمة الإحصائية SPSS 22:

حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ لاستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,750	26

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، جوتمان:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.819
		N of Items	13 ^a
Alpha	Part 2	Value	.879
		N of Items	12 ^b
	Total N of Items		25
	Correlation Between Forms		.896
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.945
	Unequal Length		.945
	Guttman Split-Half Coefficient		.941

a. The items are: i1, i3, i5, i7, i9, i11, i13, i15, i17, i19, i21, i23, i25.

b. The items are: i25, i2, i4, i6, i8, i10, i12, i14, i16, i18, i20, i22, i24.

حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي:

Group Statistics

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة_الدنيا الاخطار_نفس_اج تماعية	8	37.7500	11.42366	4.03887
المجموعة_العليا	6	68.8333	17.40594	7.10594

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الاخطار_نفس_اج تماعية	1.922	.191	-4.046	12	.002	-31.08333	7.68258	-47.82223	-14.34444
الاخطار_نفس_اج تماعية			-3.803	8.145	.005	-31.08333	8.17355	-49.87326	-12.29341

حساب الصدق بطريقة صدق الاتساق الداخلي:

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12
i1	Corrélation de Pearson	1	,396 [*]	,225	,264	,509 ^{**}	,046	,243	,250	,318	,225	,101	,428 [*]
	Sig. (bilatérale)		,030	,232	,159	,004	,811	,195	,183	,087	,231	,596	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i2	Corrélation de Pearson	,396 [*]	1	,338	,331	,288	,390 [*]	,161	,211	-,044	,355	-,056	,348
	Sig. (bilatérale)	,030		,067	,074	,122	,033	,395	,264	,817	,055	,769	,060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i3	Corrélation de Pearson	,225	,338	1	,100	-,092	,163	-,265	,019	-,089	,097	-,194	-,256
	Sig. (bilatérale)	,232	,067		,599	,630	,390	,157	,922	,639	,611	,305	,172
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i4	Corrélation de Pearson	,264	,331	,100	1	,578 ^{**}	,635 ^{**}	,253	,330	-,014	,426 [*]	,122	,376 [*]
	Sig. (bilatérale)	,159	,074	,599		,001	,000	,178	,075	,941	,019	,521	,041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i5	Corrélation de Pearson	,509 ^{**}	,288	-,092	,578 ^{**}	1	,349	,387 [*]	,212	,481 ^{**}	,536 ^{**}	,410 [*]	,329
	Sig. (bilatérale)	,004	,122	,630	,001		,059	,035	,261	,007	,002	,025	,076
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i6	Corrélation de Pearson	,046	,390 [*]	,163	,635 ^{**}	,349	1	,320	,484 ^{**}	-,105	,562 ^{**}	,116	,152
	Sig. (bilatérale)	,811	,033	,390	,000	,059		,085	,007	,581	,001	,543	,421
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i7	Corrélation de Pearson	,243	,161	-,265	,253	,387 [*]	,320	1	,252	,240	,253	,149	,196
	Sig. (bilatérale)	,195	,395	,157	,178	,035	,085		,180	,202	,178	,433	,299
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i8	Corrélation de Pearson	,250	,211	,019	,330	,212	,484 ^{**}	,252	1	,112	,411 [*]	,130	,171
	Sig. (bilatérale)	,183	,264	,922	,075	,261	,007	,180		,556	,024	,495	,366
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i9	Corrélation de Pearson	,318	-,044	-,089	-,014	,481 ^{**}	-,105	,240	,112	1	,405 [*]	,375 [*]	,204
	Sig. (bilatérale)	,087	,817	,639	,941	,007	,581	,202	,556		,026	,041	,280
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i10	Corrélation de Pearson	,225	,355	,097	,426 [*]	,536 ^{**}	,562 ^{**}	,253	,411 [*]	,405 [*]	1	,405 [*]	,302
	Sig. (bilatérale)	,231	,055	,611	,019	,002	,001	,178	,024	,026		,026	,105
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i11	Corrélation de Pearson	,101	-,056	-,194	,122	,410 [*]	,116	,149	,130	,375 [*]	,405 [*]	1	,197
	Sig. (bilatérale)	,596	,769	,305	,521	,025	,543	,433	,495	,041	,026		,298
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i12	Corrélation de Pearson	,428 [*]	,348	-,256	,376 [*]	,329	,152	,196	,171	,204	,302	,197	1
	Sig. (bilatérale)	,018	,060	,172	,041	,076	,421	,299	,366	,280	,105	,298	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	مجموع البنود
,255	,272	,377	,348	,291	,326	,213	,503**	,414	,598**	,236	,401	,326	,562**
,174	,146	,040	,060	,119	,079	,259	,005	,023	,000	,209	,028	,079	,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,305	,388	,412	,442	,182	,478**	,343	,188	,427	,192	,296	,233	,256	,540**
,101	,034	,024	,014	,335	,007	,063	,320	,019	,310	,112	,215	,173	,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
-,027	-,104	-,114	-,157	,318	-,120	,206	,007	,342	0,000	-,258	-,322	-,309	,071
,887	,586	,549	,408	,087	,529	,274	,972	,065	1,000	,169	,083	,097	,708
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,478**	,521**	,289	,345	,306	,641**	,285	,205	,042	,087	,283	,498**	,379	,569**
,008	,003	,122	,062	,100	,000	,127	,277	,826	,648	,130	,005	,039	,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,466**	,605**	,384	,397	-,004	,498**	,303	,333	,198	,557**	,627**	,545**	,748**	,690**
,009	,000	,036	,030	,984	,005	,104	,072	,294	,001	,000	,002	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,632**	,560**	,081	,469**	,216	,385	,188	,080	,197	-,039	,395	,422	,441	,535**
,000	,001	,669	,009	,253	,036	,320	,673	,298	,840	,031	,020	,015	,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,528**	,448	,228	,421	,048	,364	,231	,097	,038	,132	,395	,630**	,613**	,440
,003	,013	,226	,021	,801	,048	,219	,611	,841	,486	,031	,000	,000	,015
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,429	,341	,176	,420	,346	,363	,259	,307	,400	,277	,296	,549**	,434	,533**
,018	,065	,352	,021	,061	,049	,167	,099	,029	,139	,113	,002	,017	,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,414	,571**	,337	,158	-,236	,186	,302	,479**	,352	,501**	,403	,343	,369	,458
,023	,001	,069	,405	,210	,326	,105	,007	,057	,005	,027	,064	,045	,011
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,608**	,703**	,688**	,562**	,273	,561**	,581**	,659**	,624**	,376	,592**	,514**	,640**	,839**
,000	,000	,000	,001	,144	,001	,001	,000	,000	,041	,001	,004	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,125	,234	,280	,413	-,046	,142	-,135	,112	,011	,227	,546**	,281	,464**	,312
,510	,214	,134	,023	,807	,455	,478	,557	,954	,227	,002	,133	,010	,093
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,371	,501**	,545**	,357	,143	,580**	,009	,494**	,303	,300	,240	,634**	,368	,521**
,043	,005	,002	,052	,451	,001	,961	,006	,104	,108	,201	,000	,046	,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

i13	Corrélation de Pearson	,255	,305	-,027	,478**	,466**	,632**	,528**	,429*	,414*	,608**	,125	,371*
	Sig. (bilatérale)	,174	,101	,887	,008	,009	,000	,003	,018	,023	,000	,510	,043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i14	Corrélation de Pearson	,272	,388*	-,104	,521**	,605**	,560**	,448*	,341	,571**	,703**	,234	,501**
	Sig. (bilatérale)	,146	,034	,586	,003	,000	,001	,013	,065	,001	,000	,214	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i15	Corrélation de Pearson	,377*	,412*	-,114	,289	,384*	,081	,228	,176	,337	,688**	,280	,545**
	Sig. (bilatérale)	,040	,024	,549	,122	,036	,669	,226	,352	,069	,000	,134	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i16	Corrélation de Pearson	,348	,442*	-,157	,345	,397*	,469**	,421*	,420*	,158	,562**	,413*	,357
	Sig. (bilatérale)	,060	,014	,408	,062	,030	,009	,021	,021	,405	,001	,023	,052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i17	Corrélation de Pearson	,291	,182	,318	,306	-,004	,216	,048	,346	-,236	,273	-,046	,143
	Sig. (bilatérale)	,119	,335	,087	,100	,984	,253	,801	,061	,210	,144	,807	,451
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i18	Corrélation de Pearson	,326	,478**	-,120	,641**	,498**	,385*	,364*	,363*	,186	,561**	,142	,580**
	Sig. (bilatérale)	,079	,007	,529	,000	,005	,036	,048	,049	,326	,001	,455	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i19	Corrélation de Pearson	,213	,343	,206	,285	,303	,188	,231	,259	,302	,581**	-,135	,009
	Sig. (bilatérale)	,259	,063	,274	,127	,104	,320	,219	,167	,105	,001	,478	,961
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i20	Corrélation de Pearson	,503**	,188	,007	,205	,333	,080	,097	,307	,479**	,659**	,112	,494**
	Sig. (bilatérale)	,005	,320	,972	,277	,072	,673	,611	,099	,007	,000	,557	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i21	Corrélation de Pearson	,414*	,427*	,342	,042	,198	,197	,038	,400*	,352	,624**	,011	,303
	Sig. (bilatérale)	,023	,019	,065	,826	,294	,298	,841	,029	,057	,000	,954	,104
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i22	Corrélation de Pearson	,598**	,192	0,000	,087	,557**	-,039	,132	,277	,501**	,376*	,227	,300
	Sig. (bilatérale)	,000	,310	1,000	,648	,001	,840	,486	,139	,005	,041	,227	,108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i23	Corrélation de Pearson	,236	,296	-,258	,283	,627**	,395*	,395*	,296	,403*	,592**	,546**	,240
	Sig. (bilatérale)	,209	,112	,169	,130	,000	,031	,031	,113	,027	,001	,002	,201
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i24	Corrélation de Pearson	,401*	,233	-,322	,498**	,545**	,422*	,630**	,549**	,343	,514**	,281	,634**
	Sig. (bilatérale)	,028	,215	,083	,005	,002	,020	,000	,002	,064	,004	,133	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i25	Corrélation de Pearson	,326	,256	-,309	,379*	,748**	,441*	,613**	,434*	,369*	,640**	,464**	,368*
	Sig. (bilatérale)	,079	,173	,097	,039	,000	,015	,000	,017	,045	,000	,010	,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
مجموع البنود	Corrélation de Pearson	,562**	,540**	,071	,569**	,690**	,535**	,440*	,533**	,458*	,839**	,312	,521**
	Sig. (bilatérale)	,001	,002	,708	,001	,000	,002	,015	,002	,011	,000	,093	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

1	,848	,358	,482	,006	,416	,438	,497	,414	,313	,508	,677	,546	,732
	,000	,052	,007	,976	,022	,016	,005	,023	,092	,004	,000	,002	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,848	1	,447	,599	-,007	,599	,502	,561	,473	,409	,691	,681	,659	,830
,000		,013	,000	,970	,000	,005	,001	,008	,025	,000	,000	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,358	,447	1	,450	,390	,570	,436	,710	,552	,427	,350	,465	,446	,697
,052	,013		,013	,033	,001	,016	,000	,002	,019	,058	,010	,013	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,482	,599	,450	1	,284	,514	,271	,384	,436	,323	,699	,644	,705	,723
,007	,000	,013		,129	,004	,148	,036	,016	,081	,000	,000	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,006	-,007	,390	,284	1	,320	,238	,209	,287	,041	,035	,204	,180	,347
,976	,970	,033	,129		,085	,206	,268	,125	,828	,853	,279	,340	,060
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,416	,599	,570	,514	,320	1	,589	,412	,276	,239	,421	,723	,586	,727
,022	,000	,001	,004	,085		,001	,024	,140	,204	,021	,000	,001	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,438	,502	,436	,271	,238	,589	1	,527	,503	,397	,303	,347	,341	,624
,016	,005	,016	,148	,206	,001		,003	,005	,030	,103	,060	,066	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,497	,561	,710	,384	,209	,412	,527	1	,695	,543	,273	,457	,334	,698
,005	,001	,000	,036	,268	,024	,003		,000	,002	,144	,011	,071	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,414	,473	,552	,436	,287	,276	,503	,695	1	,671	,206	,278	,286	,678
,023	,008	,002	,016	,125	,140	,005	,000		,000	,276	,137	,125	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,313	,409	,427	,323	,041	,239	,397	,543	,671	1	,408	,348	,471	,611
,092	,025	,019	,081	,828	,204	,030	,002	,000		,025	,060	,009	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,508	,691	,350	,699	,035	,421	,303	,273	,206	,408	1	,583	,847	,675
,004	,000	,058	,000	,853	,021	,103	,144	,276	,025		,001	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,677	,681	,465	,644	,204	,723	,347	,457	,278	,348	,583	1	,787	,754
,000	,000	,010	,000	,279	,000	,060	,011	,137	,060	,001		,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,546	,659	,446	,705	,180	,586	,341	,334	,286	,471	,847	,787	1	,767
,002	,000	,013	,000	,340	,001	,066	,071	,125	,009	,000	,000		,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,732	,830	,697	,723	,347	,727	,624	,698	,678	,611	,675	,754	,767	1
,000	,000	,000	,000	,060	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

التساؤل الخاص بالفرضية الأولى:

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12
N	Valide	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2,15	2,70	2,15	1,79	1,82	1,79	1,39	1,51	1,58	1,94	1,32	1,43
Ecart type		1,076	1,153	,918	,978	1,006	,965	,774	,836	,859	,998	,676	,664

i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	المجموع
135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1,80	1,88	2,02	1,83	1,99	1,79	2,30	2,23	4,08	2,34	1,67	1,59	1,47	48,57
,937	,993	1,181	1,048	1,103	1,023	1,192	1,171	1,476	1,271	,977	,900	,968	13,796

التساؤل الخاص بالفرضية الثانية: الجنس

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المجموع	ذكر	99	49,87	14,884	1,496
	اناث	36	45,00	9,517	1,586

Test des échantillons indépendants

		des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
المجموع	Hypothèse de variances égales	4,692	,032	1,829	133	,070	4,869	2,662	-,396	10,134
	Hypothèse de variances inégales			2,233	97,421	,028	4,869	2,180	,542	9,196

التساؤل الخاص بالفرضية الثالثة: السن

ANOVA

المجموع

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	2774,594	3	924,865	5,330	,002
Intragroupes	22730,488	131	173,515		
Total	25505,081	134			

التساؤل الخاص بالفرضية الرابعة: الخبرة المهنية

ANOVA

المجموع

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3092,197	3	1030,732	6,024	,001
Intragroupes	22412,885	131	171,091		
Total	25505,081	134			

الملحق رقم (3): طلب للمؤسسات من اجل اجراء الدراسة الميدانية




الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوغريريج -
 الكلية : كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
 قسم : علم النفس

الرقم: ك.ك.ق/ع ن/2024

الى السيد: مدير
مؤسسة ميون
دا لسترو نيكس

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في اطار بحث ميداني للسنة ثانياة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم. نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة المبين اسماؤهم أدناه و افادتهم بالمعلومات الممكنة للبحث الموسوم ب :

تتبعنا في الأبحاث النفسية! جيتيها بيري... له... عملان... المؤسسة... بال... ك... ق... ب...
 مشروع المؤسسة... نام... ق... ب... ق... ب... ق... ب...
 تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

أسماء الطلبة :
 - بوشوتياء عجيده
 - رملا نسيمه

اشراف الدكتور:
 نقيل عبد المليح

رئيس القسم




د. نقيل عبد المليح
 رئيس قسم علم النفس

رأي المؤسسة المستقلة
 Géant Electronics
 BELAYALI Ishak




الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة محمد المبشير الابراهيمي برج بوعرييج -
 الكلية : كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
 قسم : علم النفس

الرقم : 37/ق ع ن/ 2023

إلى السيد : **د. محمد بسام سبيح**
كوتة در الكرنيسا

الموضوع : طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في إطار بحث ميداني للطلبة السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم؛ نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة المبين أسماؤهم أدناه وإفادتهم بالمعلومات الممكنة لهذا البحث الموسوم
بدرستون ليدو... الأقطار... النفس... الجمعية... علم النفس... عجمان... المؤسسة
بنا كذا... في... المشروع... مشروع... المؤسسة... في... قانوت
12... 75..

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

أسماء الطلبة :

... بوشوشا...
 ...
 ...
 ...
 ...

أبو المؤسسة المستقبلة


CHEBIRI Asma
 Responsable Formation

2023/06/05

اشراف الدكتور :
أ. / فصيل توفيق

