



جامعة زيان عاشور - الجلفة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس والفلسفة



الرقم التسلسلي:

مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل وعلاقتها  
بالصحة النفسية لدى المرأة العاملة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د\_ عبد الحفيظ مني

إعداد الطالبتين:

❖ مريم عقون

❖ نور الهدى بوطالب

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# كلمة شكر

قال الله تعالى " ولئن شكرتم لأزيدنكم " الآية 07 سورة إبراهيم

وقال عليه الصلاة والسلام " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

الحمد لله نستعينه ونشكره ونحتدي به، من لم يهده الله فهو المهتد ومن يضل فلن تجد له وليا مرشدا.

قبل كل شيء نحمد الله ونشكره سبحانه عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا العمل.

واعترافا بالجميل لا يسعنا الا ان نتقدم بجزيل الشكر والامتنان للأستاذ الفاضل مني

عبد الحفيظ على مساندته لنا ولم ييخل علينا بالإرشادات والنصائح ولا ننسى الدكتور

بن شريك عمر الذي قدم لنا الإرشادات والنصائح وساعدنا في إتمام هذا العمل.

وفي الأخير نشكر جميع أفراد العينة التي تجاوبت مع هذه الدراسة.

شكرا جزيلا

الطالبتان:

نور الهدى بوطالب

مريم عقون





## الإهداء

الحمد لله الذي تتم بفضل الصالحات وتنال بكرمه أعلى الدرجات إلى من قال فيهما الله  
جل جلاله

" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا "

(الإسراء الآية 24)

الى من لازالت تراعيني وتهتم بأدق تفاصيل حياتي حبيبي وملهمتي وسندي أمي  
الى قرة عيني وسندي في الحياة أبي

الى من قال رب الكون فيه سنشد عضدك بأخيك اخي حبيبي "محمد عز الدين"  
الى مؤنساتي الغاليات أخواتي وبالأخص المدللة "هالة "

برعومنا الصغير "مصعب "

الى غاليتي "كيش خديجة "

رفيقتي الوفية "مرباح سلمى "

الى صديقتي الغاليات: مريم عقون، سارة بن خيرة، سارة حمزي، ام هاني رقاد  
الى خالتي فحام عمارية، وزوجة خالي منصور أمينة، وشنوفي بنت النبي.

**نور الهدى بوطالب**





## الإهداء

اهدي هذا العمل الى من قال فيهما الله سبحانه وتعالى:

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا"

الاسراء /24

الى ابي رحمه الله وأمي حفظها الله

الى اولادي وقرّة عيني "انس براء وسراج عبد المؤمن"

الى اخواتي حنان ووداد

الى اخوتي علاء الدين عبد العزيز يوسف

الى زوجي العزيز وأهله

الى صديقاتي العزيزات "بوطالب نور الهدى بن خيرة سارة حمزي سارة بوثلجاوي دلال

مريم عقون



ملخص

## ملخص الدراسة باللغة العربية:

**عنوان الدراسة:** مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

**هدف الدراسة:** التطرق الى اهم الاخطار النفسية والاجتماعية وانعكاسها على الصحة النفسية للمرأة العاملة.

❖ معرفة مستوى الاخطار النفسية والاجتماعية

❖ معرفة مستوى الاخطار النفسية والاجتماعية والأثر الذي تحدثه على نفسية المرأة العاملة.

❖ اقتراح الحلول المناسبة والفعالة للحد من هذه المخاطر

هدفت الى: دراسة العلاقة بين مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المرأة العاملة

**عينة الدراسة:** تمثلت العينة في 81 امرأة عاملة في مختلف القطاعات حيث تم اختيارها بطريقة عشوائية

**منهج الدراسة:** استعملت الباحثتان المنهج الوصفي.

**ادوات الدراسة:** ولقد تم اعداد الاستبيانين بموضوع الدراسة الحالية من المذكرتين (بناء نظام الكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية) الاستبيان الخاص بالصحة النفسية للدكتور عبد الرحمان شنيخر 2018/2017 ومذكرة (نموذج مقترح لتقييم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي) الاستبيان الخاص بالأخطار النفسية والاجتماعية للدكتور احمد قرينعي 2018/2017.

**اهم النتائج المتوصل اليها:**

❖ مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية لدى المرأة العاملة في بيئة العمل متوسط.

❖ مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة متوسط.

❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار النفسية تعزى لمتغير قطاع العمل.

❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير قطاع العمل.

**Summary:**

**Study title:** The level of psychosocial risks in the work environment and its relationship to the mental health of working women.

**The aim of the study:** Addressing the most important psychological and social risks and their impact on the mental health of working women.

- ❖ Knowing the level of psychological and social risks.
- ❖ Knowing the level of psychological and social risks and the impact they have on the psyche of working women.
- ❖ Proposing appropriate and effective solutions to reduce these risks.

Aimed at: To study the relationship between the level of psychosocial risks and its relationship to the mental health of working women.

**Study sample:** The sample consisted of 81 working women in various sectors, which were randomly selected.

**Study Methodology:** The two researchers used the descriptive approach.

**Study tools:** The two questionnaires on the subject of the current study were prepared from the two notes (building an electronic system for assessing mental health for human resources) the questionnaire on mental health for Dr. On the psychological and social dangers of Dr. Ahmed Quraine 2017/2018.

**The most important results obtained:**

- ❖ The level of psychosocial risks for working women in the work environment is average. The level of mental health of working women is average.
- ❖ There are statistically significant differences in the level of psychological hazards due to the variable of the labor sector.
- ❖ There are statistically significant differences in the level of mental health due to the labor sector variable.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
	البسمة
	الشكر والإهداء
I	ملخص الدراسة باللغة العربية
III	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
V	فهرس المحتويات
X	قائمة الجداول
XII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام ومدخل نظري للدراسة</b>	
22	إشكالية الدراسة
23	تساؤلات الدراسة
24	فرضيات الدراسة
24	أهداف الدراسة

25	أهمية الدراسة
25	المفاهيم الأساسية للدراسة
38	الدراسات السابقة واستثمارها
39	تناول متغيرات الدراسة
39	تمهيد
39	التطور التاريخي لمفهوم الاخطار النفسية الاجتماعية
41	مفهوم الاخطار النفسية الاجتماعية
41	عناصر الاخطار النفسية الاجتماعية
42	اشهر الاخطار النفسية الاجتماعية
56	تمهيد
56	مفهوم الصحة النفسية
59	مظاهر الصحة النفسية
64	اهمية الصحة النفسية
66	معايير الصحة النفسية
67	مناهج الصحة النفسية
68	مفهوم بيئة العمل

68	مفهوم المرأة العاملة
69	الخلاصة
	<b>الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية</b>
71	تمهيد
72	منهج الدراسة
72	المجال المكاني والزمني للدراسة
72	إجراءات الدراسة الاستطلاعية
73	أهمية الدراسة الاستطلاعية
73	فوائد الدراسة الاستطلاعية
74	أدوات الدراسة الاستطلاعية
75	إجراءات الدراسة الأساسية
83	عينة الدراسة الأساسية
85	أدوات الدراسة الأساسية
86	أساليب المعالجة الإحصائية
87	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة</b>

89	تمهيد
89	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة
91	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الأولى للدراسة
93	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية للدراسة
94	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثالثة للدراسة
95	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الرابعة للدراسة
	خاتمة ومقترحات
99	خاتمة
100	مقترحات
102	المراجع
107	الملاحق

# قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
83	خصائص افراد العينة حسب متغير السن	01
84	خصائص افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	02
84	خصائص افراد العينة حسب متغير الاقدمية	03
85	خصائص افراد العينة حسب متغير قطاع العمل	04
89	نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية	05
91	نتائج اختبار T.TEST لعينة واحدة لقيمة اختبارية 1	06
93	نتائج اختبار T.TEST لعينة واحدة لقيمة اختبارية 2	07
94	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (عام / خاص / عمل حر )	08
96	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير قطاع العمل (عام / خاص / عمل حر )	09

# قائمة الملاحق

## قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	استبيان الاخطار النفسية الاجتماعية	107
02	استبيان الصحة النفسية	111

# مقدمة

## مقدمة:

أصبحت الاخطار النفسية الاجتماعية جزءا من حياة الافراد والمجتمعات لكثرة تحديات العصر، وزيادة مطالبه، فلا يكاد مجتمع من هذه المجتمعات يخلو منها، حيث بات من الصعوبة تفاديها او تجاهلها وهذا ما دفع بغالبية الناس الى العمل على مجابتهها، او محاولة التعايش معها.

حيث تعتبر الاخطار النفسية الاجتماعية من المواضيع الهامة المثيرة للانتباه خاصة تأثيرها على الصحة النفسية ،اذ يعتبرها البعض من اولى المشاكل الصحية لأن تأثيرها يتعدى الجوانب الصحية ، ولهذا نجدتها منتشرة في كل جوانب بيئة العمل وكل جانب من هذه الجوانب له القدرة على احداث الاخطار النفسية الاجتماعية مثل العنف التحرش الجنسي الضغط المهني عدم التوافق الضغوط العمل كل يؤدي الى انخفاض مستوى الصحة النفسية ولهذا فان الصحة النفسية تجعل الفرد يحسن القيام بالأدوار الاجتماعية المتطلبة منه كما تتضمن الصحة النفسية الاحساس الايجابي بالرضا والسعادة في علاقاته الاجتماعية ويستمر في سعيه المتواصل في هذا الميدان الذي يشبه الى حد ما الحرب املا في ان يخلق طير السعادة والرضا فيعيش في ظله بعيدا عن الاخطار النفسية الاجتماعية.

ويأتي هذا البحث لإلقاء الضوء على ظاهرة الاخطار النفسية الاجتماعية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المرأة العاملة وقد قسمت الدراسة الى جانبين وهما الجانب النظري للدراسة الذي يحوي فصلين:

**الفصل الاول:** حيث يتم فيه تحديد الاشكالية والتساؤلات وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار موضوع الدراسة وأهميتها وأهدافها واهم المفاهيم المرتبطة بالدراسة ثم الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** تناولنا فيه متغيرات الدراسة الاخطار النفسية الاجتماعية والصحة النفسية المرأة العاملة وبيئة العمل.

اما الجانب الميداني يتكون من فصلين هما:

**الفصل الثالث:** اجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وشملت الدراسة الاستطلاعية والدراسة الاساسية.

**الفصل الرابع:** عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ويشمل عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة واستنتاج عام ومن ثم مقترحات والخاتمة.

# الفصل الأول

الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

## إشكالية الدراسة:

ان العمل حاجة واستعداد في داخل الانسان وانه يرتبط بجوهر الحياة نفسها ،فالحياة لا تستقيم بدون عمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء ، ولم يقتصر العمل على الرجل فقط بل ايضا للمرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع فيعتبر خروج المرأة للعمل ظاهرة حديثة على المجتمع في العصر الحالي وذلك لمساهمتها في تنمية المجتمعات خاصة بدخولها لمختلف القطاعات الصناعية والصحية وحتى التعليمية وغيرها مما جعلها بؤرة اهتمام للكثير من الدراسات نظرا لدورها في ارتقاء المجتمعات مما دفع بالاهتمام بالمرأة كمورد بشري حقيق ومنتج إلا انه كان لنجاحها ضرائب عديدة كان عليها دفعها حيث نتج عن خروجها الى الحياة المهنية مخاطر عديدة اثرت على حياتها النفسية والاجتماعية وحتى المهنية ، من بينها الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل وهي من القضايا الاكثر تحديا لصحتها ومن بين هذه الاخطار الضغط المهني الذي قد ينشأ عادة من عدم توافق الفرد ومهنته وبذلك تكون الضغوط تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا او عضويا وفي هذا الصدد يعرف محمد محمود حسني (1993) ان الضغط المهني هو شعور العامل بعجز او صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة اليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر . وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الضغوطات المهنية من بينها دراسة نبيل مجري بعنوان علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة (2015) حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة على عينة قوامها (127) امرأة متزوجة وعزباء وقد اسفرت هذه الدراسة على وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لها.

اضافة الى وجود خطر التحرش الجنسي بنوعيه اللفظي والجسدي فهو يعد من اكبر العراقيل التي واجهت المرأة باعتباره معاناة شبه يومية لما له من اثار سلبية على حياتها النفسية والاجتماعية وقد نال هذا الموضوع اهتمام الكثير من الدراسات كدراسة دحماني ايمان (2016.2017) بعنوان أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على ظاهرة التحرش الجنسي للمرأة العاملة في محيط عملها باحثة عن مسبباته والعوامل المؤدية اليه حيث توصلت الى مجموعة من النتائج بان التحرش الجنسي يؤثر على صحتها النفسية وأما من الناحية الوظيفية فلم تتأثر وذلك راجع الى الاوضاع الاجتماعية والحالة الاجتماعية والاقتصادية المتردية وتعدد المخاطر البيكولوجية باختلاف مستوياتها ودرجة تأثيرها فهناك القاتلة وهناك المحطمة لعلاقات وروابط الافكار وتتضمن خطر العنف الذي يعتبر ايضا من

الاختار النفسية الاجتماعية اذ يحدث حالة من الفوضى وعدم الاستقرار وأحيانا الى ترك العمل كما جاء في دراسة (ربي عنان سعد سعد .2015) بعنوان العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين.

اضافة الى ان الرضا عن العمل يبين أن مشاعر الافراد ومعتقداتهم اتجاه مكان عملهم تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي يمثل عدم الرضا الوظيفي ايضا خطرا من بين الاخطار النفسية الاجتماعية ويوجد العديد من هذه الاخطار سنتطرق اليها لاحقا وتنعكس كل هاته المخاطر سلبا على الصحة النفسية للمرأة مما يؤدي الى تدهور وتأزم هاته الاخيرة وهذا ما دفعنا الى طرح التساؤل التالي: هل هناك علاقة بين مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

### تساؤلات الدراسة:

### التساؤلات العام للدراسة:

❖ هل هناك علاقة بين مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

### التساؤلات الفرعية:

❖ ما هو مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى المرأة العاملة.

❖ ما هو مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

❖ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية لدى المرأة العاملة تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر).

❖ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر).

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة للدراسة:

❖ هناك علاقة بين مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

الفرضيات الفرعية:

❖ مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية لدى المرأة العاملة في بيئة العمل متوسط.

❖ مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة متوسط.

❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار النفسية تعزى لمتغير قطاع العمل.

❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير قطاع العمل.

أهداف الدراسة:

❖ التطرق الى اهم الاخطار النفسية والاجتماعية وانعكاسها على الصحة النفسية للمرأة العاملة.

❖ معرفة مستوى الاخطار النفسية والاجتماعية

❖ معرفة مستوى الاخطار النفسية والاجتماعية والأثر الذي تحدثه على نفسية المرأة العاملة.

❖ اقتراح الحلول المناسبة والفعالة للحد من هذه المخاطر.

اهمية الدراسة:

يمكن توضيح اهمية الدراسة من خلال التأكيد على النقاط التالية:

❖ لقاء الضوء على المخاطر النفسية الاجتماعية ومدى تأثيرها على الصحة النفسية للمرأة العاملة داخل محيط العمل

❖ الاطلاع على الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة وما تتعرض له من اخطار نفسية اجتماعية.

❖ امكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في التعرف على اهم الاخطار النفسية الاجتماعية.

**المفاهيم الأساسية للدراسة:** بما ان دراستنا تتطابق مع دراسة قرينعي احمد تم اخذ المفاهيم الاساسية من اطروحته للدكتور 2018

### الاخطار النفسية الاجتماعية:

هي مجموعة من المخاطر التي تواجهه في المجال المهني التي قد تؤثر على الصحة النفسية للموظفين وحتى سلامتهم الجسدية، وهي تلك العوامل السلبية التي تنشأ في بيئة العمل لدى المرأة العاملة، وقد صنفت حسب هذه الدراسة الى صنفين:

❖ اخطار شخصية الادراك: وهي الاخطار التي تظهر للفرد بصورة جلية عندما يدركها في نفسه وتمثل في: الضغط المهني، عدم الرضا الوظيفي، سوء التوافق المهني، عدم الامان الوظيفي.

❖ اخطار بيئية شخصية الادراك: وهي الاخطار التي عندما يدرك الفرد تواجهها في بيئة العمل يحس انها خطر عليه حتى لو لم يعاني منها بشكل مباشر وتمثل في: العنف في بيئة العمل، التحرش الجنسي، التمييز القبلي.

وقد تختلف من بلد لآخر.

### بيئة العمل:

هي المجال يحيط بالفرد في مكان عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله تجاه عمله، ونقصد به في هذه الدراسات مختلف المؤسسات

### الضغط المهني:

هو محصلة عوامل ذاتية وأخرى ناتجة من بيئة العمل تؤدي الى اضطرابات نفسية، فيزيولوجية، او سلوكية تؤثر على اداء العامل وإنتاجية المنظمة.

## الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو حالة من الاشباع النفسية والمادية لدى الفرد نحو عمله.

اما عدم الرضا فانه يعبر عن الاتجاه السلبي الذي يحمله العامل نحو عمله.

**العنف في بيئة العمل:** العنف ارغام وتهديد معنوي وايداء جسدي يؤثر على الفرد المستهدف وبالتالي يصبح العنف خطرا يهدد الفرد والمنظمة والمجتمع ككل.

**التحرش الجنسي:** هو سلوك غير صحي ضمني او صريح، ذو طابع جنسي مرفوض يكون بالتلميح او الاشارة او اللمس من أحد الافراد تجاه فرد اخر بغض النظر عن جنسه، على شكل تهديد او اغراء، ويترتب عنه ايداء نفسي.

## التوافق المهني وعدم التوافق المهني:

وانسجام دون توتر او اضطراب بل في راحة واستقرار وطمأنينة محققا اهدافه وأهداف المنظمة.

**اما عدم التوافق المهني:** فهو اختلال توازن العامل مع بيئته الاجتماعي والمهنية وعدم انسجام العوامل الذاتية والبيئة مما يجعله يشعر بالضيق والتعاسة وعدم الرضا.

**الامان الوظيفي وعدم الامان:** الامان الوظيفي هو احساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقرار في العمل من اجل اشباع حاجاته، وتحقيق طموحاته، وإذا فقد ذلك الاحساس أصبح غير امن في عمله. (الدكتور احمد قرينعي) 2018 نموذج المقترح لتقييم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي.

الدراسات السابقة:

الدراسة رقم 01:

عنوان الدراسة وصاحبها: الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة (خلفي نادية)

منهج الدراسة: المنهج الوصفي

عينة الدراسة: 44 عينة معلمات متزوجات

ادوات الدراسة: الاستبيان

اهم نتائج الدراسة:

❖ لا توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الاسري لدى معلمات التعليم الابتدائي.

❖ لا توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الادوار والاستقرار الاسري لدى المعلمات

❖ لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والاستقرار الاسري لدى المعلمات

رقم الدراسة: 02

عنوان الدراسة وصاحبها: مصادر الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في مصنع التمور. (طبي عناني رجاء)

منهج الدراسة: المنهج العيادي

عينة الدراسة: اربعة حالات متزوجات عاملات في مصنع التمور ولهن اولاد بمختلف الاعمار

ادوات الدراسة: اعتماد في هذه الدراسة على مقياس الضغط النفسي ل (بدرية كمال احمد)

اهم نتائج الدراسة:

❖ يشكل البعد الاسري مصدر ضغط نفسي للمرأة المتزوجة العاملة في مصنع التمور بدرجة شديدة.

❖ يشكل بعد الاحداث الطارئة مصدر ضغط نفسي للمرأة المتزوجة العاملة بمصنع التمور بدرجة مرتفعة.

❖ يشكل البعد عدم القدرة على تمتع بمباهج الحياة مصدر ضغط نفسي للمرأة المتزوجة العاملة في مصنع بدرجة اقل.

❖ لا يشكل البعد الصحي والبعد المهني مصدر ضغط نفسي للمرأة المتزوجة العاملة في المصنع.

رقم الدراسة: 03

عنوان الدراسة وصاحبها: الاخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي. بن صالح سمية ومزعاش زهرة.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة 120 معلم ومعلمة موزعين على أربع مقاطعات

ادوات الدراسة: استمارة استبيان التي شملت ثلاثة محاور التوافق المهني الضغط المهني والعنف في بيئة العمل.

اهم النتائج الدراسة:

- ❖ يعاني معلمي مرحلة الابتدائي بمدينة المسيلة مي اخطار نفسية اجتماعية بدرجة متوسطة
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل السن.
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الجنس
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الاقدمية في التعليم

❖ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الحالة العائلية.

رقم الدراسة: 04

عنوان الدراسة: الضغوط النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائي، (حمزة شاعة)

منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي

عينة الدراسة: عدد افرادها 110 معلما بلدية المسيلة

ادوات الدراسة: الاستبيان يتكون الاستبيان من 30 بندا تعالج اغلبية جوانب البحث.

اهم نتائج الدراسة: اسفرت نتائج البحث على ارتباط عكسي بين ضغوط النفسية والصحة النفسية،

وافادت الدراسة انه لا يوجد فروق بين الجنسين وكذا الخبرة في كل الضغط النفسي والصحة النفسية

رقم الدراسة: 05

عنوان الدراسة وصاحبها: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي عند المرأة العاملة المتزوجة (الام)، (العمراوي يمينة).

منهج الدراسة: المنهج الوصفي

عينة الدراسة: 30 امرأة عاملة متزوجة

ادوات الدراسة: استبيان تم اعداده من طرف الطلبة

اهم النتائج الدراسة:

❖ توجد علاقة بين صراع الدور والأداء الوظيفي عند المرأة العاملة.

❖ توجد علاقة بين مشاكل الحياة الخاصة والأداء الوظيفي عند المرأة العاملة المتزوجة الام بمستشفى  
رزيق البشير.

❖ توجد علاقة بين نوبات العمل والأداء الوظيفي عند المرأة العاملة المتزوجة.

## رقم الدراسة: 06

عنوان الدراسة وصاحبها: نموذج مقترح لقيم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي  
(احمد قرينعي)

عينة الدراسة: الاطباء والمرضون العاملون بالمؤسسات الصحية العمومية بولاية الجلفة، حيث قدرت عينة  
الدراسة الاولى ب 2245 (423 طبيب ، 1822 ممرض) قدرت عينة الدراسة الثانية ب 642 (252  
طبيب، 390 ممرض)

منهج الدراسة: استعمال البحث المنهج الوصفي

ادوات الدراسة:

❖ المقابلة.

❖ استمارة بحث لترتيب الاخطار النفسية الاجتماعية، أعدها الباحث.

❖ بطارية مقاييس من اعداد الباحث تتضمن مجموعة من المقاييس (مقياس الضغط المهني، مقياس الرضا  
الوظيفي، مقياس العنف في بيئة العمل، مقياس التحرش الجنسي، مقياس التوافق المهني، مقياس  
الامان الوظيفي، مقياس التمييز القبلي)

## 5- اهم النتائج الدراسة:

وجود اخطار نفسية اجتماعية في بيئة العمل مرتبة حسب شدتها:

❖ الضغط المهني.

❖ عدم الرضا الوظيفي.

❖ العنف.

❖ التحرش الجنسي.

❖ سوء التوافق المهني.

❖ عدم الامان الوظيفي.

❖ التمييز القبلي.

وجود فرق في مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية يعزى لمتغير الوظيفة لصالح المرضين يدل على انهم أكثر تعرضاً لهذا الاخطار من الاطباء.

التحقق من صحة النموذجين العاملين في تمثيل العلاقات بين الاخطار النفسية الاجتماعية وفق مؤشرات المطابقة تدل على وجود علاقات ارتباطية بين الاخطار.

التحقيق من صحة النموذج البنائي المقترح في تمثيل العلاقات بين الاخطار النفسية الاجتماعية وفق مؤشرات المطابقة تدل على وجود علاقة تأثير بين الاخطار البيئية شخصية الادراك الممثلة في نموذج العملي (الفرعي الاول) وبين الاخطار شخصية الادراك الممثلة في النموذج العملي (الفرعي الثاني) حيث ان وجود الاخطار البيئية شخصية الادراك ينتج عنه وجود الاخطار شخصية الادراك.

## الدراسة رقم: 07

عنوان الدراسة وصاحبها: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة. (عابد فاطمة).

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

ادوات الدراسة: الملاحظة والمقابلة الاستعارة الاستبيان.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من عاملات بالجامعة أكثر من 30 عاملة.

## اهم نتائج الدراسة:

❖ توصلت الدراسة الى ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن المنصب الذي يشغلنه هو سببا للتحرش بهن، واغلب المبحوثات لم يتعرضن للتحرش بنسبة 66.7 ونسبة 33.3 من المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش اثرت هذه التحرشات على عملهن.

❖ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلب المبحوثات لم يشتكين على هذه التحرشات

❖ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن ان لمكانه الاجتماعية دور في التحرش بهن.

❖ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلبية المبحوثات اثرت هذه التحرشات على من حولهن من الرجال.

## الدراسة رقم: 08

عنوان الدراسة وصاحبها: العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات (ربا عنان سعد سعد)

منهج الدراسة: منهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: بلغت 266 موظفا

ادوات الدراسة: استبيان بعد ان اساس مقياس ليكرت رباعي الابعاد واستخراج ثبات الاداة بشقيها باستخدام معامل كرونباخ الفا.

## اهم نتائج الدراسة:

❖ ان العنف المنتشر ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية هو عنف خفي يتمثل في النظرة الدونية للمرأة والإيماءات والإشارات الجنسية تجاه المرأة فيما كان العنف الجسدي غير منتشر في تلك المؤسسات.

❖ وتبين ان عامل المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي للمرأة لم يؤثر في مستوى العنف الممارس ضدها في العمل.

## الدراسة رقم: 09

عنوان الدراسة وصاحبها: واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع الصحة (طبيب نورة).

منهج الدراسة: المنهج الكمي

عينة الدراسة: 33 موظفة

ادوات الدراسة: المقابلة، الملاحظة غير مباشرة، الاستبيان.

اهم نتائج الدراسة:

تبين ان لطبيعة الحوافز علاقة بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة في مؤسسة التي تساهم في رفع الروح المعنوية.

كما تبين ان لطبيعة الاشراف علاقة بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص وهذا يرجع الى نوع وطبيعة علاقة الجيدة بين المشرف ومرؤوسيه والتعاون والانسجام وكذلك اشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن ذلك يؤدي الى زيادة ولائهن واستقرارهن في العمل.

## الدراسة رقم: 10

عنوان وصاحب الدراسة: أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي (دحماني ايمان).

منهج الدراسة: المنهج الوصفي

عينة الدراسة: 51 من أصل مجتمع بحث قدر ب 204 عامل.

ادوات الدراسة: الملاحظة المقابلة الاستبيان.

اهم نتائج الدراسة:

ان التحرش الجنسي بالمرأة العاملة قد يؤثر على صحتها النفسية اما من الناحية الوظيفية فلم تتأثر وذلك راجع الى الازدحام الاجتماعي والحالة الاقتصادية المتردية وحاجة المرأة الى الشغل وقلة فرص العمل وارتفاع نسبة البطالة وغلاء المعيشة كلها عوامل جعلت المرأة العاملة غير مستعدة للتخلي عن عملها وتفضيلها الاستمرار في اداء عملها والصبر على افعال التحرش خاصة وان كانت تصرفات لا تتجاوز مجرد الكلام وإطلاق مجاملات والغزل وإيماءات ولا تتعدى الى التعرض لها والاعتداء عليها جنسيا.

## الدراسة رقم: 11

عنوان الدراسة وصاحبها: الضغط النفسي (القلق والاكتئاب) لدى المرأة العاملة في قطاع الصحة (طاجين

بدر الدين، طرشون هناء)

منهج الدراسة: المنهج الاكلينيكي (العيادي)

عينة الدراسة: العينة تكونت من 2 طبيبات و 2 ممرضات

ادوات الدراسة: الملاحظة العيادية المقابلة النصف المواجهة، دراسة حالة اختبار AARON BECK للاكتئاب

اهم نتائج الدراسة:

❖ من خلال مناقشة نتائج الدراسة مفادها ان المرأة العاملة في القطاع الصحي تعاني من ضغط النفسي.

❖ من خلال تطبيق منهج دراسة حالة في ضوء الفرضيات وجدنا ان الفرضيات الفرعية التي مفادها ان المرأة العاملة في قطاع الصحي تعاني من القلق والاكتئاب.

دراسة رقم: 12

دراسة سرمك ورؤوف 1998 مصر:

الهدف: الهدف من الدراسة مظاهر التعصب لدى طلاب جامعة القاهرة وقياس درجة التعصب لدى عينة من طلبة الجامعة.

عينة الدراسة: اجريت الدراسة على عينة بلغت 122 طالبا وطالبة في جامعة القاهرة.

تراوحت اعمارهم بين 18 و 23 سنة

ادوات الدراسة: تم استخدام مقياس التعصب المستنبط من اختبار الشخصية متعدد الواجه.

اهم نتائج الدراسة:

بينت هذه الدراسة ارتفاع درجة التعصب بين الطلاب واتضح ان 51 بمئة من الاناث و 48 بمئة من

الذكور في العينة يأخذون موقعهم في اعلى مراتب التعصب في المقياس المذكور وان سمة التعصب عند الاناث اعلى منها عند الذكور.

الدراسة رقم: 13

عنوان الدراسة وصاحبها: الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسات السلطوية الفلسطينية في قطاع غزة. (اماني بسام سعيد الجمل)

منهج الدراسة: منهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: 40 عينة تم اختيار عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية البسيطة

ادوات الدراسة: باعتماد على مقياس ما سلاك للاحتراق الوظيفي والذي تم وضعه من قبل Jackson & Maslach عام 1981

اهم النتائج الدراسة:

عدم معاناة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة من الاحتراق الوظيفي على كل من ابعاده الثلاثة: الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، والانجاز الشخصي كما اسفرت نتائج عن وجود علاقة طردية بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة وكل من الضغط العمل نمط القيادة المشاركة في اتخاذ القرار والمساندة الاجتماعية.

الدراسة رقم: 14

عنوان الدراسة وصاحبها: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الاسرية (صفاء يحياوي) 2018

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: 180 مدرسة

ادوات الدراسة: استبيان الضغوط المهنية الخاص بالمدرسات واستبيان الصحة النفسية من تصميم الباحثة  
اهم النتائج الدراسة:

- ❖ تعاني عينة من المدرسات المتزوجات من مستوى مرتفع من درجة الضغوط المهنية.
- ❖ تعاني عينة من المدرسات المتزوجات من مستوى متدني في درجة الصحة النفسية.
- ❖ تعاني عينة من المدرسات المتزوجات من مستوى متدني في درجة العلاقة الاسرية.

الدراسة رقم: 15

عنوان الدراسة وصاحبها: تأثير المحيط النفسي الاجتماعي في العمل على الصحة النفسية للممرضات في الاستشفائية مقاطعة الكبيك الكندية (Bourbonnais) 1997 كندا

هدف الدراسة: الوقوف على العلاقة بين خصائص البيئة النفسية الاجتماعية والصحة النفسية لعينة من الممرضات في ستة مستشفيات بمقاطعة.

عينة الدراسة: عينة من الممرضات في ستة مستشفيات بمقاطعة الكبيك

ادوات الدراسة: استبيان تضمن في ابعاده لقياس الصحة النفسية ثالث ابعاد هي: الضيق النفسي (IDPESQ) والاحتراق النفسي لماسلاش، وتناول الادوية النفسية. خصص حيز في الدراسة يتناول البيئة النفسية الاجتماعية مقياس بيئة العمل (karasek)

**نتائج الدراسة:** يرتبط ضغط العمل بوجود مطالب نفسية غير محققة، وهي عدم المشاركة تؤثر في القرارات التي تؤثر في العمل وكيفية انجاز المهام، فضلا عن ذلك، وجود ضعف في الدعم الاجتماعي، لاسيما ان هذه العناصر تسهم بشكل كبير في تحسين الحالة النفسية حسب شهادات الممرضات المستجوبات، وكاستنتاج عام تم التوصل الى ان بيئة العمل النفسية والاجتماعية تؤثر على الصحة النفسية ودعمت التعليقات والاقتراحات التي ضمنها الممرضات في استبيانات تحسين ظروف العمل

## الدراسة رقم: 16

عنوان الدراسة وصاحبها: نموذج مقترح للأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل على مخرجات دراسة ميدانية على عينة من عمال بلديات ولاية الجلفة (عمر بن شريك واحمد قرينعي) 2017 الجلفة.

**هدف الدراسة:** نموذج نظري للأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل من خلال مخرجات دراسة ميدانية على عينة عمال بلديات الجلفة.

**منهج الدراسة:** المنهج الوصفي

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من 160 عاملا

**ادوات الدراسة:** قام الباحثان بتصميم استبيان بسيط لخدمة اهداف الدراسة وقد احتوى استمارته على مجموعة من الاخطار النفسية الاجتماعية.

**نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

ترتيب 7 اخطار نفسية اجتماعية حسب اهميتها بالنسبة للعمال وهي التميز القبلي عدم الامان الوظيفي، سوء التوافق المهني، الضغط المهني، العنف في بيئة العمل، التحرش الجنسي، عدم الرضا الوظيفي، جمع الاخطار في نموذج نظري ثم تصنيفها في مجموعتين من حيث إدراك العمل، اخطار شخصية الادراك وأخطار بيئية - شخصية الادراك.

## الدراسة رقم: 17

عنوان الدراسة وصاحبها: الضغوط النفسية للمرأة العاملة بمستشفى ام درمان التعليمي ببعض المتغيرات الديمغرافية. (الهام عبدا لله طه) 2011 السودان.

هدف الدراسة: معرفة الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة بمستشفى ام درمان التعليمي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، المهنة)

**المنهج الدراسة:** المنهج الوصفي الارتباطي

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من 150 امرأة.

**ادوات الدراسة:** مقياس النفسية اعداد فونتانا ورضاء ابو السريع اقتباس وتعديل الباحثة.

**نتائج الدراسة:** توصلت الباحثة الى النتائج التالية:

تتسم الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة بمستشفى ام درمان بالارتفاع

❖ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة ومتغير العمر.

❖ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة ومتغير المستوى التعليمي

لصالح الاساس.

## الدراسة رقم: 18

**عنوان الدراسة وصاحبها:** ضغوط العمل لدى الاطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض (حنان عبد الرحيم الاحمدي) 2002 السعودية.

**هدف الدراسة:** الغاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الاطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والاثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف توضيح ماهية ضغوط العمل والاثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس اعراضها النفسية والجسمية.

**منهج الدراسة:** منهج الوصفي.

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من 900 طبيب.

**ادوات الدراسة:** استخدمت الباحثة استبيان خاص بضغوط العمل من اعدادها

**نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

❖ وجود بعض الاعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض الافراد عينة الدراسة بلغت 13 % احيانا

وبدرجة عالية لدى نسبة منهم تصل الى 41 %

❖ وجود اعراض نفسية بدرجة اقل تصل احيانا الى 25 من اجمالي العينة بينما يعد مؤشرا على ارتفاع

مستوى الضغوط.

## الدراسة رقم: 19

عنوان الدراسة وصاحبها: العنف المدرسي الموجه ضد الاستاذ في طور الثانوي دراسة ميدانية مدينة العطف (سامي مقلاقي) 2017 ام البواقي

هدف الدراسة: معرفة هل العلاقة بين الاستاذ والتلميذ هي سبب في التعرض للعنف

منهج الدراسة: المنهج الوصفي والمنهج الاحصائي

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 40 استاذ واستاذة موزعين على أربع ثانويات

ادوات الدراسة: استبيان.

نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة ان علاقة التعامل المنتهجة من طرف الاستاذ علاقة وطيدة بحدوث العنف ضده من قبل التلميذ.

## الدراسة رقم: 20

عنوان الدراسة وصاحبها: مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية عند عينة من المؤمن اجتماعيا (فاطمة شرون وفاطمة الزهراء حفاصي) 2019/2018 الجلفة.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

عينة الدراسة: 32 مؤمن عليهم.

ادوات الدراسة: استبيان من اعداد الدكتور قرينعي احمد 2018.

نتائج الدراسة:

❖ ان مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية لدى عينة من المؤمن اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط.

- ❖ ان مستوى الضغط المهني لدى عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط.
- ❖ ان مستوى الامن الوظيفي لدى عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة مرتفع.
- ❖ ان مستوى العنف في بيئة العمل كما تدركه عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط او اقل من المتوسط.
- ❖ ان مستوى التوافق المهني لدى عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط.
- ❖ ان مستوى الرضا المهني لدى عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط.
- ❖ ان مستوى الرضا المهني لدى عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط او مرتفع.
- ❖ ان مستوى التمييز القبلي كما تدركه عينة من المؤمنين اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة منخفض.

#### الدراسات السابقة واستثمارها:

تعد الدراسات السابقة احد خطوات البحث العلمي واحد المراجع الاساسية التي يعتمد عليها الباحث كمرجع مهم لجمع المعلومات وضبط المفاهيم واهم ما توصل اليه الحث السابق من نتائج وما هي اوجه التشابه والاختلاف ، كما يعين الباحث على تحديد الاهداف واختيار ادوات الدراسة وتساعد على تحليل والمناقشة انطلاقا من نتائجها خاصة اذا كانت تناولت نفس متغيرات الدراسة ،فيما سبق نلاحظ أن الدراسات السابقة التي استعملتها اعتمدت على المنهج الوصفي وذلك نظرا لموضوع الدراسة الذي لا يحتاج إلا التجريب بل لوصف الظاهرة وتحليلها والذي نراه مطبقنا لدراستنا ، وكانت ادوات الدراسة المستعملة في

جميع الدراسات عبارة عن استبيان وبما مجال دراستنا ايضا يعالج موضوعا مثل هذه المواضيع فلا بد من استعمال الاستبيان كما تمثلا حجم العينات من 30 عينة الى اكثر من 2245 عينة في اغلب الدراسات.

اما بنسبة للمواضيع كانت تتكلم عن الاخطار النفسية الاجتماعية والصحة النفسية حيث النتائج تشير الى ان هناك علاقة بينهما.

## تناول متغيرات الدراسة:

### تمهيد:

يعتبر العمل جزء جوهري هام من حياة الانسان لذلك يسعى العامل في حياته المهنية بان يجتنب ويكون بعيدا قدر الامكان عن المشاكل التي تعرض حياته للخطر، لكن هناك مخاطر نفسية اجتماعية تعترضه في بيئة العمل قد تؤثر على صحته وسلامته الجسمية والنفسية حيث يكون فيها العامل اما متسببا فيها او يكون مصدرها المؤسسة او البيئة.

### التطور التاريخي لمفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية:

يعتبر مفهوم الأخطار النفسية ال اجتماعية (RISQUES PSYCHOSOCIAUX) المرمز (RPS) من أحدث المفاهيم أو المصطلحات التي ظهرت في ميدان العمل خاصة في دول الاتحاد الأوروبي إلا أنه مختزل في الضغط (STRESS) كما جاء ذلك في تعريف ماهية الأخطار النفسية الاجتماعية لدى الوظيفة العمومية للحكومة الفرنسية سنة 2014 في كثير من الأحيان يختزل مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في مفهوم واحد هو الضغط الذي هو في الواقع واحد من مظاهر هذه الأخطار (DGAFP2014).

إلا أن مفهوم الضغط لم يظهر حديثا بل شهد تطورا كبيرا عبر فترات من الزمن ونظرا لشيوع كلمة ضغوط سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل فقد يتبادر إلى الذهن أنه من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة ومفهوم الضغوط العمل بالتحديد، إلا أن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كعلم النفس و الاجتماع و الإدارة والطب وغيرها. مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعريفه و استخدامه و دراسته (حنان 2002ص31) وقد استعملت كلمة (STREES) في اللغة الانجليزية منذ

القرن الرابع عشر حوالي 1303 و استخدمت في اللغة الفرنسية في القرن العشرين فقط. واستعمل مفهوم ضغط ليعبر عن الإجهاد وكان أول من استعمله هو ابن سينا(980-1037 ) وفي القرن الثامن عشر انتقل مفهوم الإجهاد إلى مسيبياته.

(القوة. الضغط. الثقل) التي تنتج تشوها أو توترا للمادة إلى مدى يطول أو يقصر؛ مما يفسر الانتقال من المفهوم الطبيعي إلى المفهوم الطبي النفسي. (ستورا 1993ص8).

ومن المهتمين بمفهوم الضغط هانس سيلبي الذي اهتم بالأعراض العامة للمرض التي تسببها مختلف العوامل المؤذية حيث نشر مقالاته في عام 1936 بمجلة (NATURE) يشير فيها إلى مجمل الاستجابات التي تنتج عن هذه العوامل وفي سنة 1946 ظهرت نظريته (أعراض التكيف العام) وفي سنة 1950 صاغ فرضية أن الضغط هو رد فعل لا نوعي لجسم ما على أي تأثير بيئي. (ستورا 1993ص9110) كما ذكر كشرود أن السنوات الثلاثين الأخيرة من القرن العشرين عرفت تناقضا في الاهتمام بالضغط من الناحية الفيزيولوجية، ليزيد الاهتمام به في مجال العلوم السلوكية من خلال دراسة مصادر الضغط من الناحية النفسية والمهنية. (بن زروال، 2008، ص16).

وقد ارتبط مفهوم الضغط في مجال العمل ببعض المفاهيم الأخرى (الإرهاك، العنف، عدم التوافق، عدم الأمان ...) والتي تعتبر مظاهر للأخطار النفسية الاجتماعية والتي أصبحت في السنوات الأخيرة محل اهتمام المختصين في الصحة النفسية للموارد البشرية في بيئات العمل العمومية والخاصة لأن نجاح المنظمات وضمن إنتاجية عالية واستمرارية وبقاء ضمن التنافس الموجود في العصر الحالي يكمن في مدى المحافظة على صحة وسلامة العمال من المخاطر النفسية الاجتماعية التي تؤدي إلى حدوث الأخطاء والحوادث. وقد ظهرت عبارة عن المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل ( RPS ) في بداية سنوات 2000 من القرن الحالي ، حيث أصبحت موضوعا لعدة مبادرات من جانب السلطات العامة ، مما يبرز الاهتمام المتزايد بهذه الظاهرة) (CHAKOR.2013.P7) خاصة من طرف دول الاتحاد الأوروبي، ومنها الوكالة الأوروبية للسلامة و الصحة في العمل (EU-OSHA) التي تعمل على إقامة حملات في هذا المجال وإصدار نشرات وكتب الهدف منها إرشاد ومساعدة أصحاب العمل والمديرين والعمال لمعالجة الأخطار النفسية الاجتماعية وخلق بيئة عمل صحية، وما يبرر هذا الاهتمام اقتصاديا هي التكاليف التي تتحملها الشركات نتيجة الأخطار النفسية الاجتماعية ( RPS ) والتي تؤثر على أدائها فقد جاء في دراسة أجرتها الوكالة الأوروبية للسلامة

والصحة في العمل ( EU-OSHA )، تقدر التكلفة السنوية للإجهاد المرتبط بالعمل في أوروبا بحوالي 20مليار يورو، وفي فرنسا تقدر هذه التكلفة بما بين 2 و3مليار يورو، تمثل 20% من نفقات فرع الحوادث الصناعية و الأمراض المهنية (AT\MP)، ويرتبط التأثير على أداء الشركات بحقيقة أن هذه الأخيرة يجب أن تتحمل التكلفة الكاملة ل at\mp من خلال اشتراكات الضمان الاجتماعي: البدلاء اليومية، والنفقات الطبية و نفقات المستشفيات والمعاشات السنوية، وبالإضافة إلى هذه التكاليف المباشرة، هناك تكاليف غير مباشرة تتحملها الشركات، و التكاليف المتعلقة بالأبعاد النفسية والاجتماعية للعمل: فك الارتباط بين الموظفين، والذي يمكن التعبير عنه في شكل التغيب عن العمل أو الحاضرين ( صنع فعل الوجود)، تدهور المناخ الاجتماعي تعطيل الموظفين، انخفاض الإنتاجية، أو جودة العمل، تكلفة العلاج للإجراءات الإدارية المتعلقة بعواقب وعلى نطاق أوسع تدهور صورة الشركة تكلفتها الإعلامية (ibid,p9).

(أحمد قرينعي، 2018، ص 41\40\39).

#### مفهوم المخاطر النفسية الاجتماعية:

هي كل ما يحدث اضطرابا نفسيا أو جسديا أو عقليا مما يخلق لنا عدم القدرة على القيام بأعمالنا وواجباتنا على الوجه الأكمل ناتجة ومؤثرة في الأغلب بتفاعل اجتماعي (GUASSINJ,KARNASG1995p43)

#### عناصر المخاطر النفسية الاجتماعية:

تتكون هذه المخاطر من ثلاث عناصر رئيسية هي عنصر المثير والاستجابة وعنصر التفاعل وفيما يلي شرح لهذه العناصر:

#### (1) عنصر المثير:

هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري والتي تولد شعور بالضغط.

## (2) عنصر الاستجابة:

❖ هو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية والفيزيولوجية والسلوكية التي يديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات.

(3) **عنصر التفاعل:** هو عبارة عن ذلك التفاعل التي يحدث بين المثيرات والاستجابات. أي أن المشكل النفسي الاجتماعي الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذا العوامل المرتبطة بالمورد البشري، وهناك من يضيف عنصرين آخرين عنصر الإدراك وعنصر الفروق الشخصية. (معن محدود عياصرة، مروان محمد بني أحمد، 2008، ص113).

أشهر المخاطر النفسية الاجتماعية:

### (1) القلق أو الضغط المهني:

تعريفه:

يعرف الضغط المهني حسب وكالة الصحة والسلامة المهنية **bilbao** انه الحالة التي تحدث لما تكون متطلبات العمل تتعدى قدرات العامل في مواجهتها أو التحكم فيها. بمعنى عدم لتكيف الشخص مع محيطه المهني أما القلق المهني **anxiety** هو حالة نفسية تعبر عن عدم شعور الفرد بالراحة أو السعادة اتجاه المستقبل ، وهو نتيجة نفسية لتعرض الفرد للضغط و نقص إشباع الحاجات ومن هنا تبرز نقطتان أساسيتان للاختلاف بين الضغوط و القلق هما :الضغوط هي إحدى الأسباب المباشرة لظهور القلق،للضغوط جانبان أحدهما سلبي و الآخر ايجابي في حين أن القلق يعبر عن الجانب السلبي فقط (**d.fromaigeat**) وبتفحص مجموعة من التعاريف حول الضغط و القلق يمكن تلخيص معظمها في أنها ظواهر ناتجة عن مشكلة التوافق بين الهدف والقدرات أو بين المطلوب و الوسيلة أو بين الجهد و التعويض... حيث يشير

عبد المنعم الحنفي في موسوعة الطب النفسي إلى أن الضغط: تتسبب الضغوط والصراعات والاحباطات في مشاكل التوافق.

نماذج تحليل القلق المهني:

نموذج karasek et Johnson:

قدم (Robert karasek) في سنة 1990 نموذجا لتفسير ضغوط العمل يركز على بعدين أساسيين هما:

درجة عبء العمل: ويقصد به مجموعة الواجبات أو المهام التي تسند إلى المورد البشري من أجل أدائها والتي قد تكون أكثر أو أقل مما يجب القيام به. (**fédéral employ\_2004) servicepublic**)

نموذج: siegrist:

قدم (Johannes siegrist) سنة 1986 نموذجا لتفسير ضغوط العمل يركز على بعدين أساسيين هما:

**المجهودات:** وهي عبارة عن تلك القدرات الفكرية أو العضلية التي يقدمها المورد البشري أثناء عمله.

**التعويضات:** وهي عبارة عن العوائد التي يتحصل عليها المورد البشري مقابل تأديته لعمله. وقد تكون هذه العوائد مادية مثل الأجر، العلاوات... الخ أو معنوية مثل التقدير، الاحترام... الخ

نموذج: lazarus et de folkman: (hugo Dheretefelt 2002)

يرى هذا النموذج أن حالة القلق المهني يمكن ربطها بشكل مباشر مع تصوير العامل نفسه (**facteur de perception**) في مواجهة حالة من التهديد فالأشخاص الذين يعتبرون انفسهم بعيدين عن تهديدات متوقعة هم أشخاص بعيدين عن حالة القلق المهني أما الأشخاص الذين لديهم تصورات مسبقة عن وضعية مهددة ما هم أشخاص يعانون من خطر القلق المهني وفي هذه الحالة يميز النموذج بين نوعين من هذا القلق السلبي والايجابي فالأشخاص المتمكنين من مواجهة هاته التهديدات يصنف قلقهم في النوع الايجابي باعتباره انه يجعلهم في حالة يقظة وتأهب مستمر في العمل أما الأشخاص الغير قادرين على مواجهة هاته التهديدات يصنف قلقهم في النوع السلبي الذي يسبب حالة الاحباط النفسي في العمل

## نموذج: (2010Xavier Molenat)Trucotte:

قدم تريكوت عام 1983 نموذجاً لتفسير ضغوط العمل يوضح فيه أهم العلاقات التفاعلية التي تؤدي إلى شعور المورد البشري بضغط العمل. حيث يرى تريكوت أن المورد البشري يبدأ بالمقارنة ما بين المتطلبات البيئية مثلاً متطلبات العمل، متطلبات الأسرة... الخ، التي يجب عليه تحقيقها والإمكانيات التي يتوفر عليها مثل الإمكانيات العقلية، الجسدية، المادية... الخ، فإذا تجاوزت هذه المتطلبات إمكانيته فإنه سيكون في حالة عدم التكيف أو لا توازن والتي من شأنها أن تترك عليه آثار ضغط سلبية، اضطرابات نفسية، جسدية، سلوكية.

(أما إذا حدث العكس أي أن إمكانيات المورد البشري كانت متساوية أو أكبر من المتطلبات البيئية، فإنه في هذه الحالة سيكون في وضعية تكيف أو توازن وهذا من شأنه أن يترك عليه آثار إيجابية مثل الطمأنينة، تحقيق الذات، زيادة الثقة بالنفس... الخ).

## نموذج Linrect:

قدم الباحث سيمون مورس Simon Moors من المعهد الوطني البلجيكي للبحث حول ظروف العمل، في سنة 1994 نموذجاً لتفسير ضغوط العمل يركز على بعدين هما:

❖ متطلبات العمل مثل قيود الانتاج الكمية أو النوعية، قيود الوقت... الخ

❖ المؤهلات التي يتمتع بها المورد البشري مثل القدرات الفكرية والجسدية، الخبرات... الخ. (د. ثابتي الحبيب، 2015 ص 8\9)

## (2) التحرش الجنسي في بيئة العمل:

مفهوم التحرش الجنسي: يعد مفهوم التحرش الجنسي من المفاهيم التي تميزها النسبية ونادراً ما يكون هناك إجماع بشأنها، إذ من الصعب تحديد تعريف له لذلك سنحاول ذكر بعض التعاريف التي تناولت التحرش الجنسي فيما يلي:

## لغة:

التحرش: الأصل اللغوي لمعنى التحرش يرجع إلى فعل حرش ويعني خدش، والتحرش بالشيء معناه التعرض له بغرض تهيجه (المعجم الوجيز، 1999، ص 145).

## اصطلاحا:

يعرف أنتوني حيدر التحرش الجنسي على أنه محاولة الفرد تحقيق تقدم في العلاقات الجنسية التي لا يرغب فيه الطرف الآخر ، وفي هذه المحاولة يصر الطرف الأول على ذلك و غن اتضح له مقاومة الطرف الآخر لذلك (أنتوني، 2002، 2018) من جهتها وضعت منظمة العمل الدولية تعريفا عاما للتحرش الجنسي في العمل ، وعرفته بأنه سلوك غير مرغوب فيه ذات طابع جنسي أو سلوك قائم على أساس الجنس الذي يؤثر على كرامة المرأة والرجل في مكان العمل، وعرفه آخرون بأنه سلوك غير مرغوب فيه او غير مقبول ذو طابع جنسي، يتصف بالعدائية و الهجوم والإحراج، ويؤثر على أداء الموظف في العمل والصحة والمهنة أو كسب الرزق (نائلة، 2010 ص4).

## أنواع التحرش الجنسي:

هناك ثلاثة أشكال للتحرش الجنسي:

(أ) **تحرش لفظي**: ويكون بالكلام مثل النكت الجنسية والتعليقات على اللباس والشكل، وعبارات المدح والإغراء والتحدث عن الأفلام الجنسية.

(ب) **التحرش غير لفظي**: يكون باللمس والاحتكاك والقرب أثناء الجلوس والنظرة الفاحصة وإرسال رسائل هاتفية أو الكترونية أو عرض صور وأفلام جنسية.

(ج) **هناك نوع ثالث**: من التحرش الجنسي قد يكون غير مقصود من أحد الطرفين لكن فعله تكون فيه إثارة تدفع إلى فعل التحرش مثل اللباس الفاضح لدى المرأة أو العبارات المدح والشكر من رئيس العمل إلى موظفته عند أداء خدمة معينة. (احمد قرينعي) 2018 ص 74.

## أسباب التحرش الجنسي:

هناك عوامل وأسباب مختلفة تعمل على تفشي ظاهرة التحرش الجنسي داخل بيئة العمل منها ما هو متعلق بالضحية والمتحرش ومنها ما هو متعلق بالتنظيم ومنها ما هو متعلق بعوامل اجتماعية وثقافية نذكر فيما يلي:

### (1) عوامل متعلقة بالضحية والمتحرش:

من أبرز المتغيرات المتصلة بالمتحرش وتحتة على التحرش بزميلته في العمل إساءة تفسير سلوك الضحية من قبيل نظرات العين وطريقة السلام والأزياء التي ترتديها، وسلوكها الودي. وهناك أيضا مكانة المتحرش، فكلما زادت ارتفاع احتمال أن تفسر الضحية سلوكه بأنه تحرش فهي تعتقد أنه يستغل نفوذه ضدها ويستغل ضعفها، وكذلك تدني مستواها المهني، ونقص خبراتها في العمل

### (2) عوامل متعلقة بالتنظيم:

وتتمثل فيما يلي:

❖ **نسبة النساء في العمل:** أن المرأة التي تعمل في منظمة غالبيتها من الرجال وخاصة حين تكون المهام صعبة تزداد مشاكلها مع التحرش، وفي المقابل فإن هذه السلوكيات التحرشية قد تنخفض حين يزداد العاملات في الموقع، ولا يستبعد أن يكون الرجل عرضة للتحرش في موقع به نسبة العاملات أكثر من الرجال.

❖ **مسؤولية المنظمة تجاه المتحرش:** ويشير إلى مدى تعاون المنظمة مع المتحرش فهل هي حازمة معه أم لا تأخذ موقفا واضحا.

❖ **تصميم أماكن العمل:** يلعب تصميم أماكن العمل من مكاتب وقاعات مناوبة دورا كبيرا في الحد من ظاهرة التحرش أو انتشارها، وذلك بوجودها معزولة تدعو إلى الخلوة، أو مثل اختلاط العمال رجال ونساء، إذ من الأفضل مراعاة خصوصية كل من الجنسين.

### 3) عوامل اجتماعية وثقافية:

وتندرج ضمنها النظرة السلبية للمرأة العاملة، والمفهوم الثقافي للتحرش.

❖ **النظرة السلبية للمرأة العاملة:** إذا سادت في المجتمع الهيمنة الذكورية نتج عنها ازدياد لعمل المرأة وانتهاك حرمة جسدها دالة لموقعها المتدني نسبيا في سلم القوة والمكانة الاجتماعية ويزداد الموقف سوءا عندما تكون من أبناء الأقليات وأقل تعليما وخبرة وهو ما يضعف بدرجة أكبر من قوتها وبعمق نظرة الضعف التي ينظر بها المجتمع إليها، (طريف وعادل 2004 ص 14)

#### آثار التحرش الجنسي:

في أغلب الأحيان تكون المرأة هي الضحية للتحرش الجنسي من قبل مسؤولها وقد يكون الرجل عرضة للتحرش كالمراة على السواء، أو من رجل على رجل أو من امرأة على امرأة، ولكن معظم الدراسات أثبتت أن التحرش غالبا ما يكون من قبل الرجال تجاه المرأة نظرا لتوالي الرجال لمواقع إشرافية والمستويات الإدارية العليا في أماكن العمل.

والتحرش الجنسي له انعكاسات سلبية وخطيرة على صحة ونفسية المتحرش بها، مثل ردود فعل جسدية (السهر و القلق وقلة النوم)، الانتقال من مكان العمل أو ترك العمل رغم الحاجة والعوز الاقتصادي، صعوبات في تكوين العلاقات الشخصية، أما الآثار التي يتركها التحرش الجنسي في العمل على مستوى الوظيفة فيكون بهدر الموارد والوقت والطاقة، وعرقلة أداء المسؤوليات وإنجاز الوظائف و الخدمات بشكل جيد، بالإضافة إلى قلة الإنتاجية من قبل الضحية وضعف الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي، ومثل هذه الآثار تحدث للرجل المتحرش به، إلا أن المرأة أكثر تأثرا وذلك لتمييزها بالبنية الجسدية والنفسية الضعيفة مقارنة بالرجل، ولاعتقادها بأنها هي المستهدفة أو أنها هي السبب أحيانا نظرا للثقافة السائدة في المجتمع ( نائلة مرجع سابق ص 8/2).

#### عدم التوافق المهني:

فهو اختلال توازن العامل مع بيئته الاجتماعية والمهنية وعدم انسجام العوامل الذاتية والبيئية مما يجعله يشعر بالضيق والتعاسة وعدم الرضا.

## تعريف التوافق المهني:

### اصطلاحا:

عرفه بدوي بأنه إيجاد علاقة تناسق بين الفرد أو جماعة في موقف اجتماعي في المجال المهني. وفي بيئة العمل يعرف التوافق على أنه العلاقة التي تحدث بين الفرد ومحيطه، وذلك حين ترضى دوافعه وحوافزه. وهو ذلك التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي بما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في الحياة مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفاً. (احمد قرينعي 2018 ص 82)

### أنواع التوافق:

تتعدد أنواع التوافق ن ويمكن تحديد نوع التوافق حسب البيئة المراد دراستها ومدى توافق الفرد فيها، وفيما يلي نذكر هذه الأنواع مع التفصيل في التوافق المهني محل الاهتمام.

**التوافق الشخصي (التوافق مع الذات):** ويتمثل في توازن الفرد مع ذاته ويتضمن السعادة وإشباع الحاجات والراحة النفسية.

**التوافق الزوجي:** ويظهر في حسن العشرة وتبادل مظاهر المودة والرحمة بين الزوجين.

**التوافق الأسري:** ويكمن في مدى تلاحم الأسرة وتعاون وانسجام أعضائها.

**التوافق الاجتماعي:** ويشير الترابط وتماسك أفراد المجتمع والعمل على المحافظة على مؤسساته وقيمه وتقاليده.

**التوافق الدراسي:** ويشير إلى مدى تكيف الفرد مع المناخ الدراسي بمختلف أطرافه زملاء، ومناهج ومدرسين، وإداريين ليصل إلى تحقيق الهدف من العملية التعليمية. (احمد قرينعي 2018 ص 83).

### سوء التوافق المهني:

إذا كان التوافق المهني هو ذلك التلازم والتكيف بين الفرد العامل ومهنته فإن سوء التوافق يكون بسبب عدم تلاؤم العوامل الذاتية والبيئية أو اختلال توازنه مع بيئته الاجتماعية والمهنية مما يجعله يشعر بالضيق والتعاسة وعدم الرضا عن نفسه. (عويضة، 1996، ص 170).

### مظاهر سوء التوافق المهني:

إذا حدث أن اختل توازن الفرد وأصبح غير موافق في عمله ظهر ذلك في مظاهر سلبية نفسية وسلوكية تؤثر على حياته وعلى مردود في العمل نوضحها فيما يلي:

أ) **مظاهر نفسية:** تتمثل في عدم الرضا عن عمله وبيئة عمله، وعدم الإرضاء لغيره زملاء ومشرفين ومتلقي الخدمة أو حتى أعضاء الأسرة والمقربين ويتضح ذلك من خلال إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه ومشرفه وزملاؤه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره ن ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن.

ب) **مظاهر سلوكية:** نذكر منها:

❖ كثرة الأخطاء والحوادث.

❖ كثرة التغيب والتمارض.

❖ ضعف الأداء.

❖ كثرة الشكاوى.

❖ التمرد على تعليمات الإدارة والمشرفين.

❖ الفوضى وكثرة الاحتكاك بالزملاء.

❖ التحريض على التكاسل في العمل وعلى العصيان.

❖ اللامبالاة وعدم المحافظة على المسائل والمعدات.

هنا على مستوى العمل أما على مستوى الحياة الشخصية نذكر منها:

❖ عدم الانضباط في المواعيد خاصة لعمال المناوبة.

❖ صعوبة في تربية الأولاد خاصة للمرأة العاملة.

❖ عدم إلقاء الزوجين العاملين لمدة طويلة إذا كان عملها بنظام المناوبة.

❖ البحث عن مهنة ثانية إذا كان الراتب ضعيفا لتغطية الحاجيات اليومية.

❖ عدم تحمل عبء السفر إذا كان مكان العمل بعيدا.

**أسباب سوء التوافق المهني:**

**أسباب شخصية:**

ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه، كنقص في اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله، أو من اعتلال صحته النفسية.

**أسباب بيئية:**

كما ينشأ سوء التوافق من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية. وغالبا من تضافر كثير من العوامل الشخصية والخارجية. (الشافعي ، 2002 ، ص 28)

**العوامل المؤثرة في التوافق المهني:**

هناك عوامل عديدة تؤثر في توافق الفرد في عمله قد تساعد في تكيفه وتلاؤمه إذا كانت تسير لصالحه، أما إذا كانت معيقة لتلبية وإشباع حاجاته النفسية والمادية والاجتماعية فهي تؤدي إلى عدم توافقه، ومن هذه العوامل ما يلي:

❖ عوامل شخصية: وتتمثل في:

**الحالة الصحية:** تلك التي ترجع على أساس فيزيولوجي أو إلى مرض عضوي يؤثر على تلاؤمه مع مهنته وبالتالي يشعر بالضيق والتعاسة.

**الحالة النفسية:** ويقصد بها الحالة الانفعالية والمزاجية التي يعيشها العامل أثناء أداء مهنته أو تلك التي يعيشها خارج دوام عمله.

❖ **السمات الشخصية:** وهي تلك الاستعدادات والقدرات والمهارات المهنية ومستوى طموحاته ورغباته.

### **عوامل مرتبطة بالعمل وظروفه:**

ونوجزها فيما يلي:

❖ **الراتب والحوافز المادية والمعنوية.**

❖ **الاتصال والعلاقة مع الإدارة والمشرفين.**

❖ **العلاقة مع زملاء العمل والزملائ.**

❖ **النشاطات الترفيهية والرياضية والرحلات وغيرها.**

❖ **التدريب والترقية.**

كلما كانت هذه العوامل إيجابية كما كان لها تأثير إيجابي على توافق العامل والعكس صحيح.

### **عوامل تكنولوجية وحضارية:**

يتأثر التوافق المهني للعامل بما يحدث في حياته اليومية من تغيرات حضارية وتكنولوجية، تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الرضا والقنوط، فقد أحدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة على العمل اليدوي، وتطوير الآلة ومنافستها القوية للإنسان في موقع عمله ما تسبب في ترك كثير من العاملين لأعمالهم. (ابو النيل، 1982، ص 227)

**عدم الأمان (الاستقرار) الوظيفي:**

يعد الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت، فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة وخدمات مرضية، غلا وكان الأمان الوظيفي متحققا فيها ويتمتع به جميع موظفيها ولقد حظي هذا المفهوم باهتمام كثير من الباحثين في ميدان السلوك التنظيمي ن والمهتمين بشؤون العمال، كل حسب تخصصه.

وحتى نحدد مفهوم عدم الأمان الوظيفي علينا أن نحدد مفهوم الأمان الوظيفي، أو الأمان الوظيفي أو الاستقرار الوظيفي، فهذه المصطلحات الثلاثة تقوم على فكرة رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل. ولا نقصد الأمان المادي أو الأمان بالمعنى العام أي ضد العنف فقط، بل كما أسلفنا نقصد الأمان بالمفهوم الوظيفي، الاستقرار الطمأنينة، والأمان في مكان العمل.

### مفهوم الأمان الوظيفي وعدم الأمان:

#### لغة:

الأمن في اللغة: الأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة قال تعالى: ((الذي أطعمهم من جوع وأمنهم من خوف)) (قريش، آية 14). وهذا يوضح أهمية الأمن للإنسان (ابن منظور، 2005، ص 163)

#### اصطلاحا:

عرفه أحمد عبد الواسع على أنه: إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن تنتهز المسئولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته. (عبد الواسع، 1973، ص 81).

### أبعاد الأمان الوظيفي:

تكمن أهمية الأمن الوظيفي توفير البيئة المناسبة للإبداع والابتكار، وتمكين العاملين على اكتشاف الحلول للمشكلات التي تواجههم في العمل بطرق توفر الوقت والجهد والتكلفة، بغية الاستقرار في العمل، فالعامل الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاد الأمن الوظيفي أو انخفاض مستواه، يكون أقل قدرة على الأداء الجيد أو مواجهة المشكلات المعاصرة التي تحتاج إلى أساليب وحلول مبتكرة. (أبو شامة، 1999 ص73)

وتظهر أهمية الأمان الوظيفي في الأبعاد التالية:

(أ) **البعد الإنساني:** يتجلى ذلك في اهتمام المنظمة بإنسانية العامل عندما توفر له الأمن والاستقرار فيشعر بالراحة ويتحرر من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية.

(ب) **البعد الاجتماعي:** يظهر ذلك في التوزيع العادي للأجور والمكافآت بعيدا عن التحيز وتقريبا بين أفراد المنظمة كل حسب حجم وظيفته مما يرسخ الطمأنينة في نفوس العاملين ويزيد من دافعهم نحو العمل.

(ج) **البعد الاقتصادي:** يكمن في مدى قدرة المنظمة على التحكم في الظروف الاقتصادية ومواجهة الطارئة منها لتوفير حاجيات أفرادها وإشعارها بالأمن ما داموا في كنفها.

(د) **البعد الثقافي والأخلاقي:** ونقصد به الثقافة التنظيمية والميثاق الأخلاقي السائدين في المنظمة، إذا ترسيخ ثقافة تنظيمية واعية وأخلاق مهنية مسؤولة بين جميع أفراد المنظمة رؤساء ومرؤوسين يغرس في نفوسهم الشعور بالانتماء والولاء فيتحقق الأمان الوظيفي لديهم.

(هـ) **البعد السياسي:** تعمل السياسة المنتهجة من طرف المنظمة على ترسيخ الأمان الوظيفي أو عدمه وذلك بتأثيرها بالسياسة القائمة في البلد، فإذا كان التوجه نحو الخصخصة أكبر عملت المؤسسات على نقص العمالة وبالتالي انخفاض الأمان الوظيفي، أما إذا كان العكس ارتفع معدل الأمان الوظيفي.

و) **البعد التنظيمي**: ويتبين في مدى اتساع الهيكل التنظيمي وكثرة فروع، فكلما كانت المنظمة ضخمة وذات فروع متعددة ومتنوعة، زادت إمكانية استمرار العمل وتوفر مناصب الشغل، وزاد معها الشعور بالأمان الوظيفي.

### أسباب أو عوامل عدم الأمان الوظيفي:

حتى يشعر الموظف بحالة من الاطمئنان والأمان داخل المنظمة، لا بد لإدارة المنظمة من أن تسعى لتلبية احتياجاته ومتطلباته المادية والمعنوية المشروعة، وتعمل على تحسين العوامل التي تؤثر في الاستقرار والأمان الوظيفي والمتمثلة في النقاط التالية:

**هيكل التنظيم الرسمي**: إن تركيز السلطة في أيدي قليلة ضمن السلم التنظيمي له تأثيرات سيئة على الأفراد وعلى التنظيم نفسه، حيث أنها تؤدي إلى عدم المرونة والجمود.

**نمط القيادة الإدارية**: تلعب القيادة الإدارية التي يقوم فيها المدير دورا هاما في نجاح أعمال المنظمة ولا بد للمدير من أن يراعي المبادئ الأساسية التي تستند إليها الأنظمة والتعليمات المطبقة.

**نظم الرقابة الإدارية**: تمثل النظم الرقابية مثل الميزانيات، وقيود العمل وإجراءاته ولوائحه معوقات تمنع الفرد من التصرف بحرية، حيث أنه إذا ما حاول استقراء مفهومها الحقيقي فإن محاولته هذه قد لا تصادف قبول رئاسته. (احمد قرينعي 2018 ص 91، 92، 93)

### مظاهر عدم الأمان الوظيفي:

إن أي إنسان يسعى لامتهان مهنة أو وظيفة وهو يرجو من ورائها إشباع حاجاته المادية والمعنوية، ويثبت من خلالها وجوده في المجتمع ليحصل له التقدير والاحترام، وعندما يجد العمل أو الوظيفة المناسبة يحاول التمسك والاستمرار بذلك العمل أو الوظيفة ساعيا إلى إيجاد الأمن والاستقرار، لكن هناك عوامل وأسباب قد تحول دون استقرار العامل فتظهر عليه بعض العلامات أو المظاهر تدل على عدم أمنه في وظيفته أو مهنته، نذكر منها:

❖ عدم الشعور بالولاء والانتماء.

❖ عدم الشعور بالارتياح والأمان.

❖ انخفاض الروح المعنوية.

❖ كثرة التغيب عن العمل.

❖ عدم المواظبة واللامبالاة.

فإذا ظهرت هذه العلامات فهذا يدل على عدم رضا العامل لأن الرضا عن العمل مؤشر على وجود الأمان الوظيفي، ولأن الرضا عن العمل يرتبط بعمل الفرد ومدى تناسبه مع نوع العمل الذي يؤديه وقدرته واستعداداته وطموحه، وهذا ما يجعله أكثر ارتياحا وطمأنينة للتوافق والتلازم بين نوعية العمل وطموحاته والرضا يعبر عن جملة من المشاعر الايجابية التي تتكون لدى الفرد نحو عمله. تجعله يثق في سياسة منظمته ويطمئن لها. (عاشور، 1983، ص 302).

**خلاصة:**

تطرقنا في هذا الجانب الى مفهوم الاخطار النفسية الاجتماعية وأهمها (الضغط المهني، عدم الرضا الوظيفي، عدم التوافق المهني، التحرش).

## تمهيد:

تعد الصحة النفسية من المواضيع التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين، ذلك لان الصحة النفسية تعد امرا ضروريا لتفعيل قدرات الانسان وتحقيق سعادته، وهي من ناحية اخرى من العوامل الاساسية التي تساهم تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، كما ان ظهور المشكلات النفسية وانتشارها بشكل مدهل في العصر الحالي، دفع بالمهتمين بالصحة النفسية الى توجيه جهودهم لمواجهة الاضطرابات النفسية والوقاية منها. للمحافظة على الصحة النفسية للأفراد..

### (1) تعريف الصحة النفسية:

لا تزال الصحة النفسية وما يرتبط بها من مفاهيم مثل السعادة والرفاهية والعافية والبهاء والارتياح في صلب اهتمامات البشر من فلاسفة وعلماء الاجتماع وعلماء النفس كموضوع للمعرفة وفي قلب اهتمامات المشتغلين بالعلوم التقنية والطبيعة كنهاية مرجوة، ولطالما تغنى بها الشعراء والأدباء ، ففي مقدمة كتابهما يشير Haworth و Hart (2007) الى اننا جميعا مهتمون بالصحة النفسية Well - benign فنحن بشكل واعى او غير واعى نبحث عنها وهي تشكل الاهتمام المباشر للباحثين والتربويين وصناع القرار والسياسيين مع انهم قد يشيرون اليها على نحو مختلف كالسعادة والرضا والمتعة والرفاهية والإشباع او تشكيلة من كل هذا بالإضافة الى عوامل اخرى ، فهي من اسمى ما يطلب على الرغم من عدم فهمه بدقة نظرا لأثر الطيب الذي تتركه في النفس والجسد، فما زال فهم الصحة النفسية مستعصيا على قدر تعذر فهم الانسان وجهازه النفسي وقد كتبت الملايين من الدراسات والمقالات والكتب العلمية حول الصحة النفسية إلا انها على تعددها واختلافها تتفق في عدم التمكن من الضبط الدقيق للمفهوم مع التأكيد على دوره المحوري في الحياة الطبية او ذات الجودة للأفراد والمجتمعات ( مقال بن شريك و شنيخر ، 2017 ) .

يعد مصطلح الصحة النفسية من المفاهيم التي ارتبطت بالطب النفسي، ولقد ورد مصطلح الصحة العقلية لأول مرة عام 1908 م في كتاب (عقل قد وجد نفسه) ل: (كليفورد بيرز)، ثم انتقل المصطلح الى اللغة الالمانية الا انه تغير الى الصحة النفسية Psychohygiene على اساس ان الاضطراب النفسي اشتمل من الاضطراب العقلي، ويعتبر كتاب الصحة النفسية عام 1931 م لمؤلفيه (بريزنا وسترانسكي) اول كتاب يذكر فيه المصطلح الصحة النفسية بشكل صريح بدلا من الصحة العقلية.

وقد عرف دستور منظمة الصحة العالمية لعام 1996 م الصحة النفسية بأنها حالة من السعادة الكاملة جسميا وعقليا واجتماعيا، ولم تكن مجرد الابتعاد عن المرض او عاهة من العاهة (الاسدي، 2014 ص 24).

ووصفت منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية بأنها حالة من العافية التي يحقق بها الفرد قدراته الخاصة، ويمكن ان تتغلب من خلالها على الاجهادات العادية في الحياة، (منظمة الصحة العالمية، 2005 ص 14)

ويعرف عبد المطلب امين القريطي الصحة النفسية بأنها حالة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، تؤدي به ان يسلك طريقة تجعله يتقبل ذاته ويتقبله المجتمع بحيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية. (فقيه 2007، ص 276-277).

ويعرف الداھري (2008) الصحة النفسية بأنها: هي الشروط اللازم توافرها حتى يتم التكيف بين المرء، وكذلك بينه وبين العالم الخارجي، تكيف يؤدي الى اقصى ما يمكن الكفاية والسعادة لكل فرد والمجتمع الذي ينتمي ايه (الداھري، 2008، ص 22)

ويعرف القوصي الصحة النفسية على بأنها: التوافق التام او التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة، مع قدرة الفرد على مواجهة الازمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الانسان، مع الاحساس الايجابي بالسعادة، كما يعرفها ايضا بأنها مجموع الشروط اللازم توافرها حتى يتم التكيف بين المرء ونفسه وكذلك بينه وبين العالم الخارجي تكيفا يؤدي الى أقصى ما يمكن من الكفاية والسعادة كل من الفرد والمجتمع الذي ينتمي اليه الفرد (القوصي، 1952 ص 6-7 ص).

و عرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي الصحة النفسية بأنها التوافق السليم، والشعور بالصحة النفسية والرغبة في الحياة (الصنيع، 2000، ص 18)

اما الزهران (2005) فيعرف الصحة النفسية بأنها حالة دائمة نسبيًا، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا مع نفسه ومع الآخرين، ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، وهي حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل وسلامة السلوك وليس مجرد غياب او الخلو من اعراض المرض النفسي (الزهران و 2005، ص 9)

ويعرفها الدكتور شنيخ عبد الرحمان في مذكرته (2017) على انها حالة شعورية انفعالية ديناميكية يختبرها الفرد نتيجة ادراكه لتفاعل عوامل ايجابية وسلبية وسعيه لتحقيق التوازن بينها من اجل التكيف، وتنعكس على مستوى الايجابية في سلوكاته وتندرج من الخلو من المرض العقلي والضغط منخفض الى اعلى مستويات السعادة. (شنيخ عبد الرحمان 2018 ص 42).

من خلال التعريفات السابقة نجد ان الصحة النفسية أكثر من تعريف، وأكثر من مفهوم وللصحة النفسية مفاهيم ومعاني كثيرة ومتعددة منها:

### المفهوم الاول:

يذهب الى القول بان الصحة النفسية هي خلو المرء من اعراض المرض العقلي او النفسي، ويلقى هذا المفهوم قبولا في ميادين الطب العقلي، ولا شك ان هذا المفهوم إذا قمنا بتحليله نجد انه ضيق ومحدود، لأنه تعريف سلبي يحدد معنى الصحة النفسية في خلو الفرد من اعراض المرض النفسي او العقلي.

### المفهوم الثاني:

يأخذ طريقا ايجابيا واسعا وشاملا، انه يرتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، هذا يؤدي به الى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب، ويعني هذا ان يرضى الفرد عن نفسه، وان يتقبل ذاته كما يتقبل الاخرين، ويسلك سلوكا يدل على اتزانه الانفعالي والعاطفي والعقلي، في ظل مختلف المجالات، وتحت تأثير جميع الظروف (فهمي، 1995، ص 15 - ص 17)

### (2) مظاهر الصحة النفسية:

تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بعدة خصائص تميزها عن الشخصية المريضة وتتمثل في:

أ) **الراحة النفسية:** من العوامل المهمة التي تؤثر على حياة الفرد وعلى عملية التوافق، وهو شعور الفرد بعدم الاتزان النفسي في أي جانب، او مشاعر الذنب والأفكار والوسواس وتوهم المرض، وعدم الاقبال على الحياة والتحمس لها، ولا يتضمن معنى الراحة النفسية ان لا يصادف الفرد أي عقبات او موانع تقف حاجزا في طريق اشباع حاجاته المختلفة، وفي تحقيق اهدافه في الحياة، وإنما الشخص ذو الصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات، وحل المشكلات

بطريقة ترضاهما نفسه، ويقرها المجتمع، ومن ذلك فان سمات الفرد المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الصمود حيال الازمات والشدائد دون ان يلجا الى اساليب ملتوية غير ملائمة لحل ازمته، كالعنوان ونوبات الغضب (الداهري ، 2005، ص 44)

(ب) **الذات تقبل:** ويقصد به ان يتقبل الفرد ذاته بضعفها وقوتها وان يشعر بالرضا عن الحياة التي يعيشها في الحاضر، ويخطط للمستقبل بما هو عليه حقيقة (الاحمد، 1999 ص 41)

(ج) **مواجهة مطالب الحياة:** ويتضمن ذلك مواجهة الواقع، ومواجهة مواقف الحياة اليومية والمشكلات وحلها، وتحمل المسؤولية الاجتماعية في مجال الاسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية.

(د) **المرونة:** وتتضمن القدرة على التوافق والتعديل لمواجهة الصراع والإحباط، وذلك لحل المشكلات بدلا من تجديدها على النظم القديمة، والرغبة في التعليم والتعبير والتجريب (سرى 2000، ص 30)

(هـ) **التوافق:** ويتضمن التوافق النفسي والشخصي، الرضا عن النفس، الاتزان الانفعالي، التوافق الاجتماعي والزواجي والأسري والمهني.

(و) **الشعور بالسعادة مع الآخرين:** حب الآخرين والثقة فيهم واحترامهم، وتقبلهم والاعتقاد في ثقتهم المتبادلة، ووجود اتجاه متسامح نحو الآخرين، والتكامل الاجتماعي والقدرة على اقامة علاقات اجتماعية سليمة، والانتماء للجماعة والقيام بالدور الاجتماعي المناسب، والتفاعل الاجتماعي السليم والقدرة على التضحية وخدمة الآخرين والسعادة الاسرية، والتعاون وتحمل المسؤولية الاجتماعية (الزهران، 2005، ص 13)

(ز) **القدرة على العمل والإنتاج الملائم:** ويقصد به قدرة على الانتاج المعقول في حدود ذكائه واستعداداته الجسمية، اذ كثيرا ما يكون الكسل والخمول دلائل على الشخصيات هددتها الصراعات واستنزفت طاقتها المكبوتة، كما ان قدرته على احداث تغييرات اصلاحية في مجتمعه وبيئته دليل على الصحة النفسية (احمد، د، س، ص 11)

(ح) **التفاؤل:** ويتصف الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية بالتفاؤل، لكن دون افراط او اسراف، لان الاسراف يدفع الفرد الى عدم اخذ الحيطة والحذر في مواقف حياته، ويعتبر التفاؤل في الوقت

نفسه مظهرا من مظاهر انخفاض الصحة الفرد، ومن هنا فالتفاوت المعتدل أحد مظاهر الصحة النفسية (الشاذلي، 2001، ص 34)

(ط) **تقبل الفرد لحدود امكانياته:** احدى مظاهر التعرف على الصحة النفسية هي ادراك الفرد نفسه حقيقة وجود فوارق او فروق فردية بين الناس وحدود قدراته وما يستطيع وما لا يستطيع، ونجد ان بعض الناس لديهم بصيرة بأنفسهم ويفهمون ذواتهم فهما واقعيان، وهذا يهيئ لهم تجنب الكثير من الاحباط والفشل ويساعدهم على الانجاز والتوافق السليم، لكن كثيرين يبالغون في تصور قدراتهم ويتوهمون في انفسهم اكثر مما يستطيعون فعلا، كما يحاول البعض الاخر ان يهون من شان نفسه ويركز على عيوبه ولا يستطيع لسبب ما ان يرى كل امكانياته وقابليته رؤية واضحة، وبالتالي فهذا التصور لا يساعد كثيرا على التوافق النفسي او على التعامل الناجح مع الاخرين (علي واشرف، 2014، ص 51).

(ي) **التكامل النفسي:** الاداء الوظيفي الكامل والمتناسق للشخصية ككل جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا، والتمتع بالصحة النفسية ومظاهر النمو العادي.

(ك) **حسن الخلق:** الادب والالتزام وطلب الحلال واجتناب الحرام، وبشاشة الوجه وبذل المعروف وكف الاذى وإرضاء الناس في السراء والضراء ولين القول وحب الخير للناس، الكرم والشكر والرضا والوقار والصبر وحسن الجوار وقول الحق وبر بالوالدين والحلم والعفة.

(ل) **السلوك العادي:** ودلائل ذلك السلوك المعتدل المؤلف الغالب على اغلبية الناس العاديين، والعمل على تحسين مستوى التوافق النفسي والقدرة على التحكم في الذات وضبط النفس (الزهران، 2005، ص ص 13-14).

(م) **التكيف للمطالب او الحاجات الداخلية والخارجية:** من اهم الشروط التي تحقق الصحة النفسية ان تكون البيئة التي يعيش فيها الفرد من النوع الذي يساعد على حاجاته المختلفة، اما اذا لم يتم اشباع هذه الحاجات في بيئته تعرض الفرد لكثير من عوامل الاحباط والإعاقة التي تؤدي عادة الى نوع من الاختلال التوازن وعدم الملائمة، فإشباع الحاجات لدى الانسان شرط اساسي من شروط التكيف الذي يحقق له الاستقرار النفسي، ومن الممكن تقسيم هذه الحاجات والمطالب

الى حاجات داخلية اولية (حاجات عضوية، فسيولوجية) وحاجات خارجية ثانوية (حاجات نفسية واجتماعية او حاجات ذاتية وشخصية) (احمد، دس، ص 12).

(ن) قدرة الفرد على تحمل المسؤولية: لا شك ان الشخص المتمتع بقدر كبير من الصحة النفسية هو ذلك الفرد الذي يستطيع ان يتحمل المسؤولية، ويستطيع اتخاذ القرارات، لان الهروب منها دليل على عدم النضج الانفعالي والشخصية غير المتمتعة بالصحة النفسية (الداهري، 2005، ص 46).

وقد وضع بعض العلماء النفس قوائم من المؤشرات التي يتصورون انها تعبر في مجموعها عن الصحة النفسية للفرد، ومن بين هذه القوائم:

قائمة جودة (1958): وجاء في هذه القائمة المظاهر التالية:

- ❖ تقبل الذات واحترامها.
- ❖ الشعور بالوجود.
- ❖ الاستقلالية.
- ❖ التلقائية.
- ❖ تكامل الشخصية.
- ❖ مرونة الانا.
- ❖ القدرة على تحمل القلق.
- ❖ الاعتماد على النفس.
- ❖ الحساسية الاجتماعية.
- ❖ الكفاءة في العلاقات الشخصية.

## ❖ الكفاءة في العمل والقدرة على التكيف

قائمة بارون (1968): تذهب هذه القائمة الى ان الفرد صاحب النفسية السوية ذاك الذي لا يكذب ولا يغتاب ولا يفعل اي شئ يهدد سير الحياة ونموها، ولا يفعل إلا ما يراه صوابا.

ويرى محمد بني يونس (2007) ان الصحة النفسية تظهر في شكلين كما يلي:

### الصحة النفسية كما تبدو في المعايير الاتية:

❖ المرونة العقلية والقدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية.

❖ التكيف الاجتماعي والمشاركة المناسبة في الفعاليات الاجتماعية.

❖ الاتزان الانفعالي: ويتطلب القدرة على الضبط الذاتي وخلو الفرد من التوتر النفسي.

❖ فهم الذات وتقييم السلوك الشخصي.

❖ المسؤولية والعقلانية في السلوك.

❖ الحساسية الانفعالية المناسبة.

❖ وجود فلسفة للحياة، ووجود اهداف مستقبلية تتعلق بذاته وبعلاقاته مع محيطه المادي والاجتماعي.

### الصحة النفسية كما تظهر في علاقة الفرد مع نفسه:

من خلال فهمه لمفاتيحه الداخلية (الدوافع، الرغبات، .... الخ)، وتحقيقه لذاته، ووحدة شخصيته، وعلاقة الفرد مع محيطه المادي والاجتماعي، من خلال ضبطها لذاته ووحدة شخصيته، وعلاقة الفرد مع محيطه المادي والاجتماعي، من خلال ضبطه لذاته في مواجهة الظروف المحيطة به، وإدراكه الصحيح لوجوده الاجتماعي وشعوره بالأمن والطمأنينة.

وعليه تتمثل مظاهر الصحة النفسية في التكيف الهادف الى الموازنة بين المفاتيح الداخلية للذات من جهة، والبواعث بالفرد من جهة اخرى (بني يونس 2007، ص 17-18).

بينما يرى اتكنسون ان مظاهر الصحة النفسية تظهر في النقاط الآتية:

❖ الإدراك الفعال للواقع.

❖ معرفة ذات، فالناس المتوافقون جدا يملكون وعيا او دراية لما لديهم من دوافع ومشاعر.

❖ القدرة على ممارسة السيطرة الارادية او الطوعية على السلوك، فالناس الاعتياديون يشعرون بقدراتهم على السيطرة على سلوكهم.

❖ السيطرة على سلوكهم.

❖ قبول واحترام الذات.

❖ القدرة على تكوين علاقة ودية، فالأفراد الاسوياء قادرون على تكوين علاقات مع الآخرين، وهم حساسون لمشاعر الآخرين، ولا يطلبون مطالب زائدة من الآخرين لإشباع حاجاتهم.

❖ الانتاجية، فالأفراد الاسوياء قادرون على توجيه قدراتهم لتكون منتجة وفعالة، وهم حماسيون في الحياة وليسوا بحاجة (الاسدي وسعيد، 2014، ص 27-28).

كما يذكر سنايدرز تسع نقاط يعتبرها المعايير او المظاهر الاساسية للصحة النفسية، وهي كالآتي:

❖ الكفاية العقلية.

❖ التحكم في الافكار والتكامل بينها.

❖ التكامل بين العواطف والتحكم في الصراع والإحباط.

❖ العواطف والمشاعر السليمة والايجابية.

❖ المواقف السليمة.

❖ المفهوم السليم حول الذات.

❖ العلاقة المناسبة مع الواقع (الداهري، 2005، ص 199-200)

### 3) أهمية الصحة النفسية:

ان للتنشئة الاسرية دور في تحقيق الصحة النفسية للأفراد، لذلك يتفاعل الفرد في المجتمع مع الاخرين، وذلك قصد تحقيق التوافق الاجتماعي والرخاء والراحة النفسية، لهذا تعود أهمية الصحة النفسية للفرد والمجتمع الى ما يلي: (الشاذلي ، 2001 ، ص 31)

أهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد: ... ان الصحة النفسية مهمة جدا للفرد، وذلك لعدة امور نجملها فيما يلي:

❖ فهم الذات: فالفرد يتمتع بالصحة النفسية هو الفرد المتوافق مع ذاته، فهو يعرف ذاته ويعرف حاجاته وأهدافها.

❖ الصحة النفسية تجعل الحياة الفرد خالية من التوتر والاضطراب، والصراعات المستقرة، مما يجعله يشعر بالسعادة مع نفسه.

❖ الصحة النفسية تجعل الفرد قويا اتجاه الشدائد، وتجعل شخصيته متكاملة، تؤدي وظائفها بشكل متكامل متناسق

❖ الصحة النفسية تجعل الافراد قادرين على التحكم بعواطفهم وانفعالاتهم، مما يجعلهم يتصرفون بسلوك السلوكيات السوية، ويستعدون عن السلوكيات الخاطئة (الداهري، 2055، ص 202)

❖ تمكن الفرد من التعليم الجيد.

❖ تحافظ على الصحة البدنية للفرد.

❖ تساعد الفرد على تحقيق النجاح المهني والنفسي والاجتماعي.

### أهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع:

ان الصحة النفسية مهمة بالنسبة للمجتمع بمختلف مؤسساته، لأنها تهتم بدراسة وعلاج المشكلات الاجتماعية التي تؤثر على نمو شخصية الفرد.

ويمكن ان نورد بعض النقاط الهامة لأهمية الصحة النفسية للمجتمع (الداهري 2005، ص202).

❖ يؤدي الى زيادة الانتاج وكفاية المجتمع.

❖ تحقق تماسك المجتمع.

❖ تؤدي الى زيادة التعاون بين افراد المجتمع.

❖ تحافظ على الصحة البدنية لأفراد المجتمع.

❖ تؤدي الى اختفاء الظواهر المرضية في المجتمع.

❖ تحقيق السعادة والأمان والراحة النفسية لأفراد المجتمع (الشاذلي، 2001، ص31).

ان الصحة النفسية للمجتمع في غاية الاهمية، لان المجتمع الذي يعاني من التمزق وعدم التكامل بين مؤسساته هو مجتمع مريض، والمجتمع الذي تسود فيه ثقافة مريضة مليئة بعوامل الهدم والإحباط والصراع التعقيد مجتمع مريض (الزهران، 2005، ص22).

لذلك نستنتج اهمية الصحة النفسية للفرد والمجتمع وقدرتها على تحقيق التكامل والنماء والسعادة.

كما يرى الداھري ان اهمية الصحة النفسية تتجلى في النقاط التالية:

❖ الصحة النفسية تؤدي الى تكيف الفرد داخل الجماعة ليكون أكثر قدرة على ان يقوم بوظائفه بطريقة فعالة كجزء من الجماعة، وعلى ان يعطي الحب ويتلقاه.

❖ تمكن الفرد من الانخراط في علاقات انسانية ناضجة، بدون ان ينغمس في خبرات ذات طبيعة عصابية، وبدون حاجة الى السيطرة والخضوع.

❖ تمكن الفرد من مواجهة الخيبة او الفشل والحرمان، دون الشعور بالقلق او الاحباط (الداھري، 2008، ص 25-26)

4) معايير الصحة النفسية: يمكن الحكم على السلوك السوي وغير السوي بواسطة هذه المعايير التي تساعدنا في الفصل بينها وأهمها:

**المعيار النفسي:** ويتمثل في ان الشخص السوي هو الشخص المتوافق مع نفسه ومجتمعه، بينما الشخص غير سوي هو الذي يكون عكس ذلك (الداهري والكبيسي، س، د، ص 208)

**المعيار الذاتي:** هو السلوك السوي الذي يحقق للفرد الشعور بالارتياح والتخفيف من توتراته ويحرره من صراعه وقلقه، ويشعر بالكفاءة، ويمكنه من تحقيق اهدافه وإشباع حاجاته، ويساعده على التوافق الجيد مع نفسه والآخرين، ويوصله الى التكامل بين جوانب شخصيته، ويمتاز المعيار الذاتي بسهولة تطبيقه وشيوعه بين افراد المجتمع، فكل فرد يصف سلوكه في ضوء اطاره المرجعي (سرى، 2000، ص 32).

فعندما نحكم على ذاتيتنا فالسلوك السوي هو ما يتلاءم مع ما نرغب فيه، او ما هو مرغوب من وجهة نظرنا الشخصية بينما يكون الشاذ نقيضه، ومن الملاحظ ان هذا المعيار غير علمي وغير منضبط لاتصافه بالذاتية (الاحمدي، 1999، ص 58)

**المعيار الاجتماعي:** هذا المعيار هو معيار نسبي، ذلك انه يرى ان الشخص السوي هو الذي تختلف اهداف المجتمعات بل تتعارض ايضا (عويضة، 1996، ص 68).

فما هو سوي في بعض المجتمعات قد يكون شاذا في مجتمعات اخرى.

**المعيار الاحصائي:** يتخذ المتوسط الحسابي معيارا يمثل السواء، فالشواذ هم الذين يمثلون بطرفي التوزيع في المنحنى الاعتدالي، وعلى ذلك يدخل في هذا الفئة كل العباقرة وضعاف العقول في حالة الذكاء وكلما ابتعدنا عن المتوسط سواء كان ذلك البعد في الاتجاه السالب او الموجب ابتعدنا عن السواء فالشذوذ تبعا للتعريف الاحصائي ليس معناه المرض او الانحراف الخلقي، وإنما معناه البعد عن المتوسط (العيسوي، 2000، ص 201-202).

**المعيار الباثولوجي:** يرى ان الشخصيات الشاذة تتسم بأعراض اكلينيكية معينة، كالمخاوف الشاذة الوسواس والأفكار المتسلطة، ارتفاع مستوى القلق عند العصائيين، اضطراب التفكير، النزعات الاجرامية والانحرافات الجنسية في الشخصيات السيكوباتيه، ويؤخذ على هذا المعيار عدم تحديد الدرجة التي يجب ان يصل اليها انحراف السلوك او اضطراب الانفعال مثلا حتى يمكن اعتباره شذوذا (راجح، 1996، ص 582).

**المعيار المثالي:** ويتمثل في ان الشخص السوي هو الشخص المثالي الكامل او ما يقرب منه والشخص غير السوي هو الذي لا يقع ضمن ذلك (الداهري والكبيسي، د، س، ص 208).

**المعيار الاسلامي:** وهو السلوك الذي يقوم على عمل الواجب ابتغاء مرضاة الله تعالى، واجتناب المحرمات او المكروهات خوفا من غضب الله، يقول الله تعالى في كتابه العزيز "وأما من خاف مقام ربه ونهى النفس عن الهوى فان الجنة هي مأوى" (النازعات 40-41) (سرى، 2000، ص 32).

**المعيار الباطني:** هو معيار يجمع بين مزايا معظم المعايير السابقة، فالحكم ليس خارجيا كما هو الحال في المعيار الاجتماعي او الاحصائي، كما انه ليس ذاتيا كما هو الحال في المعيار الذاتي، انما يعتمد هذا المعيار على اساليب فعالة تمكن الباحث قبل ان يصدر حكمه من ان يصل الى حقيقة شخصية الانسان الكامنة في خبراته الشعورية واللاشعورية ايضا (فوزي، 2001، ص 20).

(5) **مناهج الصحة النفسية:** توجد ثلاثة مناهج رئيسية للصحة النفسية وهي:

❖ **المنهج الانشائي:** ويتضمن زيادة السعادة والتوافق لدى الاسوياء العاديين، حتى يتحقق الوصول بهم الى اعلى مستوى من الصحة النفسية، ويتحقق عن طريق دراسة امكانيات وقدرات الافراد والجماعات وتوجيهها التوجيه السليم (الاحمد، 1999، ص 38).

❖ **المنهج الوقائي:** ويتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية ويهتم بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى، ليقدم من اسباب الامراض النفسية، ويرعى نموهم النفسي السوي، ويهيئ الظروف التي تحقق الصحة النفسية (الزهران، 2005، ص 12)، وللوقاية ثلاثة مراحل هي:

**الوقاية الاولى:** تهدف الى اتخاذ اجراءات مسبقة لمنع حدوث الاضطرابات النفسية والإمراض العقلية وغيرها من انواع الشذوذ السلبي، وذلك عن طريق وسائل عدة منها التشجيع، حرية الاكتشاف التعبير عن المشاعر ومحاولة خفض الضغوط التي تؤدي الى اضطرابات الشخصية، والهدف النهائي هو توافر بيئة صحية وصولا الى المجتمع الصحي (عبد الخالق، 2004، ص 76).

**الوقاية الثانوية:** الغاية منها التقليل من المرض، وذلك من خلال الكشف المبكر عن الحالات والاهتمام بالرعاية والعلاج، مع هدف مهم وهو وقف الاضطرابات النفسية والعقلية في مرحلة المبكرة.

**الوقاية في مرحلة ثالثة:** وتهدف الى منع العودة الى الاضطراب النفسي، اي عدم حدوث الانتكاسة، وذلك من خلال الحد من الاثار السلبية الناتجة عن الاضطراب في المجال المهني والاجتماعي عن طريق مساعدة الاشخاص الذين تم علاجهم في الاندماج الكامل والتوافق الاجتماعي، حتى لأتحدث الانتكاسة (عبد المنعم حسين، 2006، ص15).

❖ **المنهج العلاجي:** يهدف علم الصحة النفسية الى الدراسة العلمية للتوافق والصحة النفسية، كما يهتم بدراسة حالات سوء التوافق واختلال الصحة النفسية بمختلف انواعها وتصنيفاتها، وكم هنا كانت اهدافه العمل على علاج سوء التوافق وعدم السواء، للعودة بها الى حالة التوافق والسواء، ولذا يتعامل مع الاضطرابات عن طريق المنهج العلاجي بأساليبه ومدارسه المختلفة، والذي يتطلب ذلك اتاحة الخدمة العلاجية المناسبة وتقديمها لكافة المرضى عن طريق المعالجين والمرشدين النفسيين (علي وأشرف، 2004، ص28).

(6) **بيئة العمل:** هي المجال الذي يحيط بفرد في مكان عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله. (احمد قرينعي، 2018، ص 15).

(7) **تعريف المرأة العاملة:** هي المرأة التي تمارس نشاطا مكافئاً وتتقاضى مقابله مبلغا مالياً، بخلاف العمل المنزلي الغير مأجور (زبيدة بن عويشة 1986 ، ص 26).

وتعرف كذلك على انه تعمل خارج نطاق الاسرى سواء في مؤسسات القطاع الحكومي او الخاص التي تتيح لها العمل في مقابل اجر مادي. (علي عبد العزيز عبد القادر، 1995، ص115).

**الخلاصة:**

يعد علم الصحة النفسية أكثر العلوم الانسانية والاجتماعية اثارة لاهتمام في العصر الحديث المعروف بعصر القلق، فاهتمام الباحثين لم ينحصر على الاضطرابات النفسية فقط بل شمل البحث عن مفهوم الصحة النفسية ومظاهرها من خلال البحث عن ضبط ابعادها التي تتسم بالتعقيد والتداخل.

من خلال هذا الفصل يمكن ان نستخلص ان الصحة النفسية تحتاج الى دراسة العديد من الجوانب والأبعاد من قبل المختصين والباحثين للتكامل مع بعض، فاختلاف البيئة ومجال البحث يمكن ان يأخذنا الى اختلافات كبيرة في المفهوم.

# الفصل الثاني

إجراءات الدراسة الميدانية

## تمهيد:

بعد الانتهاء من الجانب النظري والمتغيرات الخاصة به سوف نناقش في هذا الفصل منهج الدراسة الذي استخدمتها الباحثة خلال هذه الدراسة كما يستعرض الدراسة الاستطلاعية وعرض نتائجها والأساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة البيانات والمعلومات التي جمعت من افراد عينة الدراسة.

## منهج الدراسة:

بشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه أسلوب من أساليب تحليل المرتكز على المعلومات كافية ودقيقه عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم. بعد الانتهاء من الجانب النظري والمتغيرات الخاصة به سوف نناقش في هذا الفصل منهج الدراسة الذي استخدمتها الباحثة خلال هذه الدراسة كما يستعرض الدراسة الاستطلاعية وعرض نتائجها والأساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة البيانات والمعلومات التي جمعت من أفراد عينة الدراسة مع المعطيات الفعلية للظاهرة

في حين يرى آخرون بأن المنهج الوصفي عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية عملية وصحيحة وتصور النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معرة يمكن تفسيرها (محمد عبيدات وآخرون. 1999 ص 46).

المجال المكاني والزمني للدراسة:

المجال الزمني: تم القيام بالدراسة ميدانية خلال شهر ماي وجوان 2021.

المجال المكاني: نظرا للظروف التي يمر بها العالم بأكمله بما يسمى كورونا (covid19) تم تطبيق على هذه الدراسة نظام الالكتروني حيث تم توزيع الاستبيان الكترونيا مما سهل علينا مهمة كثيرا حيث كانت العينة غير محددة في مكان معين حيث كانت عبر التراب الوطني (الجزائر)

إجراءات الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم مراحل البحث العلمي فهي أساس بناء انطباعات

وتصورات الباحث الأولية حول الدراسة وميدان تطبيقها وقد اعتمدنا في الدراسة الأولية التي تتمحور حول الاخطار النفسية والاجتماعية لدى المرأة العاملة في مختلف المجالات.

أين تم توزيع الاستبيان في صورته الأولى للوصول إلى الهدف المراد من بحث ما يتطلب ذلك خطوات منهجية منظمة ومرتبطة فيما يتعلق بالجانب الميداني للبحث وذلك بالقيام بدراسة استطلاعية للتحقق من

ادوات القياس المعتمدة في جميع المعطيات اللازمة والاحتكاك بالعينة المقصودة بالبحث وتحسس صعوبات الميدان وقائعه.

### أهمية الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أهمية الدراسة في:

❖ التعرف على مكان اجراء الدراسة.

❖ التعرف على حجم العينة.

❖ التعرف على نظام العمل لكي نعرف المجال الزمني لأجراء الدراسة.

### فوائد الدراسة الاستطلاعية:

(1) استطلاع الظروف المحيطة بالمشكلة التي يريد الباحث دراستها.

(2) تدريب الباحث على تطبيق الاختبارات والبرامج الذي ينوي استخدامها البحث في الدراسة التي يقوم بها.

(3) تحديد جوانب القصور في اجراءات تطبيق منهج وأدوات جمع البيانات البحث بحيث يمكن تعديل تعليماتها في ضوء ما تفسر عليه الدراسة الاستطلاعية.

(4) إيجاد أكبر عدد ممكن من المعلومات تمكن الباحث من التعرف من خلالها على الجوانب المختلف لموضوع البحث الأساسي.

(5) التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث في الدراسة المستقبلية وكيفية حلها.

(6) تقدير الوقت التي تستغرقه الدراسة الميدانية.

## أدوات الدراسة الاستطلاعية:

الاستبيان: هو وسيلة او اداة يستخدمها الباحثون القائمون بالبحث في العلوم الاجتماعية بهدف التوصل الى معلومات او اراء تفيد في اثبات صحة التساؤلات المطروحة حول مشكلة من المشاكل ويتضمن الاستفتاء مجموعة من العناصر او المفردات تكتب في قائمة (لاستمارة) وترسل الى عينة من افراد المجتمع او المفردات تكتب في قائمة (لاستمارة) وترسل الى عينة من افراد المجتمع الذي يطبق البحث في حدود لإجابة عليها، ويتحدد بناء الاستفتاء وفق طبيعة وحجم المعلومات والبيانات المطلوبة جمعها وتوافرها.

ولقد تمت الاستعانة بالاستبيان لملائمة لطبيعة الموضوع وخصوصيته، بغية جمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية.

ولقد تم الاعتماد على الاستبيانين بموضوع الدراسة الحالية من المذكرتين (بناء نظام الكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية) الاستبيان الخاص بالصحة النفسية للدكتور عبد الرحمان شنيخر 2018/2017 ومذكرة (نموذج مقترح لتقييم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي) الاستبيان الخاص بالأخطار النفسية والاجتماعية للدكتور احمد قرينعي 2018/2017.

ومن ادوات الدراسة الاستطلاعية هي الملاحظة والمقابلة.

**المقابلة:** يمكن تعريفها بأنها عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص او اشخاص اخرين بهدف الوصول الى حقيقة او موقف معين ويسعى الباحث لتعرفه م اجل تحقيق اهداف الدراسة ومن الاهداف الاساسية للمقابلة الحصول على البيانات التي يريدها الباحث بالإضافة الى تعرف ملامح او مشاعر وتصرفات المبحوثين في موقف معين.

**الملاحظة:** تعتبر الملاحظة واحده من أقدم وسائل جمع البيانات والمعلومات الخاصة بظاهرة ما، حيث استخدمت من قبل القدماء من مجال الظواهر الطبيعية ثم انتقل استخدمها الى العلوم الاجتماعية والإنسانية وهي عبارة عن عملية مراقبة او مشاهدة سلوك الظواهر والمشكلات.

## إجراءات الدراسة الأساسية:

تعد الدراسة الاستطلاعية جانباً هاماً لا يمكن الاستغناء عنه في البحوث وذلك عن طريق الملاحظة، ومقابلة العينة لمعرفة مدى تجاوب أفرادها مع أداة القياس من حيث أسلوب صياغتها ومعاني فقراتها ومدى تناسبها لمستواهم الثقافي قصد الحاق تغيير أو تعديل في الأداة قبل الاستعمال الرسمي لها، والتعرف أكثر على المجتمع الأصلي.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الطالبتان الاعتماد على استبيان لقياس مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية واستبيان لقياس الصحة النفسية من عند الدكتورين (احمد قرينعي 2018) (شنيخر عبد الرحمان 2018).

❖ نموذج المقترح لتقييم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي لدكتور احمد قرينعي 2018

الرقم	الابعاد	العبارات	موافق بشدة	موافق	الى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
01	الضغط المهني	الوظيفة الحالية لا تتناسب مع ميولي المهنية					
02		علاقاتي مع زملائي متوتر					
03		لا اسير رئيسي في القرارات الخاطئة					
04		احيانا اتنازل عن مبادئ الشخصية اثناء العمل					

					تقدر الادارة ما اقوم به من جهد	الرضا الوظيفي	05
					رئيسي في العمل يتكفل بانشغالاتي		06
					راتبي لا يتناسب مع متطلبات المعيشة		07
					يوجد تحيز من طرف المسؤولين لبعض العمال		08
					اتعرض للعنف النفسي كالإهانة والسخرية والتجريح	العنف في بيئة العمل	09
					اتخلي عن مكان عملي حين اتعرض للعنف		10
					اتعرض لمعاكسات كلامية اثناء العمل	التحرش الجنسي	11
					لباس المرأة العاملة غير المحتشم يكون سببا للتحرش		12
					اكتم الامر اذا تعرضت للتحرش		13
					لا اهتم لسلوك التحرش		14
					اشعر بالسعادة والمتعة في عملي	التوافق	15
					مهنتي مهنة سامية وذات قيمة انسانية	المهني	16

					اشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة	17
					لا اشعر بالحاجة الى عمل اضافي خارج المؤسسة	18
					احرص على تحسين صورة مؤسسة خارج نطاقها	19
					استقراري في عملي يشعرنى بالراحة (جسميا و نفسيا)	20
					اتغيب عن العمل بدون سبب	21
					يكتر الحوار عن التعصب القبلي اثناء العمل	22
					اقف الى جانب زميلي في العمل من نفس العرش حتى وان كان مخطئا	23
					المسؤولون في العمل هم من يمارس التميز القبلي (العروشية)	24
					احاول محاربة ظاهرة التميز القبلي في مكان العمل	25

❖ بناء نظام الكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية لدكتور شنيخر عبد الرحمان 2018

الرقم	الابعاد	العبارات	موا فق بشدة	موا فق بشدة	الى حد ما	غير موا فق بشدة مخي	غير موا فق بشدة مخي
01	تقبل	اشعر بانني مهم في كل المواقف					
02	الذات	استفيد من ملاحظات الاخرين عني					
03	الاتزان الانفعالي	لا استطيع كتم غضبي من اي موقف يزعجني					
04		يرتفع صوتي في اي نقاش					
05	الالتزام	افتخر بانجازاتي في العمل					
06	العام	لا ايجل بأي شئ لتطوير وتحسين العمل					
07	اسلوب	دائما ما اتسرع في الاجابة					
08	الادراك	غالبا ما تكون اختياراتي صحيحة					
09		دائما ما اندم عن تسرعي في اتخاذ القرارات					

					غالبا ما تلهيني المتعة ومرح عن انجاز اعمالي	ضبط النفس	10
					انضبط في كل ما هو مطلوب مني		11
					اجد صعوبة في التعامل مع الظروف المستجدة	الكفاءة العامة	12
					احقق مبتغاي حتى بوجود عوائق		13
					اجهل كيفية تغير الاشياء في حياتي	التطوير الذات	14
					ادرك مواطن قوتي ونقاط ضعفي		15
					اتخذ قراراتي حتى وان تعرضت للضغوط الاجتماعية	الاستقلالية	16
					غالبا ما اغير قراراتي ان عارضها زملائي		17
					من السهل علي المبادرة للتحدث مع الغرباء	تسيير العلاقات	18
					احس ان مظهري له دور في قبولي بين الناس		19
					امتاز بالتسامح والليونة مع اصدقائي		20
					علاقاتي طيبة مع جميع زملائي في العمل	الضغط	21

					اوقات العمل تناسبني	المهني	22
					اهتم جدا بالآخرين	السعادة	23
					جوانب حياتي ممتعة		24
					حياتي العاطفية مستقرة	السلوكات الايجابية	25

#### 4- عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية:

مقياس الاخطار النفسية الاجتماعية ومقياس الصحة النفسية من عند (احمد قرينعي 2018) (شنيخر عبد الرحمان 2018). وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياسين وفق ما يلي (الصدق والثبات...).

#### صدق وثبات مقياس الأخطار النفسية الاجتماعية المعدل

##### الصدق:

للتأكد من صدق الاستبيان قامت الطالبتان بالاعتماد على حساب صدق الاتساق الداخلي والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (2): معاملات ارتباط الأبعاد بالمقياس ككل للتأكد من صدق المقياس

البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الضغط المهني	0.712	0.00
الرضا الوظيفي	0.795	0.00
العنف في بيئة العمل	0.639	0.00

0.00	0.775	التحرش الجنسي
	0.655	التوافق المهني
	0.788	الأمان الوظيفي
	0.822	التمييز القبلي

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لكل الأبعاد تتراوح بين 0,639 و 0,822، وهي قيم جيدة تجعلنا نقول بان المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الصدق

**الثبات:**

للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الطالبتان بحساب اختبار ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج:

**الجدول رقم (3):** معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

اختبار الف كرونباخ	المقياس
0.831	الأخطار النفسية الاجتماعية

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن قيمة اختبار ألفا كرونباخ تساوي 0,831 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

**صدق وثبات مقياس الصحة النفسية المعدل**

**الصدق:**

للتأكد من صدق مقياس التوافق المهني المعدل قامت الطالبتان بالاعتماد على حساب صدق الاتساق الداخلي والجدول التالي يوضح النتائج:

**الجدول رقم (4):** معاملات ارتباط الأبعاد بالمقياس ككل للتأكد من صدقه

البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
-------	-----------------------	---------------

0.00	0.616	تقبل الذات
0.00	0.593	الاتزان الانفعالي
0.00	0.622	الالتزام العام
0.00	0.865	أسلوب الإدراك
0.00	0.696	ضبط النفس
0.00	0.822	الكفاءة العامة
0.00	0.745	تطوير الذات
0.00	0.763	الإستقلالية
0.00	0.689	تسيير العلاقات
0.00	0.686	الضغط المهني
0.00	0.599	السعادة
0.00	0.855	السلوكات الايجابية

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لكل الأبعاد تتراوح بين 0,865 و 0,599 وهي قيم جيدة تجعلنا نقول بان المقياس المعدل يتمتع بدرجة جيدة من الصدق

**الثبات:**

للتحقق من ثبات المقياس قامت الطالبتان بحساب اختبار ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج:

**الجدول رقم (5):** معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات مقياس الصحة النفسية

مقياس	اختبار الف كرونباخ
الصحة النفسية	0.826

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة اختبار الفا كرونباخ تساوي 0,826 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

عينة الدراسة الأساسية:

عينة الدراسة:

يتمثل أفراد عينة الدراسة من المرأة العاملة، ويبلغ عددهم (81). وتم اختيارهم بطريقة عشوائية عبر الترتيب الوطني الجزائري.

خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (01) خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

السن	التكرار	النسبة
اقل من 20 سنة	33	40.7
من 21 الى 30 سنة	38	46.9
من 31 الى 40 سنة	10	12.3
المجموع	81	100.0

من خلال الجدول رقم (001) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة كانت تتراوح أعمارهم من 21 سنة إلى 30 سنة بنسبة 46.9 % ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم اقل من 20 سنة بنسبة 40.7 %، وفي الأخير يأتي الأفراد الذين تبلغ أعمارهم من 31 الى 40 سنة والتي تبلغ نسبتهم 12.3 %.

خصائص أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (02) خصائص أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
8.6	7	متوسط
8.6	7	ثانوي
60.5	49	جامعي
22.2	18	دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)
100.0	81	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن أغلب أفراد الدراسة من لهم خبرة جامعي بنسبة 60.5 % في حين يأتي الأفراد أصحاب دراسات العليا بنسبة 22.2 % ثم يأتي الأفراد الذين مستواهم متوسط و ثانوي بنفس النسبة 8.6 %.

خصائص أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم (03) خصائص أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

النسبة	التكرار	الأقدمية
44.4	36	أقل من 5 سنوات
28.4	23	من 5 إلى 10 سنوات

27.2	22	أكثر من 10 سنوات
100.0	81	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من يملكون خبرة أقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 44.4 %، ثم يأتي الأفراد الذين خبرتهم من 6 الى 10 سنوات بنسبة 28.4 %، وفي الأخير يأتي الأفراد الذين تزيد سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنة) بنسبة 27.2 %

خصائص أفراد العينة حسب متغير قطاع العمل:

جدول رقم (04) خصائص أفراد العينة حسب متغير قطاع العمل:

النسبة	التكرار	قطاع العمل
77.8	63	العام
12.3	10	الخاص
9.9	8	عمل حر
100.0	81	المجموع

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة الذين يعملون في قطاع العام بنسبة 63 %، ثم يأتي الأفراد الذين يعملون في القطاع الخاص بنسبة 12.3 %، وفي الأخير يأتي الأفراد الذين يعملون في قطاع العمل الحر بنسبة 9.9 %.

أدوات الدراسة الأساسية:

من اجل جمع البيانات الخاصة بالدراسة قامت الطالبتان بالاعتماد على مقياس الاخطار النفسية الاجتماعية المعدة من طرف الباحث الدكتور قرينعي احمد نموذج مقترح لتقييم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى طاقم الطبي حيث تم اخذ من كل مقياس عبارتين التي تم التحقق من خصائصها السيكومترية في الدراسة الاستطلاعية وهي:

❖ مقياس الضغط المهني.

❖ مقياس الرضا الوظيفي.

❖ مقياس العنف في بيئة العمل.

❖ مقياس التوافق المهني.

❖ مقياس الامان الوظيفي.

❖ مقياس التمييز القبلي.

#### أساليب المعالجة الإحصائية:

اعتمدنا في دراستنا على الاساليب التالية:

❖ التكرار والنسب المئوية وذلك لمعرفة خصائص عينة الدراسة.

❖ معاملا الارتباط بيرسون والفاكرونباخ لمعرفة صدق وثبات المقاييس

❖ اختبار t-test لعينة واحدة للتحقق من الفرضيات.

وكل هذا باستعمال برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V 21)

## خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل باعتباره الإطار التطبيقي للبحث ومن اهم الفصول في البحث اعطاء نظرة عن المنهج المستخدم، العينة وحدود البحث الزمنية والمكانية اضافة الى ابراز الادوات الاحصائية التي استعملت وهذا كله بغية الوصول الى نتائج هذا البحث ومناقشتها وتحليلها.

# الفصل الثالث

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

## تمهيد:

في هذا الفصل نقوم بعرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل اليها من خلال تطبيق ادوات الدراسة، بإضافة الى تفسيرها ومناقشة ما تم التوصل اليه من نتائج من خلال الاجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضيتها.

## عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

### (1) عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة:

تنص الفرضية العامة على أنه: هناك علاقة بين مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

### الجدول رقم (05) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة

المتغير	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	الحكم
الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية	0.587	0.000	دالة

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.587 وبمستوى دلالة 0.000 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومنه نقبل الفرضية القائلة: هناك علاقة بين مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

### مناقشة النتائج وتحليلها:

يتضح من خلال الجدول ان قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بلغت 0.587 وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة احصائية بين الاخطار النفسية الاجتماعية والصحة النفسية لدى المرأة العاملة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.587) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.000، وهذه العلاقة تعني انه كلما زادت الاخطار الاجتماعية النفسية انخفض مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة، وكلما قلت الاخطار الاجتماعية النفسية ارتفع مستوى الصحة النفسية عند المرأة العاملة. وبالتالي نقول ان الفرضية العامة للدراسة قد تحققت.

وهو ما اكدته العديد من الدراسات التي بذلها الباحثون من اجل التعرف على طبيعة العلاقة بين الاخطار النفسية الاجتماعية بمختلف مصادرها والصحة النفسية على تنوع مظاهرها، حيث اتفقت مع نتائج دراسات كل من (طرشون هناء) حيث اسفرت النتائج على ان المرأة العاملة تعاني من الضغط النفسي وتعاني من الضغط المهني (القلق والاكتئاب).

و(Baurbonnais) حيث جاء فيها انه يرتبط ضغط العمل بوجود مطالب نفسية غير محققة وايضا بيئة العمل النفسية والاجتماعية تؤثر على الصحة النفسية وضعف الدعم الاجتماعي ودراسة (احمد قرينعي) 2018 بحيث توصلت النتائج الى وجود اخطار نفسية اجتماعية في بيئة العمل بولاية الجلفة وكانت الاخطار مرتبة حسب شدتها كالتالي:

❖ الضغط المهني.

❖ عدم الرضا الوظيفي.

❖ العنف.

❖ التحرش الجنسي.

❖ سوء التوافق المهني.

❖ عدم الامان الوظيفي.

❖ التمييز القبلي.

بحيث اختلفت مع نتائج دراسة (خلفي نادية) حيث توصلت الى انه لا توجد علاقة بين الضغوط النفسية والصحة النفسية.

## (2) عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل متوسط.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختباريه لمعرفة مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (06) يوضح نتائج اختبار t. test لعينة واحدة بقيمة اختباريه

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل	77	8.577	62.5	80	15.214	0.000

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي 77 بانحراف معياري بقيمة 8.577، وقيمة t 15.214 بقيمة اختبارية 62.5 وبدرجة حرية 80، وبمستوى دلالة 0.000 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$ .

ومنه نقبل الفرضية القائلة: مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل متوسط.

### مناقشة النتائج وتحليلها:

لقد تبين من نتائج ان مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل متوسط.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (فاطمة شرون وفاطمة زهراء حفاسي 2018) حيث توصلت الدراسة الى ان مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية لدى عينة من مؤمنين اجتماعيا لدى صندوق وطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (مزعاش زهرة وبن صالح سمية) حيث توصلت الى ان المعلمي الابتدائي من الاخطار النفسية الاجتماعية لدرجة متوسطة.

وكذلك دراسة (احمد قريني 2018) الجلفة حيث توصلت دراسته الى وجود اخطار نفسية اجتماعية في بيئة العمل مرتبة حسب شدتها.

❖ الضغط المهني.

❖ عدم الرضا الوظيفي.

❖ العنف.

❖ التحرش الجنسي.

❖ سوء التوافق المهني.

❖ عدم التوافق المهني.

❖ التمييز القبلي.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حمزة شاعة) حيث توصلت نتائج الدراسة ارتباط عكسي بين ضغوط النفسية والصحة النفسية وافادت الدراسة انه لا يوجد فروق بين جنسين وكذا الخبرة.

### 3) عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة متوسط.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختباريه

لمعرفة مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (07) يوضح نتائج اختبار t. test لعينة واحدة بقيمة اختباريه

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة	89.197	7.145	62.5	80	31.023	0.000

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي 89.197 بانحراف معياري بقيمة 7.145، وقيمة t 31.023 بقيمة الاختبارية 62.5 وبدرجة حرية 80، وبمستوى دلالة 0.000 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومنه نقبل الفرضية القائلة: مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة متوسط.

مناقشة النتائج وتحليلها:

وترى الطالبتان هذه النتائج لتعرض المرأة العاملة الى عدة اخطار نفسية اجتماعية في بيئة العمل حيث ان الاخطار كانت مستوياتها متوسطة وهي الضغط المهني، العنف، عدم التوافق وبالتالي جاء مستوى الصحة النفسية متوسط.

وقد جاءت هذه النتائج متفقة على ما اسفرت عليه كما دراسة (صفاء يجياوي) 2018 أثر عمل على صحتها النفسية وعلى علاقتها اسرية حيث جاء فيها تعاني عينة من مدرسات متزوجات من مستوى مرتفع من درجة ضغوط المهنة وتعاني عينة من مدرسات المتزوجات من مستوى متوسط في درجة الصحة النفسية وفي العلاقة الاسرية واختلفت مع نتائج الدراسة (خلفي نادية) الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة جامعة حيث جاء فيها لا توجد علاقة بين ضغوط والاستقرار الاسري ولا توجد علاقة بين الصحة النفسية والضغوط النفسية. ونتائج الدراسة (حمزة شاعة) الضغوط النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي مرحلة الابتدائي حيث جاء فيها ارتباط عكسي بين ضغوط النفسية والصحة النفسية، وافادت الدراسة انه لا يوجد فروق بين الجنسين وكذا الخبرة.

#### 4) عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر).

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر)

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
قطاع العمل (خاص/عام/عمل)	داخل المجموعات	492.156	984.312	78	7.832	0.000

			4901	62.842	خارج المجموعات	(حر)
--	--	--	------	--------	----------------	------

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة f تحليل التباين الأحادي (one way anova) 2.832. بدرجة حرية 78 وبمستوى دلالة 0.000 وهي دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ ، مما يدل على عدم وجود فروق.

ومنه نقبل الفرضية القائلة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر).

### مناقشة النتائج وتحليلها:

ترى الطالبتان ان هناك اختلاف في مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص /عام /عمل حر) وذلك راجع الى اختلاف قوانين الحماية للعامل وظروف العمل وحسب التامين الذي يحصل عليه العامل مما يؤدي الى تعرض العامل الى الاخطار النفسية الاجتماعية.

اتفقت مع نتائج الدراسة، اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (العمراوي يمينة) حيث اسفرت على توجد علاقة بين صراع الدور والاداء الوظيفي عند المرأة، توجد علاقة بين مشاكل الحياة الخاصة والاداء الوظيفي عند المرأة، توجد علاقة بين نوبات العمل والاداء الوظيفي. و(ربا عنان سعد سعد) ان العنف المنتشر ضد المرأة في المؤسسات خاصة وحكومية هو عنف خفي يتمثل في النظرة الدونية للمرأة.

### 5) عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية للمرأة العاملة تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر)

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية تعزى لمتغير قطاع العمل (خاص/عام/عمل حر).



العاملة في مؤسسة التي تساهم في رفع الروح المعنوية. (BAURBONNAIS) اسفرت نتائجها يرتبط ضغط العمل بوجود مطالب نفسية غير محققة، ضعف الدعم الاجتماعي، ان بيئة العمل النفسية والاجتماعية تؤثر على الصحة النفسية.

خاتمة ومقترحات

## الخلاصة:

ان افضل نتيجة لأي بحث او دراسة هي ان تتحقق اهداف هذه الدراسة او هذا البحث، وهذا ما حدث في هذه الدراسة اذ نرى ان فروضها جاءت مطابقة لاطار النظري والدراسات السابقة التي من خلالها يمكن مقارنة النتائج والتي تم اعتماد عليها في تحديد المفاهيم ومناقشة وتفسير النتائج التي بينت ان الاخطار النفسية الاجتماعية لها علاقة بالصحة النفسية في بيئة العمل، وان المرأة العاملة تدرك بوجود هذه الاخطار ومدى شدتها وشيوعها، وان هناك فرق في مستوى الصحة النفسية بمدى شدة الاخطار النفسية الاجتماعية، ومن هنا ندرك اهمية هذه الدراسة التي سلطت الضوء على جانب مهم في الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، التي تسعى دائما الى ان تكون مرتاحة وسعيدة بعيدة عن الاخطار.

## مقترحات:

- ❖ الوقاية لإيجاد بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار.
- ❖ اللجوء الى مختصين نفسانيين وأطباء العمل من أجل تشخيص هذه الأخطار.
- ❖ نشر الوعي والتثقيف حول مخلفات الأخطار النفسية الاجتماعية.
- ❖ الاهتمام أكثر بالعنصر البشري من الجانب النفسي والاجتماعي والمحافظة على صحة الفرد.
- ❖ توجيه المرأة الى تقبل ادوارها المتعددة، ومحاولة إيجاد استراتيجيات فعالة، حتى لا تكون فريسة للاضطرابات النفسية.
- ❖ اجراء ملتقيات ومحاضرات لتزويد العاملات بالطرق او الاستراتيجيات لمواجهة الضغوط النفسية لديهن.
- ❖ دعم وتحفيز العاملات وتحسين ظروف عملهن ماديا ومعنويا.
- ❖ تحسيس بالدور الفعال للمرأة في جميع مجالات الحياة.
- ❖ توجيه الاعلام للقيام بدور فعال في تغير النظرة السلبية لعمل المرأة.
- ❖ القيام بالمزيد من الدراسات النفسية والاجتماعية، وتناول متغيرات مختلفة، لإبراز جوانب معاناتها، وتقديم حلول ازاء ذلك.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

المصدر: القرآن الكريم النازعات ص 40، 41

الكتب:

- (1) احمد صقر عاشور، ادارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1983.
- (2) الاحمد عبد العزيز عبد الله: الطريق الى الصحة النفسية (عند بن القيم الجوزية وعلم النفس)، ط 1، دار الفضيلة، الرياض، 1999.
- (3) الاسدي سعيد جاسم وعطاوي محمد سعيد: الصحة النفسية للفرد والمجتمع، ط، دار الرضوان، عمان 2014
- (4) الداھري صالح حسن: اساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية، دار صفاء، عمان، 2008.
- (5) الداھري صالح حسن والكبيسي وهيب مجيد (د، س)، علم النفس العام، دار الكندي، الأردن، 2008.
- (6) الشاذلي محمد عبد الحميد: الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، ط2، الاسكندرية 2001.
- (7) الصنيع صالح: التدين والصحة النفسية، الرياض، 2000.
- (8) العيسوي عبد الرحمان: علم النفس العام، دار المعرفة، الجامعية، 2000.
- (9) انتوني حيدر: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة احمد زايد واخرون، مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية، القاهرة، 2002.
- (10) راجح أحمد عزت: أصول الصحة النفسية، ط11، دار المعارف، القاهرة، 1996.
- (11) سرى اجلال محمد: علم النفس العلاجي، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 2000.

- 12) عبد الخالق احمد محمد: اصول الصحة النفسية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية،
- 13) عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم ادارة الأفراد، الرياض، 1973.
- 14) علي محمد صبرة وعبد الغني أشرف محمد: الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
- 15) فوزي إيمان: الصحة النفسية، ط1، مكتبة زهراء الشرق، مصر، 2001.
- 16) كمال محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتاب العلمية، بيروت، 1996.
- 17) محمود السيد ابو النيل: علاقة ظروف العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية، دار المعارف، القاهرة، 1982.
- 18) محمود معن عياصر، ومروان محمد بن احمد: ادارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغير، دار الحامد ط 1، الأردن، 2008. 2004.
- 19) أبو شامة عباس، القيادة في المجال الأمني، الرياض جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 1999.
- 20) الزهران حامد عبد السلام: الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط 4، عالم الكتب، القاهرة، 2005.
- 21) عبد المنعم حسين عبد الله: مقدمة في الصحة النفسية، ط 1، دار الوفاء، مصر، 2006.
- 22) عبيدات محمد وآخرون: الضغط المهني ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط 2، دار وائل، الأردن، 1999.
- 23) فهمي مصطفى: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية، التكيف، ط 3، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1995.

الرسائل:

(1) احمد قرينعي: نموذج مقترح لتقييم الاخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجلفة، 2018.

(2) زبيدة بن عويشة: الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين رسالة ماجستير معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1986.

(3) شافعي ماهر: التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير كلية التربية قسم علم النفس الجامعة الاسلامية، غزة، 2002.

(4) عبد الرحمان شنيخر، بناء نظام الكتروني لتقييم الصحة النفسية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجلفة، 2018.

(5) الدكتور ثابتي الحبيب، الصحة والسلامة في العمل، علوم تجارية وعلوم التسيير جامعة معسكر 2015.

(6) مراجع اجنبية: Gaussin. J.et karnas.G Canevas de pre diagnostic du stress en entreprise Etude commanditee par le Ministere de l'Emploi et du Travail et de la poiltique de l'Egalite des Chances ..U.C.L. – U.L.B; 1995.

## المجلات والمواقع الالكترونية:

(1) Http //www.almaany.com بتاريخ 15/05/2016

(2) بني يونس محمد: علاقة مستويات الصحة النفسية بإبعاد التوجه الزمني عند عينة من طلبة الجامعة الاردنية، مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 34، العدد الاول.

(3) طريف شوقي محمد فرج وعادل محمد هريدي: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، دراسة نفسية استكشافية، مجلة كلية الآداب جامعة بني سويف ع 7 أكتوبر 2004، على الموقع:

(4) مجلة منظمة الصحة العالمية، الصحة النفسية، 2005.

(5) نائلة رازم التحرش الجنسي في اماكن العمل كشكل من اشكال الفساد، سلسلة تقرير الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة (امان)، فلسطين، 2010.

#### معاجم:

(1) المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999.

(2) -ابن منظور: مجمع لسان العرب، دار هادر للنشر والطبع مجلد 1، 2005.

الملاحق

جامعة زيان عاشور بالجلفة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس والفلسفة  
مشروع ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

### كراسة مقاييس خاصة بالأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل بعد التعديل

أختي الكريمة...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

في إطار التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان: " مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المرأة العاملة"، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم الإجابة على بنوده بما ترونه مناسباً، مع التنبيه إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .  
تعليمات :

-الرجاء اختيار الإجابة التي ترونها المناسبة؛

-ليست هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة؛

-الرجاء الإجابة على كل بنود الاستبيان.مشكور مسبقاً على تعاونك معنا

#### البيانات الشخصية

السن

- من 20 إلى 30 سنة  
 من 31 إلى 40 سنة  
 من 41 إلى 50 سنة  
 أكبر من 50 سنة

المؤهل

متوسط

ثانوي

جامعي

دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)

### الخبرة المهنية

أقل من 5 سنوات

من 6 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

### مجال العمل

القطاع العام

القطاع الخاص

عمل حر

الأخطار النفسية الاجتماعية

رقم العبرة	العبارات	مواقف بشدة	مواقف	إلى حد ما	غير مواقف بشدة
1	الوظيفة الحالية لا تتناسب مع ميولي المهنية				
2	علاقاتي مع زملائي متوترة				
3	لا اسير رئيسي في القرارات الخاطئة				
4	احيانا اتنازل عن مبادئ الشخصية اثناء العمل				
5	تقدر الادارة ما اقوم به من جهد				
6	رئيسي في العمل يتكفل بانشغالاتي				
7	راتبي لا يتناسب مع متطلبات المعيشة				
8	يوجد تحيز من طرف المسؤولين لبعض العمال				
9	اتعرض للعنف النفسي كالاهانة والسخرية والتجريح				
10	اتخلي عن مكان عملي حين اتعرض للعنف				
11	اتعرض لمعاكسات كلامية اثناء العمل				

					لباس المرأة العاملة غير المحتشم يكون سببا للتحرش	12
					اكتف الامر اذا تعرضت للتحرش	13
					لا اهتم لسلوك التحرش	14
					اشعر بالسعادة والمتعة في عملي	15
					مهنتي مهنة سامية وذات قيمة انسانية	16
					اشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة	17
					لا اشعر بالحاجة الى عمل اضافي خارج المؤسسة	18
					احرص على تحسين صورة مؤسسة خارج نطاقها	19
					استقراري في عملي يشعري بالراحة (جسميا ونفسيا)	20
					اتغيب عن العمل بدون سبب	21
					يكثر الحوار عن التعصب القبلي اثناء العمل	22
					اقف الى جانب زميلي في العمل من نفس العرش حتى وان كان مخطئا	23
					المسؤولون في العمل هم من يمارس التمييز القبلي	24

					(العروشية)	
					احاول محاربة ظاهرة التمييز القبلي في مكان العمل	25

### الصحة النفسية في بيئة العمل

رقم العبارة	العبارات	مواقف بشدة	مواقف إلى حد ما	غير مواقف بشدة
1	اشعر بأني مهم في كل المواقف			
2	استفيد من ملاحظات الاخرين عني			
3	لا استطيع كتم غضبي من اي موقف يزعجني			
4	يرتفع صوتي في اي نقاش			
5	افتخر بانجازاتي في العمل			
6	لا اخل بأي شئ لتطوير وتحسين العمل			
7	دائما ما اتسرع في الاجابة			
8	غالبا ما تكون اختياراتي صحيحة			

					دائما ما اندم عن تسرعي في اتخاذ القرارات	9
					غالبا ما تلهيني المتعة ومرح عن انجاز اعمالي	10
					انضبط في كل ما هو مطلوب مني	11
					اجد صعوبة في التعامل مع الظروف المستجدة	12
					حقق مبتغاي حتى بوجود عوائق	13
					اجهل كيفية تغير الاشياء في حياتي	14
					ادرك مواطن قوتي ونقاط ضعفي	15
					اتخذ قراراتي حتى وان تعرضت للضغوط الاجتماعية	16
					اتخذ قراراتي حتى وان تعرضت للضغوط الاجتماعية	17
					غالبا ما اغير قراراتي ان عارضها زملائي	18
					من السهل علي المبادرة للتحدث مع الغرباء	19
					احس ان مظهري له دور في قبولي بين الناس	20
					امتاز بالتسامح والليونة مع اصدقائي	21

					علاقاتي طيبة مع جميع زملائي في العمل	22
					اوقات العمل تناسبني	23
					اهتم جدا بالآخرين	24
					جوانب حياتي ممتعة	25
					حياتي العاطفية مستقرة	26