



جامعة الجلفة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس والفلسفة



مناخ السلامة المهنية و علاقته بالأمن النفسي  
دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة للسكن الحديدي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

تحت إشراف الأستاذ:

• تقيوق عامر

إعداد الطالبين :

- سالمى لخضر
- بن نهار الحاج

2021/2020

الأهمـداء والتشكرات

الحمد لله الذي وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع ومهدا لمشوار بحث

طويل، يفتح افاق مستقبلية واعدة بالإنجازات والتي من شانها تلبية ما نطمح  
اليه في اطار البحث العلمي. وكما اهدي هذا العمل الى ابي وامي واخوتي  
جميعا، والى زوجتي التي صبرت علي طوال مشواري الدراسي وابنتي الجميلة  
أطال الله في عمرها " لينا" , كما اهديه الى اساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا  
علي بتعليمي و السهر علي ان اتعلم جيدا، والى كل طلبة الجامعة و بالأخص  
طلبة الماستر علم النفس , كما لا أنسى كل من ساعدني خلال الموسم الدراسي  
وكما لايفوتني أن اخص بالشكر أستاذي الفاضل " الدكتور فحقوق عامر "  
وزميل دربي الطالب بن نهار الحاج " وأتمنى أن يكون هذا العمل ثمرة شوية  
تساهم في هضم المعلومات الشيقة في مجال البحث العلمي الطويل والدائم

.....

سالمى لخضر

اهدي هذا العمل المتواضع الى ابي رحمه الله واسكنه فسيح جناته و الى  
امي الغالية اطل الله في عمرها , و الى كل افراد العائلة من صغيرها الى  
كبيرها , ولا انسى زملائي في الدراسة الذين قضيت معهم مشوارا حافلا  
بالدراسة والنجاح و الذين استأنست بهم وانسوني طلبة مشواري الدراسي  
فراق الاهد و اخص بالشكر كذلك الى اساتذتي الكرام الذين لم يدخروا جهدا  
في سبيل تزويدنا بكل المعلومات الضرورية والهامية و للرقمي بمستوى الجامعة  
الى افضل و كما لا يفوتني ان اخص بالشكر الى استاذي الفاضل " الدكتور  
عقود عامر " و الى زميل دربي الطالب سامي لخير و اتمنى ان يكون هذا  
العمل فاتحة شهية الباحثين و الطلاب على حد سواء للولوج في بحث علمي  
طويل و دائم و شيق .....

بن نهار الحاج

## ملخص الدراسة :

لقد قمنا في دراستنا هذه إلى إبراز علاقة مناخ السلامة المهنية بالأمن النفسي وللتدقيق في الموضوع قمنا بدراسته على أرضية مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة للسكة الحديدية باعتبارها مؤسسة هامة في بناء المنشآت القاعدية من طرق وسكك حديدية و التي لا تخلو من مخاطر الحوادث و خاصة حوادث المرور باعتبار طبيعة العمل في الطرقات أو بجانب الطرقات و لهذا طالما كانت هذه المؤسسة الرائدة تهتم بتوفير مناخ السلامة المهنية لعمالها حتى لا يشعروا بضغوطات العمل و يمكنهم العمل في راحة واطمئنان نفسي و هو مادفعنا إلى اختيار هذه المؤسسة كنموذج للدراسة الميدانية لما اكتسبته من مكانة هامة في سبيل تحقيق الأمن النفسي لعمالها.و قد ابتدأنا دراستنا بالإلمام بالمفاهيم الخاصة بمناخ السلامة المهنية والأمن النفسي ثم قمنا بتحضير استبيانين الأول وهو مقياس مناخ السلامة المهنية معد من طرفنا والمقياس الثاني هو الأمن النفسي معد من قبل الدكتورة زينب الشقير 2005 ثم توجهنا إلى المؤسسة لدراستها على ارض الواقع و قد استقبلنا بحفاوة من قبل العمال كما سهلوا لنا كل الإجراءات الضرورية للقيام بهذه الدراسة, وباستخدام برنامج الحزم الاجتماعية للبيانات الإحصائية (SPSS) – حسب الجنس - حسب السن - المستوى التعليمي - حسب الاقدمية , والأساليب الإحصائية الأخرى كالتكرارات والنسب الإحصائية و قد توصلنا في النهاية بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين مناخ السلامة المهنية والأمن النفسي , حيث توصلنا إلى النتائج التالية : المتوسط الحسابي لمقياس مناخ السلامة المهنية بلغ 97.62 و هو اكبر من المتوسط الفرضي للمقياس 82 و بالتالي وجود مستوى مناخ مرتفع جدا, أما مقياس الأمن النفسي فمتوسط الحسابي بلغ 100.62 و هو اكبر من المتوسط لفرضي فالعمال يتمتعون بمستوى امن نفسي كبير و من خلال العلاقة بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية كان معدل الارتباط بيرسون 0.892 و هو معدل ارتباط قوي جدا و توصلنا من خلاله إلى انه توجد علاقة بين قوية بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية و قد استخدمنا برنامج الحزم الإحصائية spss.

**الكلمات المفتاحية :** مناخ السلامة المهنية – الأمن النفسي – مؤسسة كوسيدار للسكك الحديدية – برنامج spss .

## Résumé de l'étude :

Dans notre étude, nous avons mis en évidence la relation entre le climat de sécurité au travail et la sécurité psychologique, et pour scruter la question, nous l'avons étudiée sur le terrain de la Kosidar Corporation, Ain ouessara RailwayBranch, car c'est une institution importante dans la construction d'équipements de base tels que les routes et les voies ferrées, qui ne sont pas exempts de risques d'accidents, notamment d'accidents de la circulation, étant donné que la nature des travaux sur les routes ou à côté des routes, et pour cette raison, cette institution pionnière s'est toujours intéressée à offrir un climat de sécurité au travail à ses travailleurs afin qu'ils ne ressentent pas les contraintes du travail et puissent travailler dans le confort et l'apaisement psychologique, ce qui nous a poussé à choisir cette institution comme modèle pour l'étude de terrain car elle a acquis une position importante afin d'atteindre la sécurité psychologique pour ses travailleurs. Nous avons été chaleureusement accueillis par les travailleurs et ils nous ont facilité toutes les procédures nécessaires pour mener à bien cette étude, et en utilisant le programme de paquets sociaux de données Données statistiques (SPSS) - par sexe - par âge - par niveau d'éducation - par ancienneté, et d'autres méthodes statistiques telles que les fréquences et les ratios statistiques. Au final, nous avons trouvé une corrélation positive statistiquement significative entre la sécurité au travail et la sécurité psychologique, où nous atteints les résultats suivants : La moyenne L'arithmétique de l'échelle du climat de sécurité au travail était de 97,62, ce qui est supérieur à la moyenne hypothétique de l'échelle 82, et donc l'existence d'un niveau climatique très élevé. la moyenne atteint 100,62, ce qui est supérieur à la moyenne de mon hypothèse. Les travailleurs bénéficient d'un grand niveau de sécurité psychologique et grâce à la relation entre la sécurité psychologique et le climat de sécurité au travail, le taux de corrélation de Pearson était de 0,892, ce qui est un taux de corrélation très fort, et nous avons conclu à travers elle qu'il existe une forte relation entre la sécurité psychologique et le climat de sécurité au travail, et nous avons utilisé le programme de progiciel de .statistiques spss

**Mots clés :** climat de sécurité au travail - sécurité psychologique -  
.KosidarRailway Corporation - programme spss

## Study summary :

In our study, we have highlighted the relationship of the occupational safety climate with psychological security, and to scrutinize the matter, we studied it on the grounds of the Kosidar Corporation, Ain and Sarah Railway Branch, as it is an important institution in the construction of basic facilities such as roads and railways, which are not free from the risks of accidents, especially traffic accidents, given that The nature of work on the roads or next to the roads, and for this reason, this pioneering institution has always been interested in providing a climate of occupational safety for its workers so that they do not feel the pressures of work and can work in comfort and psychological reassurance, which is what prompted us to choose this institution as a model for the field study because it has gained an important position in order to achieve Psychological Security for its Workers. We were warmly received by the workers and they facilitated for us all the necessary procedures to carry out this study, using the data social packages program. Statistical data (SPSS) - by gender - by age - by educational level - by seniority, and other statistical methods such as frequencies and statistical ratios. In the end, we found a positive statistically significant correlation between occupational safety and psychological security, where we reached the following results: The average The arithmetic of the occupational safety climate scale was 97.62, which is greater than the hypothetical average of the scale 82, and therefore the existence of a very high climate level. As for the psychological security scale, the arithmetic mean reached 100.62, which is greater than the average for my hypothesis. Workers enjoy a great level of psychological security and through the relationship between psychological security And the occupational safety climate, the Pearson correlation rate was 0.892, which is a very strong correlation rate, and we concluded through it that there is a strong relationship between psychological security and the occupational safety climate, and we used the spss statistical package program.

**Keywords:** occupational safety climate - psychological security - Kosidar Railway Corporation - spss program .

# فهرس المحتوي



## فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
أ	الإهداء والتشكر
ج	ملخص الدراسة
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول : طرح إشكالية الدراسة</b>	
2	إشكالية الدراسة
3	فرضيات الدراسة
3	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	حدود الدراسة
4	الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني : مفاهيم حول السلامة المهنية</b>	
10	تمهيد
11	1- مفهوم السلامة المهنية , تطورها ومظاهرها
11	1-1 مفهوم السلامة المهنية
11	2-1 تطور السلامة المهنية
12	3-1 مظاهر السلامة المهنية
16	2- برامج , تشريعات , وأهداف السلامة المهنية
16	1-2 برامج السلامة المهنية
16	2-2 تشريعات السلامة المهنية
17	3-2 أهداف السلامة المهنية
19	3- إجراءات و وظائف و مسؤولية و اثر برامج السلامة المهنية
19	1-3 الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية
20	2-3 وظائف لجان السلامة المهنية
20	3-3 مسؤولية المشرف على السلامة المهنية
28	4-3 اثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال
30	خلاصة
<b>الفصل الثالث : الأمن النفسي</b>	
32	تمهيد
33	1- تعريف ومفاهيم ومكونات الأمن النفسي
33	1-1 تعريف الأمن النفسي

34	1-2-1- بعض المفاهيم المرتبطة بالأمن النفسي
38	2- مكونات الأمن النفسي
38	1-2- الأمن الاجتماعي
38	1-2- الأمن الجسدي
38	2-2- الأمن الفكري
39	3- خصائص , مؤشرات , وأهمية , وعناصر الأمن النفسي
39	1-3- خصائص الأمن النفسي
40	2-3- مؤشرات الأمن النفسي
40	3-3- أهمية الأمن النفسي
42	4- عناصر الأمن النفسي
42	5- النظريات المفسرة للأمن النفسي
44	6- الأمن النفسي من المنظور الديني
45	7- مقومات الأمن النفسي من المنظور الإسلامي
47	خلاصة
	الفصل الرابع : الدراسة الميدانية وإجراءاتها
49	تمهيد
50	1- الدراسة الميدانية
50	1-1- أهداف الدراسة الميدانية
50	2-1- مكان وزمان إجراء الدراسة الميدانية
50	3-1- تعريف بمؤسسة كوسيدار
51	4-1- عينة الدراسة الميدانية
52	5-1- أدوات الدراسة الميدانية
59	2- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها مع الفرضيات
59	1-2- عرض وتحليل النتائج
59	1-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
60	2-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
61	3-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
62	4-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
63	5-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
63	6-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة
65	7-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
66	2-2- مناقشة النتائج مع الفرضيات
66	1-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية الأولى
66	2-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية الثانية
67	3-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية الثالثة
67	4-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية الرابعة
68	5-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية الخامسة
68	6-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية السادسة

68	7-2-2- مناقشة و تفسير النتائج مع الفرضية العامة
69	3- الاستنتاج
69	4- التوصيات
71	خلاصة
73	خاتمة
75	المراجع
82	الملاحق

## قائمة الأشكال والجداول

الرقم	التعريف	الصفحة
01	يوضح خصائص أفراد عينة حسب متغير السن	51
02	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	51
03	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في العمل	52
04	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	52
05	يوضح طريقة تصحيح مقياس الأمن النفسي .	54
06	يوضح اختبار ليفين للتجانس	55
07	يوضح إختبار ت بين المجموعة العليا "max" و المجموعة الدنيا "min."	55
08	يمثل معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الأمن النفسي والدرجة الكلية للمقياس .	56
09	يبين معامل الفا كرونباخ	56
10	يوضح الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة الاستطلاعية على مقياس الدراسة .	57
11	يوضع معامل ألفا كرونباخ للمقياس	58
12	يوضع معامل ألفا كرونباخ للمقياس	58
13	يوضح استجابات أفراد العينة حول المحور الأول مناخ السلامة المهنية .	59
14	يوضح استجابات أفراد العينة حول المحور الثاني الأمن النفسي .	60
15	يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية وتكوين الفرد ورؤيته للمستقبل .	62
16	يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحياة العامة والعملية للفرد .	62
17	يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية .	63
18	يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد .	64
19	يوضح تحليل التباين الأحادي Anova لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات متغير السن ، الحالة الاجتماعية ، متغير الخبرة المهنية .	64
20	يوضح تحليل التباين الأحادي Anova لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات متغير السن ، الحالة الاجتماعية ، متغير الخبرة المهنية .	65
21	يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية .	65

حق كرامة

## مقدمة

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في المؤسسات المنتجة أو لتقديم الخدمات في المؤسسات الخدمية، في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة ولا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية؛ فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة لتحقيق درجة كبيرة من الأمن النفسي و يرجع البعض أن هذا لا يتحقق إلا بتوفر مناخ السلامة المهنية .

لذلك يحتل موضوع السلامة المهنية مركزا مهما في دراسات علم النفس العمل والتنظيم، ويعتبر من المواضيع الجوهرية التي تحتل مكانة ليس على المستوى الفردي فقط وإنما على مستوى المؤسسات المحلية و الإقليمية وحتى دولية؛ حيث أن الصحة والسلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد في أي موقع كان؛ لأنها تحافظ على الأرواح الممتلكات؛ لذلك اهتمت المنظمات والمؤسسات بالصحة والسلامة العاملين في مواقع العمل، ألنهم قد يتعرضون للعديد من المخاطر المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية يوميا، مما تؤدي هذه الحوادث إلى تكاليف اقتصادية عالية نتيجة تعطل الآلات العمل أو بسبب الإصابات أو التلف الآلات أو التعويضات التي تدفع للعامل المصاب.

ونتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي قد تتعرض لها القوى البشرية العاملة، كان البد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية و المحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج الصحة والسلامة المهنية، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات العمل المناسبة للوقاية الشخصية، وكذلك توفير الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة في المؤسسة , تخصيص وقت مناسب للعمل حتى لا يقع العامل في فخ الملل و الضغط المهني.

بالإضافة إلى الإجراءات المتصلة بتنظيم الصحة والسلامة المهنية التي تتم خارج المنشآت الصناعية والتي تتناول وضع السياسات وسن قوانين وإصدار الأنظمة واللوائح وتوفير وسائل الخدمات الصحية وتقديم برامج إرشادية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والاهتمام بتطويرها بحيث تواكب التقدم العلمي للوصول إلى أرقى المستويات في هذا المجال.

وتعتبر مؤسسة كوسيدار للسكك الحديدية فرع عين وسارة كغيرها من المؤسسات التي تسعى للمحافظة على موردها البشري بحمايته من المخاطر المهنية بوضع برامج وإجراءات الصحة والسلامة المهنية حتى يعمل في أمن وراحة في مواقع العمل.

ولمعرفة ما إذا كان مناخ السلامة المهنية عنصر فعال في تحقيق الامن النفسي لدى هذه الفئة من العمال , أم أن هناك أسباب أخرى غير الاهتمام بالسلامة المهنية تقف وراء تحديد درجة الامن النفسي و الطمأنينة لدى عمال مؤسسة كوسيدار العاملة في مجال السكك الحديدية من وجهة نظر العاملين فيها .

ولهذا قمنا بتحديد موضوعي الدراسة ( مناخ السلامة المهنية والامن النفسي) أولا ثم طرحنا الباحثة بداية الدراسة مدخل عام من خلال مقدمة و ثم التطرق للإشكالية المطروحة لدراسة و كذا التساؤلات إلى جانب أهداف الدراسة وأهميتها وإعطاء بعض التعاريف الإجرائية أخيرا عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية.

وكان القسم النظري يحتوي على فصلين حيث الفصل الأول يحتوي على المفاهيم الخاصة بمناخ السلامة المهنية أما الفصل الثاني فيحتوي على المفاهيم الخاصة بالأمن النفسي .

أما القسم التطبيقي الذي يحتوي على فصل خصص للدراسة الميدانية و إجراءاتها، حيث تطرقت فيه إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة بداية بالدراسة الاستطلاعية ثم المنهج المستخدم للدراسة ثم حدودها وكذا التعريف بمجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة إلى جانب توضيح ووصف الأدوات المستعملة لجمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة للحصول على نتائج الدراسة الحالية و في الأخير تم عرض النتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها و أخيرا إعطاء بعض الاستنتاجات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية ثم التوصيات وكذا المراجع والملاحق.



## الفصل الأول : طرح إشكالية الدراسة

## 1- إشكالية الدراسة :

إن التطور الذي يشهده العالم في كل المجالات وخاصة في المجال الصناعي فتح عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها ، فأماكن العمل أصبحت ذات مخاطر عديدة وهذا ما دفع بالمنظمات إلى الاهتمام بشكل كبير في أمن وسلامة العاملين من الآثار السلبية و الناتجة عن العمل سواء كانت نفسية أو بدنية . فالعنصر البشري أصبح يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها المنظمات الاهتمام ضد الحوادث التي تمثل الخسارة التي تحقق به أثناء الأداء نتيجة ضعف أو تصرف خاطئ ، أو حسب ظروف خارجية عن إرادته والتي بدورها تؤثر على عملية الانجاز ، كما أنه سيكبد المؤسسة الكثير من التكاليف إذا أصيب أثناء تأديته لعمله وهذا ما دفع بأهل الاختصاص وأرباب العمل إلى التفكير في أساليب وحلول جديدة تواكب هذا التطور . وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقة مع من حوله من الأشخاص والأدوات وطرق التشغيل ، فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به وهي في الآونة الأخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب أن تطبقها الإدارة وعدم السماح للعاملين بتجاوزها وهي الحصن المنيع الذي يمنع أو يقلل من هذه الحوادث والإصابات وهذا من أجل الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري ، كما أن التشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة ، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 31 لسنة 1929 ، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والاتفاقية 97 لسنة 1959 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية ، كما أصدرت الاتفاقية 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل ، وكذلك الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية بالإضافة إلى ماصدر من اتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العمل وبيئة عمله.(حنان،2007،ص:27) .

و يعد الأمن النفسي أحد المفاهيم المهمة بعلم النفس ، وأحد الجوانب المميزة للشخصية السوية ، فالأفراد الذين لديهم الأمن النفسي بدرجة عالية هم الذين يتمتعون بالصحة النفسية والذين يفتقدون إلى الشعور بالأمن النفسي قد تختل صحتهم النفسية وينعكس هذا بالدرجة الأولى على أداء وظائفهم بشكل جيد وهذا ما يؤدي إلى تكبد المن .

و تعرف السلامة المهنية أيضا بأنها منع وقوع الحوادث والإصابات و الوقاية منها ، حيث تهدف إلى تهيئة ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر أو الحوادث أو المفاجئات للمحافظة على العاملين و كذلك تلافي الفقد في الوقت والمواد ، ولهذا سوف نتطرق إلى العلاقة بين السلامة المهنية

والأمن النفسي و مدى تأثيرها على هذا الأخير من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

السؤال العام :

- هل هناك علاقة بين مناخ السلامة المهنية و الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع

عين وسارة ؟

الأسئلة الفرعية :

- ما هو مستوى مناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة ؟

- ما هو مستوى الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة ؟

- هل هناك علاقة بين مناخ السلامة المهنية و تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل ؟

- هل هناك علاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحياة العامة والعملية للفرد ؟

- هل هناك علاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية للفرد ؟

- هل هناك علاقة بين مناخ السلامة المهنية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد ؟

2-فرضيات الدراسة :

- للوصول إلى النتائج المرجوة لا بد من اعتماد مجموعة من الفرضيات و هي :

- الفرضية الأساسية :

- هناك علاقة موجبة ذات دلالة ارتباطية بين مناخ السلامة المهنية والأمن النفسي .

الفرضيات الفرعية :

- مستوى مناخ السلامة المهنية كبير لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة .

- مستوى الأمن النفسي مرتفع لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة ؟

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مناخ السلامة المهنية و تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل ؟

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مناخ السلامة المهنية و الحياة العامة والعملية للفرد ؟

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية للفرد ؟

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مناخ السلامة المهنية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل

الاجتماعي للفرد ؟

3-أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في :

1- أصبح موضوع السلامة المهنية يحظى باهتمام الكثير من الباحثين خاصة في السنوات الأخيرة .

2- تدهور المؤسسات و خسارتها سببه الرئيسي هو انعدام الأمن النفسي لدى العمال و الموظفين بسبب التكاليف الباهظة و الخارجة عن المألوف الناتجة عن الحوادث التي يتعرض لها العمال داخل المنشآت , كالوفاة والإعاقة الدائمة .....

3- سلامة العمال النفسية في المقام الأول ضمن مخططات أي مؤسسة في عصرنا الحالي وخاصة مع توفر التكنولوجيا و استخدام أدوات مبتكرة و خطيرة على جسم الإنسان كالمواد الكيميائية .

#### 4- أهداف الدراسة :

لقد قمنا بهذه الدراسة لما لها من أهداف مهمة نذكر منها :

- 1- الإثراء العلمي والأدبي للمكتبات .
- 2- تزويد المؤسسات بالمعلومات الكافية في مجال السلامة المهنية و الأمن النفسي وتجنبها هدر الوقت الثمين و الأموال في مجال الدراسات والبحث في هذا المجال
- 3- مساعدة المؤسسات على وضع خطط وبرامج السلامة المهنية و الأمن النفسي .
- 4- حث المؤسسات على تكوين العمال في مجال السلامة المهنية و هذا حتى يساهموا في راحتهم النفسية .

تقديم مقترحات و توصيات من اجل تطوير السلامة المهنية و مواكبتها للتطور التكنولوجي .

#### 6-حدود الدراسة

حاولت تحديد الدراسة بالحدود الآتية:

- حدود البشرية: ويتمثل في عينة طبقية عشوائية من عمال فرع مؤسسة كوسيدار للسكة الحديدية .
- الحدود المكانية: فرع مؤسسة كوسيدار للسكة الحديدية بعين وسارة .
- الحدود الزمانية: الفترة من : 2021/05/20 إلى 2021/06/20 .

كما وتتحدد نتائج الدراسة على مدى صدق الأداة المستخدمة ومعامل ثباتها وتمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

#### 5- الدراسات السابقة

- دراسة د . مجدي عبد الله شرارة دوباخ قويدر 2002 بعنوان " مدى مساهمة الأمن الصناعي في

الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- الجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وهدفت أيضا

لمعرفة ماهي مساهمة وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال الأمن الصناعي؟.

تم جمع المعلومات باستخدام استبيان على عينة بلغت 33 عامل خضعوا للتدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى اعتماده على المقابلات الحرة مع بعض العمال، وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم الاعتماد على الملاحظة العمال أثناء عملهم.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من

إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، و أوضحت الدراسة أيضا أن وضع الأساليب التوعوية

الوقائية في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات و حوادث العمل والأمراض المهنية

لقد أوضحت هذه الدراسة أن توعية العمال ببرامج الوقاية يقلل من حوادث العمل وهذا ، راجع إلى

صرامة المؤسسة في اتخاذ الإجراءات الضرورية لكل من يتهاون من العمال إزاء هذه البرامج التوعوية

و بهذا يولي لها العمال أهمية اكبر من اهتمامه بالعمل ذاته لان العامل هو محور العملية الإنتاجية .

- دراسة أميمه المغني 2002 بعنوان " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة- فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة

من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية،

وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة .

تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية باستخدام استبيان وذلك بتوزيعه على العينة

بلغ عدد أفرادها 953 شخصا بالنسبة استرداد تقدر بـ 23% من الذين شاركوا في الدراسة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة

والصحة المهنية و بين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة

والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية. كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة

ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة. هذه الدراسة هدفت إلى انه إذا تم تطوير وتأهيل المؤسسات الرقابية و الصناعية في مجال الصحة والسلامة المهنية هذا يؤدي في النهاية إلى تقارب النظرات بين المراقبين في مجال الصحة والسلامة المهنية و أصحاب الصناعات , وهنا يجد العامل البسيط نفسه في منظومة متكاملة تهتم بصحته وسلامته من حيث القوانين والتقارير فيؤمن على راحته وبالتالي تزداد إنتاجيته و موضوع دراستنا يصب تقريبا في نفس الرواق مع هذه الدراسة .

- دراسة راشد العتيبي 2004 بعنوان "أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية في الحد من حوادث الحريق في الشقق المفروشة بمدينة الدمام - فلسطين " هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب وقوع حوادث العمل في الشقق المفروشة بمدينة الدمام ، كما هدفت إلى مدى توافر إجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة , تم جمع المعلومات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، تم توزيع الاستبيان على عينة بلغ عددها 342 مفردة , و أوضحت نتائج الدراسة أن هناك أسباب تؤدي بدرجة عالية لوقوع حوادث الحريق، هناك توافر بدرجة مرتفعة إجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة من حيث كل من الموقع و التصميم الإنشائي ، والتمديدات و التجهيزات الفنية للكهرباء والغاز. لقد أوضحت هذه الدراسة أن عدد حوادث الحريق مرتفع جدا رغم انه توجد إجراءات السلامة الوقائية بكثرة في الشقق المفروشة فالفرد العادي يميل دائما إلى التكاسل والتهاون والاستهزاء بإجراءات السلامة المهنية و هذا ما يفسر ارتفاع عدد الحرائق على عكس العامل في المنشأة فيميل دائما إلى الاهتمام بسلامته وسلامة الآخرين لأنه توجد هناك إجراءات و قوانين صارمة قد تطرده من العمل لسبب بسيط .

- دراسة بخته هدار سنة 2012 بعنوان "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحد ورقلة- الجزائر" حيث هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية و التعرف على إدارة

الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كما هدفت إلى معرفة تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، و توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

حيث تم جمع المعلومات عن طريق دراسة الحالة للمؤسسة و المسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة.

أوضحت نتائج الدراسة أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين.تعتبر مؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات و أهم مورد تركز عليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المورد البشري، نظرا لقلة الأيدي العاملة بها وتتمتع بكفاءة.كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، و لكن يوجد إهمال من طرف العاملين.لقد تمت هذه الدراسة على مستوى و حدة غاز ليند بورقلة و المعروف إن الغاز من اخطر المواد القاتلة للإنسان و هذا ما نشاهده يوميا في تقارير نشرات الأخبار وخاصة في فصل الشتاء و اهتمام هذه الوحدة بمعايير السلامة و الصحة المهنية لعمالها ليس وليد صدفة و ما خلصت إليه الدراسة من إن الاهتمام بالمورد البشري يزيد من كفاءة الإنتاج لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و قد بينت لنا نتائج هذه الدراسة إن الاهتمام بمعايير السلامة المهنية يقلل الحوادث و يزيد من الإنتاج , وقد نتوصل في دراستنا هذه ربما إلى نفس النتائج مع هذه الدراسة .

- دراسة صليحة بلاش جامعة الجزائر2 أبو قاسم سعد الله - الجزائر " تشخيص ووقاية المناخ

الصحي للبيئة المهنية " 2016balachesaliha@gmail.com اعتمدت الباحثة على مجموعة من الخطوات و الإجراءات الميدانية ، حيث تتدرج الدراسة الحالية ضمن الدراسات الوصفية ، تمثلت عينة البحث في عمال يعملون في بيئة مهنية صعبة مدة سنوات ، و ترتب عنها مجموعة من الاضطرابات في الصحة الجسمية و النفسية تتراوح في شدتها من اضطرابات مؤقتة عابرة إلى اضطرابات دائمة و

غير مسترجعة مثل الصمم ، اضطرابات في إيقاع القلب، أمراض العيون و غيرها لقد وقفت هذه الباحثة في دراستها هذه على مختلف الأضرار التي تصيب العاملين في المنشأة ثم في القسم الثاني من دراستها تطرقت إلى موضوع وقاية المناخ الصحي للعمال و قد كانت منطقية في طرحها لهذا الموضوع بالترتيب فلو لم تكن هناك حوادث حدثت من قبل لا نستطيع وقاية صحة هؤلاء العمال و الوقوف على أهم التدابير والإجراءات الوقائية لسلامتهم وسلامة المنشأة .

و تعتبر مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة للسكك الحديدية كغيرها من المؤسسات تسعى إلى المحافظة على موردها البشري بحمايته من المخاطر المهنية بتوفير مناخ مناسب للسلامة المهنية حتي يتسنى للعمال العمل في راحة واطمئنان على أنفسهم و بمان مؤسسة كوسيدار من بين المؤسسات التي تولي أهمية كبرى لسلامة وامن عمالها ارتأينا دراسة هذا الموضوع على مستواها , وقبل ذلك قمنا بتحديد مجموعة من الفرضيات للإجابة على الإشكالية المطروحة كما هو مبين سالفًا .



## الفصل الثاني : مفاهيم عامة حول السلامة المهنية

## تمهيد :

يمتاز العصر الحالي بالتطور المتسارع في شتى المجالات وعلى كافة الأصعدة إلا أنه قد يكون لذلك التطور ضريبة ، حيث تتعدد مصادر المخاوف والتوتر والقلق والاضطرابات النفسية مما يكون له الأثر السلبي على نمو الإنسان بكافة مجالاته المختلفة ، ولكي يستطيع الفرد التغلب على تلك المخاوف و الاضطرابات لابد من وجود قدر كافي من الأمن النفسي حتى يستطيع الإنسان النمو بشكل سليم بكافة أشكاله المختلفة .

و من هنا زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي ، وأرباب العمل بالسلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة ، وسنت القوانين والتشريعات وهذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به ، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد، ولهذا لابد من التطرق إلى تحديد مفهوم السلامة المهنية بكل جوانبه حتى نستطيع معرفة أهمية السلامة المهنية في راحة العمال النفسية وهذا كان موضوعنا في الفصل الثاني.

**1- مفهوم السلامة المهنية , تطورها ومظاهرها****1-1- مفهوم السلامة المهنية**

عرفت السلامة المهنية: "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة".

وعرفت أيضا: "سياجات الامان" واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث و الإصابات ، و التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج ،التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل ، و أمراض المهنية". (دوباخ)

يعرفها رستم لطفي: "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والامراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والاسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل" رابع 351(،ص،6002العايب )

**المفهوم الوظيفي:** وفق هذا المفهوم تعتبر السالمة المهنية مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل و الأمراض المهنية ،وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية

**1-2- تطور السلامة المهنية**

1- عرف الإنسان القديم، منذ عصور الموغلة في التاريخ الفرعوني السلامة المهنية ،الأمن الصناعي

2- حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، كذلك الكتابات على الورق البردي وجدران المعابد والقبور.والتي تناولت بالوصف العديد من الأمراض الصناعية، مثل:الربو الشعبي الذي كان يصيب صناع الأسلحة نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات وإصابات العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد وأيضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي، وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى.

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة.

ومنذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي، وخضع لقواعد وأصول وأسس مهنية، ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه.

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة، إلا أن العالم أجمع مدين للمصري القديم، الذي وضع البدايات والأسس الأولى لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها، وأمراض الصحة المهنية وقواعد السلامة من الأمراض والحوادث الصناعية.

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث في توفير ظروف العمل آمنة، ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل، هو مفهوم السلامة والصحة المهنية، والذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد ويات هو المفهوم الصحيح والأعم لمعنى الأمن الصناعي.

من هذا المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية، تعني الأداء في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان والى مستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة (خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب: 6030، ص 99-99).

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي :

**\*المرحلة الأولى:** مرحلة الاهتمام "الأمن الصناعي"، ألن الذين كانوا يحتاجون الاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض.

**\*المرحلة الثانية:** مرحلة الاهتمام ب"السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها. فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

**\*المرحلة الثالثة والحالية:** مرحلة الاهتمام ب"توفير بيئة آمنة" عموماً، وبالسلامة و الصحة المهنية عموماً، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الامراض والحوادث، بغض النظر عن مصادرها؛ فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه؛ بل قد يتعرض لحوادث /أو أمراض من مصادر غير العمل، ومع هذا تنعكس على أدائه (سعاد نائف برنوطي: 6009، ص، 729).

### 1-3- مظاهر السلامة المهنية

#### أ - المظهر الفني:

تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج، وتشكل كل منها مصدراً متميزاً للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر، لنتمكن وفي الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها.

وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإنه من الصعب بحال تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الأمور الحماية الرئيسية التالية:

- الماكينات والآلات.
  - وسائل النقل الداخلية والخارجية.
  - التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.
  - المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.
  - مخاطر الحريق والانفجار.
  - تلوث جو العمل.
  - الأجهزة والتمديدات الكهربائية.
  - مصادر الطاقة المختلفة.
  - الأمور المتعلقة في المبنى ذاته.
  - المضار الفيزيائية- ضجيج و اهتزازات..الخ-
- ب - المظهر الطبي:**

ضمن الإطار الطبي، يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بالطب العمل ( أمل بكري وآخرون، 6006 ص 671).

ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل : الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف الفسيولوجي، علم التقنية التكنولوجية ، علم السموم، علم النفس، علم الاجتماع، الإحصاء، الطب النفسي والى غير ذلك من العلوم. ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنية

المختلفة تتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي المهني بما يلي :

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان و كذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض.
- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طرق أخذ العينات ، وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها و المتعارف عليها محليا أو دوليا.

- اقتراح الطرق إزالة أو السيطرة، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.

### ج - المظهر النفسي:

الانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة ، البد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل – وضع العامل المناسب في المكان المناسب- وبهذا لا تسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية (أمل بكري وآخرون، 6006 ص677).

لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم و مؤهلاتهم وخبراتهم العملية، تجرى لهم الاختبارات الأولية، مثل: اختبارات الذكاء، والإدراك ، و الاختبارات الحسية والعصبية ، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك.

علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال مايلي:

- نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.
  - الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.
  - عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.
- والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عددا كبيرا من إصابات العمل يكون الإنسان هو السبب لها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة.

فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 20-90%. وبسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم المشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون الأكثر وضوحا في وقوع الحادث ( أمل بكري وآخرون، 6006 ص671).

## د - المظهر الاجتماعي :

المظهر الاجتماعي السلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها. بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على جهود الفرد أثناء العمل. بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل والمسؤول المباشر، بين العامل وصاحب العمل.. الخ). أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والانجازات والى غير ذلك.

## هـ - المظهر القانوني:

في عام 3906 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية، وتضمن مواد حماية) الشباب التي أعمارهم ما بين 35 سنة-39 سنة- تلاميذ تدريب الصناعي- حيث حدد هذا القانون ساعات العمل الأطفال 36 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا.

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت مشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي

في هذا المجال، حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السالم المنعقد في باريس عام 3939م. وما زال ومنذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية (أمل بكري وآخرون، 6006 ص 677).

## و - المظهر الاقتصادي:

مما شك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تنجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية، خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

بدأ الاهتمام بالأثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث و إصابات العمل في عام 3910 تقريبا. حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري، وسيمنز، وبيرد من الولايات المتحدة الأمريكية، ونظريات كل من: كوميس و هاتينج من ألمانيا (أمل بكري وآخرون، 6006 ص 671-675).

## 2- برامج , تشريعات , وأهداف السلامة المهنية

### 2-1- برامج السلامة المهنية

ويذكر بديع محمد هذه البرامج في النقاط التالية : ( القاسم :2009، ص 59)

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين علي حل مشاكلهم أولا بأول
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث.
- القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ والتكوين والعمال عليها.
- مواصلة متابعة السلامة المهنية وتحليل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها.
- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته.
- تشجيع العاملين علي تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية.
- إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبحث المقترحات الخاصة بها.

### 2-2- تشريعات السلامة المهنية

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غيابا في مرحلة التنمية الصناعية , حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات , ونتيجة لظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر المرسوم رقم 74-255



المؤرخ في: 1974/12/28 و المتعلق بتأسيس لجنة الصحة والعمل و اختصاصاتها وسيرها على مستوى المؤسسات الاشتراكية , و التي كانت تهدف إلى تحسين ظروف العمل ( سماني , 2013 ) .

### 2-2-1- قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي :

لقد أجاز قانون الأمن والسلامة في العمل بالكونجرس "الأمريكي عام 1970 لضمان ظروف عمل صحية وأمنة لكل عامل وعاملة في الدولة إن أمكن، للحفاظ على الموارد البشرية، والموظفين الوحيدين الذين لم يشملهم القانون هم المشتغلين بالأعمال الحرة والمزارع التي يعمل بها فقط أعضاء العائلة وبعض أماكن العمل التي تحميها وكالات فدرالية أخرى أو في ظل قوانين وأوضاع أخرى، أما الوكالات الفدرالية فيشملها القانون برغم من. أن فقراته لا تنطبق على الحكومات المحلية والولايات في دورهم كموظفين داخل وزارة القوى "Osha" " وفي ظل فقرات وبنود القانون تم تشكيل إدارة السلامة والصحة المهنية العاملة.

إن الهدف الأساسي لها هو إدارة القانون ودعم مستويات ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة، وتدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير وتحفز على الالتزام بها ، ويعمل لدى إدارة السلامة والصحة المهنية مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة لضمان الإذعان لمبادئ القانون. تعمل هذه الإدارة في ظل قاعدة عامة (OSHA-EU (2013) مفادها "يتعين على كل صاحب عمل أن يزود موظفيه بالعمل والمكان المناسبين الخاليين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سببا في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه" ولتنفيذ هذه المهمة الأساسية، تكون إدارة السلامة والصحة المهنية مسؤولة عن نشر وإعلان المعايير أو المعدلات التنفيذية بشكل قانوني وهي تتكون من خمسة أجزاء تغطي معايير الصناعة العامة ومعايير الملاحه ومعايير الإنشاء وقوانين وإجراءات أخرى ودليل للعمليات الميدانية.

### 2-3- أهداف السلامة المهنية

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية، القوى العاملة، ووسائل لإنتاج، مواد الإنتاج من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية و اتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) و الصحية الضرورية. بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية. سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية. لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى :

- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها  
(خالد فتحي وأحمد الخطيب: 6030، ص ص 9، 39)
- تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بين العاملين.
- التعريف بمخاطر العمل و كيفية تلافيها.
- التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال (معن يحيى الحمداني: 6009، ص 62 ص 65).
- حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك بإجراء الاحتياطات والاجراءات اللازمة.
- تخفيض كلفة الانتاج بتوفير الاموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج ونقل واصلاح واستبدال المعدات و الاجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار.
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والامراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي ترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم (نورا الجمعة، سنة 6009، ص 9).
- استعمال معدات الوقاية الشخصية) (. / <http://www.salamaty.net/>
- إن القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها تفرض قانونيا توفير المتطلبات السالمة المهنية والصحية للعاملين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة أن تلتزم بهذه القوانين والأنظمة وإلا وقعت تحت طائلة المسؤولية من جراء عدم التزامها بذلك.
- إن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائما نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها من خلال الاتصال المباشر مع الإدارة واستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة العمل المناسبة والملائمة لذلك.
- السعي الحثيث من قبل المنظمات العاملة للمحافظة على سمعتها أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاولة نشاطاتها الإنتاجية والخدمية على حد سواء.

- إن الأمن والسلامة المهنية والصحية للعاملين من شأنها أن تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة.
- إن السعي العديد من المنظمات لخلق وتيرة تنافسية لها في الأسواق و جذب المهارات والكفاءات العاملة واستقرارها وتقليل دوران العمل،يجعل من تلك المنظمات تسعى بشكل حثيث نحو توفير بيئة عمل آمنة وصحية تتناسب مع رغبتها في الاستقرار والاستمرار في الأنشطة الإنتاجية والخدمية. ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات بصورة عامة لتوفير البيئة المهنية و الصحية الملائمة والمناسبة للعاملين بها والحفاظ عليهم من حوادث وإصابات العمل تحقيقا لأهدافها في تحسين الإنتاجية وتطويرها (خضير كاظم حمود،ياسين كاسب الخرشة:6031،ص ص،662،669).

- تكييف العمل الإنسان، لا سيما في تصميم محطات العمل و اختيار المعدات وأساليب العمل والانتاج. (Jean-Pierre, la santé et la sécurité de travail,P18).

### 3- إجراءات و وظائف و مسؤولية و اثر برامج السلامة المهنية

#### 3-1- الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كالأتي : (عبدالغفار ، 1993، ص571)

#### 1)مرحلة التشريع :

بتحديد الشروط الواجبة توافرها في المباني وبيئة العمل واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

#### 2)مرحلة التنميط :

بتنميط المواصفات والمقاييس للتركيبات والمباني والأجهزة وأدوات الوقاية ويتم هذا بصفة رسمية أو اتفاقية .

#### 3-البحوث الفنية :

المتصلة بالمواد المضررة بالصحة وكيفية الوقاية منها وطرق ووسائل الوقاية من أخطار الآلات

#### 4- التفقيش :

وهي الوسيلة التي بواسطتها يمكن التأكد من تنفيذ البرامج والقوانين والتشريعات والاتفاقيات.

#### 5- البحوث الطبية :

بتحديد الأسباب والعوامل الميكانيكية والذهنية التي يترتب عليها الاستهداف للحوادث.

### 6- البحوث السيكولوجية :

المتخصصة بتحديد الخصائص والسمات للفرد المستهدف للحوادث .

### 7- البحوث والدراسات الإحصائية :

بتجميع بيانات الحوادث وإعداد الإحصائيات وتصنيفها حسب الأسباب ونوعية الإصابة ونوعية الأفراد والجنس.

## 2-3- وظائف لجان السلامة المهنية

تتكون لجان السلامة المهنية من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني والمشرف السيكولوجي

ومهني الأمن والطبيب المهني والأخصائي الاجتماعي كما يجب أن تضم العمال ومن وظائفها

الأساسية ما يلي : (عبد الغني، 2001، ص 266)

1- تقليل أسباب الحوادث وظروفها ويكون ذلك بوصف الحوادث وتحديد الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها.

2 - الفحص الدوري الموصول للآلات والمعدات والأجهزة لتأكيد من سلامتها .

3 - الإشراف علي الظروف الفيزيائية للعمل .

4- نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات والأحاديث وغيرها لتبصير العمال بمخاطر

5- العمل وتتبع مدى تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالسلامة المهنية .

6- العناية بالاختبار المهني للعمال وبحالتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة وقد تكلف هذه

اللجان علي الخدمات الطبية والصحية بالمصنع علي أن ترفع جميع ما تراه من اقتراحات ووصايا لمنع الحوادث إلى الإدارة .

## 3-3- مسؤولية المشرف على السلامة المهنية

وتتلخص مسؤولية المشرف علي السلامة في ما يلي : (عبد الرحمان، 2003، ص 120)

اعتبار نفسه مسؤول عن السلامة المهنية في قسمه كجزء من عمله مثل مسؤوليته علي الإنتاج والجودة والتكاليف.

- إعطاء تعليمات كافية لكل عامل جديد وكل عامل قديم بدا عملا جديدا أو يستخدم آلة جديدة .

- مراعاة تطبيق لوائح وإجراءات السلامة المهنية واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة تجاهل تطبيق هذه الإجراءات .

- التحقق من توافر معدات السلامة المهنية الشخصية للعاملين .

- إتباع قاعد السلامة المهنية ليكون قدوة للآخرين .
  - إشراك رؤوسيه في برامج السلامة المهنية بالاتصال الشخصي المباشر مع كل منهم وبالمناسبة الجماعية معهم .
  - عدم السماح باستخدام آلة جديدة في قسمه قبل التحقق من الأجهزة الوقائية وتدريبوا علي الآلة بطريقة آمنة .
  - مراقبة محيط ونظم العمل باستمرار لاكتشاف وتصحيح أي ظروف خطرة أو غير آمنة .
- 3-3-1- الوقاية :**

تعريف : هي مجموعة من الإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقديم وسائل وقائية أو علاجية . (ياسين وأخرون ، 1999، ص 201)

**3-3-1-1- الوقاية الارغونومية :**

تهدف إلى تكيف العمل للخصائص الفيزيولوجية للعامل , فهي متعلقة بتخفيض التعب الفيزيقي والنفسي للعامل بإتباع الإجراءات التالية :

- \* تنظيم أوقات العمل.
- \* تنظيم إيقاع أو وتيرة العمل .
- \* الأعداد الجيد لمركز العمل وتحسين محيط العمل .

**3-3-1-2- تعريف نظام الوقاية من حوادث العمل :**

هو نظام يضم كل الإجراءات التي تتخذ لمنع أو تقليل حوادث العمل و الأمراض المهنية ، كما يقدم وسائل الوقاية ويوفر الظروف المناسبة للعمل . (عبد الوهاب ، 1983 ، ص 231)

**3-3-1-3- أسس نظام الوقاية :**

إن أسس لنظام الوقاية دورا مهما في التقليل من وقوع حوادث العمل ومنع تكرارها ولا شك أن هذا النظام يقوم على أسس مادية وبشرية بحيث تزيد من رفع الوعي الوقائي لدى العمال وتساعد على الحفاظ على عناصر الإنتاج .

**3-3-1-4- الأسس البشرية :**

**3-3-1-4-1- اختيار العمال وتكوينهم في مجال الوقاية :**

تعتبر عملية الاختيار السليم للعمال في المؤسسة من أهم الأنشطة التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية وهي الخطة الأساسية للوقاية من حوادث العمل وخاصة تلك الناتجة عن العوامل الإنسانية إن اختيار عامل لا تتوفر فيه المواصفات والقدرات التي تتطلبها الوظيفة يكون بسبب في عدم

تكيفه معها وبالتالي يكون عرضة للأخطار والإصابات الناتجة عن حوادث العمل ، وهو يتكون من سلسلة خطوات رئيسية ومرتبطة بطريقة منطقية وتكون وفق الخطوات التالية :

- المقابلة المبدئية ، استقاء طلب الوظيفة ، الترشح للتعين ، الفحص الطبي ، قرار التعيين النهائي .
- ولا بد من استعمال الأساليب العلمية في اختيار العاملين مما يحقق التكيف السريع مع موقع العمل وبالتالي يساهم في :

- تخفيض دوران العمل و التغيب وهذا ما يؤدي إلى تخفيض نفقات التعيين والتدريب.
  - تقليل حوادث العمل الناتجة عن غياب القدرات والمواصفات التي تتطلبها الوظيفة .
  - يحقق زيادة ثقة العامل بنفسيته وقدراته مما يزيد من روحه المعنوية وتنمية علاقته الإنسانية والاجتماعية مع بقية العمال وزيادة التكيف والتفاهم مع الآخرين . ( سلطان ، 1993 ، ص 143 )
- 3-3-1-4-2- التكوين في مجال الوقاية من حوادث العمل :**

تتضح أهمية تكوين الأيدي العاملة فيما يلي : ( سلطان ، 1993 ، ص 88 )

- ضمان أداء العمل بفعالية وبسرعة وذلك من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم على أداء العمل بأسلوب أفضل وأمن .
- ترغيب العامل في عمله وذلك لان زيادة إنتاجه مرهون برغبته في أداء عمله وحبه له .
- توفير الدافع الذاتي لدى الأفراد لزيادة كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم من خلال توعيتهم بأهداف المؤسسة وسياستها .
- رفع الروح المعنوية عند تلقي العامل للمهارات والمعلومات عن العمل خلال مرحلة التكوين الأمر الذي يعطيه إحساس بالأمن وبأهميته .
- العمل على استقرار المؤسسة لأن الأفراد المدربين هم أصل من أصول المشروع يعملون على ضمان استقرارها واستثمار فعال للمؤسسة .

**3-3-1-4-3- برنامج تكوين العمال للوقاية من حوادث العمل :**

إن الهدف من هذا التكوين هو تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار العمل بحيث يتم أساسا على الوسائل والطرق الواجب إتباعها أثناء القيام بالعمل ، ولكي يكون البرنامج فعالا وناجحا لا بد من توفير النواحي التالية : (الشنواني ،1974، ص527)

- العلم والمعرفة بالأسس والنظريات الخاصة بالعلاقات الإنسانية .
- الاقتناع بتغيير الأفكار القديمة و الميول وإحلالها بأفكار جديدة تتفق ومبادئ العلاقات الإنسانية .
- الخبرة والمهارات في تطبيق العلم والمعرفة بالعلاقات الإنسانية .

ولترقية الوقاية يجب قبل كل شيء الوقاية قبل العلاج وللوصول إلى الهدف يجب أن نأخذ برأي المختص في هذا المجال و الأرغونومي وطريقة عمله وتدخله بهدف وضع برنامج الوقاية . ويخضع هذا البرنامج بصفة خاصة العمال الجدد ليتسنى لهم التكيف مع مواقع العمل ومعرفة مصادر الخطر منذ البداية وأهم المواضيع التي يمكن أن يتناولها هي :

- تحديد مصادر الخطر وطريقة تجنبها .
  - تحليل خطوات العمل بدقة وتوضيح الطريقة السليمة لأدائه .
  - توضيح استعمال الوسائل الوقائية وطريقة صيانتها .
  - الإجراءات الواجب إتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة .
  - المواد المستعملة والوسائل السليمة في نقلها وتتجب مخاطرها .
- 3-3-1-4-4-3 وسائل السلامة في عمليات النقل اليدوي :**

هذه العمليات مألوفة في شتى المجالات بالرغم من إستخدام وتطوير وسائل النقل الميكانيكية و من حالات الضعف و العجز سببها 20% تبين من الدراسات في بعض الدول الأوربية أن حوالي من هذه الآلام يرجع السبب الرئيسي لها إلى تعرض الجهاز العظمي 60%آلام المفاصل و أن والعضلي إلى بعض الاجهادات الناتجة عن عمليات النقل و الرفع اليدوية ، وهذه الحالات ينشأ عنها خسارة بالاقتصاد القومي و العالمي وعليه يجب مايلي :

- أولا :** إختيار الشخص المناسب لهذه الأعمال ويتطلب ذلك مايلي :
- إختيار العناصر البشرية ذوي الصحة الجيدة .
  - خلو هذا العنصر من أمراض العمود الفقري أو التشوه الخلقي .
  - إستخدام العمال الجدد أو كبار السن .
  - وضع برامج تدريبية على الأداء السليم الآمن .
- ثانيا :** الطرق الآمنة في أعمال الرفع ، ويعتمد على مايلي :
- الاعتماد على عضلات الأرجل .

- الوضع السليم في أعمال الرفع فعند بدء الرفع يكون العامل في وضع الانحناء (القفصاء) ثم ينهض بالحمل مع الاحتفاظ بالعمود الفقري مستقيما ويتم كذلك كمايلي:
- 1- أخذ وضع الانحناء (القفصاء) مع أبعاد الرجلين عن بعضهما .
  - 2- مسك الحمل بحيث يكون أقرب ما يمكن للجسم .

3- فرد الظهر قبل القيام بالحمل بحيث يكون العمود الفقري مشدود ومدعما بالعضلات المشدودة في الظهر و البطن .

4- في حالة رفع الحمل (عند النهوض) يتم فرد الأرجل .

5- إستخدام مهمات الوقاية الشخصية مثل القفازات و الأحذية .

6- عدم رفع أحمال كبيرة عند الشعور بتعب أو عند الشعور بحدوث تقلص بالعضلات.

7- في حالة إشراك عدد من الأفراد في عمليات الرفع و الحمل فإنه يجب أن يكون هناك تنسيق بين حركاتهم بالإضافة أن يكون واحد منهم مسؤولاً عن إصدار المعلومات .(الحمداني، 2009، ص ص 167-168).

### 3-3-1-4-5 - الإعلام في مجال الوقاية :

للإعلام الوقائي دور أساسي في مجال الوقاية من حوادث العمل حيث ينتشر الوعي الوقائي لدى العاملين ويكسبهم ثقافة وقائية ويتم ذلك بتحديد الأخطار التي يمكن أن تصيب العامل أثناء أداءه لعمله واحترام للتعليمات والاحتياطات اللازمة خاصة عند العمال الجدد وأهم الوسائل الإعلامية المستعملة في هذا المجال نجد :

### 3-3-1-4-6 - اللوائح والتعليمات الوقائية :

يقصد بها مجموعة النظم التي يجب أن يسير عليها العمل في المنظمة بحيث تضمن الوقاية لمقومات الإنتاج من حوادث العمل وللقوى البشرية من العطب أو الإصابات المهنية .

إن هذه اللوائح والتعليمات هي طريقة يتسنى من خلالها إظهار مواقع الخطر في كل عملية الإنتاج

وذلك من أجل إتباعها من طرف إدارة المؤسسة مع ضرورة أن يعلم كل عامل ويتم التعرف

عليها بواسطة الوسائل التالية :

- إعطاءها له بشكل مباشر .

- أن تكبر وتعلق على لوحات .

وهناك عدة مواضيع تشملها اللوائح والتعليمات منها :

- مكان العمل ، المعدات والآلات .

- الأدوات اليدوية : أن لا تكون تالفة أو غير مناسبة ، عدم استعمالها بشكل سيء أن لا توضع في أماكن غير مأمونة .

- المواد وكيفية تناولها : خاصة المواد الثقيلة أو الصعبة التداول ، المواد المرتفعة الحرارة ، المواد

الخطيرة ، والسامة . (عبدالباقي، 1986، ص 215)



### 3-3-1-4-7 - الوسائل الإعلامية في مجال الوقاية :

#### 1 - الأفلام والمحاضرات:

الأفلام التي تعمل لأغراض تعليمية هي أكثر قيمة من الأفلام لأغراض الدعاية وهي مفيدة في مجال نشر وسائل الوقاية أو طرق العمل الحديثة تحمل تفسير أو تشرح أمور صعبة معقدة بطريقة مرتبة أو تعيد الحوادث السريعة بطريقة العرض البطيء وتتيح للعمال الفرص لطرح الأسئلة ، فالإعلام والمحاضرات تساهم في رفع الوعي الوقائي لدى العامل وذلك لإتاحة فرصة الاتصال المباشر بين المحاضر والمستمعين .

#### 2 - الإعلانات والملصقات :

تعد من أهم الوسائل في مجال الوقاية من حوادث العمل ولكي يكون للإعلانات والملصقات صدى إيجابي بين العمال يجب مراعاة ما يلي :

- الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ووجه التأثير
  - أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود .
  - تعليقها في أماكن بارزة يراها العمال .
  - تغييرها باستمرار حتى لا تصبح قراءتها روتينية .
- توجد نوعان من الإعلانات وهي :

#### (1) الإعلان السلبي :

وهو ذلك الذي يبين الأضرار التي تلحق بالعامل إذا لم يلتزم بالحذر ومن ثم يجب أن يبين له الخطر بطريقة واقعية لكي يتسنى له الوصول إلى نتائج مرضية .

#### (2) الإعلان الإيجابي :

هو الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياطات والحذر بحيث يقوم بعرض نموذج يؤدي إلى إتباعه ويكون له قيمة في الوقت الذي يعاني فيه العمال قلق قد يؤدي إلى وقوع حوادث العمل .

#### 3- المباريات والمسابقات :

تنظم بعض المسابقات بين الأقسام للمؤسسة خاصة التي تعمل في أحوال متشابهة على أساس عدد الحوادث في فترة زمنية معينة مع منح جوائز للقسم الذي يظهر نتائج أفضل .

#### 4- الحملات الإعلامية :

تعد من الوسائل المفيدة في تقليل من حوادث العمل وزيادة الوعي الوقائي لدى العاملين وتتمثل في تنظيم يوم أو أسبوع للوقاية ، توظف فيه مختلف الوسائل الإعلامية للتوعية والتوجيه إلى المعارض التي

تستعمل كوسيلة لتعرف العامل بالأخطار واستبعادها ، أو توزيع المجلات والمطبوعات والمقالات الخاصة بالوقاية من الحوادث، ورفع مستوى الوقاية بالمؤسسات وزيادة فعاليتها. (عبد الباقي، 1986، ص ص 215 - 216) .

### 5- طب العمل :

ويعتبر أحد الركائز الأساسية في الوقاية من الحوادث وذلك انطلاقاً من الأهمية البالغة لوقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية ، إن طب العمل يعمل على الحفاظ على الموارد البشرية باعتبارها مكسب للمؤسسة وتميبتها ويعمل على حمايتها من الوقوع في الحوادث .

#### أهداف طب العمل : يهدف إلى :

- 1- ترقية وصيانة الحالة البدنية والعقلية للعمال في كافة المهن من أجل الرفع في مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية .
  - 2- حماية ووقاية العمال من حوادث وأخطار العمل والأمراض المهنية ، من كل الأضرار اللاحقة بصحتهم .
  - 3- تعيين العمال في مواقع عمل تناسب قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية ، إضافة إلى تكيف العمل مع الفرد.
  - 4- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال بأماكن العمل ، ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .
  - 5- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشطة للعامل .
  - 6- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل .
  - 7- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكيف بالعلاج المتواصل .
- ### 5-1-تنظيم طب العمل بالمؤسسة :

إن طب العمل إلزامي داخل المؤسسة وذلك للتكفل بالعاملين ويجب أن يتم إنشاء مصلحة مستقلة به ، تظم أطباء مختصين في طب العمل والنظافة الصناعية وفي حالة عدم القدرة على ذلك يجب اتخاذ الإجراءات التالية :

- 1- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي .
- 2- إبرام اتفاق مع القطاع الصحي .
- 3- إبرام اتفاق مع هيئات مختصة في طب العمل أو طبيب مؤهل.

### 5-2- مهام طب العمل :

يجب أن يكون الطبيب مختصا في طب العمل حتى يتمكن من المساهمة الفعالة في

تنفيذ برامج الوقاية ويقوم بالمهام التالية :

● **الفحص** : بإجراء فحوصات مختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها خاصة العمال الجدد.

● **المراقبة** : يجب أن يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل باستمرار لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث و الأمراض المهنية ويقوم بتقديم النصائح اللازمة لمشرف العمل والتنسيق مع مهندس السلامة المهنية و مسؤولي المؤسسة

● **الاستشارة** : يعتبر طبيب العمل مستشارا لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية (الإدارة ، العمال ، لجنة الوقاية ، مهندس الوقاية ، مشرف العمل ) ويقدم من خلال مهامه كيفية تحسين ظروف العمل ، اختيار العمال وأجهزة الوقاية اللازمة وسبل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية .

### 5-3- الخدمات الصحية :

تستهدف هذه الخدمة وقاية العمال وزيادة قدرتهم وإقبالهم على أداء العمل ومن أهم هذه الخدمات :

#### - خدمات الطوارئ :

والمتمثلة في توفير الإسعافات الأولية للعاملين فور أصابتهم مع إجراء بحوث لاستقصاء

الحوادث المهنية وتهيئة الظروف لمنع تكرارها .

#### - العلاج الطبي :

توفير الخدمات العلاجية للعاملين في حالات الأمراض المهنية أو حالة إصابة .

#### - الخدمات الصحية الوقائية :

وتشمل الخدمات العلاجية والوقائية بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل صحية .

#### - التأهيل الطبي :

توفير الخدمات الصحية للعاملين المصابين بالعجز وتوفير أجهزة تعويضية مناسبة .

(الجريدة الرسمية العدد 33،27 نو القعدة 1413 ، ص : 11 ، 13 )

### 6- الأسس المادية :

#### 6-1 أجهزة الوقاية الفردية :

إن عدم توفير الأجهزة الوقائية يعتبر عاملا رئيسيا في ارتفاع حوادث العمل وحدوث

إصابات، ولكي نضمن حماية للعامل لأبد من تحقيق جهاز الوقاية أثناء أداء العامل لعمله ،وذلك من

أجل حمايته من الأخطار وضمان وقايته ويتضمن ما يلي : ( المجلة الجزائرية للوقاية، 1987، العدد 20 )  
 - تسهيل الحركة أثناء العمل وهذا في حالة الارتداء أو الخلع بدون صعوبة ، وأن لا تشكل عائقا  
 إضافيا بالنسبة للعامل ، وعليه استعمالها قبل الشروع في العمل وجعلها بعد الانتهاء من العمل في  
 مكان معين ، وأن تكون أجهزة الوقاية الفردية مصنوعة من مواد لا تتطلب صيانة دقيقة أو صعبة و  
 أن تكون في أحسن نوعية ممكنة .

#### 6-2- الصيانة والوقاية من الحوادث :

باعتبار الصيانة الإطالة في العمر الإنتاجي للآلات وتنقسم وظائفها إلى وظائف رئيسية  
 وأخرى ثانوية حيث تشمل الوظائف الرئيسية صيانة المباني والملحقات وكشف دوري للآلات والأجهزة  
 من أجل اكتشاف ما فيها من عيوب والقيام بالدراسات الهندسية واقتراح التغييرات الواجبة للقضاء  
 على العيوب والتقليل من آثارها التي تتمثل في إصابات أو حوادث العمل أما الوظائف الثانوية تعني  
 حماية المصانع من الحرائق والعمل على نظافة مكان العمل لما لها من دور في حسن سير العملية  
 الإنتاجية

وبما إن الصيانة في الأعمال مكلفة لأنها أحد عناصر التكاليف غير المباشرة ، يجب على الإدارة  
 العناية بها والعمل على تخفيض التكاليف وضمان أمن العمال والمعدات .

#### 3-4- اثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع  
 أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية وأحد هذه المعوقات الحوادث  
 التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي، بالإضافة إلى أثرها على  
 حجم الإنتاج وتكلفته، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين  
 وسلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة  
 لمنع وقوع الحوادث. وبما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فإنه لمعرفة تأثير حوادث العمل على  
 أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على إنتاجية العمال، حيث تتمثل الإنتاجية لأي مشروع في  
 عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها في ساعات عمل معينة، ومعرفة الناتج لكل ساعة عمل. ويتأثر ناتج  
 العامل برقمين:

- حجم الناتج ( البسط ) .

- عدد ساعات العمل ( المقام ) .

وتتغير الإنتاجية بالزيادة أو النقص كلما طرأ أي تغير على البسط أو المقام أو كليهما معاً، ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث المهنية، ويتوقف عدد الساعات التي يتوقفها العمال عن العمل حسب نوعية الإصابة، هذا بالإضافة إلى توقف العمال الآخرين (الزملاء) والقريبين من مكان الحادث لمعرفة ما حدث، وقد يقوم البعض منهم بمساعدة العامل المصاب ليم إسعافه تاركين العمل، مما يترتب عن ذلك فقدان المؤسسة لجزء آخر من الساعات المخصصة للعمل، وهذا بالإضافة إلى تكرار وقوع الحوادث داخل الأقسام وما يترتب عليها من إصابات، تؤثر على الروح المعنوية للعاملين، مما قد ينعكس أثره على الإنتاج، لأن العامل في هذه الحالة سيشعر بأنه ينتج دون أن يجد أي اهتمام من جانب الإدارة للحفاظ على سلامته من أخطار العمل، مما قد يدفعه في النهاية إلى ترك منصب العمل، هذا بالإضافة إلى ما تسببه الحوادث من كوارث قد تؤدي بحياة البعض من العمال، وأيضاً إذا ما تترتب على هذه الحوادث إصابة بعض العمال المهرة، فإذا أحلنا آخرين فلن يكونوا بنفس مستوى الأداء، وأيضاً فإن العاملين بعد عودتهم إلى عملهم بعد شفائهم لن يكونوا بنفس مستوى المهارة لخوفهم من تكرار ما حدث، وأيضاً إذا ترتب على بعض الحوادث عجز جزئي أو كلي فسيترتب على ذلك نقل هؤلاء العمال إلى أعمال تتناسب وقدراتهم ويستوجب الأمر في هذه الحالة تدريب عمال جدد، وقد تستغرق فترة التدريب هذه وقتاً طويلاً، هذا بالإضافة إلى ضرورة ممارسة العامل الجديد لعمله فترة من الوقت قد تطول حتى يصل إلى مستوى الخبرة والمهارة للعامل السابق.

## خلاصة :

لقد تطرقنا خلال هذا الفصل إلى دراسة مفاهيم حول السلامة المهنية , و هذا لأنها تحظى بمكانة هامة داخل المؤسسة و الدليل على ذلك ظهور الكثير من البحوث والدراسات في هذا المجال في السنوات الأخيرة و ولما له من أهمية بالغة في تطور و رقي المنشآت وضمان ديمومتها لمدة طويلة وهذا بشرط أن تكون السلامة المهنية موضوع اهتمام كبير داخل المؤسسة وخاصة الوعي بأهميتها من قبل المهنيين خاصة ونحن في عصر التكنولوجيا ولما فيها من ابتكارات جديدة على الإنسان قد تضر بصحته الجسمية والفكرية والاجتماعية و هو موضوعنا في الفصل الثاني إن شاء الله .

## الفصل الثالث: الأمن النفسي

## تمهيد

لقد تناولنا في الفصل الأول مفاهيم خاصة بالسلامة المهنية من التعريف والتطور التاريخي و البرامج و أهدافها وأهميتها و أثارها داخل المؤسسة و هذه الأخيرة تنطبق بالدرجة الأولى على مستوى الأمن النفسي لدى المهنيين و الذي لا تقل أهميته عن أهمية إنتاجية المؤسسة و مدى تحقيقها لأقصى ربح ممكن , بل يعد من الأولويات التي يجب على المؤسسة مراعاتها حتى تسير مختلف هياكلها بشكل ممتاز ولهذا سنتناول هذا الموضوع بشكل من التفصيل في الفصل الثاني .



## 1- تعريف و مفاهيم و مكونات الأمن النفسي

## 1-1- تعريف الأمن النفسي

- " أدلر " : الوضع الذي يكون فيه الفرد آمناً و متحرراً من التهديد و الخطر في الحياة بالشكل الذي يمكنه من الوجود بوضع أقوى دون وجود تحديات .
- " أريكسون " : ذلك الشعور الذي يزيد من توجه الفرد نحو المجتمع و يدفعه لإلتصال بالآخرين مما يشعره بهويته .
- " زهران 1191 " : الحالة التي يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا و غير معرض للخطر .
- علي سلمان حسين و غادة علي هادي، 1021، صفحة 629
- وقد عرف الباحثان الامن النفسي تعريفا نظريا بأنه : السعادة و الطمأنينة النفسية والهناء وهو بذلك محرك الفرد لتحقيق أمنه واستقراره و بالتالي شعوره بهويته .

## مفهوم تقدير الذات :

- \* " كوبر سميث " : على أنه التقييم الذي يضعه الفرد لذاته و ما يتمسك به من عادات مألوفة
- \* " روزنبورغ " : هو التقييم الذي يقوم به الفرد و يحتفظ به عادة بالنسبة لذاته .
- \* " إبراهيم أبو زيد " : فيعرف تقدير الذات بأنه يرجع إلى الحكم الشخصي للفرد عند الاستحقاق أو عدم الاستحقاق الذي يتم تعبير عنه في الاتجاهات التي يحملها اتجاهها نفسه . بوساق، 1009، صفحة 31-
- وقد عرف الباحثان تقدير الذات تعريفا نظريا بأنه : مقدار الصورة التي يضعها الفرد لنفسه هل هي عالية أو منخفضة .

إن الأمن النفسي يعد من أهم الحاجات ، -حيث يشير - ( Londervill & main 1981)

النفسية ومن أهم دوافع السلوك طوال الحياة للفرد ، وهو من الحاجات الأساسية اللازمة للنمو

النفسية والتوافق النفسي والصحة النفسية للفرد ( Londervill & main , 1981 : 290 )

كما يعرفه ( الكناني ، 1988 ) على أنه مقدار ما يحتاج إليه الفرد من حماية لنفسه ووقايتها من الظروف التي تشكل خطراً عليه مثل التقلبات المناخية والطبيعية والأوبئة والأمراض والحروب وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي ، والتقليل من القلق المرتفع المصاحب للمستقبل المجهول سواء ، فيما يتعلق بدراسته أو عمله أو مأكله أو ملبسه ( الكناني ، 1988 : 93 ) .

## 1-2-1- بعض المفاهيم المرتبطة بالأمن النفسي

بعض المفاهيم المرتبطة بالضغط :

نظرا لتداخل الكثير من المفاهيم مع الضغط وجب علينا التعرض لبعض منها بهدف ضبطها والتفريق بينها وبين الضغط :

## 1-1-2-1- الضواغط: Tresseurs:

الضواغط هي المثيرات أو الحوادث التي تنتج عنها استجابة ضغط ويدركه الفرد على أنه مصدر خطر. - ريجيو، 1999، ص. - 291-

يري "سيلبي" Selye " أن الضواغط هي مثيرات قادرة على أن تنتج استجابة تكيفيه وتوضح هذه المثيرات في التصنيفات التالية:

- أية حادثة أو عامل يغير الجوانب الداخلية أو الخارجية للبيئة الفيزيائية. أي صدمة غير متوقعة.

- حادثة أو موقف قادر على أن يثير جوانب معرفية وينتج الاستجابة العاطفية وتكون الضواغط فيزيائية.

وهناك أيضا ضواغط فجائية وسريعة وهي مثيرات صدمية، مثل: طلق ناري- سالمى، 2008، ص. - 62 -

في حين يشير "باور" و "برجيس" -1994- "Bouers" "Borges" إلى وجود

نوعين من الضواغط، وهما:

(a) ضواغط مادية - فيزيائية:-

وهي عبارة عن مطالب مثل الحوادث، المرض، الضوضاء والبرودة.

(b) ضواغط نفسية واجتماعية: وهي ما يشير إليها بضواغط الحياة مثل: الامتحانات،

طلاق، وزواج. - خوجة، 2011، ص. - 32-

## 1-2-1-2- الاحتراق النفسي Burn-out :

انطلقت دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي في بداية السبعينيات من خلال جهود الباحث

"فرويدينبرغر" "Fruidenberge" في نيويورك، و"مسلاش" و "بينز" "Pines" "Maslach"

في كاليفورنيا، ثم أصبحت الظاهرة أكثر شيوعا. أما الثمانينات، فقد عرفت معظم الدراسات

الظاهرة بأنها: وصف للحالة النفسية للمهني الذي يعمل في مختلف القطاعات.

ويعرفها "فرويدينبرغر" **Fruidenberge** " بأن الاحتراق النفسي حالة من الانهك تحصل نتيجة الاعياء وللمتطلبات الزائدة والمستمرة الملقاة على الافراد على حساب طاقتهم وقوتهم. - محمد، دس، ص. 6- فلاحترق النفسي حالة من الانهك المزمن مع الشعور بالمرض، كما تعرف كذلك بمتلازمة التعب المزمن **Syndrome de fatigue coranique (S.F.C)** والظاهرة ال تزال لليوم غير محددة تحديدا علميا دقيقا، غير أنها تمتاز بأعراض معينة من بينها: الجمود والانطفاء والفراغ الذهني، إضافة إلى الانهك الجسدي المطلق والبارز - رضوان، 2009، ص. - 293 -

كما يقدم "دافيدسن" **"Davidson"** (1991) تعريفا آخر لاحتراق النفسي بأنه: المؤثر المميز للضغوط النفسية ويتضمن بعدين أساسيين هما:

أ/ **البعد النفسي:** يتسم بظهور الاجهاد النفسي والتوتر والقلق والاكتئاب.

ب/ **البعد المهني:** ويتعلق بمشكلات الوظيفة أو المهنة التي تشتمل العالقات مع الادارة والزملاء وكذلك الرفض النفسي للوظيفة. (حمدي، 1999، ص. 161

و يمكن التمييز بين الضغط والاحتراق النفسي من خلال:

**الضغط:** هو عبارة عن حالة من عدم التوازن العقلي والجسدي والانفعالي.

**أما الاحتراق النفسي:** ظاهرة ناتجة عن تطور خيبات الأمل.

علما أن الضغط يمكن أن يستمر لفترات قصيرة أو طويلة، ويتطور تدريجيا مع مرور

الوقت إلى احتراق نفسي (محمد، دس، ص. 7

### 1-2-1-3- اضطراب ضغوط ما بعد الصدمة Stress post-tramatique

ضغط ما بعد الصدمة هي: حالة منظمة وحادة تشبه الصدمة النفسية ومكوناتها الأساسية تتمثل في العناصر الداخلية (الأحلام والكوابيس المتكررة)، فالأفراد في المواقف الصدمية يشعرون أن لديهم تحكما أقل في معارفهم وسلوكياتهم، ثم يلجئون إلى ميكانيزمات لا شعورية مثل: التفكك، الكبت والإنكار. (دايلي، 2013، ص. 38).

ومن المعروف أن ضغط ما بعد الصدمة يأخذ بعض الوقت لكي تظهر أعراضه، فمنه من يظهر بعد أسبوع وفي حالات أخرى يطول ليصل إلى ثلاثين سنة، وتتفاوت شدة الأعراض من وقت لآخر وتصل ذروتها في أوقات الانضغاط النفسي، كما أوضحت الدراسات أن 30% يتم شفاؤهم

و40% يستمرون في المعاناة من الأعراض البسيطة، في حين 20% يعانون من أعراض متوسطة الشدة، أما 10% فيبقون كما هم أو يتدهورون أكثر (الخواجة، 2011، ص152).

#### 1-2-1-4- القلق و الصراع و الإحباط :

● **القلق: Anxiété** يعرف "أدلر Adler" القلق بأنه: " و على غرار بقية الأمراض النفسية والعقلية وينجم عم محاولة الفرد التحرر من الشعور بالدونية أو النقص و محاولة الحصول على الشعور بالتفوق". (مصطفى، 2011، ص333).

كما يذهب بعض الباحثين إلى اعتبار القلق، حالة انفعالية تتميز بعدم الأمن، كما يعتبر حالة سيكولوجية لتعرض الفرد للضغط وبالتالي فهو من أكثر الأعراض الملحوظة لضغوط العمل. (المليجي، 2000، ص89).

\* **الصراع: Conflit** هو حالة نفسية يشعر بها الفرد بالتوتر والكدر والضيق، عندما يكون مشدودا في نفس الوقت بقوتين تعملان في اتجاهين متضادين ومتعارضين مما يجعل الفرد عاجزا على التحرك، إلا إذا غلبت إحدى القوتين على الأخرى. ويكون حل الصراع في التحرك اتجاه القوة الأعظم، أما إذا تعادلت القوتان استمر الشعور بالعجز في اتخاذ القرار فيعاني الشخص من ضغوط وإرهاق و توتر. (سالمي، 2008، ص65).

و يذكر "قودفروا" "Godefroid" أنه يوجد أنواع من الصراع نذكر:

1. وقوع الفرد بين قوتين إيجابيتين أو هدفين إيجابيين ومرغوب فيهما معا كصراع بين الحصول على الماء أو الأكل (عندما يكون الشخص جائع وعطشان في نفس الوقت) أو صراع عند المرأة التي ترغب في إكمال مشوارها العلمي والرغبة في الحصول على الأولاد والاستقرار.

2. الوقوع في صراع أو اختياريين أحدهما أصعب من الآخر، مثال ذلك: وقوع المرأة في اختيار الإجهاض أو خوض تجربة حمل غير مكتمل مع آثارها السلبية طبعاً.

3. إضافة إلى النوع الصعب والأكثر شيوعاً وهو: وقوع الشخص في صراع سببه وجود هدفين

يعملان في اتجاهين متضادين، مثل: رغبة الشخص في النجاح والتألق في العمل واصطدامه بسلوكات رئيسه المحبطة.

4. كما يوجد نوع آخر من الصراع والذي يطلق عليه اسم: الصراع المتعدد وذلك مثل: صراع المرأة بين اختيار الطالق أو البقاء متزوجة مع زوج ال يقدر قيمتها كإنسانة، إضافة إلى خضوعه التام للعائلة والسماح لهم باتخاذ القرارات مكانه. (Godefroid,2001,p.381).

● الإحباط: Frustration هو حالة اصطدام الفرد بمعيقات تحول دون تحقيق أهدافه. Godefroid,2001,p.380

وهو حالة نفسية تتصف بالتوتر والشد العصبي والشعور بالخيبة أو لوم الذات، يشعر بها الفرد عندما يسعى لتحقيق هدف معين ويفشل في مسعاه ويحال ما بينه وما يصبو إليه.

- و يقسم الإحباط إلى:

أ/ **إحباط داخلي:** يحدث نتيجة انخفاض مستوى ذكاء الفرد نفسه، مثل: الشعور بالذنب الذي يحس به بسبب من الأسباب فيعرقل مساره ويقلل من مثابرتة وقد يكون العائق مرتبط بالبيئة، سواء كان مادي: كانهخفاض المعيشة أو قواعد السلوك العامة التي تنتج عنه اختزال الحاجة وتأجيلها.

ب/ **إحباط خارجي:** مما لا شك فيه أن الحروب والأزمات الاقتصادية وكذا المنافسة الشديد والشعور بانعدام تكافؤ الفرص وكذلك التعصب الديني، كل ذلك من الأسباب التي تؤدي إلى الإحباط ، ويطلق عليه إحباط خارجي المصدر أي أن منشأ الإحباط يرجع إلى عوامل ترتبط ببيئة الفرد. (الخالدي،2009،ص110) .

### 1-2-1-4- الإجهاد :

يعرف بأنه حالة جسمانية تحدث نتيجة لحدوث صعوبات أو توقع حدوث صعوبات في الحياة، و تؤدي إلى تغيرات فيزيائية أو كيميائية أو عاطفية تختلف آثارها من شخص لأخر (شتيوي،2002،ص31) .

كما يمكن تعريفها بأنها عدم قدرة الفرد على تحمل أو مواجهة الضغوط، أي أنها حالة فقدان لجميع القوى التي يمتلكها الفرد و هو نتيجة فيزيولوجية للضغوط.

و تكمن نقاط الاختلاف بين الضغوط و الإجهاد فيما يلي:

يعتبر الاجهاد من النتائج الفيزيولوجية المترتبة عن الضغوط.

الضغوط لها جانبيين: إيجابي و سلبي، في حين نجد أن الإجهاد يمثل الجانب السلبي فقط للضغوط (شاطر،2010،ص72) .

## 2-1- مكونات الأمن النفسي

- يشير "حامد زهران" أن الأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات، والثقة في الذات، والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة، ويكون لإنسان الأمن نفسياً في حالة توازن أو توافق أمني (زهران 4002، ص 111).

وفي نفس المضمون ترى "زينب شقير" إلى أن الأمن النفسي اتجاه مركب من تكوين الفرد، و الحياة العامة، والحالة المزاجية، والعلاقات الاجتماعية، أن الأمن النفسي يضمن له قدراً من الثبات الانفعالي والتقبل الذاتي واحترام الذات (شقير 4002، ص 11).

وفي ضوء ما سبق يتضح أن الأمن النفسي يتضمن الأبعاد الآتية:

## 2-2-1- الأمن الاجتماعي :

و يتمثل في شعور الفرد بإشباع حاجاته الاجتماعية في محيطه الاجتماعي حتى يشعر بأن له دور في محيطه .

## 2-2-2- الأمن الجسمي :

حيث يشير إلى مدى إشباع الفرد حاجاته البدنية و الجسمية إلا أنه في أوقات الأزمات يضطرب شعور الفرد بالانتماء لمجتمع لا يوفر الحد الأدنى من الحاجات الأساسية ، تساوى الجميع في تحمل هذه الظروف الطارئة مما يجعل الآخرين يتجاوزون هذه المحنة .

## 2-2-3- الأمن الفكري :

هو نتيجة معطيات فكرية و ليست معطيات حسية فالأمن القائم على عوامل فكرية هو الشعور بالطمأنينة بناء على توافق الأفكار وانسجامها مع الواقع .

\_ أما الدكتور حامد عبد السلام زهران فيرى أن حالة الأمن لها مكونات و هما :

أ- الأمن الشعوري : و هو يشمل شعور الفرد و المجتمع بالحاجة للأمن .

ب-الأمن الإجرائي :و هو عبارة عن الجهود النظامية لتحقيق الأمن أو إعادة استعادته . (زهران، 2113، صفحة 25)

## 3-خصائص , مؤشرات , وأهمية , وعناصر الأمن النفسي

## 1-3-خصائص الأمن النفسي

يعتبر الأمن النفسي ظاهرة تكاملية تراكمية وتتمثل ابرز خصائصها فيما يلي :

**ظاهرة نفسية :**

تستند إلى الطاقة النفسية ويعبر عنه في مستويات من الكبت والتوتر والسيطرة الإدراكية للانفعالات والاندفاعات الشخصية، وهو فاعل للقياس في ضوء محك الانجاز الشخصي والاجتماعي .

**ظاهرة معرفية فلسفية :**

يتحدد الأمن النفسي بقيمة الأشياء والموضوعات المهددة للذات ومعانيها المعرفية حيث اتجاهاتنا السلبية أو الايجابية وتقويماتنا المعرفية والفكرية، لها دور فعال في تحديد أثارها، فمشاعر القلق والخوف ترتبط أساسا بالقيمة الفلسفية التي تقوم بها أسباب تلك المشاعر) عقل، 2009، ص. 15

**ظاهرة اجتماعية :**

فالعلاقة بين الفرد والمجتمع مرتبطة وذات طابع خاص وفق التنشئة الاجتماعية، فالأمر يتحدد وفق أساليبها الحسنة من تسامح وديمقراطية وتقبل وحب وترتبط بالتفاعل الاجتماعي الناجح والخبرات والمواقف والبيئة المتوافقة .

**ظاهرة إنسانية :**

الأمن النفسي سمة يشترك فيها أبناء البشر مهما كانت مراحلهم العمرية أو مستوياتهم الاجتماعية والثقافية والمعرفية، وبالتالي : فهو سمة إنسانية محضة(عبد الله، 1996، ص5).

**ظاهرة كمية :**

وينطوي هذا المفهوم على وجود مقدار كمي يمكن قياسه ويظهر على شكل سلوك أو طاقة، وهذا الفهم الكمي يوفر إمكانية التدخل العلمي على مستوى القياس، التشخيص والعلاج ومعنى هذا : انه يمكن تصنيف أنماط الشخصية إلى سلوك امن بمقدار معين أو نقول شخصية آمنة بمقدار ( رحال، 2016، ص 52).

## 3-2- مؤشرات الأمن النفسي

يعتبر " ماسلو " « Maslou » من أكثر العلماء الباحثين اهتماما بموضوع الشعور بالأمن النفسي، حيث وضع أربعة عشر مؤشرا اعتبرها دالة على تمتع الفرد بالأمن الداخلي، وهي كالتالي :

- الشعور بمحبة الآخرين وقبولهم له الشعور بالانتماء والألفة وانه ذو مكانة في المجتمع  
- الشعور بالأمن وعدم القلق، وشعورنا بالتهديد والخطر إدراك العالم والحياة كمكان سعيد ودافئ من خلال التفاعل مع الآخرين إدراك الناس كأفراد خيرين من حيث الجوهر وبصفتهم طبيين

- الشعور بالود والثقة في الآخرين وشعور ضئيل بالعداوة وكذا الشعور بالتسامح والتعاطف مع الآخرين

- الميل نحو السعادة والقبول والرضا والقناعة الشعور بالهدوء والسكينة والاسترخاء والثبات الانفعالي وعدم الصراع والتردد نزعة اجتماعية خارجية ونزعة التركيز حول العالم بدال من التمرکز نحو الذات رغبة في القوة والمواءمة بالنسبة للمشكلات أكثر من التمرکز نحو الذات تقبل الذات والتسامح معها وتفهم الاندفاعات الشخصية

- الرغبة بامتلاك القوة والكفاية لمواجهة المشكلات بدال من الرغبة في السيطرة على الآخرين الخلو النفسي من الاضطرابات العصبية أو الذهنية ووجود قدرة منظمة في مواجهة الواقع الاهتمامات الاجتماعية وبروز روح التعاون واللفظ والاهتمام بالآخرين . ( كافي، 1433 هـ، ص 35-36).

## 3-3- أهمية الأمن النفسي

يعتبر الأمن النفسي مطلباً ضرورياً، يحتاج إليه الفرد والجماعة حيث يعد من الحاجات الهامة للنمو السوي والمرتزن، وتبدو أهمية النمو النفسي من خلال تقسيم " ماسلو " للحاجات الإنسانية، حيث وضع الأمن النفسي في المركز الثاني بعد الحاجات البيولوجية، وتكمن أهميته في النقاط التالية :

## 3-3-1- الأمن أساس التنمية :

فال امن وال ازدهار إلا في ظل امن مستتب، فالخطييط السليم والإبداع الفكري هي أهم مرتكزات التنمية، وهي أمور غير ممكنة إلا في ظل الأمن والاستقرار حيث يطمئن فيه الإنسان على نفسه و ثرواته ( قراع، 2005، ص 26) .



**3-3-2- العدل غاية الأمن :**

العدل غاية الأمن، فإذا كان العدل يقتضي تحكيم الشرع، فإن هذا الأخير ما نزل إلا لتحقيق الأمن في الحياة وبالتالي : فغياب العدل يؤدي إلى غياب الأمن.

**3-3-3- الأمن النفسي احد الحاجات المهمة الإنسانية :**

حيث تمتد جذوره إلى الطفولة الأولى، فالأمن هي أول مصدر لشعور الطفل بالأمن وقد تطرق إلى هذه العلاقات " بولبي " من خلال نظريته ( أبو عمرة، 2012، ص25) .

**3-3-4- الأمن غاية الشرائع الدينية وهدفها الأسمى :**

فقد انزل هلا الشرائع متعاقبة ومنتالية منذ أو الإنسان نزل إلى الأرض، حيث ظلت عناية هلا تتابعه وتلازمه، فما تقوم امة إلا وبعث هلا لها رسولا أو نبي يحافظ على أمنها من خلال تطبيق شرائع هلا المرسله . في حين نجد ( " الشريف " 2003) يحصر أهمية الأمن النفسي في النقاط التالية:

**1- الثبات :**

فمن كان خائف ومشوش، يكون الثبات بعيد عنه، و العامل لا يستطيع العمل الا إذا كان هناك استقرار، وإلا يكون عمله ضعيف وإنتاجه ضئيل .

**2- البعد عن الإحباط و اليأس:**

حيث أن الإنسان الايجابي لا يستسلم لليأس والإشارات السلبية ويقوي نفسه ويشد من عزيمتها بالصبر ليفوز بالنجاح

3- إكمال الشخصية الإسلامية : حيث أن المؤمن الحق يتميز برحابة الصدر مطمئن، متفائل، جميل التوكل، حسن العبادة، دائم العمل في خدمة دينه وأمته.

**4- الثقة الكاملة بمعية هلا ونصره :**

وهذا بعض لوازم ما ذكر سابقا وهو مخلص ما ذكر سابقا، فالثقة بالله تعالى تعطي للفرد

راحة وطمأنينة نفسية كبيرة، لان كل أمره بيد من يقول للشيء كن فيكون ( الشريف، 2003، ص-ص. 11-12

## 2- عناصر الأمن النفسي

يتشكل الأمن النفسي حسب " ريف" « Ryff » من ستة عناصر أساسية وضرورية تشكل مفهوم الأمن النفسي وعدم وجود إحداها أو تدنيها يعد مؤشرا على عدم وجوده وتتمثل هذه العناصر في :

## 1-2- تقبل الذات :

ويتمثل في نظرة الفرد لذاته نظرة إيجابية والشعور بقيمته وأهمية الحياة العلاقات الايجابية مع الآخرين :وتتمثل في قدرة الفرد على إقامة عالقات إيجابية مع الآخرين تتسم بالثقة والاحترام المتبادل ( السهلي، 2008، ص19) .

الاستقلالية :وتتمثل في اعتقاد الفرد على نفسه وتنظيم سلوكه وتقييم ذاته من خلال معايير محددة يضعها لنفسه .

السيطرة على البيئة الذاتية : وتتمثل في قدرة الفرد على إدراك بيئته واستغلالها جيدا (أبو عمرة، 2012، ص21).

2-2- الحياة ذات أهداف : وتتمثل في أن يضع الفرد لنفسه أهدافا واضحة ومحددة، يسعى إلى تحقيقها

2-3- التطور الذاتي :ويتمثل في إدراك الفرد لقدراته وإمكانياته والسعي نحو تطويرها مع تطور الزمن (رحال، 2016، ص54) .

## 5-النظريات المفسرة للأمن النفسي

## 5-1-نظرية "فرويد Freud" في النمو النفسي الجنسي:

يشير "فرويد" في نظريته عن النمو إلى خمس مراحل رئيسة في النمو، وكل منها يتصف بمشكلات تكيفية جديدة يجابها الفرد، وتؤكد هذه النظرية على الدور الحيوي الذي تلعبه الخبرة في نمو شخصية الوليد الإنساني، وتوضح هذه النظرية أنه ما لم تشبع الحاجات الأساسية للطعام والحب والدفء ، والأمان في المراحل المبكرة من حياة الإنسان، فإن نمو الشخصية بالتالي سيتوقف Arrested، وسمى فرويد ذلك بالثبوت Fixation. وبهذا المعنى فإن كل مرحلة تشكل فترة حرجة من حياة الطفل، وبدون الثبوت فإن الأطفال قد يمرون بمراحل نمو ذات نظام محدد متتالي، حيث إن الثبوت يعوق بناء شخصية الطفل(أبو دلو، 5009، ص 91-94) .

**5-2-نظرية "إريكسون Erikson" في النمو النفسي الاجتماعي:**

يرى "إريكسون" أن الأمن النفسي والحب والثقة في الآخرين يقابلها حاجات أساسية يؤدي إشباعها خاصة في السنوات المبكرة من الطفولة إلى سيادة الإحساس بالطمأنينة النفسية في المراحل اللاحقة. فالمرحلة الأولى (الثقة مقابل عدم الثقة) والمرحلة السادسة (الود مقابل الانعزال) في تصنيف إريكسون للمراحل الثمان في النمو النفسي الاجتماعي تعكس هذه الرؤية. فالطفل في السنتين الأول إن لم يتحقق له الحب ويشعر بالأمن فقد ثقته في العالم من حوله وطور مشاعرا من عدم الثقة في الآخرين بالانعزال والابتعاد عنهم وكذلك الحال في بداية سن العشرينات، ففشل المراهق في تطوير علاقات حميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة والعزلة (زهرا ن ، 5001، ص 110) .

**5-3-نظرية "ماسلو Maslow" في الحاجات:**

قدم "ماسلو" الحاجة إلى الأمن عندما وضع نظاما هرميا للحاجات يقوم على أساس أن الحاجات تنتظم في تدرج من الأولوية والقوة، فبمجرد إشباع الحاجات في مستوى ما فإن الحاجات الموجودة في المستوى التالي تظهر مباشرة ويكون لها الأولوية في الإشباع،

**5-4- نظرية "بولبي Bowlby" في التعلق:**

لاحظ "بولبي" أن وعي الطفل المتزايد خلال العامين الثاني، والثالث باقتراب ابتعاده عن الألم يثير لديه سلوكيات التعلق مثل البكاء أو الاحتجاج أو محاولة التعلق بها أو إتباعها، هذه القدرة المتزايدة على تحمل الانفصال المؤقت عن الألم هي بالفعل قدرة الطفل على الشعور بالأمن. وهذا على خالف نظرية التحليل النفسي التي تشير إلى أن التعلق بمن يقدمون الرعاية ينشأ من دوافع أولية هي الطعام والشراب.. الخ. حيث أوضحت نظرية بولبي أن سلوك التعلق لا ينشأ من أشباع دافع أولى إنما ينشأ من حاجة إلى الراحة في الاتصال ، وهذا النوع من التعلق يكون بمثابة عامل للتعنبؤ بنمو الشعور بالأمن حيث نجد الطفل يتفاعل بإيجابية مع من يراعه حتى في البيئة غير المألوفة فإن الطفل يبدي مشاعر الإحساس بالأمن وينمو ويتطور هذا الشعور بالأمن مع مراحل النمو. هذا الشعور بالأمن يتم إدخاله كجزء من كيان الطفل ويصبح أكثر أمنا عند انتقاله إلى العالم الخارجي مكونا عالقات مع الآخرين، مستكشفا ومتعلما من كل ما تقدمه له الحياة. حيث إن خبرات التعلق الأولى في إنتاجها للشعور بالأمن تؤثر في عملية تكوين نموذج داخلي للذات والآخرين والتي تؤثر على كل من تنظيم الوجدان والعلاقات المستقبلية. وبالتالي فإن نمو الوعي الوجداني ومهارات تنظيم الوجدان اللتان تحدثان من خلال عملية التعلق تؤدي إلى الشعور بالأمن (جمال ، 2005، ص 02).

## 6-الأمن النفسي من المنظور الديني

- الأمن النفسي في الديانات الغربية : يؤكد العديد من العلماء على أهمية الإيمان بالله في تحقيق الهدوء والسكينة حيث أن طغيان الجانب المادي والتنافس الشديد أدى إلى ظهور الكثير من الاضطرابات النفسية، ولهذا نادى العديد من العلماء أمثال " أدلر" إلى أهمية الدين في التغذية الرجعية للإنسان ( العمر ، 2004 ، ص74) .

ويذكر " وليام جيمس" أن : الإيمان بالله هو الذي يجلب للحياة قيمة وهو الذي يمكننا من اجل نستخرج من الحياة كل ما فيها من لذة وسعادة فقد أكدت الدراسات أن : التزام الفرد بالدين أيا كان سواء مسيحية أو يهودية رغم التحريف الذي طالها يؤدي إلى شعور الفرد بالراحة و الطمأنينة و كلما زاد التزام الفرد زادت راحته النفسية

- الأمن النفسي في القرآن الكريم :أقام الإسلام صرحه على عقيدة الإيمان التي تجعل النفس الإنسانية وحدة متألفة، و هو ما يجعل من المؤمنين الصادقين الذين سلمت أنفسهم وصفت قلوبهم(العقيلي، 2004، ص ص30-31) .

بخلاص الإيمان بخلوهم من الأمراض و الاضطرابات النفسية، حيث أن مؤشرات الإيمان الحقة هي : ما وقع في القلب وصدق العقل.

فالإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والإيمان بالقضاء والقدر خيره وشره هو : أساس الراحة النفسية والشعور بالأمن النفسي .

وقد وردت عدت آيات في ذلك منها قوله تعالى : <<الذين امنوا تطمئن قلوبهم بذكر

الله، ألا بذكر الله تطمئن القلوب>>.(سورة الرعد ، الآية : 28) .

فالإيمان بالقضاء والقدر يخفف حدة الألم وذلك في قوله تعالى :<<ما أصاب من مصيبة

إلا بإذن الله، ومن يؤمن بالله يهد قلبه وهلا بكل شيء عليم >> (سورة التغابن، الآية : 11) .

(الكافي، 1433هـ، ص25) .

- الأمن النفسي في السنة النبوية : يعتبر الأمن النفسي مقوما أساسيا من مقومات السعادة في الدنيا وقد حث رسولنا الكريم \_ صل هلا عليه وسلم \_ على هذا المقوم، وذلك في قوله : <<من أصبح منكم آمنا في سريه معافى في جسده عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا بحذاقيرها>> .

فالحديث الشريف يشير إلى ثالث رموز هامة هي : شعور الفرد بالأمن في جماعته، العافية في بدنه، والقناعة بالقليل وهي من مقومات الأمن النفسي والصحة النفسية ( القاسم، 2006، ص16) .

- الأمن النفسي عند الفقهاء : " ابن تيمية " يقول : فالقلب لا يصلح ولا يعلم ولا يسر و لا يتلذذ و لا يسكن و لا يطمئن إلا بعبادة ربه وحبه و الإنابة إليه ( السهلي، د س، ص42).

كذلك يظهر أهمية الأمن النفسي في القصة التي رواها " السيد قطب " \_ رحمه الله \_

عندما سافر إلى نيويورك على ظهر باخرة، فأقام صلاة الجمعة و خطبتها و ما تضمنته من آيات، فجاءت سيدة يوغسلافية وقالت : "أنا لا افهم حرف من لغتكم ولكن فيها شيء احدث في نفسي هدوءا وأحدثت لي رعدة وقشعريرة ولها سلطان خاص على نفسي " (رباح، 2014، ص03) .

## 7- مقومات الأمن النفسي من المنظور الإسلامي :

تحدث " الشريف " (2003) في كتابه حول الأمن النفسي على مقوماته من المنظور الإسلامي

و قد جمعها في عناصر قام بشرحها بشكل مفصل والتي حاولنا تلخيصها فيما يلي :

7-1- الإيمان العميق : وهو ما وقع في القلب وصدق العقل و التسليم بمقدرة المولى عز وجل،

يضفي راحة نفسية لا مثيل لها لقوله تعالى : <<إن معي ربي سيهدين>>

( سورة الشعراء، الآية : 62 ) .

7-2- التوكل على الله : فالتوكل هو طريقة المؤمنين وطريق الصالحين وهو : صلة عظيمة

بالله عز جل و الذي يتضمن الأمن و الطمأنينة، وقيل في هذا الباب : <<حقيقة التوكل هو

صدق اعتماد القلب على هلا عز وجل في استجلاب المصالح ودفع المضار >> .

7-3- ذكر الله تبارك وتعالى : حيث أن ذكر هلا يورث العبد الأمن النفسي المطلوب وتصله بالله

تعالى على وجه يطمئن به القلب وتستريح إليه النفس ومن ذلك قوله :

أذكار الصباح والمساء - أحاديث مخصصة في باب الذكر - الصلاة على النبي \_ صلى الله عليه وسلم - أذكار الدخول والخروج .

4-7- الدعاء : والمطلوب أن يتعلق المؤمن بالدعاء في أحوال الرخاء حتى يستجيب له في

الشدائد، لقوله \_ صلى هلا عليه وسلم \_ : <<تعرف عليه في الرخاء يعرفك في الشدة >> .

5-7- معرفة شأن القضاء والقدر : ومن هنا كان الإيمان بالقضاء والقدر احد أركان الإيمان الستة

و قد ورد ذلك في الحديث المشهور الذي يعرف بحديث " جبريل " : <<أن تؤمن بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقدر خيره وشره >> .

6-7- معرفة شأن الابتلاء :

حيث أن الإنسان إذا أدرك أن الله أحب عبدا ابتلاه، سادت السكينة في قلبه واطمأنت نفسه لقوله تعالى : << و لنبلونكم بشيء من الخوف و الجوع و نقص من الأموال و الأنفس و الثمرات و بشر الصابرين .>> (سورة البقرة، الآية : 155)

7-7- الصبر على المصائب والمكروهات : فالصبر في السراء و الضراء طريق النصر كما وعد

الله تعالى في قوله : <<و جعلنا منهم أئمة يهدون هلا بأمرنا لما صبروا >> (سورة الأنبياء، الآية : 74) .

8-7- الاطلاع على المثيرات والمثبات :

أن من أعظم ما يثبت المؤمن وتحفظ عليه أمنه النفسي هو : اطلاعه على جملة المبشرات المذكورة في كتاب هلا وسنة رسوله الكريم \_ عليه أفضل الصلاة والسلام .

لقوله تعالى : <<إن تنصروا الله ينصركم >> (سورة محمد، الآية : 7) .

## خلاصة

يعد الأمن النفسي من أهم أنواع الأمن بالنسبة للإنسان، وهو شعور يسمح للفرد بإقامة والاحتفاظ بعلاقات متزنة مع أناس ذوي أهلية انفعالية في حياته؛ كأفراد أسرته وأصدقائه، ويعتبر نقيضا للوحدة النفسية المتمثلة في التهديد والخوف، وهو خطر داخلي يستشعره الفرد بدرجة أكبر من الآخرين، إن الحاجة إلى الأمن النفسي ذات شقين ، الأول : الأمن المادي الذي يتمثل في محاولات الفرد المستمرة للحفاظ على حياته وإشباع حاجاته الأولية من الطعام والشراب وغيرها، والثاني: الأمن المعنوي، ويتمثل في إحساس الفرد بالأمن، والطمأنينة، والرضا، وعدم التوتر، والسعادة. و يعد الأمن النفسي من الحاجات الضرورية التي يسعى الفرد لبلوغها خصوصا في المرحلة الأولى من حياته؛ فهي مصدر كل سعادة وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم شامل للأمن النفسي تمهيدا للفصل اللاحق الخاص بالدراسة الميدانية للوقوف على مدى العلاقة بين السلامة المهنية والأمن النفسي .

## الفصل الرابع : الدراسة الميدانية وإجراءاتها



## تمهيد

إن موضوعية و دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث تتوقف على صحة الإجراءات المنهجية المتبعة و الأساليب الإحصائية المناسبة و مدى التمكن من تطبيقها ، وبعد تطرقنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة ، سوف نحاول في هذا الفصل أن نتطرق إلى الإجراءات المنهجية و التي سنتناول فيها الدراسة الاستطلاعية ، و المنهج المتبع في الدراسة ، و حدود الدراسة ، و مجتمع الدراسة ، و عينة الدراسة ، و أداة الدراسة ، و إجراءات التطبيق و الأساليب الإحصائية المستخدمة

## 1- الدراسة الميدانية

## 1-1- أهداف الدراسة الميدانية

إن الهدف الأساسي للدراسة الحالية هو التعرف على مدى تأثير و مساهمة السلامة المهنية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال فرع مؤسسة كوسيدار للسكة الحديدية بعين وسارة والكشف على مستوى الارتباط الوثيق بين السلامة المهنية و الأمن النفسي لدى أفراد العينة تبعا لمجموعة من المتغيرات كالحالة الاجتماعية , والخبرة المهنية و السن لمستخدمي هذه المؤسسة ,وقد اعتمد الطالب الباحث في دراسته الميدانية على ورقة الاستبيان الموزعة على عينة من العمال و الموظفين وعلى بعض الأدوات الإحصائية كاختبار ت و مقياس الفا كرونباخ و جدول تحليل التباين .

## 2-1- مكان وزمان إجراء الدراسة الميدانية

أجريت هذه الدراسة في الفرع الكائن بعين وسارة التابع لمؤسسة كوسيدار للسكة الحديدية في الفترة من 2021/05/20 إلى 2021/06/10 .

## 3-1- تعريف المؤسسة :

شركة كوسيدار من بين المؤسسات الرائدة في الجزائر تأسست سنة 1979 كمشروع مشترك بين شركة الصلب الوطنية و الشركة الدنماركية كريستيان و نيسلون , وهي تعمل في مجال البناء و الأشغال العامة , حيث أنها تقوم ببناء المباني و الهياكل الكبيرة و البنى التحتية للنقل ولها عدة فروع عبر الوطن أهمها فرع مترو العاصمة , البويرة و برج بوعريريج , سد تيشي حاف بولاية بجاية , سد سيدي محمد بن بطيية بولاية عين الدفلى , جسر اولمان خليفة بين القبة و المدنية , كلية علوم المعلومات و الاتصالات ببنعكون , كلية الطب بالجزائر بين عكنون , مقر شركة التامين الجزائرية بباب الزوار و من بين هذه الفروع يعتبر فرع عين وسارة للسكك الحديدية من أهمها لأنه يربط الشمال بالجنوب الكبير , وهو مرتبط حيوي لأنه يساهم بشكل كبير في التنمية الاقتصادية المستدامة .

1-4- عينة الدراسة الميدانية :

بغية الحصول على آراء مختلف الأفراد بتنوع مستوياتهم وتعدد مناصبهم واختلاف المصالح التي ينتمون إليها ,تم اختيار (100) عامل في مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية ثم قمنا بتوزيع أداة الدراسة على العينة المختارة والجدول رقم (01) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن بينما يظهر الجدول رقم (02) خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس .

الجدول رقم ( 01 ) يوضح خصائص أفراد عينة حسب متغير السن :

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
السن	من 20 إلى 30 سنة	23	%23.34
	من 30 إلى 40 سنة	50	%50
	من 40 إلى 50 سنة	20	%20
	أكثر من 50 سنة	07	%6.66
المجموع		100	%100

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث شكل أفراد العينة من 20 سنة إلى 30 سنة نسبة كبيرة بنسبة %23.34 تاليها فئة أكبر من 30 سنة إلى 40 سنة بنسبة %50 تاليها فئة من 40 سنة إلى 50 سنة بنسبة %20 ثم الفئة الأخيرة الأكثر من 50 سنة بنسبة %6.66 و هي الفئة الأكثر عمرا من بين الفئات والأقل نسبة .

الجدول رقم (02) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس .

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	73	27	30
النسبة المئوية	%73.34	%26.66	%100

يبين الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث بلغت نسبة الذكور العاملين %73.34 بينما بلغت نسبة الإناث العاملات %26.66 و هي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة لعدد الذكور بينما في الحقيقة هي نسبة مرتفعة نظرا لطبيعة العمل في السكك الحديدية وهو مناسب أكثر بالنسبة للذكور .

الجدول رقم (03) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في العمل .

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة في العمل	اقل من 5 سنوات	13	%13.33
	من 5 إلى 10 سنوات	70	%70
	أكثر من 10 سنوات خبرة	17	%16.67
المجموع		100	%100

يبين الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة في العمل الحالي حيث بلغت نسبة العاملين الذين لهم اقل من 5 سنوات في العمل بنسبة %13.33 و هي اقل نسبة بينما الذين لديهم سنوات خبرة بين 5 سنوات إلى 10 سنوات فشكوا أعلى نسبة حيث بلغت القيمة %70 أما الذين لديهم سنوات خبرة أكثر من 10 سنوات فشكوا نسبة %16.67 .

الجدول رقم (04) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية .

الحالة العائلية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	30	%30
متزوج	70	%70
المجموع	30	%100

يبين الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت نسبة المتزوجين %70 بينما بلغت نسبة الغير متزوجين %30 من المجموع الكلي .

### 1-5- أدوات الدراسة الميدانية

- الملاحظة :

تم استخدام تقنية الملاحظة في البداية عند قيامنا بالدراسة الاستطلاعية والتي ساعدتنا على أخذ تصور أولي عن مكان الدراسة ، هذا لأنها وسيلة هامة في جمع البيانات و مصدر أساسي للحصول على المعلومات المباشرة حول الموضوع ، وهي تعتمد على حواس الباحث والقدرة على ترجمة الملاحظات إلى عبارات ذات معاني ودلالات وكان لها دور كبير في هذا البحث خاصة أثناء التنقلات مع العمال ولقد ساعدتنا في الكشف عن الظروف التي يعملون فيها .

## - المقابلة :

هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بطريقة جماعية أو فردية وهذا من أجل الوصول إلى المعلومات أو البيانات التي يتعذر الوصول إليها إلا بالمحاولة و الإصرار مع بعض المسؤولين والعمال .

ويعرفها محمد داودي و بوفاتح : " بأنها مواجهة مباشرة بين الباحث و المبحوث والغرض منها جمع بيانات محددة حول فرد أو مجموعة لاستخدامها لأغراض البحث العلمي وتسمى تقنية بحث" (محمد 2007، ص 122)

## - الاستبيان :

يعتبر من أكثر وسائل البحث العلمي استخداما ، ويتم استغلاله في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات التي تخص الأفراد ويعبر عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة . و لغرض معرفة علاقة مناخ السلامة المهنية بالأمن النفسي تم الإطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والتي استطعنا من خلالها الوقوف على دراسة معدة من طرف مشعلي بلال سنة 2011 بعنوان "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقد تم الاعتماد على الاستبيان التالي الخاص بمناخ السلامة المهنية مع التغيير في الاستبيان وفق ما تتطلبه ضرورة الدراسة الحالية .

## - مقياس مناخ السلامة المهنية : ويتضمن الأبعاد التالية :

- 1- حوادث العمل : ويتضمن 05 عبارات و أرقامها كالتالي (1-2-3-4-5) .
  - 2- إجراءات ومتطلبات السلامة المهنية : ويتضمن 15 عبارات و أرقامها كالتالي (6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24) .
  - 3- تأثير برامج السلامة المهنية على أداء العمال : ويتضمن 20 عبارة و أرقامها كالتالي (25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42) .
- وتتم الإجابة على أربعة مستويات هي : موافق (4) , موافق كثيرا (3), غير موافق(2) , غير موافق كثيرا(1) , محايد (1) .

- فيما يخص الأمن النفسي فقد تم الوقوف على دراسة قامت بها (الدكتورة زينب الشقير 2005) حيث توصلت المؤلفة من خلال الإطار النظري للأمن النفسي إلى مجموعة من البنود التي تدور حول محتوى ومفهوم الأمن النفسي, كما أنها طرحت على طالبات وطلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية 1600 طالبا التساؤل التالي " من الممكن أن يعيش الفرد في حياته العامة وسط مجموعة من الناس ينتمي إليهم يتقبلونه ويحبونه مما يشعرهم بالأمن والسلامة و يقل بذلك لديه الشعور بالخطر أو القلق

من حوله " و طلبت من كل فرد أن يعبر من خلال عبارات عن شعوره الشخصي وراية بمدى الانتماء والحب و التقدير من الآخرين , و كذلك تقدير لمشاعر الأمن والسلامة من حولك ومع من تعيش معهم بعدها قامت الباحثة بتفريغ آراء الطلاب والأكثر تكرارا و مناظرتها للبنود التي وضعتها في ضوء المفهوم العلمي للأمن النفسي توصلت إلى 72 عبارة في البداية , ثم استبعدت بعض العبارات حتى وصل المقياس في صورته النهائية إلى 54 عبارة موزعة إلى أربعة أبعاد هي : تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل , الحياة العامة والعملية , الحالة المزاجية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل و تتم الاستجابة على أربعة مستويات هي : موافق بشدة ( كثيرا جدا) , موافق كثيرا , غير موافق أحيانا , غير موافق بشدة ( زينب الشقير 2005 ص 11-18)

**الجدول رقم 05 يوضح طريقة تصحيح مقياس الأمن النفسي .**

العبارات	موافق بشدة ( كثيرا جدا)	موافق كثيرا	غير موافق أحيانا	غير موافق بشدة
الإيجابية من 1 إلى 19	3	2	1	0
السلبية من 20 إلى 54	0	1	2	3

**- الخصائص السيكومترية لمقياس الأمن النفسي ( زينب الشقير , 2005):**

المقياس في صورته الأولية قنن على عينة مصرية , مما يعني انه قد لا يكون صالحا للتطبيق في مجتمعات أو بيئات أخرى قبل إعادة تقنينها أو التحقق من مدى ملاءمتها مع البيئة الجديدة , ومن هذا المنطلق فان الدراسة الاستطلاعية هدفت الى محاولة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الأمن النفسي و مدى صلاحيته للتطبيق في البيئة الجزائرية و يقصد بتلك الخصائص السيكومترية للمقياس " تلك الخصائص الضرورية والمتعلقة بالصدق والثبات " , و تعتمد جودة الاختبار على مدى توفير بيانات مناسبة لهذه الخصائص .

- وللتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الأمن النفسي استخدمنا لحساب الصدق ( صدق المقارنة الطرفية , وصدق الاتساق الداخلي) و لحساب الثبات ( معامل الثبات الفا كرونباخ) فكانت النتائج :
- الصدق : لمعرفة أن الأداة صادقة تم حساب الصدق بطريقتين :
- الطريقة الأولى :صدق المقارنة الطرفية ( الصدق التمييزي)
- الطريقة الثانية :صدق الاتساق الداخلي .
- و ذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss

1- صدق المقارنة الطرفية :

الجدول رقم 06 يوضح اختبار ليفين للتجانس:

اختبار ليفين للتجانس	
الدالة الاحصائية ( sig )	ف
0.245	0.934

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ف تساوي ( 0.934 ) أما قيمة الدلالة المحسوبة قدرت

ب ( 0.245 ) , بما أنها اكبر من مستوى الدلالة 0.05 و هذا يعني أن هناك تجانس .

الجدول رقم 07 : يوضح اختبارات بين المجموعة العليا "max" و المجموعة الدنيا:"min"

القرار	الدلالة	df	t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأمن النفسي	
						العليا	العينتين
دالة احصائية 0.01	0.00	14	11.18	3.46	144.5	10	10
				12.64	92.6	10	

اعتمدنا في بحثنا على الصدق التمييزي ,و ذلك بترتيب درجات العينة الأولية ترتيبا تصاعديا حسب الدرجة الكلية للاستبيان ثم نميز بين مجموعتين من أفراد العينة البالغة ( 30 ) فردا , مجموعة العليا ( 27 % ) تكونت من 8 أفراد و كذلك مجموعة الدنيا تكونت من 8 أفراد بعد ذلك قمنا بحساب قيمة ( ت ) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين و الذي يستدل عليه بطرق عديدة منها : الصدق التمييزي . ومن خلال اختبار ( ت ) لعينتين مستقلتين تحصلنا على الصدق بقيمة ( ت ) تساوي 12.4 والدلالة المحسوبة sig تقدر بـ 0.000 اصغر من مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.05 ) وهذا يدل على أن الأداة تمتاز بصدق تمييزي .

2- الصدق الاتساق الداخلي :

وقد تم ذلك من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الأمن النفسي مع بعضها البعض وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس .

جدول رقم 08 يمثل معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الأمن النفسي والدرجة الكلية للمقياس .

الأبعاد	تكوين الفرد	الحياة العامة	الحالة المزاجية	العلاقات الاجتماعية	الدرجة الكلية
الأول	1	0.515**	0.293**	0.440*	0.705**
الثاني	-	1	0.334*	0.588**	0.805**
الثالث	-	-	1	0.72**	0.749**
الرابع	-	-	-	1	0.866**

يتضح من الجدول رقم 08 أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية للمقياس كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) و كذلك العلاقة بين الأبعاد فيما بينها فهي أيضا دالة عند نفس المستوى وهذا ما يعطي مؤشرا للتجانس الداخلي للمقياس .

### 3- الثبات :

لمعرفة أن الأداة ثابتة تم حساب معامل الفا كرونباخ , وذلك باستخدام برنامج الحزم

الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss .

### الجدول رقم 09 يبين معامل الفا كرونباخ

عدد الأفراد	عدد البنود	معامل الثبات الفا كرونباخ
100	54	0.87

اعتمدنا على معامل الفا كرونباخ في تحديد معامل الثبات فتحصلنا على معامل ثابت يساوي (0.87) و هو معامل ثبات مرتفع وهو دال إحصائيا و يمكن الوثوق به وهي قيمة تدل على ثبات المقياس .

ومنه أداة مقياس الأمن النفسي صادقة وثابتة ويمكن الاستعانة بها في الدراسة الأساسية . يحتوي مقياس الأمن النفسي ( الذي أعدته الدكتورة زينب الشقير ) على 54 عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي :

- 1- تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل : ويتضمن 14 عبارة و أرقامها كالتالي ( 1-2-3-4-5-20-21-22-23-24-25-26-27 ) .
- 2- الحياة العامة والعملية للفرد : ويتضمن 18 عبارة و أرقامها كالتالي (6-7-8-9-10-11-12-13-14-29-30-31-32-33-34-35-36-37 ) .
- 3- الحالة المزاجية للفرد : ويتضمن 10 عبارات و أرقامها كالتالي (38-39-40-41-42-43-44-45-46-47 ) .



4- العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد : (15-16-17-18-19-48-49-50-51-52-53-54) .

و تتم الاستجابة على أربعة مستويات هي :موافق بشدة (كثيرا جدا) , موافق كثيرا , غير موافق أحيانا , غير موافق بشدة .

كما انه يحتوي على اتجاهين للتصحيح :

- أرقام العبارات من 1 إلى 19 اتجاه التصحيح موجب , درجات التصحيح على المستويات الأربعة : موافق بشدة (3) , موافق كثيرا(2) , غير موافق أحيانا (1) , غير موافق بشدة (0) - أرقام العبارات من 20 إلى 54 اتجاه التصحيح سالب , درجات التصحيح على المستويات الأربعة : موافق بشدة (0) , موافق كثيرا(1) , غير موافق أحيانا (2) , غير موافق بشدة (3) (شقيير 2005 , ص 11-18) .

وكل بعد من هذه الأبعاد تضمن عدة أسئلة تجيب عليها العينة المستهدفة من العمال والمهنيين .

4- الوثائق والسجلات : تم الحصول على الوثائق و السجلات و المتمثلة في سجلات حوادث العمل لأربعة سنوات الأخيرة والتي ساعدتنا في إحصاء عدد حوادث العمل وهذا لمعرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في الأمن النفسي .

#### 1- صدق أداة الدراسة :

يقصد بصدق الإستبانة أن تقيس أسئلة الاستبيان ما وضعت لقياسه ,وقد قام الطالب الباحث

بالتأكيد من صدق الاستبيان بالطرق التالية :

#### 2- الصدق التمييزي :

الجدول رقم (10) يوضح الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة

الاستطلاعية على مقياس الدراسة .

العينة	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة		
المقياس	ن = 10		12.65	8	0.000		
	المتوسط	الانحراف				المتوسط	الانحراف
	47.20	1.30				37.40	1.14

يتضح من الجدول رقم ( 10 ) أن قيمة (ت) المحسوبة إحصائياً عند مستوى دلالة ( 0.000 ) بين المجموعتين على أبعاد المقياس والدرجة الكلية مما يعني أنه يتمتع بقدرة تمييزية جيدة بين المجموعتين الطرفيتين .

### 3- الأساليب الإحصائية

- لتحليل البيانات و المعلومات التي تم جمعها بعد إجراء الدراسة الميدانية و المتعلقة بالإجابة على أسئلة الدراسة ن تم تفرغ جميع البيانات و معالجتها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية على الحاسوب وفق مايلي :SPSS للعلوم الاجتماعية
- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع وعينة الدراسة .
  - 2- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للأبعاد وللأداة ككل .
  - 3- معامل ألفا كرونباخ لحساب درجة ثبات المقياس .
  - 4- اختبار التبيان الأحادي one way Anova لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات متغير السن ، الحالة الاجتماعية ، متغير الخبرة المهنية .
  - 5- معامل ثبات ألفا كرونباخ :

جدول رقم (11) يوضع معامل ألفا كرونباخ للمقياس

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأمن النفسي	54	0.73 **

\*\* دال عند مستوى دلالة 0.01

نلاحظ أن عامل ثبات المقياس جيداً جداً وهو دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01.

جدول رقم (12) يوضع معامل ألفا كرونباخ للمقياس

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مناخ السلامة المهنية	42	0.78 **

\*\* دال عند مستوى دلالة 0.01

نلاحظ أن عامل ثبات المقياس جيداً جداً وهو دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01.

2- عرض و تحليل النتائج و مناقشتها مع الفرضيات

2-1- عرض وتحليل النتائج

من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود الاستبيان ، تبين لنا مساهمة مناخ السلامة المهنية ، في الوقاية للحد من حوادث العمل ، وهذا من خلال الثقة التي اكتسبوها ، بالتوعية حول أهمية السلامة المهنية بمختلف أبعادها للرفقي بالأمن النفسي لدى العمال و يتجلى ذلك بتقليل حوادث العمل و الزيادة في النشاط و للإجابة على التساؤل الرئيسي لابد من التطرق إلى الإجابة على الأسئلة الجزئية .

1-النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

- نصت الفرضية الأولى على أن " مستوى مناخ السلامة المهنية كبير لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة ." و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 13 .  
الجدول رقم (13) يوضح استجابات أفراد العينة حول المحور الأول مناخ السلامة المهنية .

المتوسط الفرضي للمقياس 82				الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	sig	درجة الحرية	T					
دالة احصائية عند 0.01	0.00	99	10.4	15.62	11.75	97.62	100	مستوى مناخ السلامة المهنية

يتضح من الجدول رقم (13) إن استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول المتعلق بمناخ

السلامة المهنية من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس مناخ السلامة المهنية والذي بلغ (97.62) أنه أعلى من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدر بـ 82 بناء عليه فإنه يمكن القول بأن مستوى مناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار مرتفع جدا ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها(10.4) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (الفا = 0.01) ، ويمكن القول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو ( 99 %) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة ( 1 % ) .

2- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الثانية :

نصت الفرضية الثانية على أن " مستوى الأمن النفسي مرتفع لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 14 .  
الجدول رقم (14) يوضح استجابات أفراد العينة حول المحور الثاني الأمن النفسي .

المتوسط الفرضي للمقياس 90				الفرق بين متوسط الافراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	sig	درجة الحرية	T					
دالة احصائية عند 0.01	0.00	99	13.40	10.62	12.75	100.62	100	الأمن النفسي

يتضح من الجدول رقم (14) يوضح مستوى الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة كوسيدار ، وهذا من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى فعالية السلامة المهنية حسب المساهمة ، حيث أن المؤسسة تعمل جاهدة على غرس ثقافة السلامة المهنية لدى العمال وهذا من خلال الاتصال بهم وتشجيع الحوار بينهم وهذا من اجل معرفة أي فئة من العمال الذين هم بحاجة ماسة إلى توعية وتثقيف وتعليم ، و أن الحوادث الذي شاهده في المؤسسة نتيجة للاستهزاء و التهور و التراخي وعدم ارتداء معدات الوقاية الشخصية ، وكذلك العمل الفردي للإثبات الذات ، وحسب رأي أفراد العينة فإن العمال الأصغر سنا هم بحاجة إلى الوقاية من حوادث العمل وذلك لكونهم لا يتخذون الحذر المطلوب أثناء العمل وتتميز سلوكياتهم بالتهور في العمل وهذا كله في المرتبة الأولى أما في المرتبة الثانية من حيث المساهمة فتقديم المعلومات و النصائح و الإرشادات بين العمال و يوعون بعضهم بعض حول استخدام معدات الوقاية الشخصية ، أما فيما يخص تقديم المعلومات من طرف المسؤولين حول طرق الوقاية فيأتي في المرتبة الثالثة ، أي أن المعلومات تقدم لهم شفويا وهذا يوميا من أجل الحيلة و الحذر في العمل و التشديد على استعمال وسائل الوقاية الشخصية ، أما فيما يخص محتوى الملصقات المتعلقة بأساليب التوعية يعني التنوع في المعلومات وشموليتها ، وهذا التنوع يدفع العمال إلى الإطلاع عليها و الاستفادة منها لأنها توضح مخاطر حوادث العمل بصورة كافية وأن مرونتها تجعلهم أكثر التزاما بها وبعد ذلك يأتي الإجراء الذي يتخذه العامل من اجل الحفاظ على نفسه وهذا من خلال الأساليب التي أطلع عليها وهذا يحتل المرتبة الرابعة من حيث المساهمة أما في المرتبة الخامسة فيأتي الإجراء الذي يتخذه العامل من اجل الحفاظ على سلامته في وجود الأخطار فإنه يستعمل الإجراء الذي يتطلب هذا العمل الذي يريد أن ينجزه وهنا يكون عامل الخبرة هو الذي يحتم عليه اتخاذ الإجراء المناسب ثم يأتي بعد ذلك مشاهدة أشرطة

الوقاية وتقديم المعلومات للعمال منهم المرتبة السادسة فكانت قليلة وهذا لأنها لا تبذل جهود في اقتناء هذا النوع للاستفادة أو قصور من طرف العمال أما فيما يخص العبارة الذي يليه فإن المؤسسة حريصة على ذلك لأن سمعتها تجعلها تتخذ كل الوسائل حول طرق الوقاية ، أما في المرتبة السابعة من حيث المساهمة معرفة الفئة التي هي في حاجة إلى الوقاية من حوادث العمل هي فئة العمال الجدد لأنهم الأكثر تعرضاً للحوادث بعد ذلك يأتي الإجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ على سلامته ، فإنه بأخذ الإجراء الأنسب و الذي لا يخلف ضرر له و لا لغيره وهذا في المرتبة الثامنة ، أما فيم يخص رأي العمال حول التكوين الذي تلقوه فإنه كافي ويصب في صالحهم و أنه يضمن لهم مزاولة أعمالهم بأمان و ارتياح كما عرفهم على مخاطر العمل وتغيرت سلوكياتهم الخاطئة التي توقفهم في حوادث عملهم وهذا العبارة في المرتبة التاسعة ، أما في المرتبة العاشرة من حيث المساهمة فمعرفة مدى كفاية معدات الوقاية فإن أفراد عينة الدراسة يدركون الأخطار المحدقة بهم وعليهم ارتداء هذه المعدات لأنها ضرورية ، أما في المرتبة الحادية عشرة من حيث المساهمة فهو الإجراء الذي يتخذه العمال الذين يتعرضون إلى حوادث عمل بأنهم ليس لديهم تكوين كافي في العمل بالإضافة إلى عدم استعمال معدات الوقاية الفردية ، ثم يأتي بعد ذلك في المرتبة الثانية عشرة معرفة مدى توعية العمال بالحوادث التي تقع في المؤسسة وهذا يكون للعمال الجدد لديهم دراية بالحوادث التي تقع في المؤسسة و الأماكن التي يكون فيها العمل صعب وكذلك الزمن ، أما في المرتبة الثالثة عشرة فمعرفة مدى تعرض العمال إلى حوادث خلال مسيرتهم المهنية في المؤسسة فإن هذه الأخير تسجل هذه الحوادث في سجلات لإحصائها في كل سنة و اتخاذ التدابير الكافية ومعرفة الأخطاء التي يقع فيها معظم العمال للتقليل منها أو الحد منها في المستقبل أما في المرتبة الأخيرة الوصول إلى فهم أسباب هذه الحوادث التي وقعت لعمال المؤسسة ، وهذا من أجل معرفة السبب الحقيقي في ذلك والبحث عنه وهذا من أجل معالجة هذه الظاهرة التي أصبحت تنهك كاهل المؤسسات وكذلك الأفراد .وعموماً ومن خلال استجابات أفراد العينة حول هذا المحور الذي يخص مساهمة أساليب التوعية و الوقاية وترجمة هذه الاستجابات إلى أرقام ، نقول أن هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

#### النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الثالثة :

نصت الفرضية الثالثة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 15 .

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية وتكوين الفرد ورؤيته للمستقبل .

مناخ السلامة المهنية		
0.892	معامل الارتباط بيرسون	تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل
0.00***	sig	
100	حجم العينة	
الارتباط عند مستوى الدلالة الفا ( $\alpha = 0.01$ )		

يتضح من الجدول رقم (15) يوضح هذا الجدول معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.892 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية زاد تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل لدى العمال و العكس صحيح كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل ومناخ السلامة المهنية , ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت , ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

### 3- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الرابعة :

نصت الفرضية الرابعة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و الحياة العامة والعملية للفرد . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 16 .  
الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحياة العامة والعملية للفرد .

مناخ السلامة المهنية		
0.893	معامل الارتباط بيرسون	الحياة العامة والعملية للفرد
0.00***	sig	
100	حجم العينة	
الارتباط عند مستوى الدلالة الفا ( $\alpha = 0.01$ )		

يتضح من الجدول رقم (16) يوضح هذا الجدول معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.893 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية زادت الحياة العامة والعملية للفرد لدى العمال و العكس صحيح كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية

بين الحياة العامة والعملية للفرد ومناخ السلامة المهنية , ويمكن القول بان هذه الفرضية قد تحققت , ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ بـ (1%).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الخامسة :

نصت الفرضية الخامسة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية للفرد . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 17 .  
الجدول رقم (17) يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية .

مناخ السلامة المهنية		
0.882	معامل الارتباط بيرسون	الحالة المزاجية للفرد
0.00***	sig	
100	حجم العينة	
الارتباط عند مستوى الدلالة الفا ( $\alpha = 0.01$ )		

يتضح من الجدول رقم (17) يوضح هذا الجدول معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.882 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية تحسنت الحالة المزاجية لدى العمال و العكس صحيح كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين تحسن الحالة المزاجية لدى عمال كوسيدار ومناخ السلامة المهنية في المؤسسة , ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ بـ (1%).

6- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية السادسة :

نصت الفرضية السادسة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد. " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 18 .

الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد .

مناخ السلامة المهنية		
0.872	معامل الارتباط بيرسون	العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد .
0.00***	sig	
100	حجم العينة	
الارتباط عند مستوى الدلالة الفا ( $\alpha = 0.01$ )		

يتضح من الجدول رقم (18) يوضح هذا الجدول معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.872 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية كلما زاد التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية للفرد لدى العمال و العكس صحيح كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية للفرد ومناخ السلامة المهنية , ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

الجدول رقم (19) يوضح تحليل التباين الأحادي Anova لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات متغير السن ، الحالة الاجتماعية ، متغير الخبرة المهنية .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1969.163	984.581	2	6.017	0.004
داخل المجموعات	10962.609	13.621	97		
المجموع	12931.771		99		

يتضح في الجدول رقم (19) أن (ف) المحسوبة (6.017) أصغر من ف الجدولة عند مستوى

وهي:  $H_0$  دلالة (0.187) غير دالة إحصائيا ، وعليه يقبل الفرضية الصفرية

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مناخ السلامة المهنية تبعا لمتغير السن والحالة الاجتماعية والخبرة المهنية .

- إن مناخ السلامة المهنية لا يتأثر كثيرا بالسن والحالة الاجتماعية والخبرة المهنية.

- العمال على اختلاف أعمارهم و حالاتهم الاجتماعية والخبرة المهنية التي اكتسبها لهم نفس الاستجابة للأمن النفسي تبعا للبرامج المقدمة لهم في إطار مناخ السلامة المهنية المقدمة لهم ، وبالتالي يتلقون نفس المفهوم حول برامج السلامة المهنية .



3- الجدول رقم (20) يوضح تحليل التباين الأحادي Anova لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات متغير السن ، الحالة الاجتماعية ، متغير الخبرة المهنية .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3151.984	1575.992	2	8.900	0.00
داخل المجموعات	11864.35	177.080	97		
المجموع	15016.34		99		

يتضح في الجدول رقم (20) أن ف المحسوبة (8.900) أصغر من ف الجدولة عند مستوى دلالة وهي:  $H_0(0.187)$  غير دلالة إحصائية ، وعليه يقبل الفرضية الصفرية - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الأمن النفسي تبعاً لمتغير السن والحالة الاجتماعية والخبرة المهنية .

- إن مجال الأمن النفسي لا يتأثر كثيراً بالسن والحالة الاجتماعية والخبرة المهنية. وأن العمال على اختلاف أعمارهم و حالاتهم الاجتماعية والخبرة المهنية التي اكتسبوها لهم نفس الاستجابة للأمن النفسي تبعاً للبرامج المقدمة لهم في إطار مناخ السلامة المهنية المقدمة لهم ، وبالتالي يتلقون نفس المفهوم وذلك بسبب أن عامل المستوى العلمي تقريبا متقاربا بين العمال . ومن خلال هذا يرى الطالب الباحث أن المستوى العلمي وبساطة برامج السلامة المهنية كان لهما الأثر الكبير في تحقيق الأمن النفسي لدى العمال المهنيين بشكل جيد .

النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية العامة:

- نصت الفرضية العامة على أن " هناك علاقة موجبة ذات دلالة ارتباطيه بين مناخ السلامة المهنية والأمن النفسي . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 21 . الجدول رقم (21) يوضح العلاقة بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية .

مناخ السلامة المهنية	معامل الارتباط بيرسون	الأمن النفسي
0.892	sig	
0.00***	حجم العينة	
100		
الارتباط عند مستوى الدلالة الفا ( $\alpha = 0.01$ )		

يتضح من الجدول رقم (21) يوضح هذا الجدول معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.886 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية تحسنت الحالة النفسية لدى العمال و العكس صحيح كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين تحسن الحالة النفسية لدى عمال كوسيدار ومناخ السلامة المهنية في المؤسسة , ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

### 3-1- مناقشة النتائج مع الفرضيات

#### 2-2-1- مناقشة النتائج مع الفرضية الأولى

- نصت الفرضية الأولى على أن " مستوى مناخ السلامة المهنية كبير لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة ." و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 13 المبين أعلاه و من خلال قراءته اتضحت لنا بعض النتائج و التي يمكن تفسيرها كمايلي .  
المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الأمن النفسي والذي بلغ (97.62) أنه أعلى من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدر ب 82 بناء عليه فإنه يمكن القول بأن مستوى الوعي حول السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار مرتفع جدا ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها(10.4) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (  $\alpha = 0.01$  ) ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو ( 99 % ) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة ( 1 % ) وهذا راجع إلى تمتع العمال بمستوى عالي من التعليم و التعاون فيما بينهم ناهيك عن تلك البرامج المقدمة في إطار مناخ السلامة المهنية و التي أولت لها المؤسسة اهتماما كبيرا للحث على أهمية سلامة الفرد قبل كل شيء و هذا ما جعل العامل يشعر بأنه في بيئة متكاملة و انه جزء مهم من هذه المؤسسة و بالتالي يطلق العنان لإبداعاته ومبادراته و بالتالي يكون قد قدم إضافات ومساهمات في سبيل نجاح المؤسسة , ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

#### 2-2-2- مناقشة النتائج مع الفرضية الثانية

نصت الفرضية الثانية على أن " مستوى الأمن النفسي مرتفع لدى عمال مؤسسة كوسيدار فرع عين وسارة ." و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 14 . و قراءتنا لهذا الجدول يوضح مساهمة مناخ السلامة المهنية في مدى الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة كوسيدار ، وهذا من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول السلامة المهنية

حسب المساهمة ، حيث أن المؤسسة تعمل جاهدة على غرس ثقافة السلامة المهنية لدى العمال وهذا من خلال الاتصال بهم وتشجيع الحوار بينهم وهذا من اجل معرفة أي فئة من العمال الذين هم بحاجة ماسة إلى توعية وتثقيف وتعليم ، وهذا للحد من حوادث العمل و ما ينجر عنها من خسائر فادحة و خاصة وان هذا الفرع من الشركة يعمل في مجال السكة الحديدية و الذي لا يخلو من مخاطر الإصابات البليغة و الحوادث المميتة ولهذا يشعر العامل دائما بأنه محل اهتمام من قبل مسؤولي المؤسسة و بالتالي تطمئن نفسه وذاته للمضي قدما نحو الإتقان والمثابرة في العمل مهما كان شاقا ، ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

### 2-2-3- مناقشة النتائج مع الفرضية الثالثة

نصت الفرضية الثالثة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 15 والتي تبين لنا معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.892 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية زاد الأمن النفسي لدى العمال و العكس صحيح ، كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية . ويمكن القول بان الفرضية الثالثة تحققت ، ونسبة التأكد من هذه الفرضية هو (99%) مع احتمال نسبة الوقوع في الخطأ ب (1%) وهذا يفسر بمدى استجابة أفراد العينة للأمن النفسي في إطار مناخ السلامة المهنية وهذا راجع إلى مستوى التعليم الأصلي الذي تلقاه عمال هذه المؤسسة حيث أن اغلبهم خريجي الجامعات و التكوين المهني و يتضح ذلك من خلال الو عي ببرامج السلامة المهنية وتلقيهم مختلف المعدات والأدوات اللازمة وتهيئة أماكن العمل والورشات لهم و هذا ماجعلهم يطمئنون نفسيا اتجاه مختلف الأعمال التي يقومون بها ، ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

### 2-2-4- مناقشة النتائج مع الفرضية الرابعة

نصت الفرضية الرابعة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و

الحياة العامة والعملية للفرد . " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 16 .

التي تبين وجود العلاقة الارتباطية القوية الموجبة بين مناخ السلامة المهنية والحياة العامة والعملية للفرد في مؤسسة كوسيدار وهذا يفسر بوجود العمل الجماعي و الذي تتميز به فئات العمال العاملة في مجال السكك

الحديدية حيث نلاحظ فئات كثير من العمال تتشارك فيما بينها لانجاز عمل واحد, ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ بـ (1%).

### 2-2-5- مناقشة النتائج مع الفرضية الخامسة

نصت الفرضية الخامسة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و

الحالة المزاجية. " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 17 .

وهذا يفسر من خلال استجابات العمال لمقياس الأمن النفسي والتي تمثلت في أنهم دائما ما يشعرون بالاستقرار النفسي وإحساسهم بتوفر مناخ السلامة المهنية , و وهذا الأمر من شأنهم أن يرفع لديهم إحساس الثقة بالنفس الذي بدوره يدعم الإحساس بالأمن النفسي لديهم و هذا ما يحسن الحالة المزاجية لديهم ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ بـ (1%).

### 2-2-6- مناقشة النتائج مع الفرضية السادسة

نصت الفرضية السادسة على أن " توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مناخ السلامة المهنية و

العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد. " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 18 .

فعندما يشعر الفرد بأنه مشبع من حيث الحالة الصحية والنفسية يشعر بالطمأنينة و يزداد تفاعله مع الآخرين خاصة الذين يعملون معه , بل ويتعدى ذلك إلى محيطه الاجتماعي و الأسري خار أسوار المؤسسة التي يعمل بها و هذا ما لاحظناه خلال الدراسة الميدانية من خلال التارز والتلاحم خلال فترات الراحة أو أثناء وجبة الغذاء , بل تعدى ذلك إلى مساعدة بعضهم البعض في بعض الحالات و البعد كل البعد عن حالات التنافر والبغض والكراهية التي لا تخدم مصالحهم ومصالح المؤسسة , ومن مناقشة هذه الفرضيات مع النتائج الواقعية نخلص إلى أن هناك علاقة جد قوية بين مناخ السلامة المهنية والعلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ بـ (1%).

### 2-2-7- مناقشة النتائج مع الفرضية العامة

-نصت الفرضية العامة على أن " هناك علاقة موجبة ذات دلالة ارتباطيه بين مناخ السلامة

المهنية والأمن النفسي. " و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى نتائج الجدول رقم 21 .

يتضح من الجدول رقم (21) يوضح هذا الجدول معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.892 بين الأمن النفسي ومناخ السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة كوسيدار و هذه القيمة مرتفعة جدا حيث انه كلما زادت السلامة المهنية تحسنت الحالة النفسية لدى العمال و العكس صحيح كما أن هذه القيمة دالة

إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بمعنى انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين تحسن الحالة النفسية لدى عمال كوسيدار ومناخ السلامة المهنية في المؤسسة ذات التعداد الكبير لعدد العمال و بمقارنته مع هذه النتائج نجد أن مناخ السلامة المهنية له ارتباط جد وثيق بمقياس الأمن النفسي وهذا ما لاحظناه من خلال التشارك و التعاون والانسجام بين العمال أو بين العمال والإدارة و نسبة الانجاز العالية التي تتمتع بها المؤسسة خاصة وان معظم عمالها رجال و من ذوي الكفاءات العالية , ونقول بان هذه الفرضية قد تحققت ونسبة التأكد هي (99%) مع احتمال الخطأ ب (1%).

### 3-الاستنتاج

من خلال بحثنا هذا حول مناخ السلامة المهنية وعلاقته بالأمن النفسي توصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها :

- برامج السلامة المهنية لها اثر فعال على الأمن النفسي لدى العمال .
- أدوات العمل تساهم بقدر كبير في راحة العمال النفسية .
- الإسعافات الأولية داخل المؤسسة تجعل العامل مرتاحا و بعيدا عن كل ضغوط العمل .
- عدد ساعات العمل المدروسة تحفز العامل على العمل و تقلل الملل اتجاه أي نشاط .
- أماكن و ورشات العمل المجهزة بكل الأدوات اللازمة للسلامة المهنية بيئة مناسبة لراحة العمال .
- إن الشعور بالأمن مهم للفرد والمجتمع فيجعل الفرد يشعر بالسعادة والرضا.
- عندما يشعر الفرد بأنه محل اهتمام من قبل المشرفين هذا يحفزه أكثر للإبداع في عمل
- إن الشعور بالأمن النفسي يجعل الفرد مدفوعا لتحقيق حاجاته من اجل الوصول إلى الاستقرار.
- إن مناخ السلامة المهنية يؤدي دورا مهما في الإبداع والابتكار .
- عدم الشعور بالسلامة المهنية ينعكس سلبا على الأمن النفسي لدى العامل وبالتالي يؤدي إلى عدم التركيز وينتج عنه الوقوع في حوادث العمل الخطيرة والمميتة وزيادة التكاليف على عاتق المؤسسة .
- العلاقة الجيدة بين العامل والإدارة تحبب المهنة إلى العمال حتى ولو كانت شاقة لان العامل النفسي يلعب دورا مهما في النشاط البدني .

### 4- التوصيات

من جملة التوصيات التي يجب وضعها لتدارك النقص في الدراسة هي :

- مناخ السلامة المهنية يجب أن يراعي بعض الفروق الفردية و الجنسية بين الرجل والمرأة و هذا حتى لا تكون عائقا أمام راحتهم النفسية .
- يجب وضع برامج تكوينية و توعوية حول أهمية السلامة المهنية بصفة دورية و دورها في الأمن النفسي للعمال .

- إعطاء الأولوية للسلامة المهنية والأمن النفسي لدى العمال يطمئنهم و يحفزهم في انجاز أعمالهم بصورة دقيقة .
- يجب إشراك العمال في إعداد منظومة السلامة المهنية لان هذا يحفزهم لأداء أعمالهم بارتياح .
- ويمكننا القول السلامة النفسية في السلامة البدنية .

## خلاصة

يعتبر مناخ السلامة المهنية والاهتمام بها في أي مؤسسة مظهراً من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما يعتبر انعكاساً للوعي العام والمؤسس بأهمية السلامة ودورها قطاع إنتاجي مهم. إن السلامة بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية ومن جملتها الإنسان الذي يعتبر أهم عنصر في إنتاج أي مؤسسة و لهذا يجب الاهتمام بالأمن النفسي للإنسان العامل في المؤسسة فلو لم تكن هناك بيئة سليمة للعمل لا يستطيع العامل أن يحقق الإنتاجية المطلوبة و وقد يكون مصدر خسارة بالنسبة للمؤسسة إذا لم يتم المحافظة على أمنه وسلامته و توعيته بذلك .

وهذا ما تطرقنا إلى دراسته في هذا الفصل و الوقوف على حقيقة الدراسة الميدانية والاستطلاعية لدى عمال مؤسسة كوسيدار للسكة الحديدية و قد توصلنا إلى نتائج جد مذهلة بوجود علاقة متينة موجبة بين مناخ السلامة المهنية و الأمن النفسي لدى هؤلاء العمال و خاصة طبيعة عملهم في الطرقات التي لا تخلو من المخاطر الكبرى كحوادث المرور و لهذا كان مناخ السلامة المهنية الأثر الكامل على امن وطمأنينة العمال .

خاتمة



## خاتمة :

إن الموظف يكون بحاجة ماسة أكثر من أي وقت إلى ما يقوي إرادته، ويمنحه الصبر لمقاومة المتاعب، وينير بصيرته لمواجهتها وهذا لا يتحقق إلا في حياة يسودها الأمن النفسي، الحاجة إلى الأمن يشكل مصدرا للقلق والتوتر وعدم الارتياح وانشغال الفكر وتوقع الشر، والخوف من حوادث مما يؤثر على دافعيته للإنجاز في العمل، ويعمل على شل حركته ويصبح فريسة للمرض النفسي، فالموظف الذي يفقد الشعور بالأمن يبدو قلقا تجاه مواقف الحياة اليومية ويكون أقل إنتاجية أو يقدم خدمات أقل في المؤسسة من غيره، وأكثر قابلية للإحباط وأكثر جمودا وحذرا وترددا، فيستجيب لمواقف الحياة مدفوعا بما يشعر به من مخاوف، كلما تزداد حاجة الفرد إلى الأمن تسيطر سيطرة تامة على سلوكه، وتكرس جميع قدراته لتحقيقها أو خفض توترها، فإن فقدان الأمن يؤدي إلى عرقلة جميع أنشطة الحياة وإحداث خلل في توازن الأفراد العاملين، إن المحرك والموجه للسلوك الإنساني هو مجموعة الحاجات الإنسانية، وبعد إشباعه الحاجات البيولوجية تأتي الحاجات النفسية وهذه الأخيرة يحصل عليها من بيئة عمل يسودها مناخ السلامة المهنية، فهو المحرك المثير لاطمئنان الأفراد العاملين وزيادة قابليتهم لإنجاز مهامهم بشكل جيد، فمتى كان العامل مرتاح نفسيا في بيئة عمل خاصة و أنها تتسم بالعمل خارج الورشة وخاصة انجاز الطرقات و السكك الحديدية فهذا ليس بالشيء السهل على المؤسسة و ما لاحظناه خلال الدراسة الميدانية و تحليل النتائج تبين لنا اهتمام المؤسسة بالسلامة المهنية أدى إلى ظهور حالة من الارتياح و زيادة في الأنشطة المختلفة مهما كانت صعوبتها، وقد كان استنتاجنا في الأخير انه كلما توفر مناخ جيد للسلامة المهنية كلما زاد الأمن النفسي لدى الأفراد العاملين في المؤسسة ولهذا توجد هناك علاقة وطيدة بين مناخ السلامة المهنية والأمن النفسي.

# قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية

- 1- خوادجية سميحة حنان " قيود الملكية العقارية مذكرة ماجستير " ،2007.
- 2- صليحة بلاش " تشخيص ووقاية المناخ الصحي للبيئة المهنية " جامعة الجزائر 2000  
أبو قاسم سعد الله الجزائر balachesaliha@gmail.com.
- 3- د . مجدي عبد الله شرارة دوباخ قويدر " السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل  
2002 بعنوان " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية  
في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- الجزائر".
- 4- بخته هدار سنة 2012 بعنوان "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين  
في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحد ورقلة- الجزائر"
- 5- راشد العتيبي 2004 " بعنوان "أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية في الحد من حوادث الحريق  
في الشقق المفروشة بمدينة الدمام- فلسطين "
- 6- أميمه المغني 2002 صقر سعيد مذكرة بعنوان " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة  
في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة- فلسطين".
- 7- رابح العايب مذكرة بعنوان " مقارنة نظرية لمفهوم بعض النظريات في ضوء  
بعض الدراسات " 2006
- 8- خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب: " السلامة المهنية " .2011.
- 9- سعاد نائف برنوطي: " ادارة الموارد البشرية " 2007
- 10- أمل بكري وآخرون، " الصحة والسلامة العامة " 2009
- 11- بديع محمود مبارك القاسم : " علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق " 2009

- 12- سماني مراد ، " استراتيجيات التعامل عند الدين يعانون من الاحتراق النفسي لدى الأطباء المقيمين بالمستشفى الجامعي بوهان " ، رسالة ماجستير ، جامعة وهران 2013 .
- 13- معن يحيى الحمداني: " الأمن والسلامة الصناعية ، الإسعافات الأولية " 2009.
- 14-خضير كاظم حمود،ياسين كاسب الخرشة: " ادرة الموارد البشرية " 2015
- 15-عبد السلام عبد الغفار ، "مقدمة في علم النفس العام " 1995 .
- 16- اشرف عبد الغني ، " علم النفس الصناعي " 2002.
- 17- عبد الرحمان العيسوي ، " علم الصناعي " 2003.
- 18- حمدي ياسين وآخرون ، " علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية " والتطبيق ، دار الكتاب الحديث الإسكندرية 1999.
- 19- صوفي عبد الوهاب ، " مذكرة دكتوراه في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية " 1983 ،
- 20- عويد سلطان المشعان ، " علم النفس الصناعي " 1993 .
- 21- صلاح الشنواني ، " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية " ، مدخل الأهداف ، الإسكندرية " 1974.
- 22- علي سلمان حسين الحمداني و غادة علي هادي ، " الامن النفسي لدى المراهقين " . القاهرة مجلة الاستاذ 2009 .
- 23- مصطفى محمد عيسى، شذى عبد الباقي محمد " اتجاهات حديثة في علم النفس المعرفي " الناشر :دار المسيرة للطباعة والنشر . تاريخ النشر 2011/03/07 .
- 24- ممدوح كناني " راسات وقراءات في علم النفس التربوي " ، مكتبة ومطبعة النهضة،، 1990 l'Université du Michigan .
- 25- رونالد بيريجيو " المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي " الناشر :دار الشروق للنشر والتوزيع تاريخ النشر 01/01/2013 .

26- سالمى وردة " تطور الرقابة على إدارة المؤسسة العمومية الاقتصادية مذكرة لنيل الماجستير في القانون "

27- شارف، مليكة خوجة "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في

المراحل التعليمية الثلاث : إبتدائي، متوسط، ثانوي اطروحة ماجستير. علم النفس وعلوم التربية. جامعة مولود معمري. كلية الآداب والعلوم الانسانية - الجزائر. تيزي وزو " 2011 .

28 - سامر جميل رضوان " الصحة النفسية " الناشر : دار المسيرة للطباعة والنشر , تاريخ النشر :2009.

29- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي ، " علم النفس الصناعي والتنظيمي ؛ بين النظرية والتطبيق " 1999 الناشر : دار حنين للنشر والتوزيع , تاريخ النشر 2008.

30- دايلي عبد الفتاح الخواجة " علم النفس العلاجي " الناشر : دار البداية , تاريخ النشر 2017 .

31- حلمي المليجي "علم النفس المعاصر " الناشر : دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع تاريخ النشر 2000 .

32- أديب الخالدي " المرجع في الصحة النفسية " الناشر : دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع , تاريخ النشر 2009 .

33- ناجية دايلي " الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي و علاقته بالقلق " اطروحة لنيل شهادة الماجستير , تخصص علم النفس العيادي مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية , قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا , جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر 2013 .

34- حامد عبد السلام زهران " الصحة النفسية والعلاج النفسي " عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع , 16 شارع جودة حسني القاهرة 2001 .

- 35- زينب محمود الشقير " مقياس الامن النفسي ( الطمانينة والانفعالية ) " كلية التربية - قسم الصحة النفسية جامعة بنها - مصر 2005 .
- 36- محمود عطا حسين عقل " نمو الإنسانى ؛ الطفولة والمراهقة " الناشر : دار الخريجي , تاريخ النشر 2013.
- 37- العقيلي عادل محمد بن محمد " الاغتراب وعلاقته بالامن النفسي لدى طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية " رسالة ماجستير غير منشورة , الرياض 2004 .
- 38- رحال، سامية " التشخيص و الكفالة النفسية لتناذر الرفض المدرسي " دراسات و أبحاث جامعة زيان عاشور الجلفة المجلد 8، العدد 24 (30 سبتمبر/أيلول 2016 الجزائر) .
- 39- مجدي عبدالله شرارة " السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل " مؤسسة فريدريش ايبرت للنشر ( مكتب مصر ) 2003 .
- 40- رباح محمد كمال السيد " الامن النفسي مطلب كيف يتحقق " .  
http : // www. Alukan.net ، 2014
- 41- عدنان الشريف " من علم النفس القرآني " الناشر : دار العلم للملايين , تاريخ النشر 1987.
- 42- السهلي، عبدالله حميد حمدان " الأمن النفسي علاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب ورعاية الأيتام بمدينة الرياض " رسالة ماجستير , جامعة نايف العربية للعلوم الامنية , كلية الدراسات العليا , السعودية 2008 .
- 43- جمال أبو دلو " الصحة النفسية " , الناشر : دار أسامة للنشر والتوزيع , تاريخ النشر 2015 .
- 44- معن خليل العمر " التغير الاجتماعي " الناشر : دار الشروق للنشر والتوزيع , تاريخ النشر 2004.

- 1– Jean–Pierre, **La santé et la sécurité du travail: problématiques en émergence et stratégies d'intervention**, Discipline: Administration – gestion, Parution: 2008.
- 2– Londerville, S., & Main, M. (1981). Security of attachment, compliance, and maternal training methods in the second year of life. *Developmental Psychology*, 17(3), 289–299. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.17.3.289>
- 3– Godefroid, Published By: British Ecological Society. <https://www.jstor.org/stable/27754318> 2001.

المجلات والانترنت

. balachesaliha@gmail.com-1

<http://www.salamaty.net/>-2

3- الجريدة الرسمية العدد 33،27 ذو القعدة 1413 ، ص : 11 ، 13 .

4- المجلة الجزائرية للوقاية، 1987، العدد 20 .

السور القرآنية

1- سورة الرعد ، الآية : 28 .

2- سورة التغابن، الآية : 11.

3- سورة البقرة، الآية : 155.

4- سورة الأنبياء، الآية : 74 .

5- سورة محمد، الآية : 7 .



قائمة الملاحق

## الملاحق

الملحق الأول : مقياس مناخ السلامة المهنية إعداد " الطالب 2021 " بالاعتماد على الاستبيان الخاص بمذكرة دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال 2011

## 1- المعلومات الشخصية:

- الجنس	- ذكر	- أنثى	
- العمر			
- الرتبة			
- المصلحة			
- المستوى التعليمي	- ثانوي	- جامعي	
- سنوات الخبرة	- اقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	- أكثر من 10 سنوات
- الحالة العائلية	- متزوج	- أعزب	

## التعليمات :

لغرض من هذا الاستبيان هو معرفة وجهة نظرك بصراحة و بأمانة و إبراز رأيك الشخصي حول مجموعة من المواقف أو المشاعر من خلال مجموعة من الفقرات التي تعرض عليك ، و من المفضل أن تكون وجهة نظرك من واقع خبراتك الشخصية ، و لا توجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة و يفضل الإجابة على كل عبارات المقياس بوضع علامة (X) وذلك حسب انطباق العبارة عليك دون أن تترك عبارة واحدة - .معلوماتك سرية للغاية ، هي من أجل الدراسة فقط.

## استبيان مقياس مناخ السلامة المهنية إعداد "الطالب 2021"

الأبعاد	العبارة	موافق	كثيراً موافق	موافق غير	كثيراً موافق غير	محايد
حوادث العمل	1- يتعرض العمال لحوادث مهنية					
	2- يتعرض العامل خلال مدة خدمته لأكثر من 3 حوادث					
	3- الحوادث التي يتعرض لها العمال بسيطة					
	4- هناك حوادث توقف العامل عن ممارسة عمله					
	5- عدم تطبيق شروط السلامة المهنية سبب رئيسي وراء الحوادث المهنية					
إجراءات ومتطلبات السلامة المهنية	6- المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف العمل .					
	7- يشارك العمال في دورات تدريبية حول السلامة المهنية					
	8- اختبارات السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف					
	9- اختبارات السلامة المهنية في الاستقرار النفسي					
	10- يشارك العمال في وضع برامج السلامة المهنية					
	11- كل عمل يتطلب وسائل وقاية شخصية					
	12- توفر المؤسسة دائماً وسائل الوقاية الشخصية					
	13- يستعمل العمال باستمرار وسائل الوقاية الشخصية أثناء تأدية مهامهم					
	14- تعاقب المؤسسة كل من لا يستخدم وسائل الوقاية الشخصية					
	15- هناك صيانة دورية لآلات و أجهزة العمل					
	16- يوجد في مكان العمل إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية					
	17- توجد مستلزمات الإسعافات الأولية في مكان العمل					
	18- تحرص المؤسسة فعلاً على توفير جميع متطلبات السلامة المهنية					
	19- يتخذ مشرفي موقفاً استباقياً عندما يتعلق الأمر بالسلامة					
	20- يُظهر مشرفي القيادة من خلال الحفاظ على تركيز الناس على السلامة					
	21- يقوم مشرفي بإبلاغ مجموعة العمل الخاصة بي بقواعد السلامة					
	22- يتبع زملائي في العمل دائماً إجراءات السلامة					

					23-يعزز نظام المكافآت في مجموعة العمل الخاصة بي الأداء العالي فقط عندما يتم العمل بأمان
					24- توجد هناك دورات تفتيشية حول مدى تطبيق إجراءات السلامة المهنية ففي المؤسسة
					25- هناك مشاكل تعيق تحسين أدائك الوظيفي لها صلة بالسلامة المهنية
					26- تحسين ظروف العمل المادية (الإضاءة - درجة الحرارة - التهوية - الضوضاء .... الخ) يساهم في تحسين أدائك للعمل .
					27- الجماعة التي تعمل معها هي جماعة متماسكة
					28- دائما ما تلتزم بالقرارات التي تتخذها الجماعة التي تعمل معها
					29- العمل مع جماعة متفاهمة ومتماسكة تحسن من أدائك المهني
					30- علاقتك بالمشرف المباشر هي علاقة حسنة
					31- المشرف يعمل على التمييز بين العمال الذين تعمل معهم
					32- علاقتك بالإدارة هي علاقة جيدة
					33- علاقتك الجيدة مع الإدارة تساعد على تحسين أدائك في العمل
					34- هناك تنظيم جيد فيما يخص توقيت ومكان العمل
					35- التنظيم الجيد لتوقيت ومكان العمل يساعد على تحسين أدائك في العمل
					36- تدوير المناصب وإثرائها وتوسيعها يساعدك على تحسين أدائك
					37- إشراكك في وضع برامج السلامة المهنية للمؤسسة يمنحك الدافع لتحسين أدائك
					38- خضوعك لدورات تدريبية في مجال السلامة المهنية يساعدك على تحسين أدائك
					39- استعمال معدات وأدوات الوقاية الشخصية يحسن من أدائك
					40- حصولك على حوافز مادية ومعنوية لقاء التزامك بقواعد السلامة المهنية سيحسن من أدائك
					41- إذا اهتمت المؤسسة بعمالها والتزاماتهم سيكون أداءهم أحسن
					42- وضع برامج سلامة مهنية وتنفيذها يساعد على تحسين أدائك

تأثير برامج السلامة المهنية على أداء العمال

## الملحق الثاني : مقياس الأمن النفسي إعداد الدكتورة "زينب الشقير 2005"

## 2- المعلومات الشخصية:

- الجنس	- ذكر	- انثى	
- العمر			
- الرتبة			
- المصلحة			
- المستوى التعليمي	- ثانوي	- جامعي	
- سنوات الخبرة	- اقل من 5 سنوات	- من 5 إلى 10 سنوات	- أكثر من 10 سنوات
- الحالة العائلية	- متزوج	- أعزب	

## التعليمات :

لغرض من هذا الاستبيان هو معرفة وجهة نظرك بصراحة و بأمانة و إبراز رأيك الشخصي حول مجموعة من المواقف أو المشاعر من خلال مجموعة من الفقرات التي تعرض عليك ، و من المفضل أن تكون وجهة نظرك من واقع خبراتك الشخصية ، و لا توجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة و يفضل الإجابة على كل عبارات المقياس بوضع علامة (X) وذلك حسب انطباق العبارة عليك دون أن تتترك عبارة واحدة - .معلوماتك سرية للغاية ، هي من أجل الدراسة فقط.

## استبيان مقياس الأمن النفسي إعداد الدكتورة "زينب الشقير 2005"

محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق كثيراً	موافق جداً	العبرة
					1- لدي شعور بالأمن لقدرتي على مواجهة مشكلاتي ومحاولة حلها.
					2- أنا محبوب من الناس و يحترمونني.
					3- تقديري و احترامي ل نفسي يشعرنني بالأمان.
					4- لدي قدرة على مواجهة الواقع حتى و لو كان مرا.
					5- أشعر بأنني لي قيمة و فائدة كبيرة في الحياة.
					6- التمسك بالقيم الدينية و ممارسة العبادات الدينية يشعر الفرد بالأمن و الاطمئنان .
					7- أتوقع الخير من الناس من حولي ألن الدنيا بخير.
					8- أتق في قدرتي على حماية نفسي.
					9- النجاح في العمل يؤدي للاستقرار النفسي.
					10- من مسؤولية الوطن و الناس أن يحققوا الحماية للفرد.
					11- أشعر بالأمن و الاستقرار في حياتي الاجتماعية.
					12- التمسك بالأخلاق و العادات و التقاليد بالمجتمع تجعل الفرد يعيش في أمن و سلام.
					13- أحتاج لحماية الأهل و الأقارب العيش في أمان.
					14- الوحدة الوطنية و الحب المتبادل يجعل الفرد آمناً ومطمئناً.
					15- أحب أن أعيش بين الناس و أتعامل معهم بمحبة و مودة.
					16- أحرص على تبادل الزيارات مع أصدقائي.
					17- ستطيع أن أعيش و أعمل في انسجام مع الآخرين (أحب العمل الجماعي).
					18- أميل إلى الانتماء و الاجتماع و التودد مع الناس.
					19- أتكيف بسهولة و أكون سعيداً في أي موقف اجتماعي.
					20- تنقصني مشاعر العاطفة و الدفء النفسي.
					21- تثقتي بنفسي ليست على ما يرام.
					22- احتقر نفسي و ألومها من حين لآخر.
					23- لدي نقص في إشباع بعض الحاجات.
					24- ينقصني الشعور بالصحة و القوة مما يهدد حياتي بالخطر.
					25- أنا شخص كثير التشكك و هذا ما يقلقني.
					26- ضعف شخصيتي يهددني بنقص قيمتي في هذه الحياة.
					27- شعور الأمن في الحياة و التعايش معها أمراً صعباً في هذه الأيام.
					28- الحياة عبء ثقيل تحتاج لكفاح و قوة مما يهدد حياة الفرد.
					29- أرى أن الحياة تسير من سيء ألسوء.
					30- القلق على المستقبل (بسبب المرض أو البطالة) يهدد حياة الفرد و يمنعه من الاستقرار و الأمن.
					31- أفقد شعور الأمن و السالم من حولي لنقص الحماية من الآخرين حتى أقرب الناس.
					32- كثرة الحروب يهدد الأمن و السالم.
					33- أشعر أن حياتي مهددة بالخطر.
					34- مشاعر التشاؤم و اليأس تهدد بعدم الاستقرار و الأمن في الحياة.

					35- الفقر أو المرض أو البطالة يهدد الفرد بالخطر و يشعرهم بعدم الأمن.
					36- ابتعاد الناس عن الفرد وقت الشدة يشعره بعدم الأمان
					37- استياء الناس من الحياة يشعرهم بعدم الاستقرار فيها.
					38- أشعر بالتعاسة و عدم الرضى في الحياة كثيرا.
					39- أنا شخص متوتر و عصبي المزاج و يسهل استثارتى.
					40- أشعر بالخوف(أو القلق) من وقت لآخر.
					41- أرتبك و اخجل عندما أتحدث مع الآخرين.
					42- تتقصني مشاعر السعادة و الفرح فأنا حزين (وقد أبكي) معظم الوقت.
					43- أنا شخص حزين معظم الوقت و أبكي.
					44- الغضب و العنف السبب في كل مشاكلى و شعورى بنقص الأمان.
					45- أشعر بعدم الارتياح و عدم الهدوء النفسى معظم الوقت.
					46- أعانى من الأرق كثيرا مما يقلل شعورى بالراحة
					47- أحيانا يزيد غضبى عن الحد لدرجة تفقدنى السيطرة على أفعال على الرغم من بساطة الأمور.
					48- أفتقد اهتمام الناس بى و قد يعاملونى ببرود و جفاء.
					49- أشعر كثيرا أننى وحيد فى هذه الدنيا.
					50- أرى أن الاحتكاك بالناس يسبب المشاكل.
					51- أشعر بالراحة النفسية عندما أبتعد عن الناس (أو عندما أجلس بمفردى)
					52- التعامل بإخلاص و محبة بين الناس أصبح عملة نادرة.
					53- أصدقائى قليلون بسبب ظروفى الخاصة.
					54- أكره الاشتراك فى الرحلات أو الحفلات الجماعية.

الملحق الثالث : اختبار تي بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لمقياس الأمن النفسي .

- الصدق

1- صدق المقارنة الطرفية

## Test-t

Statistiques de groupe

groupe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Security max	10	144,5000	3,46410	1,22474
min	10	92,6250	12,64840	4,47189

## Corrélations

2- صدق الاتساق الداخلي

Corrélations

	compos1	compos2	compos3	compos4	TotalSecurity
compos1	1	,516**	,293	,440*	,705**
Sig. (bilatérale)		,004	,116	,015	,000
N	100	100	100	100	100
compos2	,516**	1	,334	,588**	,805**
Sig. (bilatérale)	,004		,071	,001	,000
N	100	100	100	100	100
compos3	,293	,334	1	,722**	,746**
Sig. (bilatérale)	,116	,071		,000	,000
N	100	100	100	100	100
compos4	,440*	,588**	,722**	1	,869**
Sig. (bilatérale)	,015	,001	,000		,000
N	100	100	100	100	100
TotalSecurity	,705**	,805**	,746**	,869**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).



## 3-الفا كرونباخ الخاصة بمقياس الأمن النفسي

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,783	54

## 4-الفا كرونباخ الخاصة بمقياس مناخ السلامة المهنية

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,789	42

## 5-استجابات الافراد حول مقياس مناخ السلامة المهنية .

## Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 82					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
les note test ima	10.447	99	,000	15.623	33,7929	40,3214

## 5- استجابات الافراد حول مقياس الامن النفسي .

## Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 82					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieur
les note test security	13,401	99	,000	23,62857	20,1110	27,1461

## 6- نتائج العلاقة بين مناخ لسلامة المهنية والامن النفسي وفق مخرجات spss

## Corrélations

## Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
les note test security	104,6286	14,75223	100
les note test ima	112,0571	13,69003	100

## Corrélations

		les note test security	les note test motiv
les note test security	Corrélation de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
les note test ima	Corrélation de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## 7- جدول تحليل التباين مخرجات spss

## ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Security	Inter-groupes	3151,984	2	1575,992	8,900	,000
	Intra-groupes	11864,359	97	177,080		
	Total	15016,343	99			
ima	Inter-groupes	1969,163	2	984,581	6,017	,004
	Intra-groupes	10962,609	97	163,621		
	Total	12931,771	99			

- العلاقة الارتباطية بين مناخ السلامة المهنية و تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل وفق مخرجات . spss

Corrélations		les not tes ima	les not tes inf
les not tes ima	Corrélation de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
les not tes inf	Corrélation de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- العلاقة الارتباطية بين مناخ السلامة المهنية و الحياة العامة والعملية للفرد وفق مخرجات . spss

Corrélations		les not tes ima	les not tes liv
les not tes ima	Corrélation de Pearson	1	.893**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
les not tes liv	Corrélation de Pearson	.893**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- العلاقة الارتباطية بين مناخ السلامة المهنية و الحالة المزاجية للفرد وفق مخرجات spss .

Corrélations		les not tes ima	les not tes moral
les not tes ima	Corrélation de Pearson	1	.882**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
les not tes moral	Corrélation de Pearson	.882**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- العلاقة الارتباطية بين مناخ السلامة المهنية و العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد وفق مخرجات spss .

Corrélations		les not tes ima	les not tes relation
les not tes ima	Corrélation de Pearson	1	.872**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
les not tes relation	Corrélation de Pearson	.872**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).