

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم و الأرخونوميا

الموسومة بـ:

دراسة تقييميه للمخاطر النفسية والاجتماعية

دراسة ميدانية بمؤسسة " سونلغاز " تيارت

إشراف الأستاذ:

عرقوب محمد

إعداد:

بكري وفاء

سوليم عائشة

اللجنة المناقشة:

أ.مرزوفي محمد رئيس اللجنة

أ.عرقوب محمد مشرفا

أ.بوشريط نورية مناقشا

السنة الجامعية : 2015/2014

الإهداء



أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يبخل على يوماً

بشيء

وإلى أمي التي زودتني بالحنان والمحبة

أقول لهم: أنتم وهبتموني الحياة والأمل والنشأة على شغف
الاطلاع والمعرفة

وإلى إخوتي خالد، عبد العزيز، فيصل، كمال، فريد، ليلي

ثم إلى كل من علمني حرفاً أصبح سنا برقه يضيء

الطريق أمامي.

وفاء





الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى
منبع الحنان أمي الغالية
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أبي العزيز
إلى أخوتي الأحباء محمد أمين، عبد الرحمان، نور الدين
إلى توأم روحي أختي الغالية نور الهدى
إلى الأخوات التي لم تلهن لي أمي صديقتي
إلى من أنسنني في دراستي وشاركني همومي
إلى كل زملائي وزميلاتي طلبة علم النفس العمل
والتنظيم الأرغونوميا.

عائشة



الشكر



نحمد الله عز وجل حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي أنعم علينا بالصحة والتوفيق إلى طريق العلم والمعرفة.

وبعد شكر الله عز وجل وحمده، يسعدنا أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى من كان ساندنا

بجهده وأستاذنا بعلمه ومشرفنا بحكمته، إلى من لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته

وبحسن أخلاقه وتعامله إلى ذو الصدر الرحب الأستاذ المشرف: عرقوب محمد.

كما نتوجه بشكر خاص للأستاذ: زكي مناوي الذي أفادنا بتوجيهاته القيمة خلال

مرحلة إعداد هذه الدراسة، ونتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من ساهم

في تكويننا طيلة هذا المسار الجامعي من أساتذة ومؤطرين.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل عمال شركة سونلغاز لإنتاج الغاز

والكهرباء-تيارت-نذكر منهم:

السيد دحمانى محمد وطه عبد الغاني و قراوشي أمين والأنسة

باعوشي حميدة. كما أتوجه بالشكر إلى كل طلبة علم النفس العمل

والتنظيم و الأرغونوميا وإلى كل من ساعدنا في إتمام

هذا العمل ولو بكلمة بسيطة.



ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية داخل مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء لولاية تيارت وذلك من خلال حساب نسبة العمال المعرضين لضيق وغير المعرضين للضغوط النفسية وللانعزال الاجتماعي.

قد اتبعنا المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث باستخدام نموذج كرازاك لتقييم المخاطر النفسية والاجتماعية الذي يحتوي على 3 محاور، محور البعد النفسي، محور إتخاذ القرار محور الدعم الاجتماعي وتم تطبيق الإستبيان بطريقة عشوائية على عينة قوامها 60 عامل من عمال مؤسسة سونلغاز ويتلخص البحث إلى النتائج التالية:

أظهرت النتائج أن حوالي 65% من العاملين المعرضين للمتطلبات النفسية العالية وإتخاذ القرار المنخفض وهذا ما يؤكد على وجود ضغط في العم ل، كما أن نسبة الذكور والتي قدرت بـ 33.3% و 11.7% من الإناث جمعت بين المتطلبات النفسية العالية وإتخاذ القرار المنخفض، كما خلصت نتائج البحث إلى أن نسبة 79.5% من العمال معرضين لحالة من المتطلبات النفسية العالية وإتخاذ القرار المنخفض والانعزال الاجتماعي وفي ضوء النتائج المحصل عليها قمنا بتقديم مجموعة من الإقتراحات التي في نظرنا تسعى إلى التقليل من مستوى هذا الخطر.

فهرس المحتويات

الإهداء.....	أ
الشكر.....	ج
ملخص البحث.....	د
فهرس المحتويات.....	هـ
قائمة الجداول.....	ح
مقدمة البحث.....	01

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم الدراسة

الصفحة

1- إشكالية الدراسة.....	04
2- تساؤلات الدراسة.....	05
3- أهداف الدراسة.....	06
4- أهمية الدراسة.....	06
5- أسباب إختيار الدراسة.....	07
6- تعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة.....	07
7- الدراسات السابقة.....	08

الفصل الثاني: مدخل حول المخاطر النفسية والاجتماعية

تمهيد.....	12
1- مفاهيم حول المخاطر المهنية.....	12
2- أنواع المخاطر المهنية.....	14
3- تعريف المخاطر النفسية والاجتماعية.....	17
4- العوائق وأثار ومصادر المخاطر النفسية والاجتماعية.....	19
5- أدوات تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية.....	21
6- الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية.....	23
- خلاصة الفصل.....	27

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للبحث

- تمهيد.....	29
1- منهج الدراسة.....	29
2- الدراسة الإستطلاعية.....	29
1-2 - أهداف الدراسة الإستطلاعية.....	29
2-2- مكان الدراسة الإستطلاعية.....	30
2-3 - مدة الدراسة الإستطلاعية.....	31
2-4- الأدوات المستخدمة في الدراسة الإستطلاعية.....	31
2-5- عينة الدراسة الإستطلاعية.....	32
2-5-1- أداة الدراسة الإستطلاعية.....	35
2-5-2- صدق الأداة.....	36

36.....	3-5-2-ثبات الأداة
37	3-الدراسة الأساسية
37.....	3-1-مكان ومدة الدراسة الأساسية
37.....	3-2-عينة الدراسة
40.....	3-3-أدوات الدراسة الأساسية
40.....	3-4-الأساليب الإحصائية المستعملة
40.....	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير النتائج

42.....	-تمهيد
42.....	1-عرض النتائج
55.....	2- تفسير ومناقشة النتائج
59	- الخلاصة
60.....	- الاقتراحات
61.....	- قائمة المراجع
	- قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	الرقم
33	خصائص أفراد العينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير السن	الجدول رقم (1)
33	خصائص أفراد العينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس	الجدول رقم (2)
33	خصائص أفراد العينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية في العمل	الجدول رقم (3)
34	خصائص أفراد العينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير طبيعة العمل	الجدول رقم (4)
34	خصائص العينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الحالة المدنية	الجدول رقم (5)
36	معامل الثبات التجزئة النصفية	الجدول رقم (6)
37	معامل الثبات ألفا كرونباخ	الجدول رقم (7)
37	خصائص العينة الدراسة الأساسية وفق متغير السن	الجدول رقم (8)
38	خصائص العينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس	الجدول رقم (9)
38	خصائص العينة الدراسة الأساسية وفق متغير الأقدمية في العمل	الجدول رقم (10)
39	خصائص العينة الدراسة الأساسية وفق متغير طبيعة العمل	الجدول رقم (11)
39	خصائص العينة الدراسة الأساسية وفق متغير الحالة المدنية	الجدول رقم (12)
43	العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل	الجدول رقم (13)
44	نسبة العمال المعرضون وغير المعرضون للضغط في العمل	الجدول رقم (14)

45	العمال المعرضين للضغط في العمل والانعزال الإجتماعي	الجدول رقم (15)
46	عدد العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الإجتماعي	الجدول رقم (16)
46	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب متغير السن	الجدول رقم (17)
47	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب متغير الجنس	الجدول رقم (18)
48	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب متغير الأقدمية	الجدول رقم (19)
49	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب طبيعة العمل	الجدول رقم (20)
50	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب الحالة المدنية	الجدول رقم (21)
50	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الإجتماعي حسب متغير السن	الجدول رقم (22)
51	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الإجتماعي حسب متغير الجنس	الجدول رقم (23)
52	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الإجتماعي حسب متغير الأقدمية	الجدول رقم (24)
53	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الإجتماعي حسب المتغير طبيعة العمل	الجدول رقم (25)
54	توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الإجتماعي حسب متغير الحالة المدنية	الجدول رقم (26)

مقدمة

يتعرض العاملون في المهن المختلفة لمخاطر متعددة تختلف من مهنة إلى أخرى ومن بينها المخاطر النفسية والاجتماعية، من المعروف أن كثيرا من الأفراد يقضون فترات من الوقت يوميا بالعمل سويا وبهذا يكون هذا المجتمع له طبيعة خاصة وتنشأ بين هذه الأفراد علاقات قد تؤثر على صحتهم النفسية والاجتماعية يترافق عادة العمل ببعض التغيرات الاجتماعية مثل الهجرة وتغير نمط الحياة فقد يترك الشخص بيئته الأصلية ويعمل في مكان آخر تسود فيه قيم اجتماعية مختلفة وبالتالي يجد نفسه في مجتمع مختلف تماما عن المجتمع الذي نشأ فيه كذلك يقتضي العمل أنماطا من الحياة تختلف من مكان إلى آخر مثل الالتزام بالمواعيد وتدرج المسؤولية والدقة والتنقل والتعرض للمخاطر، مما يستوجب أن يتكيف العاملون مع البيئة الجديدة ومع أنماط الحياة المختلفة وكثيرا ما يكون التغيير سريعا أو تكون قدرة الأفراد على التكيف محدودة مما يؤدي إلى ظهور الاضطرابات النفسية والاجتماعية.

يوجد أيضا هنا عوامل في أسلوب العمل نفسه قد تشكل ضغطا نفسيا على العاملين كالعامل الروتيني المتكرر لفترات طويلة قد يؤدي إلى الملل والتبؤ وكذا العمل في صنع المنتجات ذات معايير محددة بدقة قد يقتل القدرة على الإبداع وكذلك أسلوب الإدارة أيضا يؤثر على الصحة النفسية للعاملين، فنظام الأجور ومستواها وطريقة حسابها والحوافز المختلفة وكذلك نظم الترقيات قد تكون مصدر للإحباط أو الصراع بين الأفراد وكذلك فإن نظم الإتصال بين الأفراد والعلاقات الإنسانية بصفة عامة في مكان العمل تؤثر على الصحة النفسية والاجتماعية للعاملين.

تنعكس المخاطر النفسية والاجتماعية السابق ذكرها على أداء العاملين وصحتهم وقد يظهر التأثير في كثرة الغياب عن العمل نتيجة لعدم الرضى والإقتناع بالعمل، كذلك قد تلعب هذه الظروف دورا في وقوع حوادث العمل، كما تؤدي إلى ظهور أمراض نفسية فقد تظهر كأعراض العصاب والهستيريا والضغط النفسية واضطرابات عدم التلاؤم.

ومن هنا استدمينا دراستنا نظرا للعواقب وللآثار التي تلحق بالفرد نتيجة هاته المخاطر التي لا ترى بالعين وهي أخطر نظرا لكونها تحتاج إلى خبرة لكشفها والسيطرة عليها حاولنا أن تناول الموضوع من زاوية تقييم لهاته المخاطر النفسية والاجتماعية وقد اخترنا ميدان البحث بالشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء سونلغاز لولاية تيارت ،حيث تضمن بحثنا الجانب النظري والذي تكون من الإشكالية، تساؤلات البحث، أهمية البحث، أسباب إختيار البحث والمفاهيم الإجرائية والدراسات السابقة، أما الفصل الثاني تطرقنا لبعض التعاريف والمصطلحات حول المخاطر المهنية وأنواعها وبعض التعاريف حول المخاطر النفسية والاجتماعية وأثارها، و كذلك مصادرها وأدوات تقييمها وفي الأخير سبل الوقاية منها، أما الجانب الميداني فتطرقنا فيه إلى منهج البحث، الدراسة الإستطلاعية وكذلك الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة ونفس الشيء في الدراسة الأساسية، أما الفصل الأخير قمنا بعرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والمقابلات التي أجريت مع أفراد العينة.

الفصل الأول

تقديم الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أسباب إختيار الدراسة
6. التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة
7. الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة:

يمثل العامل اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو أحد أهم أضلاع مثلث الإنتاج الذي يتكون من العمال والعمل ومعداته وبيئة العمل وعندما يكون العمل مناسباً لقدرات العامل وأهدافه وحدود إمكانياته وتكون مخاطر العمل وبيئته تحت السيطرة الكاملة فإن العمل غالباً ما يلعب دوراً إيجابياً في تأمين الصحة البدنية والنفسية للعمال وتنمية قدراته البدنية ويكون الوصول إلى الأهداف المنشودة للعمل مصدراً هاماً للرضا عن الذات، ولكن في بعض الأحيان تكون أدوات العمل وبيئة العمل مصدراً للعديد من المخاطر منها الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية والنفسية الاجتماعية والتي عندما تتجاوز الحدود الآمنة تكون مصدراً لتأثيرات سلبية على الحالة الصحية للعمال بدنياً ونفسياً وتكون سبباً في الإصابة بالأمراض المهنية وإصابات العمل، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن الأمراض والإصابات المهنية تؤدي إلى خسارة 4% من الناتج القومي الإجمالي، ومن بين أكثر المخاطر إنتشاراً تلك التي لا يمكن أن ترى بالعين نظراً لأنها تحتاج إلى خبرة للكشف عنها، هاته المخاطر التي تعرف بالمخاطر النفسية والاجتماعية التي تعتبر نتيجة مجموعة من العوامل مثل: سوء التصميم و السياق الاجتماعي والمهني غير المناسبين، بالإضافة إلى العلاقات الشخصية في العمل التي تشمل العلاقات الاجتماعية بين العمال والعلاقات مع المشرف في مكان العمل والتي تؤدي إلى عواقب اجتماعية ونفسية كالإرهاق في العمل أو الإكتئاب أو القلق أو الضغوط، وقد أظهرت بعض الدراسات أن 3 من 10 من العمال يشعرون أكثر من مرة بالإجهاد والقلق الدائم في العمل وتختلف قليلاً حسب الفئات العمرية وتؤثر على جميع القطاعات وجميع المجالات. ووفقاً للوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل "أوشا" ترى أن الإجهاد هو المشكلة الصحية الأكثر شيوعاً في العمل بـ 22% من العاملين في الإتحاد الأوروبي. (flohimont, lambert, 2013,2)

الإهتمام بشأن أهمية مشاكل الصحة العقلية في العمل وعدد الطلبات المتزايدة بشأن الضغوط النفسية والإرهاق والإكتئاب في العمل ومن هنا ظهرت أهمية تطوير أداة تسمح بتقييم احتمال وجود خطر نفسي في مكان العمل.

إنطلاقاً من هذه المعطيات، هدفنا في بحثنا هذا إلى محاولة التعرف على واقع المخاطر النفسية والاجتماعية بمؤسسة سونلغاز - تيارت - حيث تم طرح الإشكال التالي:

ما هو واقع المخاطر النفسية والاجتماعية لدى عمال مؤسسة سونلغاز تيارت-؟

وإنطلاقاً من هذا الإشكال جاءت تساؤلات البحث على النحو التالي:

2-تساؤلات الدراسة:

1-ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل بمؤسسة سونلغاز - تيارت-؟

2-ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الاجتماعي بمؤسسة سونلغاز -تيارت-؟

وينجر عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية وفق متغير السن؟

- ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية وفق متغير الجنس؟

- ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية وفق متغير الأقدمية في العمل؟

- ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية وفق متغير طبيعة العمل؟

- ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية وفق متغير الحالة المدنية؟

3- أهداف الدراسة :

الأهداف هي النتائج المتوقعة الوصول لها ومدى فائدتها بالنسبة للمحيط أو المؤسسة محل الدراسة أو بالنسبة للباحث وتكوينه العلمي.

- وتهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- محاولة التعرف على الظاهرة ميدانيا وإيجاد تفسيرات لها.
- 2- محاولة معرفة نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية التي تهدد سلامتهم وسلامة المؤسسة.
- 3- التطبيق الميداني للمعارف النظرية والمتمثل في أداة تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية(نموذج كرزاك).

4- أهمية الدراسة :

أ- الأهمية العلمية:

و هي تنبع من أهمية موضوع: دراسة تقييميه للمخاطر النفسية والاجتماعية. تتمثل في إثراء البحث العلمي في ميدان علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا خاصة و أن هناك في الدراسات.

يثرى مكتبة العلوم الاجتماعية برصيد نظري وفتح المجال لدراسة الظاهرة و توسيع مجال الدراسة فيها.

ب- الأهمية العملية:

تعتبر هذه الدراسة مما سينتج عنها و م ما سوف تطرحه من اقتراحات و توصيات تفيد في إعادة النظر في ظاهرة المخاطر النفسية والاجتماعية ووضع استراتيجيات ناجحة للحد منها.

5-أسباب إختيار الدراسة :

لكل دراسة يقوم بها الباحث لا بد أن تشمل على أسباب تدفع به لإختيار موضوع ما والخوض فيه وبالنسبة لهذه الدراسة فإن أسباب إختيار الموضوع تتمثل فيما يلي:

- 1-محاولة الإجابة عن مشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية والمتمثلة في المخاطر النفسية والإجتماعية.
- 2-معرفة نسبة المخاطر النفسية والإجتماعية الموجودة نظرا لطبيعة عمل المؤسسة.
- 3-قلة الدراسات التي تناولت موضوع المخاطر النفسية والإجتماعية وهذا في إطار حدود اطلاعنا.

6-تعريف الإجرائية لدراسة :

-**الضغط في العمل**: هو ظاهرة نفسية موجودة في بيئة العمل تظهر بسبب مجموعة من العوامل التنظيمية والمادية داخل المؤسسة وهو معبر عنه في إستجابات الأفراد علي بنود محور البعد النفسي وإتخاذ القرار .

- **الإنعزال الإجتماعي**: وهو عدم شعور العامل بالرعاية والمساعدة من زملائه المحيطين به في العمل ولا يعتبر نفسه فردا في شبكة إجتماعية داعمة وهو معبر عنه في إستجابات الأفراد في بنود محور الدعم الإجتماعي.

7-الدراسات السابقة:

7-1-دراسة أجنبية:

دراسة: N.GUIGNON , I.NIEDHAMER , N. SANDRET (2003): "تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية"

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر النفسية اجتماعية وذلك بالاعتماد على استبيان كرازاك في معهد SUMER.

يعتبر هذا البحث تابعا لنتائج استقصاء في معهد SUMER 2003، حيث يحاول تحليل العوامل النفس اجتماعية داخل العمل باستخدام استبيان كرازاك، وتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال قاعدة البيانات المجمعّة من طرف أطباء العمل.

وتم اقتراح الاستبيان على عامل من بين عاملين الذين تم استجوابهم في عملية الاستقصاء وبذلك، فإن 24486 فرد قاموا بالإجابة على هذا الاستبيان، وأظهرت نتائج الاستبيان أن 23% من العمال هم في وضعية "ضغط العمل"، وأن 28% من النساء هن في وضعية "ضغط العمل" وأقل من 20% عند الرجال، وقد أظهرت النتائج أن النساء أشرن إلى المتطلبات النفسية عالية واتخاذ القرار ضعيف باستثناء الإداريين والإطارات. (inrs, 200- (2003

7-2-دراسات عربية:

دراسة: GHOMARI. O, BAGHDADLI. BK , BELABED. ABELHADJ Z. KANDOUCI A.B (2006-2007): "الضغوطات النفسية و الاجتماعية في الوسط الصناعي"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوطات النفسية والاجتماعية في الوسط الصناعي، لتقدير نسبة التعرض للقلق في المؤسسات الصناعية في ولاية سيدي بلعباس تمثلت عينة الدراسة في 933 عامل بمتوسط عمر ما بين 41-42 سنة ينتمون إلى 8 مؤسسات مختلفة شاركوا ضمن هذه الدراسة، أما أدوات الدراسة التي استخدمت في هذه

الدراسة نموذج كرازاك الذي يحتوي على 3 محاور وهي محور المتطلبات النفسية، محور إتخاذ القرار ومحور الدعم الإجتماعي في العمل.

أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي 17% من العمال معرضون للمتطلبات النفسية عالية مع إتخاذ القرار منخفض، هذه الوضعية مسماة بضغط العمل تجمع بين المتطلبات النفسية العالية وإتخاذ القرار منخفض، تمثل نسبة 10% من الذكور و 25% من الإناث بدون تغيرات كبيرة بالنسبة لمتغير السن، و 8% من الموظفين يتعرضون للعقبات النفسية والإجتماعية بالإضافة إلى متطلبات النفسية عالية وإتخاذ القرار منخفض والانعزال الإجتماعي، والوضعية الأكثر إستبعادا في نموذج كرازاك تمثل 5% ذكور و 11% إناث بدون تغيرات كبيرة بالنسبة لمتغير السن.

وتعتبر هذه الدراسة أن الإناث هم في وضعية ضغط في العمل أكثر من الذكور بإنعزال اجتماعي أو بدون إنعزال إجتماعي، وأيضا تبين هذه الدراسة أن الإناث معرضات أكثر للمتطلبات النفسية ولديهم القدرة على إتخاذ القرار اقل في مكان العمل مقارنة بالذكور، وتشير الدراسة أيضا أن كلا الجنسين (ذكور، إناث) يعانون من إنعزال إجتماعي سواء من الزملاء وأرباب العمل. (بغدادلي و بلعابد ، 2008، 46)

دراسة: منيرة حجاجي درويش، ندى قوتي، كوثر حمامي، سلوى جزيري بوضيه، محمد لعربي مصمودي: "تقييم المخاطر النفسية والإجتماعية لدى التقنيين السامين في التخدير"

تهدف الدراسة لتقييم المخاطر النفسية والإجتماعية عند التقنيين في التخدير في قسم طب العمل والأمراض المهنية CHU في صفاقس تونس.

هذه الدراسة تدرس عوامل الخطر التي تؤثر على الصحة الجسدية والعقلية للعمال، في هذا الإطار تهدف هذه الدراسة لتقييم الحالة الصحية في العمل بنسبة للتقنيين السامين في التخدير من خلال دراسة العقبات النفسية والإجتماعية والتوتر الذي يعانون منه، أجاب 30 عامل تقني على إستبيان كرازاك يتراوح عمرهم بين 26 و 56 سنة ومتوسط العمل 39

سنة والوسيط 40 سنة تتراوح أقدميه ما بين 4 و35 سنة أغليبتهم إناث بنسبة 76% لعوامل خطر الضغط المهني و المتطلبات النفسية العالية كانت بنسبة 73% مع إتخاذ القرار المنخفض بنسبة 53% ودعم إجتماعي مهني ودعم عاطفي منخفض الذي يزيد من إختلال التوازن بنسبة 76% من حالات ووضعيات وضع العمل تجمع بين متطلبات النفسية عالية وإتخاذ قرار المنخفض مع أو بدون انعزل إجتماعي كانت تشكل بـ 33%

هذه الدراسة كشفت عن تدهور الصحة العقلية والمستوى المعيشي عند التقنين السامين في التخدير كما سمحت بتحديد مختلف العوامل المشتركة هذه النتائج توصلوا إليها من أجل إتخاذ إجراءات وقائية معينة. (حجاجي وندي، 2014، 41)

الفصل الثاني

مدخل إلى المخاطر النفسية والاجتماعية

تمهيد

1. ماهية المخاطر النفسية والاجتماعية

2. تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية

خلاصة الفصل

تمهيد:

من الأخطار التي يعتقد بعض الصناعيين والعمال على حد سواء بأن مخاطر العمل بالمخاطر الميكانيكية ومخاطر التمديدات الكهربائية وغيرها من المخاطر الظاهرة للعيان لكن في الواقع فإن مخاطر بيئة العمل كثيرة ومتشعبة والمخاطر التي لا ترى بالعين، قد تكون أخطر لكونها تحتاج إلى خبرة لكشفها والسيطرة عليها والتي تكون معظم الإصابات نتيجة لها.

لذا من المهم فهم طبيعة المخاطر وأدركها وتصنيفها، مما يسهل علينا عملية مراجعة الأخطار الموجودة في بيئة العمل ورصدها وتقييمها واختيار الطريقة المناسبة للسيطرة عليها وحماية العمال والمنشأة من تأثيراتها السلبية.

1- مفاهيم حول المخاطر المهنية:

غالبا ما نواجه الخلط بين المخاطر والأضرار والخطر ومع ذلك من الضروري ان نفهم الفرق بين هذه المفاهيم:

- **الخطر:** هو أي شيء يهدد سلامة أو صحة العامل، على سبيل المثال: منتج سام، آلة أو أداة حادة، أو أسطح زلقة.

- **تعريف روبرت للخطر:** هو خطر محتمل الحدوث أكبر أو أقل قابل للتنبؤ.

- **تعريف المخاطر المهنية:** هي التي تؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل والأمراض المهنية وهذه المخاطر الطفيفة لا تقتصر فقط على أماكن العمل وورشات العمل والمختبرات بل حتى على مكاتب العمل وتؤثر سلبا على مردودية الإنتاج.

- **الفرق بين المخاطر المهنية والصناعية ومخاطر الحياة اليومية:**

1- **المخاطر المهنية:** تؤثر فقط في قليل من الناس كالموظفين الذين يعملون قرب من مصادر الخطر.

2-المخاطر الصناعية: هي مصدر حوادث العمل الخطيرة حيث تمس عدد كبير من الضحايا سواء الموظفين أو سكان المنطقة المجاورة من مكان العمل وأضرارها غالبا ما تكون كبيرة.

3-مخاطر الحياة اليومية: والمخاطر التي تحدث في حياتنا اليومية وتمس جميع جوانب الحياة وغالبا ما تؤثر على الشخص في حد ذاته. (documentation- échef , 2012,8)

تعريف وحدة العمل: مفهوم وحدة العمل هو أن يفهم بمعناه الواسع لتغطية حالات متنوعة لتنظيم العمل يتكون المجتمع من عدة وحدات العمل والتي قد تكون هي نفسها تقسمه إلى وحدات فرعية، يمكن أن تؤخذ في الإعتبار معايير مختلفة لتحديد المستمر . (codgo7,2009)

مفهوم عامل خطر: هو عنصر موجود في مكان العمل هو من يتسبب في الخطر وهنا يعني وقوع حادث أو إصابة. (officiel Prévention, 2011)

2-أنواع المخاطر المهنية

-هناك أربعة من المخاطر يتعرض لها العمال في الصناعات المختلفة:

1. المخاطر الآلية
2. المخاطر الكيماوية
3. المخاطر الطبيعية
4. المخاطر البيولوجية
5. مخاطر أخرى

أولاً: المخاطر الآلية:

وهي التي يترتب عليها إصابات العمل، ومن أمثلة هذه المخاطر سقوط الأشخاص من مكان مرتفع كما يحدث للعمال المشتغلين في عمليات البناء وتركيب السقالات، أو فقدان الاتزان نتيجة السير على الأرض مبتلة أو ملوثة بالشحوم، أو سقوط أجسام صلبة على الرأس والقدمين، أو تطاير أجسام خفيفة مثل الريش على العينين والوجه كما يحدث في عمليات البرادة والحدادة ونقش الحجره ومن الأمثلة أيضا المشي على أجسام حادة مثل المسامير وقطع الزجاج وشظايا الصخور، وتحدث هذه الإصابات في المصانع.

ثانياً: المخاطر الكيماوية:

هي المخاطر المرتبطة بتعرض العامل للمواد الكيماوية القابلة للاشتعال السامة والضارة وخطيرة على صحته بالدرجة الأولى وبيئة العامل بالصحة الثانية.

هناك أمثلة عديدة لهذه المخاطر مثل الأدخنة والأبخرة أو الأتربة أو الغازات التي تتصاعد في جو العمل، مثل أتربة الفحم التي تسبب أنواعا من التلف الرئوي وأتربة السيليكا التي تسبب مرضا صدريا يسمى التحجر الرئوي أو الحرير الصخري. (محسن سامي، 2013، 216)

أما الغازات فينتج عنها أضرار صحية بالغة قد تصل إلى حد الاختناق ومن أمثلة هذا النوع من الغازات التي تحل محل الأكسجين في جو العمل فتقل نسبته، ما يسمى بغبار الميثان الهيدروجين، وهناك غازات سامة وهي أكثر خطورة مثل غاز أول أكسيد الكربون وغاز السيانور. (محسن سامي، 2013، 216)

ثالثاً: المخاطر الطبيعية (المخاطر المادية):

من أمثلة هذه المخاطر التي يتعرض لها العمال الحرارة والبرودة والضوء والضوضاء والاهتزازات والإشعاع والكهرباء والضغط الجوي العالي و يتأثر العمال بالحرارة في الصناعات التي في العراء تحت أشعة الشمس، مثل صناعة المحاجر والملاحات أو في الأفران ذات الحرارة العالية مثل صناعة الحديد والزرجاج والسكر و الاسمنت وصهر المعادن وكذلك العمل على السفن.

وبالنسبة للاهتزازات يتعرض لها العمال المشتغلون في عمليات التخريم وأجهزة ضغط الهواء، وتأثير الضوضاء يتعرض لها العمال المشتغلون في الحدادة والسكرة والطحن والغربلة والحفر الآلي. ، هذه المخاطر ناتجة عن عدم الراحة وإعاقة التواصل الشفهي عند تنفيذ المهام في حالة التعرض لفترة طويلة وهناك احتمال قوي بظهور أمراض مهنية كفقدان السمع لا رجعة فيه، أما الإضاءة فإذا كانت ضعيفة أو شديدة فلها أضرار على العين والإبصار. (العيسوي، 2004، 99)

رابعاً: المخاطر الكهربائية:

تنتج عن الصدمة الكهربائية وما يترتب عنها من آلام بالعضلات الضعيفة أو شلل تقلصي لأن قبضة اليد تشد على سلك الكهرباء، وينتج عن الصدمة الكهربائية صعوبة التنفس وهبوط أو توقف القلب وقد تنتهي بشلل عام للجسم بما في ذلك القلب والتنفس وإذا كانت الصدمة الكهربائية شديدة تحدث حروقا شديدة، كما أن الضوء الكهربائي أو اللحام بالكهرباء يحدث بهرا للعيون، ويسبب عن إزدیاد الضغط الجوي مخاطر كثيرة (عبد الله محمد، 2013، 300)

خامسا: المخاطر البيولوجية:

تنشأ هذه المخاطر عن كائنات حية مثل البكتيريا والطحالب فمنها مرض "الجمرة الخبيثة"، ومرض "فايل" ومرض "الجلاندرز" أو "السقاوة"، وكل هذه الأمراض تحدث عند العمال الذين يتداولون المخلفات الحيوانية (العيوي، 2004، 100)

-**تعريف آخر للمخاطر البيولوجية:** وهي المخاطر المرتبطة بمدى تعرض العامل لمخاطر العوامل البيولوجية كالكائنات الحية الدقيقة والطفيليات والفيروسات... (Ocha, 2011)

1- الأمراض التي تسببها المخاطر الحيوية:

- **الحمى الخبيثة:** وتنتج عن ميكروب الأنتراكس الذي تستطيع حويصلاته أن تعيش مدة طويلة عالقة بالمخلفات الحيوانية من جلد وأصواف وشعر وعظام وتحدث الإصابة في الجلد، وتسمى البثرة الخبيثة، من أعراض هذا المرض ظهور بقع حمراء وحدوث سعال وصداع مع ارتفاع في درجة الحرارة وهو يصيب العمال في مجال الدباغة وصناعة السجاد.

- **السقاوة:** وهو مرض يصيب الإنسان والحيوان عند ملامسة حيوان مصاب أو لمس مخلفاته عن طريق الجلد أو الأنف أو الفم، وأعراض هذا المرض الحمى والرعدة شديدة مع إعياء قد ينتهي بالإغماء والوفاة. (صقر أميمه، 2006، 56-57)

3- تعريف المخاطر النفسية والاجتماعية:

تشمل المخاطر النفسية والاجتماعية الأخطار المهنية التي تؤثر على الصحة البدنية والعقلية للموظفين والإجهاد والتحرش والإرهاق، العنف في مكان العمل ويمكن أن تؤدي إلى الأمراض المهنية مثل: الإكتئاب والأمراض النفسية ومشاكل النوم ولكن أيضا تولد اضطرابات العضلات والعظام وأمراض القلب والشرابين وحتى تسبب في حوادث العمل. (inrs,2005)

- مفهوم آخر: قد وصفت المخاطر النفسية والاجتماعية على أنها العناصر التي تؤثر على الصحة البدنية والعقلية للعاملين في بيئتهم المهنية، قد تشكل هذه المخاطر أشكال مختلفة منها الإجهاد، الإرهاق، والعنف في العمل، هذه الأشكال قد تكون هي سبب في كثير من الأمراض ومنها: (مشاكل في النوم والإكتئاب واضطرابات العضلات والعظام والأمراض النفسية وغيرها). (préventica,2010)

- تعريف آخر: المخاطر النفسية والاجتماعية تعرف على أنها احتمال وجود واحد أو أكثر العمال يعانون ضرر نفسي الذي يكون مصحوبا أيضا بأضرار مادية بعد التعرض لحالة العمل مع الخطر مثل: تنظيم العمل، ومحتوى العمل، والظروف المعيشية في العمل. (prévention ,2013)

3-1- أشكال المخاطر النفسية والاجتماعية:

1-القلق: هو حالة من الإجهاد يحدث عندما يكون هنا عدم توازن بين إدراك الشخص للقيود التي تفرضها عليه البيئة، فالفرد قادر على التعامل مع الضغوط التي يمكن اعتبارها ايجابية لكنه يجد صعوبة كبيرة في التأقلم مع التعرض لفترات طويلة للضغط المكثف وبالإضافة إلى ذلك يمكن للأفراد أن يتفاعلوا بشكل مختلف في حالات مماثلة مثل الضغط الذي لا يمثل مرضا في حد ذاته ولكن التعرض لفترات طويلة للقلق قد يقلل من فاعلية العمل ويؤثر على الصحة بشكل كبير.

2-الانتحار: هو فعل متعمد لإنهاء الحياة وغالبا للتخلص من وضع لا يطاق و هو ظاهرة حديثة في مجال الصحة وكان أكثر ظهورا في عامين 2008-2009.

3-التحرش:

التحرش هو شكل مؤذ جدا من أشكال السلوك المرفوض، ويمكنه أن يحيل بيئة العمل إلى بيئة عدائية للغاية، ويشمل التحرش اللفظي، والتنايز بالألقاب، والملامسة الجسدية غير المقبولة، والنكت والافتراءات والألقاب المهينة، والاعتداء الجسدي، أو التهديد بذلك

والتخويف والسخرية والاستهزاء والتحقير، أو استخدام الأشياء أو الصور المهينة، أو التدخل في أسلوب أداء العمل بطريقة تجعل بيئة العمل غير مريحة و مؤثرة على الموظف.

4-العنف في مكان العمل: العنف في مكان العمل يمكن تعريفه بأنه أي عمل أو سلوك الذي ينحرف عن السلوك المعقول الذي يتم فيه الاعتداء على الشخص وتهديده وإصابته بالأذى أثناء عمله وهناك عدة أشكال للعنف في العمل، العنف الجسدي، العنف اللفظي.

5-الإحتراق:

ويمكن تعريف الإحتراق النفسي بأنه مرحلة يصل إليها الفرد عن زيادة الضغوط حتى تسبب الانهيار والإرهاق، بحيث يعاني الفرد بما يسمى بالإحتراق Brun out الذي يظهر في سلوكه وتصرفاته. والمقصود بالإحتراق الدرجة العالية التي يتعرض لها الفرد نتيجة للضغوط التي تواجهه في عمله وحياته التي تعوقه عن أداء وظائفه بشكل طبيعي. (travail,2008)

4-العواقب وآثار ومصادر المخاطر النفسية والاجتماعية:

المخاطر النفسية والاجتماعية ضارة على حد سواء بالنسبة للعامل: كالصداع، اضطرابات النوم، ارتفاع ضغط الدم، والإكتئاب وغيرها وبالنسبة للمؤسسة: التغيب عن العمل، انخفاض الإنتاجية وجودة العمل... الخ.

1-العواقب وآثار المخاطر النفسية والاجتماعية:

أ - العواقب المتعلقة بالعامل:

المخاطر النفسية والاجتماعية يمكن أن تظهر على شكل أعراض عاطفية كالاكتئاب أو أعراض سلوكية كالعنف والتحرش والانتحار واضطرابات جسدية مثل: الإرهاق، آلام الظهر وارتفاع ضغط الدم ومرض السكر.

-وهناك مجموعة عن هذه أعراض وتتمثل في:

- الأعراض النفسية: الإجهاد، الإحترق، الكآبة، الشعور بالضيق أو المعاناة، نوبات الغضب أو الانهيار العصبي في مكان العمل.

- الأعراض السلوكية: صراعات خطيرة، العنف، التحيز، التحرش النفسي، تعاطي مخدرات أو الكحول، الانتحار.

- الأعراض الجسدية: آلام العضلات والمفاصل، اضطرابات النوم، أعراض الجهاز الهضمي، ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب والأوعية الدموية، تصلب الشرايين.

ب-العواقب المتعلقة بالمؤسسة:

قد تتجلى العواقب بالنسبة للمؤسسة على مستوى مجموعة العمل، ومن ثم تؤدي إلى تدهور المناخ والنزاعات وحوادث العمل، التغيب عن العمل وارتفاع معدل دوران العمل وانخفاض جودة الإنتاج...الخ، هذه النتائج تولد كثير من التكاليف للمؤسسة ويمكن لهذه التكاليف أن تكون مباشر أو غير مباشرة: استبدال الموظفين، حوادث العمل، الأمراض المهنية إنخفاض الإنتاجية، النوعية الرديئة للمنتجات أو الخدمات تدهور الوضع الاجتماعي.

2-مصادر المخاطر النفسية والاجتماعية:

- توجد عدة مصادر للمخاطر النفسية والاجتماعية نذكر منها:

- تنظيم العمل

- ظروف العمل

- الظروف المعيشية في العمل

- محتوى العمل

- العلاقات الشخصية في العمل

2-1-تنظيم العمل: نجد في تنظيم العمل أن هناك العديد من السياسات العالمية والشروط التي أجريت في المؤسسات، مثال: سياسة الضمان الاجتماعي، التغيب عن العمل، وأدوات الإدارة فمن الممكن أن نرى أن ظهور المخاطر النفسية والاجتماعية المتعلقة بالسياق الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة (إعادة الهيكلة) بالإضافة إلى انعدام الأمن الاجتماعي والاقتصادي... الخ. كل هذه المخاطر قد تكون السبب في خلق مخاوف في المستقبل، وتنظيم العمل لديه العديد من التأثيرات على المكونات الأخرى في مصادر المخاطر النفسية والاجتماعية.

2-2-ظروف العمل: هي المعايير والظروف المحيطة بالعامل أثناء تأديته لعمله والتي لها تأثير على الصحة والرفاهية الذهنية والبدنية للعمال، على سبيل المثال: إنعدام الأمن الوظيفي وهو عامل من العوامل التي تشكل قد ضغط رئيسي على العمال ويهدد الحاجات الإنسانية الأساسية، وأيضا العقود المؤقتة، والصراعات الكامنة كالصراع التنظيمي.

2-3-الظروف المعيشية في العمل: وتشمل الظروف المعيشية في العمل على سبيل المثال: الجهد البدني المطلوب من هذه المهنة، التعرض للضوضاء أو الحرارة أو السلامة البيئية.

2-4-محتوى العمل: محتوى العمل له تأثير على الصحة النفسية والجسدية ورفاهية العمال ويتضمن محتوى العمل على سبيل المثال: تعقد المهمة وطبيعة العمل أو المهارات المطلوبة في مهمة ما من حيث عبئ العمل.

2-5-العلاقات الشخصية في العمل: العلاقات الشخصية في العمل وتشمل العلاقات الاجتماعية بين العامل والعمال وتنظيم العلاقات مع المشرف مع الموارد البشرية وغيرها. (flohimont,lambert ,2013,12).

5- أدوات تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية:

1- أهمية تقييم المخاطر:

يمكن استخدام تقييم المخاطر لخفض التكاليف الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية بالإضافة أن تقييم المخاطر السليم سيكون مفيد بالنسبة للمؤسسات حيث أن تكاليف الحوادث والأمراض ستتنخفض، وتقييم المخاطر يؤدي بالتالي إلى تنظيم أفضل داخل المؤسسة وهو ما يعني زيادة الإنتاجية وزيادة في الجودة. (ast,2011)

2- الهدف من تقييم المخاطر:

في كل مكان لدى أرباب العمل مسؤولية بصفة عامة لضمان سلامة وصحة العمال في كل ما يتعلق بعملهم، والغرض من تقييم المخاطر هو جعل صاحب العمل قادرا على إتخاذ الخطوات اللازمة لحماية سلامة وصحة العمال وتشمل هذه مايلي:

- الوقاية من المخاطر المهنية

- حماية العاملين في مجال المعلومات

- تدريب العمال

- إنشاء منظمة ووسائل التنفيذ واتخاذ التدابير اللازمة (moif,2010).

3- أدوات تقييم المخاطر:

هناك عديد من الأدوات والمنهجيات لتقييم المخاطر المساعدة للشركات والمنظمات الخاصة بالصحة والسلامة فإن إختيار طريقة يعتمد على الظروف الكامنة في مكان العمل مثل عدد العاملين ونوع الأنشطة والمعدات المستخدمة لهذا العمل وخصائص معينة من أماكن العمل ومخاطر المحددة.

أدوات تقييم المخاطر أكثر إنتشارا وشيوعا من قوائم المراجعة والتي هي فعالة جدا في مساعدة على الكشف على المخاطر، أنواع أخرى من أدوات تقييم المخاطر هي أدلة ووثائق

التوجيه والكتيبات والإستبيانات والأدوات التفاعلية ويمكن أن تكون هذه الأدوات إما عامة أو محددة لفئة واحدة أو خطر، وقد طورت وكالة أدوات التقييم المخاطر قاعدة بيانات مع الأدوات في جميع أنحاء أوروبا وتحديثها بانتظام.

من بين أدوات تقييم المخاطر:

1- نموذج كرازاك: نموذج كرازاك هو لضغوط العمل وقد صمم من قبل عالم الاجتماع وعالم النفس الأمريكي روبرت karasek في عام 1979 ويشير في هذا النموذج إلى ثلاث محاور، محور المتطلبات النفسية و محور إتخاذ القرار و محور الدعم الإجتماعي، حيث يحتوي على 26 سؤال.

- يشير البعد النفسي: لكمية العمل وكذلك المتطلبات النفسية وضيق الوقت في العمل.

- يشير البعد إتخاذ القرار: في القدرة على إتخاذ القرارات في إدارة عمله وتطوير مهاراتهم.

- يشير البعد الدعم الإجتماعي: بمثابة المتغير الذي يغضب أو يبرز التوتر في العمل.

- طريقة حساب نموذج كرازاك:

- البعد النفسي: $10س+11س+12س+(5س-13) +14س+15س+16س+17س+18س$

- إتخاذ القرار: $4س \times 4 + (6س-5)4 + 4(8س) + 2(5س-2) + 2(5س) + 2(7س) + 2(1س) + 2(3س) + 2(9س)$.

- البعد الدعم الإجتماعي: $19س+20س+21س+22س+23س+24س+25س+26س$.

(inrs,2002,2003)

2- طريقة (كيني) kinney:

سميت على اسم مخترعه وهو باحث أمريكي وهذه الطريقة من عام 1976 وهي على الأرجح واحدة من أفضل الطرق معروفة لتقييم المخاطر لأنها تقوم على الجداول، كذلك تعتمد علي شدة التعرض ويتم بعد ذلك عن طريق عملية حسابية التالية:

$$R = E \times G \times P$$

R: الخطر

E: شدة

G: ضرر

P: منطقة الخطر

- هذا الأسلوب له العديد من المزايا: أنها تمكنهم من مقارنة المخاطر المختلفة، كما انها تتميز بموضوعية معينة، وكذلك يمكن تصنيف سرعة المخاطر وأولوياتها. (PYS.COACH,2009,8).

5-الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية:

تشكل المخاطر المهنية للموظفين تهديد وتدهور حالتهم الصحية والتي يمكن أن تؤدي إلى مرض أو حادث والأمر متروك لصاحب العمل للقضاء أو الحد من هذه المخاطر لضمان سلامة العاملين وحماية الصحة البدنية والعقلية وللقيام بذلك يجب عليه إتخاذ التدابير المناسبة وتنفيذها وفقا للمبادئ العامة للوقاية المدرجة في قانون العمل ونظرا لطبيعة النشاط ولذا يجب تقييم المخاطر المهنية بالتسجيل في وثيقة وتنفيذ إجراءات الوقاية.

5-1-تعريف الوقاية من المخاطر المهنية: هي تنفيذ مجموعة من التدابير التقنية

والتنظيمية (الجماعية والفردية) للقضاء أو التقليل من الخطر على العمال المعرضين للمخاطر. (Ocha,2006)

- مفهوم آخر: الوقاية من المخاطر المهنية هو التزام قانوني على صاحب العمل للقضاء أو الحد منها التي قد تؤثر على الصحة البدنية والعقلية لموظفيها ولتحقيق هذا الهدف يجب على صاحب العمل أن يتخذ مجموعة من التدابير المناسبة طبقا لقانون العمل وصاحب

العمل لديه مسؤولية لتقييم هذه المخاطر المهنية فيما يتعلق بالنشاط ومن ثم تسجيل النتائج في وثيقة خاصة ومن هذا يجب تنفيذ خطة تسمح بالحد من المخاطر. (issu,2004)

الوقاية من المخاطر المهنية ليست مجرد تدابير لمنع الوضع من التدهور لدرجة وقوع حادث أو مرض بل هي أيضا على سبيل مثال: السلوك الفردي (الجهل والإهمال) أحيانا تكون هناك إستراتيجية وسائل الوقاية وإشراك الموظفين والهيئات الممثلة لهم.

الوقاية الفعالة من المخاطر المهنية يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العامل البشري وألا تقتصر على تحليل الوقاية من الناحية الفنية والتنظيمية وتنفيذ التدابير. (officel.prevention,2010)

5-2- هناك مجموعة من تصنيفات للوقاية من المخاطر:

1-الوقاية الأولية: هي تجنب وقوع الخطر بمعنى إزالة الأسباب (على سبيل المثال منع تعرض العمال لمسببات الحساسية) والعمل على إزالة عوامل الخطر قبل وقوع الحادث.

2-الوقاية الثانوية: وهي تجنب الضرر والكشف المبكر (الفحص) والاستجابة (على سبيل المثال: تحديد العمال الذين يعانون من الحساسية المهنية للوقاية من الأمراض المزمنة).

3-الوقاية الطبية: هو ضمان لياقتهم البدنية والعقلية للعامل وتنظيم المراقبة الطبية دورية إلزامية في جميع مراحل حياة عمل الموظف بهدف الكشف عن المرض المهني من قبل (على سبيل المثال: بسبب المذيبات والوضوء، الإهترازات) وإضافة إلى ذلك الطبيب المهني هو المسؤول عن إتخاذ التدابير الوقائية مثل: تعزيز قواعد النظافة.

4-الوقاية النفسية: تهدف إلى خفض أو القضاء على وجود عوامل مسببة للأمراض في مكان العمل، وتنظيم الإدارة وتحديد مواعيد وظروف مواتية للعمل القادرة على الوقاية من الأمراض الناجمة عن الضغط والتحرش والإجهاد العقلي المفرط، وإضافة إلى ذلك تسعى الوقاية النفسية في السيطرة على المخاطر السلوكية الفردية وفي رفع الوعي لوجود المخاطر في حالة خرق لقواعد السلامة والحملات الإعلامية وتعليمات السلامة والتدريب.

5-الوقاية القانونية : وذلك من خلال وضع لوائح لإجبار أرباب العمل والعمال على تطبيق تدابير السلامة اللازمة للوقاية من المخاطر المهنية فان تقييم المخاطر المهنية مفروضة على جميع أصحاب العمل في قانون العمل ، باعتبارها تقوم بتحديد أولويات جميع المخاطر المحتملة داخل المنشأة.(officiel. Prévention,2010)

5-3-خطوات الوقاية من المخاطر النفسية والإجتماعية:

1-المرحلة الأولى: الإستكشاف.

2-المرحلة الثانية: تحليل المخاطر.

3-المرحلة الثالثة: وضع خطة العمل.

4-المرحلة الرابعة: تنفيذ الخطة.

5-المرحلة الخامسة: تقييم خطة العمل.

1-الخطوة الأولى: الإستكشاف

الاهتمام يكون قبل وأثناء هذه المرحلة من جميع الجهات الفاعلة ويجب الاتفاق على المخاطر النفسية والاجتماعية المتواجدة داخل المؤسسة قبل الشروع في حوار اجتماعي.

2-الخطوة الثانية: تحليل المخاطر

الهدف من هذه الخطوة هي تحديد أين تكمن المشكلة حقا في بيئة العمل وما هو تصور العمال وخصائص المشكلة هو شرط أساسي ووضع إقتراحات لتحسين المعلومات الموجودة وثم تحليلها بالتفصيل.

- أهداف هذه المرحلة هي:

1-تحليل العمل المنجز من خلال التحدث إلى العمال.

2-وضع قائمة أسباب المخاطر النفسية والإجتماعية في وحدات العمل.

3-أوضاع العمل وتحليل عوامل الخطر.

4-تحليل ظروف تعرض العمال لهذه العوامل.

5-التعرف على خصائص المجتمع الأكثر تعرضا (العمر، الجنس، الوظيفة، الأقدمية) وظروف العمل الخطرة.

3-الخطوة الثالثة: وضع خطة العمل

- لوضع خطة عمل ينبغي النظر في عدة خطوات:

- جرد الحلول الممكنة: يستحسن أن نبدأ من جرد الحلول الممكنة في هذه المرحلة يفتح النقاش حول التدابير للقضاء على المشاكل التي تم تحديدها.

- تحديد الأولويات والأهداف: وهنا من الضروري على الجميع أن يساهم في تحديد الأولويات والأهداف وان يشارك كل فرد في الإتفاق على معايير تحديد الأولويات.

- تحديد التدابير الواجب إتخاذها: بمجرد تحديد الأولويات والأهداف يجب علينا أن نجد الوسيلة أي الحلول والتدابير اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

- يجب أن تكون التدابير جماعية وتهدف إلى القضاء على المخاطر.

- الخطوة الرابعة: تنفيذ الإجراءات

عند تنفيذ الإجراءات هناك عدة خطوات غالبا ما يكون من المستحيل أن تفعل كل شيء في وقت واحد ولذا فمن الضروري إتباع خطة العمل الموضوعة في الخطوة 3 وتوفير عنصر التحكم الأقرب لتنفيذ الخطة.

- الخطوة الخامسة:

التقييم وهو تسليط الضوء على النتائج المتوقعة أو الغير المتوقعة والإيجابية والسلبية للعثور على النقائص المحتملة بين النتائج المتوقعة وتلك لم يتم الحصول عليها، وإذا لزم

الأمر وضع أهداف جديدة وإجراءات جديدة ويكون التقييم على أساس مؤشرات الرصد المنصوص عليها في خطة العمل والهدف هو جمع آراء أصحاب المصلحة.

(flohimont ,et Lambert ,2013,15)

خلاصة الفصل

تعد المخاطر النفسية والإجتماعية من بين أكثر المخاطر المهنية المنتشرة في بيئة العمل والتي تواجه المسؤولين في المؤسسات الصناعية كانت أم خدماتية، فقد سبق وأن تناولها بعض الباحثين كموضوع لدراسة من مختلف أوجهها بغية الوقوف على نسبة إنتشارها داخل المؤسسات.

وانطلاقا من هذا وجب تقييم المخاطر من أجل إيجاد الحلول المناسبة التي تعمل على سلامة وصحة العامل وسلامة المؤسسة أيضا وكذلك تعمل على مكافحة العوامل التي وراء سبب ظهورها.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

1. منهج البحث

2. الدراسة الإستطلاعية

3. الدراسة الأساسية

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن قمنا بتحديد مشكل البحث والتساؤلات المتعلقة بالموضوع. وكذا أهمية التي يتميز بها بحثنا وأهدافه ومن أجل توضيح أكثر لبحثنا تطرقنا كذلك إلى التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث ، حيث خصصنا لكل منهما فصل .

وستتطرق في هذا الفصل إلى عرض الوسائل والأساليب الإحصائية والأدوات المستخدمة في المجال الميداني التي يمكن من خلالها التحقق مما جاء في الجانب النظري بالإضافة إلى الإجراءات المنهجية المتبعة للوصول إلى نتائج علمية بحثه وسنعرض من خلاله المنهج المتبع في هذه الدراسة وميدان القيام بالدراسة الإستطلاعية.

- منهج الدراسة :

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها، استخدمنا المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كميًا وكيفيًا، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة فقط بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يثري بها الرصيد المعرفي لموضوع البحث.

2-الدراسة الإستطلاعية:

2-1-أهداف الدراسة الإستطلاعية:

1-بلورة موضوع البحث أو الظاهرة المدروسة التي يختارها الباحث وصياغته بطريقة أكثر إحكاما بغية دراستها بصورة أعمق في المستقبل.

2-تحديد المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع الذي اختاره الباحث للدراسة والبحث.

3-التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث او الدراسة.

4-ممارسة تطبيق الإختبارات وتحديد الصعوبات ومحاولة حلها.

2-2-مكان الدراسة الإستطلاعية:

تمت الدراسة الإستطلاعية بالمؤسسة سونلغاز تيارت ويرجع هذا الإختيار لسبب موضوعي ومنطقي .

- التعريف بمحل الدراسة: مؤسسة سونلغاز ولاية - تيارت -

1-تقديم عام للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء:

الشركة الوطنية للكهرباء والغاز: سونلغاز أو Sonelgaz هي شركة عمومية جزائرية مجال نشاطها نقل الطاقة وتوزيعها، وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

2-تعريف بالشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء ونشأتها:

الشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء أنشئت في يناير 1978، ولها حظيرة إنتاجية ذات قدرة يصل مجموع طاقتها المركبة 6740 "ميغاواط" تتألف من أربع شعب ذات أنماط ومستويات مختلفة من حيث القوة.

وتتألف حظيرتها الإنتاجية من:

- عنفه بخارية : 2740 م. و
- عنفه غازية : 3576 م . و
- عنفه مائية : 249 م . و
- عنفه ديزال : 175 م . و

- موقعها الجغرافي:

تقع وحدة إنتاج الكهرباء في جنوب ولاية تيارت على الطريق الوطني رقم: 23 الواقع بين ولاية تيارت ودائرة السوقر.

- مهام الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء:

تتمثل مهمة الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء (SPE) في إنتاج الطاقة الكهربائية انطلاقا من مصادر حرارية ومائية تستجيب لمتطلبات الجاهزية والموثوقية والسلامة والحفاظ على البيئة. وهي مكلفة كذلك بتسويق الكهرباء المنتجة.

ومهامها الرئيسية هي إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها وكذلك نقل الغاز وتوزيعه عبر قنوات. وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

ومن ناحية أخرى تكمن مهام هذه الشركة في إعادة التنظيم من أجل تحقيق تقدم أفضل، وهذا هو المسعى المتبع من قبل الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء خلال هذه السنوات الأخيرة. ومن أجل الامتثال لأحكام قانون فبراير 2002، اعتمدت سونلغاز نصوصا أساسية جديدة خاصة بالشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء ذات أسهم، وتحولت إلى مجمع صناعي مكون من شركات عاملة وشركة أم. يخضع هذا المسعى إلى مبادئ التنظيم التالية:

2-3-مدة الدراسة الإستطلاعية:

إمتدت الدراسة الإستطلاعية من 15-03مارس 2015 إلى غاية 27-03مارس 2015

2-4-أداة الدراسة الإستطلاعية:

يتوقف إختيار أدوات جمع المعلومات على عوامل كثيرة ومنها ما هو متعلق بطبيعة المشكلة ونوع المعلومات المراد جمعها وقد تم إستخدام 4 أدوات لجمع المعلومات في هذا البحث قصد الإحاطة أكثر بجوانب المشكلة التي تم طرحها وتمثلت هاته الأدوات فيما يلي:

2-4-1-الملاحظة: تمثل الملاحظة العلمية تقنية يستخدمها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر وهي تعتمد على الملاحظة المباشرة والدقيقة لظاهرة من الظواهر الموجودة في ميدان البحث.

ولقد استخدمنا الملاحظة المباشرة في بحثنا من أجل التعرف على شركة سونلغاز- تيارت- لتوزيع الكهرباء التي تمثل مكان البحث ومحاولة لجمع كم من المعلومات المتعلقة بها وكذلك ملاحظة أماكن العمل الخاصة بأفراد العينة والظروف المحيطة بها. - وأيضا ملاحظة أساليب التوعية المتوفرة والأماكن الموضوعية فيها وبالأخص أماكن التي تمثل خطورة على العمال.

2-4-2-إستبيان:

هو إستبيان خاص بتقييم المخاطر النفسية والإجتماعية الموجودة داخل المؤسسة وهو عبارة عن مجموعة من أسئلة حول المخاطر النفسية والإجتماعية، قدمناه لعينة من العمال للإجابة عليه وهاته الأسئلة متسلسلة وواقعية. -يعد الإستبيان أداة من الأدوات الملائمة للحصول على معلومات وبيانات حول الموضوع ويحتوي هذا الإستبيان على ثلاث أبعاد: البعد النفسي، بعد اتخاذ القرار، وبعد الدعم الإجتماعي.

2-5-عينة الدراسة الإستطلاعية:

أجرينا الدراسة الإستطلاعية على عينة مكونة من 20 فراد يعملون في مؤسسة سونلغاز تيارت لتوزيع الكهرباء، حيث اخترنا هذه العينة بطريقة عشوائية داخل المؤسسة سونلغاز وفيما يلي سوف نقوم بعرض مواصفات المختلفة لأفراد العينة الإستطلاعية وتوزيعها وفق:

- عامل السن.

- عامل الجنس.

- عامل الأقدمية في العمل.

- طبيعة العمل.

- الحالة المدنية.

- **خصائص العينة:** تتمثل في عرض خصائص أفراد العينة الإستطلاعية وفق مجموعة من المتغيرات وهي:

1- عامل السن:

- الجدول رقم (01) خصائص أفراد العينة الإستطلاعية وفق متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار (العينة)	السن
35%	7	ما بين [23-39] سنة
65%	13	ما بين [39-55] سنة
100%	20	المجموع

يتضح من الجدول رقم (01) أن فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين [23-39] سنة أخذت نسبة أقل من العينة الإستطلاعية بـ 35%، أما فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين [39-55] سنة أخذت نسبة أكثر من العينة الإستطلاعية بـ 65%.

2- عامل الجنس:

- الجدول رقم (02) خصائص الأفراد من العينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار (العينة)	الجنس
70%	14	ذكور
30%	6	إناث
100%	20	المجموع

يتضح من الجدول رقم (02) أن الذكور أخذت نسبة أكبر من العينة الإستطلاعية بـ 70%، أما الإناث أخذت نسبة أقل من العينة الإستطلاعية بـ 30%.

3- عامل الأقدمية في العمل:

-الجدول رقم (3) خصائص الأفراد من العينة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار (العينة)	النسبة المئوية
ما بين [10-1] سنة	8	40%
ما بين [20-10] سنة	12	60%
المجموع	20	100%

يتضح من الجدول رقم (03) أن فئة الأفراد الذين لديهم خبرة ما بين [10-1] سنوات أخذت نسبة أكبر من العينة الإستطلاعية بـ 60%، أما فئة الأفراد الذين لديهم خبرة ما بين [20-10] سنة أخذت نسبة أقل من العينة الإستطلاعية بـ 40%.

4- طبيعة العمل:الجدول رقم (04) خصائص العينة الإستطلاعية وفق متغير طبيعة العمل.

طبيعة العمل	التكرار (العينة)	النسبة المئوية
رئيس مصلحة	5	25%
مهندس إنتاج	6	30%
عون تسير	1	5%
تقني	8	40%
المجموع	20	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن طبيعة العمل التي أخذت نسبة أكبر هي تقنيين بنسبة 40% و 30% بالنسبة لمهندسي الإنتاج، ثم تليها 25% بالنسبة رؤساء مصالح في الأخير 5% بالنسبة لعون تسير.

5- الحالة المدنية:

- الجدول رقم (05) خصائص العينة الإستطلاعية وفق متغير الحالة المدنية.

النسبة المئوية	التكرار (العينة)	الحالة المدنية
75%	15	متزوج
10%	2	مطلق
15%	3	أعزب
100%	20	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن أكبر نسبة كانت للأفراد المتزوجين التي تقدر بـ 75% من عينة الدراسة الإستطلاعية وتليها نسبة 15% للأعزب، وثم مطلق بنسبة 10% من العينة الإستطلاعية وهي أقل نسبة.

2-5-1- أداة الدراسة الإستطلاعية:

قمنا باستخدام إستبيان كرازاك في دراستنا الإستطلاعية من أجل التأكد من ثبات الإستبيان، وذلك نظرا لقيامنا بترجمة الإستبيان من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية وينقسم هذا الإستبيان إلى ثلاث أبعاد كل بعد يحتوي على محاور.

1- البعد الأول (البعد النفسي): يتكون من ثلاث محاور:

أ- الكمية والسرعة عباراته: 10، 12، 13

ب- التعقد والحدة عبارته: 11، 14، 15

ج- القدرة على التنبؤ عباراته: 16، 17، 18

2- البعد الثاني (إتخاذ القرار): يتكون من ثلاث محاور:

أ- الموافق أو حدود القرار عباراته: 4، 6، 8

ب-إستعمال العالي للكفاءات عباراته: 2، 5، 7

ج-تطوير الكفاءات عباراته: 1، 3، 9

3-البعد الثالث (الدعم الإجتماعي): يتكون من محورين:

أ-الدعم المهني: ينقسم إلى 2:

1-الدعم المهني من طرف المسؤولين عباراته: 22، 21

2-الدعم المهني من طرف الزملاء عباراته: 23، 26

ب-الدعم العاطفي من طرف المسؤولين عباراته: 20، 19

1-الدعم العاطفي من طرف الزملاء عباراته: 25، 24

- قمنا بإستخدام مقياس التدرج التالي:

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق تماما
1	2	3	4

2-5-2-صدق الترجمة: هو من أجل التأكد من صدق الترجمة للإستبيان وذلك بعد ما

قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة متخصصين في اللغة الفرنسية.

2-5-3-ثبات الأداة:

قمنا بحساب الثبات للأداة عن طريق التجزئة النصفية وألفكرونباخ:

1-التجزئة النصفية:

الجدول رقم (06) معامل الثبات التجزئة النصفية:

التجزئة	معامل الارتباط	سيبرمان	قوتمان	الملاحظة
التجزئة النصفية	0.60	0.75	0.75	ثابت

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن معامل التجزئة النصفية على أساس التقسيم الزوجي والفردي قد بلغ **0.60** وقد ارتفع أثناء تصحيحه بمعادلة سبيرمان **0.75** وكذلك أثناء تصحيحه بمعادلة قوتمان **0.75**، وعليه يمكننا القول أن الأداة على قدر من الثبات من **0.60** فما فوق ويرتفع أثناء تصحيحه بسبيرمان و قوتمان

2- ألفا كرونباخ:

- الجدول رقم (07) معامل ثبات ألفا كرونباخ:

0.68	ألفا كرونباخ	الثبات البعد
	0.43	البعد النفسي
	0.52	بعد إتخاذ قرار
	0.66	بعد الدعم الإجتماعي

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن معاملات الثبات ألفا كرونباخ كانت متوسطة حيث بلغت عند البعد الأول **0.43** والبعد الثاني **0.52** والبعد الثالث **0.66**، حيث أن ألفا كرونباخ كأداة ككل قد بلغت **0.68** وهذا مؤشر جيد أي أن الأداة على قدر من الثبات.

3- الدراسة الأساسية:

3-1- مكان الدراسة الأساسية:

تمت الدراسة الأساسية بالشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء لولاية تيارت.

3-2- مدة الدراسة الأساسية:

إمتدت الدراسة الأساسية من 13 أفريل 2015 إلى غاية 30 أفريل 2015.

3-3- عينة الدراسة الأساسية:

اعتمدنا في دراستنا الأساسية على 60 عامل وعاملة يعملون في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء لولاية تيارت وكانت طريقة إختيار العينة بطريقة عشوائية، حيث قمنا بتوزيع الإستبيان على العمال داخل المؤسسة.

3-2- خصائص العينة الأساسية: تتمثل في عرض خصائص أفراد العينة الأساسية وفق مجموعة من المتغيرات وهي:

1- عامل السن: الجدول رقم (8) خصائص أفراد العينة الأساسية وفق متغير السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
ما بين [23-33] سنة	29	48.3%
ما بين [33-43] سنة	23	38.3%
ما بين [43-53] سنة	8	13.3%
المجموع	60	100%

5 يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن الفئة العمرية ما بين [23-33] سنة هي أكبر فئة حيث كانت نسبتها 48.3% من عينة الدراسة الأساسية، وتليها الفئة العمرية ما بين [33-43] سنة بنسبة 38.3%، أما الفئة العمرية ما بين 43-53 سنة تمثل الفئة الأقل من الدراسة الأساسية بنسبة 13.3%.

2- عامل الجنس:

- الجدول رقم (09) خصائص العينة الأساسية وفق متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسب المئوية
الذكر	50	83.3%
أنثى	10	16.7%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول رقم (9) أن الذكور أخذت نسبة أكبر من العينة الدراسة الأساسية بـ 83.3%، أما الإناث أخذت نسبة أقل من العينة الدراسة الأساسية بنسبة 16.7%.

3- عامل الأقدمية في العمل:

- الجدول رقم (10) خصائص العينة الأساسية وفق متغير الأقدمية في العمل.

أقدميه في العمل	التكرار	النسب المئوية
ما بين [10-1] سنة	27	%45
ما بين [20-10] سنة	26	%43.3
ما بين [30-20] سنة	7	%11.7
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن فئة أفراد ما بين [10-1] سنوات أخذت نسبة أكبر من عينة الدراسة الأساسية بنسبة %45 ويليهما فئة الأفراد ما بين [20-10] سنة بنسبة %43.3، أما فئة أفراد ما بين 20-30 سنة أخذت النسبة الأقل من عينة الدراسة الأساسية بنسبة %11.7

4- طبيعة العمل:

- الجدول رقم (11) خصائص العينة الأساسية وفق متغير طبيعة العمل.

طبيعة العمل	التكرار	النسب المئوية
رئيس مصلحة	5	%8.3
تقني	19	%31.7
مهندس	8	%13.3
عون	8	%13.3
مسير	5	%8.3
إطار	4	%6.7
مكلف بالدراسات	11	%18.3
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن طبيعة العمل بنسبة لتقنيين أخذت النسبة الأكبر من عينة الدراسة الأساسية بنسبة %31.7 وتليها طبيعة العمل بنسبة للمكلفين بالدراسات بنسبة %18.3 وتليها المهندسين والأعوان بنسبة %13.3، وتأتي في مرتبة ما قبل الأخيرة

طبيعة العمل بالنسبة للمسيرين بنسبة 8.3%، وفي الأخير طبيعة العمل بالنسبة للإطارات بنسبة 6.7%.

5- الحالة المدنية:

- الجدول رقم (12) خصائص العينة الأساسية وفق متغير الحالة المدنية.

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	12	20.0%
متزوج	41	63.3%
مطلق	5	8.3%
أرمل	2	8.3%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن أكبر نسبة كانت للأفراد المتزوجين التي تقدر

بـ 63.3 % من عينة الدراسة الأساسية، وتليها نسبة 20 % للأعزب، و ثم للمطلق والأرمل بنسبة 8.3% من عينة الدراسة الأساسية وهي أقل نسبة.

3-3- أدوات الدراسة الأساسية:

- في محاولة للوصول إلى تحقيق أهداف دراستنا إعتدنا على نموذج كرازاك على مستوى مؤسسة سونلغاز تيارت لإنتاج الكهرباء وذلك من أجل تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية لدى عمال المؤسسة بحيث تمكنا من تطبيق نموذج الذي يحتوي على 26 سؤال مقسمة على ثلاث محاور المتمثل في البعد النفسي وبعد إتخاذ القرار وبعد الدعم الاجتماعي

3-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

النسبة المئوية خاصة بعينة الدراسة.

خلاصة

إِعتمدت الدراسة في هذا الفصل على المنهج الوصفي كونه المنهج الملائم لأهداف الدراسة وقمنا بوصف العينة وخصائصها، كما تم التأكد من صلاحية أدوات القياس من خلال وصف الخصائص السيكومترية وأهم الأساليب المستخدمة لهذه الدراسة من هاته الخطوات سوف نتطرق إلى عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

1. عرض النتائج

2. تفسير ومناقشة النتائج

تمهيد:

بعد إتباع الإجراءات المنهجية لموضوع الدراسة في الفصل السابق ، تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الإستطلاعية والأساسية وفي ضوء الدراسات السابقة.

1- عرض النتائج:

1-1 - عرض النتائج حسب التساؤل الأول:

- ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل في مؤسسة سونلغاز- تيارت-؟

لمعرفة فئة العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل نتبع المعادلة التالية:

معادلة البعد النفسي: $10س + 11س + 12س + (5س - 13) + 14س + 15س + 16س + 17س + 18س$

معادلة اتخاذ القرار:

$$4س \times 4 + (5س - 6) \times 4 + (8س) \times 4 + (2س - 5) \times 2 + (5س) \times 2 + (7س) \times 2 + (1س) \times 2 + (3س) \times 2 + (9س) \times 4$$

- حسب تصنيف كرازاك: عندما يكون العمال المعرضين للضغط في العمل يكون اتخاذ القرار ضعيف و المتطلبات النفسية عالية و هذا حسب قانون كرازاك و مفادها أن بعد المتطلبات النفسية يكون أكبر من 21 وبعد اتخاذ القرار يكون أقل من 71 .

- الجدول رقم (13) عدد العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب تصنيف كرزاك :

النتيجة	الدعم الاجتماعي (Soutien) (social	اتخاذ القرار (L'attitude) (décisionnel	البعد النفسي (demande) (psychologie	العينة الأبعاد
معرض	21	68	26	العامل 01
غير معرض	16	54	19	العامل 02
غير معرض	22	76	25	العامل 03
غير معرض	11	56	20	العامل 04
معرض	21	62	23	العامل 05
غير معرض	21	68	18	العامل 06
معرض	21	58	21	العامل 07
معرض	24	48	32	العامل 08
معرض	20	56	23	العامل 09
غير معرض	22	72	21	العامل 10
معرض	25	50	24	العامل 11
غير معرض	25	74	28	العامل 12
معرض	21	68	24	العامل 13
غير معرض	14	60	19	العامل 14
معرض	27	50	23	العامل 15
معرض	28	52	22	العامل 16
معرض	16	54	23	العامل 17
معرض	23	68	29	العامل 18
معرض	16	56	21	العامل 19
معرض	17	60	24	العامل 20
معرض	20	66	24	العامل 21
معرض	23	58	24	العامل 22
غير معرض	20	56	19	العامل 23
معرض	24	68	26	العامل 24
معرض	15	54	25	العامل 25
معرض	21	58	22	العامل 26
معرض	20	56	26	العامل 27
معرض	26	64	23	العامل 28
غير معرض	24	76	22	العامل 29

معرض	22	60	21	30 العامل
معرض	16	56	24	31 العامل
غير معرض	17	64	20	32 العامل
معرض	19	60	24	33 العامل
معرض	22	58	22	34 العامل
معرض	16	56	21	35 العامل
معرض	22	54	24	36 العامل
غير معرض	17	56	19	37 العامل
غير معرض	14	44	18	38 العامل
معرض	21	54	23	39 العامل
غير معرض	20	70	20	40 العامل
غير معرض	24	74	21	41 العامل
معرض	26	66	23	42 العامل
معرض	22	68	22	43 العامل
غير معرض	25	76	25	44 العامل
معرض	21	60	21	45 العامل
معرض	19	64	21	46 العامل
غير معرض	22	70	18	47 العامل
معرض	24	68	22	48 العامل
معرض	21	64	23	49 العامل
معرض	19	64	22	50 العامل
معرض	22	60	24	51 العامل
غير معرض	14	52	17	52 العامل
غير معرض	13	42	19	53 العامل
معرض	17	60	22	54 العامل
معرض	23	56	21	55 العامل
غير معرض	28	64	20	56 العامل
غير معرض	25	72	26	57 العامل
غير معرض	23	70	26	58 العامل
معرض	18	54	23	59 العامل
معرض	19	60	24	60 العامل

- الجدول رقم (14) نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل.

عدد العمال	التكرار	النسبة المئوية
العمال المعرضين	39	65%
العمال غير المعرضين	21	35%
المجموع	60	

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة العمال المعرضين للضغط في العمل مرتفعة مقارنة مع العمال غير المعرضين لحالة القلق في العمل بنسبة 65% و 35% على التوالي.

- التساؤل الثاني: ما هي نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز تيارت ؟

لمعرفة فئة العمال المعرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي نتبع المعادلة التالية:

$$س19+س20+س21+س22+س23+س24+س25+س26$$

- حسب نموذج كرازاك: تحسب نتيجة الإنعزال الاجتماعي من خلال المقارنة بين نتيجة الحالات المعرضة للضغط في العمل ونتيجة الدعم الاجتماعي بحيث تكون اقل من 24.

-الجدول رقم(15): عدد العمال المعرضين للضغط في العمل والانعزال الاجتماعي.

العمال المعرضين للضغط في العمل	الدعم الاجتماعي	النتيجة
العامل 01	21	معرض
العامل 05	21	معرض
العامل 07	21	معرض
العامل 08	24	غير معرض
العامل 09	20	معرض
العامل 11	25	غير معرض
العامل 13	21	معرض
العامل 15	27	غير معرض
العامل 16	28	غير معرض
العامل 17	16	معرض
العامل 18	23	معرض
العامل 19	16	معرض

معرض	17	العامل 20
معرض	20	العامل 21
معرض	23	العامل 22
غير معرض	24	العامل 24
معرض	15	العامل 25
معرض	21	العامل 26
معرض	20	العامل 27
غير معرض	26	العامل 28
معرض	22	العامل 30
معرض	16	العامل 31
معرض	19	العامل 33
معرض	22	العامل 34
معرض	16	العامل 35
معرض	22	العامل 36
معرض	21	العامل 39
غير معرض	26	العامل 42
معرض	22	العامل 43
معرض	21	العامل 45
معرض	19	العامل 46
غير معرض	24	العامل 48
معرض	21	العامل 49
معرض	19	العامل 50
معرض	22	العامل 51
معرض	17	العامل 54
معرض	23	العامل 55
معرض	18	العامل 59
معرض	19	العامل 60

- الجدول رقم (16): عدد العمال المعرضين للإنعزال الإجتماعي.

فئة العمال	التكرار	النسبة المئوية
العمال المعرضين	31	79.5%
العمال غير المعرضين	8	20.5%
المجموع	39	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن نسبة العمال المعرضين للإنعزال الإجتماعي المنخفض هي أكبر بنسبة 79.5% ، مقارنة مع نسبة العمال غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي حيث بلغت نسبة هذه الفئة 20.5%.

1- عرض النتائج للعمال المعرضين وغير المعرضين للمخاطر النفسية والاجتماعية حسب خصائص العينة:

- عرض النتائج حسب متغير السن:

الجدول رقم (17) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب متغير السن.

المجموع	غير المعرضين		المعرضين		السن
	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	
48.3%	15%	9	33.3%	20	ما بين [23-33] سنة
38.3%	16.7%	10	21.7%	13	ما بين [33-43] سنة
13.3%	3.3%	2	10%	6	ما بين [43-53] سنة
100%	35%	21	65%	39	المجموع

من خلال الجدول رقم (17) يتبين لنا أن العمال الذين يتراوح أعمارهم ما بين [23-33] سنة هم الأكثر تعرضا للضغوط في العمل وذلك بنسبة 33.3% ، بينما 15% فقط من نفس الفئة غير معرضين للضغوط في العمل ، كما يبين نفس الجدول بأن 21.7%

من فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [33-43] سنة معرضين للضغط في العمل بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة 16.7% ، و يبين نفس الجدول بأن 10% من فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [43-53] سنة معرضين للضغط في العمل ، بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة 3.3% .

1-2- عرض النتائج حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (18) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب متغير الجنس:

الجنس	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
ذكر	32	53.3%	18	30%	83.3%
مؤنث	7	11.7%	3	5%	16.7%
المجموع	39	65%	21	35%	100%

يوضح الجدول رقم (18) أن فئة الذكور هم الأكثر تعرضاً للضغط في العمل بنسبة 53.3% كما يبين نفس الجدول بأن 30% من الذكور غير المعرضين للضغط في العمل، وأن فئة الإناث المعرضين للضغط في العمل تقدر بنسبة 11.7% وحسب نفس الجدول فإن الإناث غير المعرضين للضغط في العمل بلغت نسبة 5%.

3-1 - عرض النتائج حسب متغير الأقدمية:

الجدول رقم (19) توزيع العمال المعرضون وغير المعرضون للضغط في العمل حسب متغير الأقدمية.

الأقدمية في العمل	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
ما بين [10 - 1] سنة	20	%33.3	7	%11.7	%45
ما بين [20-10] سنة	14	%23.3	12	%20.0	%43.3
ما بين [30-20] سنة	5	%8.3	2	%3.3	%11.7
المجموع	39	%65	21	%35	%100

من خلال الجدول رقم (19) يتضح لنا أن نسبة العمال الأكثر تعرضاً للضغوط في العمل هم من فئة العمال الذين لديهم خبرة ما بين [10-1] سنوات وذلك بنسبة %33.3، بينما %11.7 فقط من نفس الفئة غير معرضين للضغوط في العمل. كما يبين الجدول نفسه بأن %23.3 من فئة العمال الذين لديهم خبرتهم ما بين [20-10] سنة معرضين للضغوط في العمل، بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة %20، كما أن %8.3 من العمال المعرضين للضغوط في العمل هم فئة العمال الذين لديهم خبرة ما بين [30-20] سنة من الخبرة، بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة بـ %3.3.

4-1 - عرض النتائج حسب طبيعة العمل:

الجدول رقم (20) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب متغير طبيعة العمل.

المجموع	الغير المعرضين		المعرضين		طبيعة العمل
	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	
%8.3	%6.7	4	%1.7	1	رئيس مصلحة
%31.7	%8.3	5	%23.3	14	تقني
%13.3	%5	3	%8.3	5	مهندس
%13.3	%11.7	7	%1.7	7	عون
%8.3	%3.3	2	%5	3	مسير
%6.7	%6.7	4	%0	0	إطار
%18.3	%3.3	2	%15	9	مكلف بالدراسات
%100	%35	%21	%65	39	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (20) أن العمال الذين يشتغلون كتقنيين هم الأكثر تعرضاً للضغوط في العمل بنسبة **23.3%**، بينما **8.3%** فقط من نفس الفئة غير معرضين للضغوط في العمل، كما يوضح الجدول نفسه أن فئة العمال المكلفين بالدراسات معرضين للضغوط في العمل بنسبة **15%** و **3.3%** من نفس الفئة غير معرضين للضغوط في العمل وتليها فئة مهندسين بنسبة **8.3%** بنسبة للعمال المعرضين للضغوط في العمل أما **5%** لنفس فئة بنسبة للعمال غير معرضين للضغوط في العمل، أما فئة العمال الذين يشتغلون مسيرين بنسبة **5%** بنسبة للعمال المعرضين للضغوط في العمل و **3.3%** بنسبة لغير المعرضين للضغوط في العمل وفي الأخير فئة الأعوان وهي أقل بنسبة **1.7%** بنسبة للعمال المعرضين للضغوط في العمل بينما تبين نفس الفئة العمال غير المعرضين للضغوط في العمل بنسبة **11.7%**.

5-1 - عرض النتائج حسب الحالة المدنية:

الجدول رقم (21) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
أعزب	8	%13.3	4	%6.7	%20
متزوج	25	%41.7	16	%26.7	%68.3
مطلق	5	%8.3	0	%0	%8.3
أرمل	1	%1.7	1	%1.7	%3.3
المجموع	39	%65	21	%35	%100

من خلال الجدول رقم (21) يتبين لنا أن العمال الأكثر تعرضا للضغوط في العمل بنسبة لمتغير الحالة المدنية **41.7 %** من الأفراد المتزوجين. بينما **6.7 %** فقط للأفراد غير معرضين لضغوط في العمل لنفس الفئة ، ويليهما الأفراد غير المتزوجين بنسبة **13.3 %** بنسبة للعمال المعرضين للضغوط في العمل و **26.7 %** فقط بنسبة غير المعرضين للضغوط في العمل لنفس الفئة ، وتليها نسبة **8.3 %** للأفراد المطلقين بنسبة للعمال المعرضين للضغوط في العمل بينما لا يوجد نسبة عمال غير معرضين للضغوط في نفس الفئة الأرامل بنسبة **1.7 %** بنسبة للعمال المعرضين وغير معرضين لضغوط في العمل.

2- عرض النتائج للعمال المعرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي حسب خصائص العينة:

1-2 - عرض النتائج حسب متغير السن:

الجدول رقم (22) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي حسب متغير السن.

السن	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
ما بين [33-23] سنة	18	46.2%	2	5.1%	51.3%
ما بين [43-33] سنة	11	28.2%	2	5.1%	33.3%
ما بين [53-43] سنة	2	5.1%	4	10.3%	15.4%
المجموع	31	79.5%	8	20.5%	100%

من خلال الجدول رقم (22) يتبين لنا أن العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [33-23] سنة هم الأكثر تعرضنا للإنعزال الاجتماعي في العمل وذلك بنسبة 46.2%، بينما 5.1% فقط من نفس العينة غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي، كما يبين نفس الجدول بأن 28.2% من فئة العمال الذين أعمارهم ما بين [43-33] سنة معرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل، بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة 5.1%، ويبين نفس الجدول بأن 5.1% من فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [53-43] سنة هم معرضين للإنعزال الاجتماعي، كما يبين نفس الجدول أن 10.3% من نفس الفئة غير معرضين للإنعزال الاجتماعي.

2-2- عرض النتائج حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (23) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الاجتماعي حسب متغير الجنس.

		المعرضين		غير معرضين	
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	المجموع
ذكر	24	61.5%	8	20.5%	82.1%
مؤنث	7	17.9%	0	0.0%	17.9%
المجموع	31	79.5%	8	20.5%	100%

يوضح الجدول رقم (23) أن فئة الذكور هم أكثر تعرضاً للانعزال الاجتماعي في العمل بنسبة 61.5% كما يبين نفس الجدول بأن 20.5% من الذكور غير معرضين للانعزال الاجتماعي في العمل، كما يبين الجدول نفسه أن فئة الإناث معرضين للانعزال الاجتماعي في العمل بنسبة 17.9% وكذلك يبين نفس الجدول فئة الإناث غير المعرضين للانعزال الاجتماعي في العمل بلغت بنسبة 0%.

3-2 - عرض النتائج حسب متغير الأقدمية:

الجدول رقم (24) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الاجتماعي حسب متغير الأقدمية.

الأقدمية في العمل	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
ما بين [1-10] سنة	18	%46.2	3	%7.7	%53.8
ما بين [10-20] سنة	11	%28.2	3	%7.7	%35.9
ما بين [20-30] سنة	2	%5.1	2	%5.2	%10.3
المجموع	31	%79.5	8	%20.5	%100

من خلال الجدول رقم (24) يتضح لنا أن نسبة العمال الأكثر تعرضاً للانعزال الاجتماعي في العمل هم من فئة العمال الذين لديهم ما بين [1-10] سنوات وذلك بنسبة %46.2، بينما %7.7 فقط من نفس الفئة غير المعرضين للانعزال الاجتماعي في العمل. وأن نسبة %28.2 من فئة العمال الذين لديهم خبرة ما بين [10-20] سنة معرضين للانعزال الاجتماعي في العمل، بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة %7.7 كما أن %5.1 من العمال المعرضين للانعزال الاجتماعي في العمل هم فئة العمال الذين لديهم ما بين [20-30] سنة من الخبرة، بينما بلغت نسبة العمال غير المعرضين في نفس الفئة بـ %5.2.

4-2 - عرض النتائج حسب طبيعة العمل:

الجدول رقم (25) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي حسب متغير طبيعة العمل.

طبيعة العمل	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
رئيس مصلحة	1	%2.6	0	%0.0	%2.6
تقني	11	%28.2	3	%7.7	%35.9
مهندس	4	%10.3	1	%2.6	%12.8
عون	4	%10.3	3	%7.7	%17.9
مسير	1	%2.6	1	%2.6	%7.7
إطار	0	%0.0	0	%0.0	%0.0
مكلف بالدراسات	9	%23.1	0	%0.0	%23.1
المجموع	31	%79.5	8	%20.5	%100

توضح لنا من خلال الجدول رقم (25) أن العمال الذين يشتغلون في مهنة تقنيين هم الأكثر تعرضاً للإنعزال الاجتماعي في العمل بنسبة %28.2، بينما %7.7 فقط من نفس الفئة غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل، ويوضح الجدول نفسه أن فئة العمال المكلفين بدراسات معرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل بنسبة %23.1 و %0.0 من نفس الفئة غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل وتليها فئة العمال المهندسين وأعاون بنسبة %10.3 بنسبة للعمال المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل أما %2.6 % لفئة مهندسين غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل، أما بنسبة %7.7 فئة أعوان غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي، أما العمال في مهنة مسيرين ورؤساء مصالح بنسبة %2.6 بنسبة للعمال المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل و %0.0 بنسبة لغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل بنسبة لنفس الفئتين، وفي الأخير بنسبة لفئة الإطارات لا يوجد عمال معرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي.

5-2 - عرض النتائج حسب الحالة المدنية:

الجدول رقم (26) توزيع العمال المعرضين وغير المعرضين للإنعزال الاجتماعي حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	المعرضين		غير المعرضين		المجموع
	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	
أعزب	6	%15.4	2	%5.1	%20.5
متزوج	21	%53.8	4	%10.3	%64.1
مطلق	3	%7.7	2	%5.1	%12.8
أرمل	1	%2.6	0	%0.0	%2.6
المجموع	31	%79.5	8	%20.5	%100

يوضح الجدول رقم (26) أن العمال الأكثر تعرضا للإنعزال الاجتماعي في العمل بنسبة لمتغير الحالة المدنية 53.8 % من الأفراد المتزوجين بينما 10.3% فقط للأفراد غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل لنفس الفئة، ويليهما الأفراد غير متزوجين بنسبة 15.4% بنسبة للعمال المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل و 10.3% فقط بنسبة غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل لنفس الفئة ، وتليها نسبة 7.7% للأفراد المطلقين بنسبة للعمال المعرضين للإنعزال الاجتماعي في العمل، بينما بنسبة لعمال غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي في نفس الفئة وذلك بنسبة 5.1% لفئة الأفراد الأرامل بنسبة 2.6% بنسبة للعمال المعرضين للإنعزال الاجتماعي في، كما تبين نفس الفئة عدم وجود العمال غير المعرضين للإنعزال الاجتماعي.

2- تفسير ومناقشة النتائج:

من خلال البيانات والنتائج التي توصلنا إليها في موضوع الدراسة وذلك بالإعتماد على أدوات جمع المعلومات من الملاحظة والإستبيان سنتطرق إلى تفسير ومناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري من الدراسة :

أظهرت النتائج من خلال إجابة أفراد العينة على بنود محور المتطلبات النفسية وإِتخاذ القرار والتي تتعلق بطبيعة العمل وقدرات العمال على تطوير مهاراتهم وإستعمالهم في تنفيذ المهمة ، أن نسبة 65% من العمال معرضين لضغوط في العمل وهاته الحالة تجمع بين المتطلبات النفسية العالية وإِتخاذ القرار المنخفض حسب نموذج كرازاك وذلك بسبب طبيعة عمل المؤسسة ونشاطها المتمثل في إنتاج الكهرباء وتوزيعه وأن أدنى خطأ أو تصرف خاطئ من طرف العمال يمكن أن يسبب خطورة عليهم وعلى المؤسسة نتيجة لخطورة الآلات والأدوات المستخدمة في الإنتاج كالمولدات الكهربائية ومحطات ضغط الغاز التي من الممكن أن تتسبب في انفجار كبيرة هذا ما قد يسبب ضغط على العمال بسبب حذرهم الدائم من الوقوع في الأخطاء حيث أن المولدات الكهربائية تبلغ طاقتها حوالي 6740 ميغاواط والذي قد تتسبب في دمار ولاية تيارت بكاملها ، إذ يشكل الذكور النسبة الأكثر تعرضاً للضغوط في العمل بنسبة 53.3% مقارنة مع نسبة الإناث التي تمثلت في 35% ، وهذا لكون طبيعة عمل الذكور في المؤسسة تختلف المهام الموكلة للإناث فالذكور تتطلب المهام الموكلة إليهم العمل في محيط الخطر ، والذهاب إلى مكان وجود المولدات ، حيث أفادنا مسؤول المؤسسة ومسؤول الأمن بأنه يمنع منعاً باتاً على أي عامل حتى وإن كان من داخل المؤسسة دخول هذه الأماكن إن لم يكن مختصاً أما المهام الموكلة للإناث عبارة عن مهام إدارية وهذا ما لم تتوصل له دراسة تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية وذلك بالإعتماد على استبيان كرازاك في معهد SUMER سنة 2003 الذي قام بها كل من N.GUIGNON I.NIEDHAMER, N والتي أظهرت ، أن 23% من العمال هم في وضعية "ضغط العمل" ، وأن 28% من الإناث هن في وضعية "ضغط العمل" وأقل من 20% عند

الذكور ، وقد أظهرت النتائج أن إناث أشرن إلى المتطلبات النفسية عالية واتخاذ القرار ضعيف باستثناء الإداريين والإطارات، وكذلك أظهرت الدراسة تهدف لتقدير نسبة التعرض للقلق في المؤسسات الصناعية في ولاية سيدي بلعباس والتي قام بها كل من:

GHOMARI O et all إذ أظهرت النتائج أن نسبة 17% من العمال معرضين لضغوط في العمل وذلك بنسبة 10% من الذكور و 25% من إناث بدون تغييرات كبيرة بالنسبة لمتغير السن.

حسب نتائج نفس الدراسة فإن الإجابة على محور المتطلبات النفسية وإِتخاذ القرار تظهر أن العاملين الذين تتراوح أعمارهم ما بين [23-33] سنة والعاملين الذين تتراوح خبرتهم ما بين [1-10] سنوات في المؤسسة هم الأكثر عرضة للمتطلبات النفسية العالية وإِتخاذ القرار المنخفض بـ 33.3% نظرا لكونهم من العمال حديثي التوظيف حيث يعانون في نقص الخبرة وعدم استطاعتهم التكيف مع بيئة عملهم وشعورهم بأن الوظيفة التي يشغلونها والعمل الذي يقومون به معقد لا يرقى إلى مستوى طموحهم العملي وهذا ما يدل على أنهم يعانون من غموض في الدور ويتلقون أوامر وتعليمات متضاربة مما ينشأ عنه صراع في الدور تنشأ ضغوط العمل وتختلف حسب المهمة المكلف بها العامل ،حيث أظهرت النتائج أن التقنيين هم الأكثر تعرضا للضغوط في العمل بنسبة 23.3% نظرا

لطبيعة عملهم التي تحتاج إلى التركيز والتدقيق وشعورهم المستمر بتواجدهم في مناطق الخطر وتعاملهم المستمر مع الأدوات والآلات ذات الخطرة وتأثير الظروف الفيزيائية في مكان العمل مثل ضوضاء العالية التي قد تسبب لهم نوعا من فقدان التركيز وعدم التواصل مع زملائهم ، كل هاته الظروف تجعلهم في حالة من الضغط والقلق وإرتكاب أخطاء قد تتسبب في كوارث ،أما فيما يخص المكلف بالدراسات الذي يهتم بالهيسار الوظيفي للموظفين من حيث تنظيم الدورات التكوينية والعطل والتوظيف ، يفرض على هذه الفئة أن تقوم بواجباتها المهنية بأسلوب يتسم بفاعلية لتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه إلا أن مرورها ببعض الظروف مثل : الروتين والعمل الدائم خلف المكاتب وأجهزة الكمبيوتر التي تحدث نوعا من الشعور بالملل قد تؤثر على توازنهم النفسي والعاطفي وتؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو نفسي قد يجعلهم غير قادرين على إتخاذ القرار الصائب ، و هو ما صرح

به مسؤول الموارد البشرية في المؤسسة بلقن المهام الموكلة إليه تفوق مهامه المسطرة وهو مجبر في أغلب الأحيان على إتمام مهام زميله في العمل في حالة غيابه أو ذهابه إلى دورة تكوينية. تأخذ فئة المتزوجين نسبة 41.7% من العمال المعرضين لضغوط في العمل نتيجة مسؤولياتهم العائلية وشعورهم بالمسؤولية التي تفرض عليهم العيش تحت ضغط إقتصادي يرجع إلى غلاء المعيشة هذا الشعور يستمر معهم ويؤثر على إنجازهم في العمل ويقتل روح الإبداع المهني فيهم .

من خلال نتائج الإجابة على بنود محور الدعم الإجماعي والتي تتعلق بمدى عدم وجود دعم مهني وعاطفي من طرف كل من الزملاء و المشرفين أظهرت النتائج الدراسة أن نسبة 79.5% من العمال معرضين لعقبات نفسية واجتماعية بالإضافة إلى متطلبات نفسية عالية واتخاذ قرار منخفض والانعزال الإجماعي و هذه النتيجة جاءت مخالفة لدراسة قام بها كل من GHOMARI O et all وآخرون التي أظهرت 8% من الموظفين يتعرضون للعقبات النفسية والاجتماعية بالإضافة إلى متطلبات نفسية عالية واتخاذ القرار منخفض والانعزال الإجماعي، وتمثل الذكور 5% و 11% إناث من المعرضون لمتطلبات النفسية العالية واتخاذ قرار منخفض وانعزال الإجماعي وهذا نتيجة شعورهم بعد تواصل مع زملائهم في العمل ومن طرف المشرفين الذي يلعبون دورا في عدم إهتمامهم برفاهية العمال اللامبالاة لما يقوله العمال أو يقترحونه فيما يخص إنجاز العمل ويعتبر نفسه مسير ناجح ولا يحتاج إلى الأخذ بأراء العاملين لديه ، إذ أن الأغلبية معرضين للانعزال الإجماعي حيث بلغت نسبة الذكور 61.5% مقارنة بنسبة إناث 17.9% وان أغلبية المعرضين للانعزال الإجماعي من العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [23-33] سنة والعاملين الذين تتراوح خبرتهم ما بين [1-10] سنوات هم الأكثر عرضة لمتطلبات النفسية العالية واتخاذ القرار المنخفض والانعزال الإجماعي من الزملاء ومن طرف المشرف.

الفئات ليس لديها رغبة في الإندماج مع زملاء العمل من جميع النواحي هذا الموقف يؤثر عليهم نفسيا بسبب توجيهات العائلية التي يأتون بها إلى المؤسسة والمتمثلة في عدم التدخل

في أي أحد من الزملاء و الإبتعاد عن التواصل معهم وهذا ما يجعله يشعر بشعور سلبي الذي يسبب له ضغط وبالتالي تنشأ بما يسمى بالعزلة و يتولد لدي العمال بما يسمى بالإغتراب المهني نتيجة طبيعتهم الشخصية في الحياة الإجتماعية مما يحد من إنشاء علاقات مع زملاء العمل و يجعله يأخذ أفكار سلبية نحو زملائه ورئيسه في العمل .

تشكل فئة المتزوجين نسبة 53.3% من العمال المعرضون للمتطلبات النفسية العالية وإِتخاذ القرار المنخفض والانعزال الإجتماعي مقارنة مع فئة غير المتزوجين حيث يكفي متزوجون في علاقات الإجتماعية الخارجية ولا يحبذون إضافة علاقات أخرى داخل العمل قد لا تتماشى مع أفكارهم وإعتقاداتهم.

وبناء على النتائج المتوصل إليها باستخدام نموذج كرازاك أظهرت النتائج معانات العمال من المخاطر النفسية والإجتماعية من بينها (الضغوط والانعزال الإجتماعي) ، و بنسب عالية مما يوضح واقع المخاطر النفسية والإجتماعية لدي عمال مؤسسة سونلغاز تيارت.

الخلاصة:

انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث وإنطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية بمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء لولاية تيارت ، يمكن التأكيد على الأهمية التي يكتسبها موضوع تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية من خلال التعرف على العوامل المتسببة في ظهور هذه المخاطر وتأثيرها على العنصر البشري والعملية الإنتاجية ، كما يمكن أن نؤكد على الدور الذي تلعبه أدوات التقييم في الكشف والتعرف على مدى إنتشار هاته المخاطر والمحاولة من خلالها إلى إيجاد حلول مناسبة من أجل تفاديها نظراً لخطورتها لأن معظم الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة ترجع إلى العوامل البشرية المتعلقة بطبيعة العمل والعلاقات داخل العمل التي تتسبب في ظهور بعض الأعراض النفسية والجسدية والسلوكية التي تقلل من نشاط العامل وتجعله عرضة لمخاطر أخرى.

وبشكل عام يمكن القول إن الغاية من تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية هو محاولة إيجاد حلول واقعية من أجل المحافظة على سلامة وصحة العامل النفسية والجسدية وما هذا البحث إلا جزءاً حاولنا من خلاله دراسة عملية لتقييم المخاطر النفسية والاجتماعية محاولين الخروج ببعض الإقتراحات والحلول التي نأمل أن تأخذ بعين الإعتبار وفي الأخير نرجو من القارئ الإستفادة قدر المستطاع من هاته المعلومات البسيطة بدافع البحث العلمي.

الإقتراحات:

بناء على الدراسة التي قمنا بها على عمال مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، يمكن أن نقترح بعض الإقتراحات والتوصيات التي من الممكن أن تفيد المؤسسة أو تعطي ولو إضافة بسيطة إلى أفكار وبرامج السلامة:

- فتح منصب لأخصائي نفسي الذي بدوره يعمل على المتابعة النفسية للعمال عن طريق متابعة معدلات التغيب وحوادث العمل والمشاكل الإجتماعية.
- إشراك العاملين في إتخاذ القرارات وإعطائهم نوع من الإهتمام والإستفادة من قدراتهم.
- الحرص على توفير مناخ مناسب من اجل تقادي الملل وذلك بإعداد رحلات وأنشطة.
- وضع العامل المناسب في المكان المناسب له نفسيا وذلك من خلال عرضه على مجموعة من الإختبارات النفسية.
- الإهتمام أكثر بالعمال الجدد من خلال محاولة تكيفهم مع نمط العمل الجديد وذلك من خلال التدريب المستمر.
- متابعة التمارين الرياضية فهي مهمة للخروج من الحالة النفسية المصاحبة للضغوط.
- تصميم بعض المكاتب بطريقة أرغونومية.

قائمة المراجع :

1- المراجع باللغة العربية:

- 1- العيسوي عبد الرحمان، (2004)، علم النفس المهني والصناعي، ط1، الأردن، دار أسامة للنشر.
- 2 -الختاتنة، سامي محسن، (2013)، علم النفس الصناعي، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 3-عبد الغني، محمد علي، (2005)، علم النفس الصناعي (بين النظرية والتطبيق)، دار المعرفة الجامعية.
- 4- عبد الله، احمد محمد(2013)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، جمهورية مصر العربية: دار المعرفة الجامعية.

2- المجلات:

- 1- هابيل، حسن عاش، (2012)، تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلة العشرون، العدد الثاني، ص 74-143.

3- الملتقيات والندوات:

- 1- حجاجي ، منيرة وندي كوتي ، (2014) ، تقييم المخاطر النفسية والاجتماعية لتقنين السامين في التخدير، ملتقى دولي حول تطبيقات الأرغونوميا في الدول السائرة في طريق النمو ، الجزائر ، 28 و29 ماي.

4- المذكرات والرسائل الجامعية:

- 1- صقر المهني، أميمه، (2006)، واقع إجراءات الأمن والسلامة، شهادة لنيل ماجيستر في إدارة الأعمال، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- 1- **Analyse des risques professionnels**, récupérait le 19-12-2014.
www.orage.cci.fr
- 2- ast , (2011), **prévention les risques professionnel** ,récupéré de
www.ast.74.fr
- 3-B.begdadili, belabed, (2008),**exposition au stress psychologie, en milieu industriel** ,journée nationales de médecine du travail ,Annaba,17-18 et 19 juin.
- 4- documentation,(2012),**risque chimiques**, récupéré de
www.documentation-echef.fr
- 5- - flohimont valère,et Lambert,(2013), **guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail** , récupéré 25-04-2015 de
www.sesentirbienautravail.be
- 6- - **guide les risques psychosociaux**, (2010), récupère en 2015 de
www.preventica.com
- 7- **Guide d'aide a l'évaluation des risques professionnels**, récupéré en novembre 2009.
www.cdgo7.com/vploads-ex/28464193/pdf
- 8- inrs,(2005), **les facteurs des risques professionnel** , récupéré en
www.inrs.fr
- 9- -INRA, (2013), **Evaluer les factures de risques psychosociaux**, récupéré en 2015, www.inrs.fr
- 10- inrs, (2002-2003), **les facture psychosociaux au travail**, récupérait le 23.janvier.2015.
www.inrs.com
- 11- issu, (2004), **prévention les risques professionnel**, récupéré en 2014 de
www.issu.fr

12- Moif ,(2010),**Évaluation les risques professionnels** ,récupère le 2-01-2015.de www.moif.fr

13- **option – définition**, (2009) récupéré de www.psy-coach.fr

14- Ocha,(2006), **les risque assment**, récupéré le 20-12-2014 de www.oscha-europ.eu.fr

15- officiel-prévention,(2010), **document des définitions concernent les risques professionnel** , récupère en 2014 de www.officielpervention.com

16- Prévention, (2013), **Evaluer les factures des risques psychosociaux**, récupéré en 2015 de www.prévention.com.

17- Travail , (2008),**Stress au travail** (2008) récupéré le 2 avril 2015 de www.travail.com

الملاحق

الملحق الأول: استبيان كرزاك مترجم بالعربية.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

- جامعة ابن خلدون تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

استمارة البحث

- الطالبتان:

- بكري وفاء

- سوليم عائشة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول علي بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي نقوم بإعداده وذلك لإتمام رسالة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم الأرغونوميا وتحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الأسئلة والتي يرجى منك الإجابة عليها وفقا لتصوراتك وشعورك نحو مهنتك وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة. ليكن في علمك أن إجابتك لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

تقبلوا من أسمى عبارات التقدير والاحترام.

- الرجاء وضع علامة (x) في المكان المناسب:

1-السن: ()

2-الجنس: ()

3-الأقدمية في العمل: ()

4-طبيعة العمل (وظيفته في المؤسسة):

5-الحالة المدنية: أعزب () متزوج ()

مطلق () أرمل ()

استبيان كرازاك

- الأسئلة الموائية تتعلق بعملك والعلاقات مع محيطك المهني. أشطب خانة واحدة بالنسبة لكل سؤال:

موافق بشدة: 1 موافق: 2 غير موافق: 3 غير موافق تماما: 4

الأسئلة	1	2	3	4	النتيجة
1-وظيفتي تتطلب ان اتعلم أشياء جديدة.					
2-عملي يتطلب ان اقوم بمهام متكررة.					
3-وظيفتي تتطلب مني ابداعا.					
4-وظيفتي تسمح لي في كثير من الأحيان باتخاذ قرارات بنفسي.					
5-عملي يتطلب مستوى عالي من الكفاءة.					
6-في وظيفتي لدي حرية قليلة في كيفية تأدية عملي.					
7-في عملي لدي مجموعة متنوعة من الأنشطة.					
8-لدي الفرصة في التأثير على سير عملي.					
9-لدي الفرصة لتطوير مهارات المهنية.					
10-وظيفتي تتطلب مني السرعة في العمل.					
11-وظيفتي تتطلب مني العمل بشكل مكثف.					
12-يطلب مني القيام بكمية زائدة من العمل.					
13-لدي الوقت لتنفيذ عملي بشكل صحيح.					
14-أحصل على أوامر متضاربة من الآخرين.					

				15-وظيفتي تتطلب مني التركيز بشكل مكثف لفترات طويلة.
				16-غالبا ما تنقطع مهمتي قبل ان تنتهي، ثم لا بد لي من العودة لاحقا.
				17-عملي معقد كثيرا.
				18-أنا في كثير من الأحيان بطيء في عملي لأنني يجب أن أنتظر حتى ينتهي الآخرون.
				19-مسؤولي يهتم برفاهية العمال الذين يشرف عليهم.
				20-مسؤولي ينتبه لما أقوله.
				21-مسؤولي يساعدني في تنفيذ مهمتي.
				22-مسؤولي ناجح في تسيير مرؤوسيه.
				23-زوملائي الذين أعمل معهم هم اشخاص أكفاء مهنيا.
				24-زملائي الذين أعمل معهم يتظاهرون لي بالاهتمام.
				25-الزملاء الذين أعمل ودودون.
				26-الزملاء الذين أعمل معهم يساعدوني في تنفيذ مهامي.

Questionnaire de karasek, version francisée.

Les questions	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1-dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles.				
2-dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives.				
3-mon travail me demande d'être créatif.				
4-mon travail me permet de prendre souvent des décisions moi-même.				
5-mon travail demande un haut niveau de compétence.				
6-dans ma tâche j'ai très peu de libertés pour décider comment je fais mon travail.				
7-Dans mon travail, j'ai des activités variées				
8-j'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail.				
9-j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.				
10-mon travail me demande de travailler très vite.				
11-mon travail me demande de travailler intensément.				
12-on me demande d'effectuer une quantité de travail excessive.				
13-je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail.				

14-je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes.				
15-mon travail demande de longues périodes de concentration.				
16-mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard.				
17-mon travail est très bousculé.				
18-attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail.				
19-mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés.				
20- mon supérieur prête attention à ce que je dis.				
21-mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien par les collègues.				
22-mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés.				
23-les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents.				
24-les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.				
25-les collègues avec qui je travaille sont amicaux.				
26-les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien.				

الملحق الثالث: التعريف بالمؤسسة

المبحث الأول: تقديم عام للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء.

الشركة الوطنية للكهرباء والغاز: سونلغاز أو **Sonelgaz** هي شركة عمومية جزائرية مجال نشاطها نقل الطاقة وتوزيعها، وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

* تاريخها:

تم في سنة 1947 إنشاء المؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعروفة اختصارا بالحروف الرامزة EGA، التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقله وتوزيعها وكذلك توزيع الغاز. وتضم EGA المؤسسات السابقة للإنتاج والتوزيع، وهي تنتمي إلى قانون أساسي خاص منها "لوبون" (LEBON) وشركائه SAE (الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز) ثم وقعت تحت مفعول قانون التأميم الذي أصدرته الدولة الفرنسية سنة 1946.

أما الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء هي المتعامل التاريخي في ميدان الإمداد بالطاقة الكهربائية والغازية بالجزائر، وهي فرع من فروع سونلغاز ذات طابع تجاري وتعتبر من أكبر الشركات في الجزائر التي تلعب دورا أساسيا في الاقتصاد من خلال تزويدها لمختلف القطاعات الاقتصادية مثل: المصانع، الشركات، المواطنين بما يحتاجون إليه من طاقة كهربائية.

وطموح هذه الشركة هو أن تغدو مؤسسة تنافسية لكي تقوى على مواجهة المنافسة التي تلوح ملامحها في الأفق، وأن تكون في الأمد المنظور من بين أفضل المتعاملين الخمسة التابعين للقطاع في حوض البحر الأبيض المتوسط.

المطلب الأول: تعريف بالشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء ونشأتها.

* الشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء أنشئت في يناير 1978، ولها حظيرة إنتاجية ذات قدرة يصل مجموع طاقتها المركبة 6740 "ميغاواط" تتألف من أربع شعب ذات أنماط ومستويات مختلفة من حيث القوة.

وتتألف حظيرتها الإنتاجية من:

- عنفة بخارية 2740 : م . و
- عنفة غازية 3576 : م . و
- عنفة مائية 249 : م . و
- عنفة ديزال 175 : م . و

*** موقعها الجغرافي**

- تقع وحدة إنتاج الكهرباء في جنوب ولاية تيارت على الطريق الوطني رقم: 23 الواقع بين ولاية تيارت ودائرة السوق.

الملحق الرابع: الخاص بالدراسة الاستطلاعية.

```
/VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10 f11 f12 f13 f14 f15 f16 f17 f18  
f19 f20 f21 f22 f23 f24 f25 f26  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability:

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	26

RELIABILITY

```
/VARIABLES=f1 f3 f5 f7 f9 f11 f13 f15 f17 f19 f21 f23 f25 f2 f4 f6 f8 f10  
f12 f14 f16 f18 f20 f22 f24 f26  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=SPLIT.
```

Reliability:

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,608
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	,354
		N of Items	13 ^b
	Total N of Items		26
Correlation Between Forms		,602	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,752	
	Unequal Length	,752	
Guttman Split-Half Coefficient		,750	

- a. The items are: f1, f3, f5, f7, f9, f11, f13, f15, f17, f19, f21, f23, f25.
 b. The items are: f2, f4, f6, f8, f10, f12, f14, f16, f18, f20, f22, f24, f26.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=f10 f11 f12 f13 f14 f15 f16 f17 f18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,437	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,522	9

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=f19 f20 f21 f22 f23 f24 f25 f26  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability:

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	8

الملحق الخامس: الخاص بالدراسة الأساسية.

```
GET  
FILE='C:\User\Wafa\Documents\memoire 3.sav'.  
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.  
DATASET ACTIVATE DataSet0.  
FREQUENCIES VARIABLES=age  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

Age

N	Valid	60
	Missing	0

Age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[33-23]ans	29	48,3	48,3
	[43-33]ans	23	38,3	86,7
	[53-43]ans	8	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=sexe  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

Sexe

N	Valid	60
	Missing	0

Sexe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-masculin	50	83,3	83,3
	Femina	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=ensien
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Ensien

N	Valid	60
	Missing	0

Ensien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[10-1]ans	27	45,0	45,0
	[20-10]ans	26	43,3	88,3
	[30-20]ans	7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=tache
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Tache

N	Valid	60
	Missing	0

tache

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chef	5	8,3	8,3
	Technicien	19	31,7	40,0
	Ingénieur	8	13,3	53,3
	Agent	8	13,3	66,7
	gestionnaire	5	8,3	75,0
	Cadre	4	6,7	81,7
	charge d'étude	11	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

FREQUENCIES VARIABLES=situation
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Situation

N	Valid	60
	Missing	0

Situation

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Célibataire	12	20,0	20,0	20,0
Marié	41	68,3	68,3	88,3
Valid Divorcé	5	8,3	8,3	96,7
Veuf	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=tension
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Tension

N	Valid	60
	Missing	0

Tension

	Fréquency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Exposer	39	65,0	65,0	65,0
Valid no exposer	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

```

CROSSTABS
  /TABLES=âge BY tension
  /FORMAT=AVALUE TABLES

  /CELLS=COUNT TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
âge * tension	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

âge * tension Crosstabulation

		Tension		Total
		Exposer	no exposer	
[33-23]ans	Count	20	9	29
	% of Total	33,3%	15,0%	48,3%
âge [43-33]ans	Count	13	10	23
	% of Total	21,7%	16,7%	38,3%
[53-43]ans	Count	6	2	8
	% of Total	10,0%	3,3%	13,3%
Total	Count	39	21	60
	% of Total	65,0%	35,0%	100,0%

```

CROSSTABS
  /TABLES=sex BY tension
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=COUNT TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sexe * tension	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

sexe * tension Crosstabulation

		tension		Total	
		exposer	no exposer		
sexe	masculin	Count	32	18	50
		% of Total	53,3%	30,0%	83,3%
	Femina	Count	7	3	10
		% of Total	11,7%	5,0%	16,7%
Total		Count	39	21	60
		% of Total	65,0%	35,0%	100,0%

CROSSTABS

/TABLES=ensien BY tension
 /FORMAT=AVALUE TABLES
 /CELLS=COUNT TOTAL
 /COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ensien * tension	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

en sien * tension Crosstabulation

		tension		Total	
		exposer	no exposer		
[10-01]ans		Count	20	7	27
		% of Total	33,3%	11,7%	45,0%
Ensien [20-10]ans		Count	14	12	26
		% of Total	23,3%	20,0%	43,3%
[30-20]ans		Count	5	2	7
		% of Total	8,3%	3,3%	11,7%
Total		Count	39	21	60
		% of Total	65,0%	35,0%	100,0%

CROSSTABS
 /TABLES=tache BY tension
 /FORMAT=AVALUE TABLES
 /CELLS=COUNT TOTAL
 /COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
tache * tension	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

tache * tension Crosstabulation

			tension		Total
			Exposer	no exposer	
Chef	Count	1	4	5	
	% of Total	1,7%	6,7%	8,3%	
Technicien	Count	14	5	19	
	% of Total	23,3%	8,3%	31,7%	
Ingénieur	Count	5	3	8	
	% of Total	8,3%	5,0%	13,3%	
Tache Agent	Count	7	1	8	
	% of Total	11,7%	1,7%	13,3%	
Gestionire	Count	3	2	5	
	% of Total	5,0%	3,3%	8,3%	
Cadre	Count	0	4	4	
	% of Total	0,0%	6,7%	6,7%	
charge d etude	Count	9	2	11	
	% of Total	15,0%	3,3%	18,3%	
Total	Count	39	21	60	
	% of Total	65,0%	35,0%	100,0%	

```

CROSSTABS
  /TABLES=situation BY tension
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=COUNT TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
situation * tension	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

situation * tension Crosstabulation

		tension		Total
		Exposer	no exposer	
célibataire	Count	8	4	12
	% of Total	13,3%	6,7%	20,0%
Marié	Count	25	16	41
	% of Total	41,7%	26,7%	68,3%
Divorcé	Count	5	0	5
	% of Total	8,3%	0,0%	8,3%
Veuf	Count	1	1	2
	% of Total	1,7%	1,7%	3,3%
Total	Count	39	21	60
	% of Total	65,0%	35,0%	100,0%

```

SAVE OUTFILE='C:\User\Wafa\Documents\mémoire. SAV'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet0.

```