

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

قسم علم النفس

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس

تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان :

الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية

دراسة ميدانية بالعيادة المتعددة الخدمات - بوتلجة - الطارف

تحت إشراف الأستاذة :

أ.د. نذير بوحنيكة

إعداد الطالبات:

- دبور آية
- لعنروس بشرى.
- لعروس ملاك.

السنة الدراسية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شُكْرٌ وَعِرْفَانٌ

يسرنا أن نتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى

أستاذنا المشرف: نذير بوحنيفة

الذي لم يبخل علينا بعمله وتوجيهاته السديدة ، وكان نعم السند والداعم طيلة فترة

إنجاز هذا العمل

لقد كان لتشجيعه المستمر ، ونقده البناء ، ودقته الأكاديمية الدور الكبير في إخراج

هذا البحث إلى النور

فله منا كل الاحترام والامتنان ، راجين من الله أن يوفقه في مسيرته العلمية والعملية.

بشيري \* ملاك \* آية

# الهداء

إلى من تحرسوا في نفسي حب العلم والمعرفة

إلى من كانوا قدوتي ومصدر إلهامي

إلى أمي وأبي رمز العطاء والحنان، لكما اهدي ثمرة جهدي وتعجب سنوات دراستي

عرفاناً وتقديراً لما قدمتماه لي

إلى اخواني واخوتي، سندي في الحياة إلى كل من دعمني بكلمة طيبة أو دعاء

صالح

إلى أساتذتي الأفاضل

إلى اصدقائي وزملائي الذين شاركوني رحلة التعلم

اهدي إليكم هذا العمل المتواضع تعبيراً عن شكري وإمتناني.

العروسى ملاك

## اهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات الحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضل  
وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته بفضل من الله أتممت  
مسيرتي الجامعية.

أهدي ثواب هذا البحث إلى من لا ينفصل اسمه عن اسمي، إلى مأمني الوحيد  
فرحتي الدائمة، إلى الذي يسبق طريقي ليمهده لي، إلى مصدر قوتي وفخري،  
لطالما عمادته بهذا النجاح، ها أنا أتممت وعدي وأهديته إليك "والذي الحبيب".  
بمناسبة تخرجي أتقدم بالشكر أولاً لأمي التي بذلت أيامها الطويلة على راحتي،  
وخرست في قلبي حب العلم والعمل شجعتني وكانت معي في كل لحظة من أيام  
دراستي، لا تكفي كلمات الشكر والثناء لها، لذلك أرجو أن تقبل مني هذا هدية  
والشهادة التي نلتها بطاقة شكر لها لأنها وحدها الفرحة المكتملة.  
وأشكر كل شخص وقف معي وساندني على طوال مسيرتي الدراسية  
وأبارك لكل أصدقائي الذين تخرجوا معي.

آية كهور

## أهداء

لو تكن الرحلة قصيرة، ولا ينبغي لها أن تكون، لو يكن الطمو قريبا،  
ولا الطريق كان محفوظا بالتسميات، لكني فعلتها.

### أهدي تخرجي

إلى من حاكك سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها، من أصررت بها طريق حياتي،  
واستمددت مني قوتي واعتزازي بذاتي، الشامخة التي علمتني معنى الإصرار،  
وأن لا شيء في هذه الحياة مستحيل إليك أهدي حبي وقلمي ومذكرتي  
وجسدي،

إلى حبيبة قلبي الأولى أهدى الغالية.

إلى من أشعل شمعة دربي وأنارها بنوائجها، من كان العون والسند في كل  
خطوة خطوتها

في حياتي، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إليك يا تلج رأسي أبي العزيز أطال الله  
في عمري.

إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم هذه الورقة.

كما قيل كان حلما فاحتمالا ثم أصبح حقيقة لا خيالا والحمد لله على التمام.

لعتروس بشرى

## فهرس المحتويات

*	البسمة	.....
*	شكر والعرفان	.....
*	إهداء	.....
*	فهرس المحتويات	.....
*	فهرس الجدول	.....
*	فهرس الأشكال	.....
ا	ملخص:	.....
أ	مقدمة:	.....
ب	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة والمقاربة النظرية	.....
6	أولاً: أسباب اختيار الموضوع:	.....
6	ثانياً: أهمية وأهداف الدراسة:	.....
6	1- أهمية الدراسة:	.....
7	2- أهداف الدراسة:	.....
7	ثالثاً: إشكالية وفرضيات الدراسة:	.....
7	1- إشكالية:	.....
8	2- الفرضية:	.....
9	رابعاً: تحديد مفاهيم:	.....
13	خامساً: الدراسات السابقة:	.....
19	سادساً: المقاربة النظرية للدراسة:	.....
22	الفصل الثاني	.....

22	الأمن الوظيفي
22	والأخطار النفسية
23	الفصل الثاني : الأمن الوظيفي والاحطار النفسية:
24	تمهيد:
25	المبحث الأول: الأمن الوظيفي:
25	أولاً: أنواع الأمن الوظيفي:
25	ثانياً: أهمية الأمن الوظيفي:
27	ثالثاً : العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي:
28	رابعاً: أبعاد من الوظيفي:
30	المبحث الثاني: الأخطار النفسية:
30	أولاً: أشكال الاخطار النفسية:
31	ثانياً : أدوات تقييم الاخطار النفسية:
32	ثالثاً – العواقب وأثار ومصادر الاخطار النفسية:
35	رابعاً: الوقاية من الاخطار النفسية:
36	خامساً: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأخطار النفسية:
39	خلاصة :
41	الفصل الثالث: الأسس المنهجية للدراسة:
42	تمهيد:
43	المبحث الأول: المنهجية المتبعة في الدراسة:
43	أولاً: المنهج المتبع في الدراسة:
44	ثانياً: المصادر والأدوات المستخدمة في جمع البيانات:
46	ثالثاً: كيفية اختيار مفرداتها: خصائصها:

56.....	المبحث الثاني: مجالات الدراسة:
56.....	أولاً: المجال البشري:
57.....	ثانياً - المجال المكاني:
57.....	ثالثاً: المجال الزمني:
59.....	خلاصة:
61.....	الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج العامة للدراسة:
62.....	المبحث الأول: عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:
62.....	أولاً: عرض معطيات الفرضية الأولى:
66.....	ثانياً: تحليل نتائج الفرضية الأولى:
68.....	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:
68.....	أولاً: عرض معطيات الفرضية الثانية:
72.....	ثانياً: تحليل نتائج الفرضية الثانية:
75.....	الإستنتاج العام للدراسة:
78.....	خاتمة:
80.....	قائمة المصادر و المراجع:
81.....	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
48	يوضع توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
49	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليمي	02
50	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	03
52	يوضع توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	04
53	يوضع توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة	05
55	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	06
55	يوضح مدى تأثير استمرارية في الوظيفة على الشعور بالإستقرار الوظيفي	07
62	يوضح مدى تأثير الشعور بالأمان الوظيفي على الحد من الأخطار النفسية	08
63	يوضع مدى شعور الموظف بالارتياح اتجاه المهام الموكلة إليه للحد من الاخطار النفسية	09
64	من تأثير مكافئة الموظف للحد من الاخطار النفسية	10
65	يوضح مدى شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة كحد من الاخطار	11
65	يوضح العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و الحد من الأخطار النفسية	12
68	يوضح مدى تشجيع بين الموظفين يعزز الشعور بالانتماء والأمان في العمل	13
69	يوضع البرامج النفسي في بنية العمل للحد من الأخطار النفسية	14
69	يوضع تقديم الإرشادات من طرف المختصين في بيئة العمل للحد من الأخطار النفسية	15
70	يوضح الدورات التدريبية للموظفين على إدارة الضغط والتوترات المهنية للحد من الأخطار النفسية	16
71	العلاقة بين تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل والاضطرابات النفسية للموظفين	17

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
48	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
49	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	02
51	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	03
52	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	04
54	يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة	05
55	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	06

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الأمن الوظيفي والحد من الضغوط النفسية لدى العاملين داخل بيئة العمل، من خلال تحليل مدى تأثير استقرار الوظيفة وضمان المستقبل المهني في تقليل التوتر والقلق الذي يعاني منه الموظف، وتتبع أهمية الموضوع من الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المؤسسات في الوقت الراهن والتي أثرت بشكل مباشر على شعور العامل بالأمان والاستقرار.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة من الموظفين في المؤسسة الاستشفائية الطارف، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة لاستخلاص النتائج.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وانخفاض مستوى الضغوط النفسية لدى العاملين، حيث تبين أن كلما زاد شعور الموظف بالأمان في عمله كلما قلّ تعرضه للضغوط النفسية الناتجة عن الخوف من الطرد أو فقدان مصدر الدخل.

واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها: ضرورة تبني سياسات مؤسسية تعزز من استقرار الموظف، وتوفير بيئة عمل داعمة تساهم في تحسين الصحة النفسية للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام.

**Abstract:**

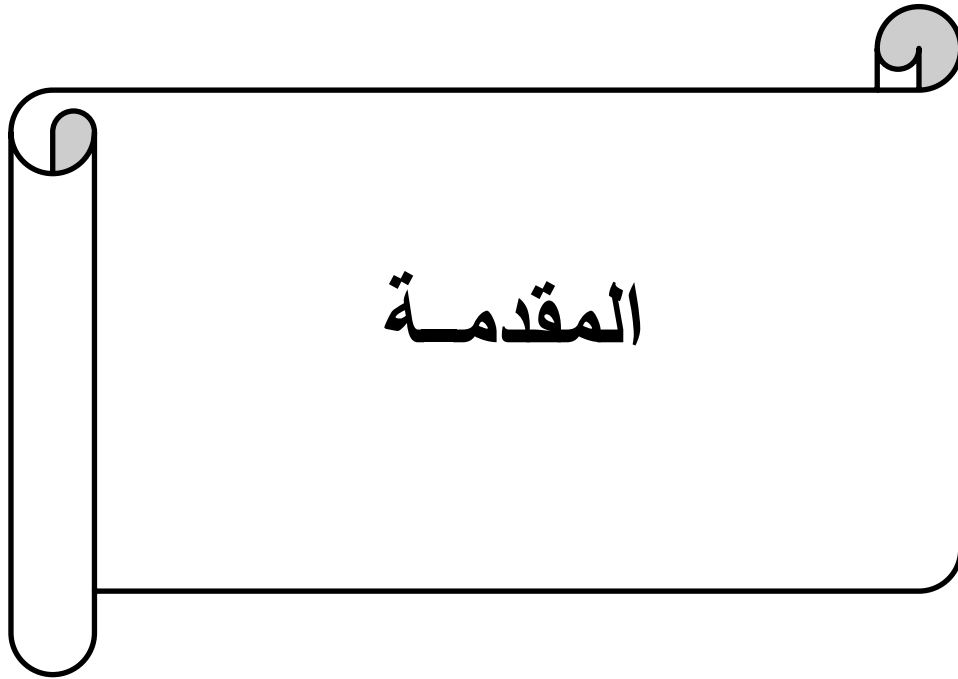
This study aims to shed light on the relationship between job security and reducing psychological stress among employees in the workplace.

By analyzing the extent to which job stability and professional security can reduce employee stress and anxiety, the importance of this topic stems from the current economic and social conditions in organizations, which have directly impacted employees' sense of security and stability.

The study relied on a descriptive analytical approach. Questionnaires were distributed to a sample of employees at the El Tarf Hospital. The data were analyzed using appropriate statistical tools to extract conclusions. The study found a statistically significant direct relationship between job security and lower levels of psychological stress among employees.

It has been shown that the more secure an employee feels at work, the less psychological stress they are exposed to due to fear of being fired or losing their source of income.

The study concluded with a set of recommendations, most notably: the necessity of adopting institutional policies that enhance employee stability and provide a supportive work environment that contributes to improving the mental health of employees, which positively impacts overall performance.



### مقدمة:

يعد الأمن الوظيفي من أبرز القضايا التي تشغل الأفراد والمؤسسات على حد سواء، نظراً لأثره العميق على الاستقرار النفسي و المهني للعاملين فكلما شعر الموظف بالاطمئنان اتجاه استمراريته في العمل وضمان حقوقه ومستقبله المهني، كلما انعكس ذلك إيجابياً على أدائه، و انخفضت مستويات القلق والتوتر والاجهاد النفسي.

في المقابل، يؤدي خلق الأمن الوظيفي الى خلق بيئة عمل غير مستقرة، تزداد فيها المخاوف من فقدان الوظيفة أو تدهور الظروف المعيشية، مما يسهم في تصاعد الأخطار النفسية مثل القلق، الاكتئاب ، والاحتراق الوظيفي.

حيث أصبحت مسألة الأمن الوظيفي ذات أولوية في الدراسات المعاصرة المتعلقة بالموارد البشرية وعلم النفس المهني، خاصة مع تصاعد الضغوط الاقتصادية والتغيرات الهيكلية المتكررة داخل سوق العمل، فحالات الفصل التعسفي أو العقود المؤقتة، أو ضعف الضمانات المهنية، كلها عوامل تسهم في تهديد شعور الفرد بالاستقرار. مما يؤدي بدوره إلى زيادة معدلات التوتر والاكتئاب والاحتراق النفسي بين العاملين. كما تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين انخفاض مستوى الأمن الوظيفي وارتفاع معدلات الاخطار النفسية داخل البيئة العمل، وهو ما يدعو المؤسسات الى إعادة النظر في سياساتها الإدارية و التنظيمية، والاهتمام بالجانب الانساني للعامل، بوصفه محورا رئيسيا في عملية الانتاج والتطور. فالموظف الذي يشعر بالطمأنينة والدعم يكون أكثر استعدادا للعطاء والابداع و الالتزام، مما يسهم في تحسين جودة الاداء العام للمؤسسة.

من هذا المنطق تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأمن الوظيفي ومستوى الأخطار النفسية التي قد يتعرض لها العاملون، من خلال تحليل مدى تأثير الشعور بعدم الأمان المهني على الجوانب النفسية. كما

تسعى إلى تقديم مجموعة من التوصيات والاجراءات التي يمكن أن تسهم في تعزيز بيئة العمل، وتحقيق توازن صحي بين متطلبات الوظيفية واحتياجات الموظف النفسي.

وعليه انطلقا مما سبق عرضه إرتأينا إلى تقسيم الدراسة الحالية إلى أربعة فصول أساسية:

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمقاربة النظرية للدراسة

حيث تطرقنا فيه إلى الاشكالية وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهميتها وكذلك تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة والخلفية النظرية.

### الفصل الثاني: الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية.

وقسمناه إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول الأمن الوظيفي والمبحث الثاني تناولنا الافكار النفسية.

### الفصل الثالث: الاسس المنهجية للدراسة.

وتم تقسيمه إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المنهجية المتبعة في الدراسة من مناهج وأدوات وكيفية اختيار العينة و خصائصها.

أما المبحث الثاني خصص لمجالات الدراسة (البشري، المكاني، الزماني).

### المبحث الرابع: عرض تحليل النتائج العامة للدراسة.

وتم تقسيمه إلى مبحثين حيث خصص كل مبحث لعرض وتحليل نتائج على فرضية على حدا، وفي الأخير تناولت الدراسة أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الاستنتاج العام.

هذه هي بصفة عامة المحاور الاساسية التي تهيكّل الدراسة الحالية.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

والمقاربة النظرية

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة والمقاربة النظرية

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: أهمية وأهداف الدراسة.

ثالثاً: إشكالية وفرضيات الدراسة.

رابعاً: تحديد المفاهيم.

خامساً: الدراسات السابقة.

سادساً: المقاربة النظرية للدراسة.

**أولاً: أسباب اختيار الموضوع:**

كل باحث قبل اختياره لأي موضوع يكون لديه عدة هذه الدراسة وقد تكون أسباب ذاتية شخصية أو أسباب

موضوعية ومن بين الأسباب الذي وفكت بنا لدراسة هذا الموضوع مايلي:

- الميول الشخصي والفضول للتعرف على هذا الموضوع.
- تسليط الضوء على الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الاخطار النفسية وما يطرح حوله من إشكالات.
- لأن هذا الموضوع يمثل تحديا مهما في بيئة العمل ويمكن أن يساهم في تعزيز الرفاهية والصحة النفسية للموظفين.
- يعتبر الأمن الوظيفي والصحة النفسية في مكان العمل من القضايا الحيوية التي تؤثر على أداء الموظفين وسلامتهم النفسية.
- التقرب أكثر من ميدان الدراسة لمعرفة ما يجري في المؤسسات في حياتنا المهنية المستقبلية.
- الاطلاع وتوسيع المعارف حول الظاهرة المدروسة واشباع الفضول العلمي.

**ثانياً: أهمية وأهداف الدراسة:****1- أهمية الدراسة:**

- تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف بطبيعة العلاقة بين الأمن الوظيفي وعلاقته في الحد من الأخطار النفسية.
- تكمن أيضا أهميتها في التأثير المباشر للأمن الوظيفي على صحة الموظفين وآدائهم الوظيفي.
- تتجسد أهمية الدراسة في فهم وتعزيز الأمن و الإستقرار للموظفين.
- التعرف على أهمية الأمن الوظيفي الذي يساهم في تقليل مستويات التعثر العلاقة بين الموظفين وتحسين صحتهم النفسية.

- كذلك دمج الأمن الوظيفي والصحة النفسية تؤثر إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين.

## 2- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى هدف أساس يتمثل في:

- محاولة التعرف على كيفية مساهمة الأمن الوظيفي في الحد من الأخطار المهنية والذي تفرعت منه

الاهداف التالية:

- محاولة التعرف على كيفية مساهمة الاستقرار الوظيفي في الحد من الأخطار النفسية.

- محاولة التفوق على أهمية تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل ومساهمتها في الحد من الأخطار

النفسية.

- التقليل من خطر الإصابة بالاضطرابات النفسية ( الاكتئاب، الخوف ، القلق...).

- محاولة توفير الدعم النفسي للعاملين في بيئة العمل.

## ثالثا: إشكالية وفرضيات الدراسة:

### 1- إشكالية:

مع تصاعد التحديات الاقتصادية وتنامي ضغوط سوق العمل باتت مسألة الأمن الوظيفي من القضايا

الجوهريّة التي تؤثر بشكل مباشر في جودة الحياة النفسية للعاملين خصوصا في ظل بيئات العمل غير

المستقرة التي تتسم بتقلبات إدارية وإجراءات تفشيفية وعقود قصيرة الأمد، وقد أصبح فقدان الشعور بالأمان

الوظيفي من بين مهددات التوازن النفسي للعامل إذ يتجلى في شعور دائم بعدم الاستقرار: الخوف من فقدان

الوظيفة.

وكما يعد الأمن الوظيفي اليوم ليس فقط ضمان الاستقرار المهني بل حاجزا وقائيا ضد الانهيارات النفسية

التي قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي العزلة، وتراجع الإلتزام للمؤسسة، وعليه لم يعد كافيا أن تقيم بيئة العمل

من حيث الجوانب النفسية والإدارية فحسب بل بات من الضروري إدراك التداخل القوي بين الجوانب النفسية والمهنية للعامل.

كما أكدت الدراسات الحديثة أن انعدام الأمن الوظيفي له تداعيات خفية خطيرة، أبرزها الاحتراق النفسي القلق المزمن، الاكتئاب، قلة المشاعر انخفاض الرضا الوظيفي بل قد يمتد تأثيره إلى تدهور العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وارتفاع معدلات الغياب والتغيب عن العمل.

وفي هذا السياق أشارت دراسة ابراهام ماسلو (1943) إلى أن حاجة الأمان تمثل أساساً ضروريا للصحة النفسية حيث يعد الأمن الوظيفي أحد تجلياتها في بيئة العمل، فغياب هذا الامان يكون تحقيق الحاجات الأعلى مثل التقدير و تحقيق الذات ويزيد من الأخطار النفسية كتوتر والقلق.

ومع ذلك لا تزال بعض المؤسسات تتجاهل هذا البعد النفسي للأمن الوظيفي مركزة على الجوانب النفسية والانتاجية فقط مما يفرض تساؤلات جوهرية حول فهم العلاقة بين الامن الوظيفي كحق نفسي اجتماعي وبين الوقاية من الانهيارات النفسية والاجهاد المزمن.

و من خلال ما تقدم تسعى هذه الدراسة الراهنة إلى الإجابة على سؤال الانطلاق التالي:

• كيف يساهم الامن الوظيفي في الحد من الاخطار النفسية؟

وهذا الأخير تفرعت منه الاسئلة التالية:

• إلى أي مدى تساهم الاستقرار الوظيفي في الحد من الاخطار النفسية ؟

• إلى أي مدى تدعيم الحرجة النفسية في بيئة العمل يساهم في الحد من الأخطار النفسية؟

## 2- الفرضية:

- يساهم الإستقرار الوظيفي في الحد من الأخطار النفسية.

- تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل يساهم في الحد من الأخطار النفسية.

## رابعاً: تحديد مفاهيم:

تحديد المفاهيم تعتبر أهم خطوة في أي دراسة أو بحث كما تعد أمراً ضروريا لفهم الموضوع وإدراك المعاني والأفكار للقارئ فمن خلال البحث المعنون بالأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية و من خلال الفرضيات التي تمت صياغتها قد تم تحديد المفاهيم التالية: الأمن الوظيفي، الأخطار النفسية، الصحة النفسية ، استقرار الوظيفي بيئة العمل.

## 1- الأمن الوظيفي:

-عرف كوهونت 1989م الأمن الوظيفي مرادف للثقة التي تظهر في أداء العاملين بأنه الثقة التي يتمتع بها العاملون أثناء تأدية مهام أعمالهم والتي تعبر عما تحققه لهم الوظيفة من إشباعاته.<sup>1</sup>

- يعرف الأمن الوظيفي: بأنه إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى الإستقرار في عمله وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.<sup>2</sup>

-كما يعرف : شعور الموظف باستقراره في عمله وقدرته على الحفاظ على وظيفته إلى أجل غير مسمى وهو ما يغرس داخله شعورا آخر بالحماية من أي مخاطر محتملة.<sup>3</sup>

## التعريف الإجرائي:

أثر الأمن الوظيفي هو تحرر الموظف من الخوف وشعوره بالثقة والى استقرار في الوظيفة مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتوثيق الولاء للمؤسسة.

<sup>1</sup> جوهر المنبع، اثر الأمن الوظيفي على إنتاج موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية، دن، ص15.

<sup>2</sup> العرب محمد، الصراعات الشخصية والانعكاسات على الأمن الوظيفي، رسالة ماجستير كلية العلوم الإدارية جامعة نايف الرياض، 2006، ص7.

<sup>3</sup> كامل محمد، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة والتنظيم، المغرب دار الفكر، 2003، ص8.

الصحة النفسية:

- عرف حامد زهران الصحة النفسية: على أنها دراسة علمية وعملية التوافق النفسي وما يؤدي إليها وما يحققها وما يعوقها وما يحدث من مشكلات و اضطرابات وأمراض نفسية ودراسة أسبابها وتشخيصها وعلاجها و الوقاية منها.<sup>1</sup>

- كما عرف المطيري الصحة النفسية: على أنها تلك الحالة النفسية التي تتسم بالثبات النسبي والتي يكون فيها الفرد متمتعاً بالتوافق الشخصي والاجتماعي والالتزان الإنفعالي خالياً من الإضطراب ملي بالحماس وأن يكون إيجابياً خلاقاً مبدعاً يشعر بالسعادة والرضاء قادراً على تأكيد ذاته وتحقيق طموحاته وثقاً بإمكانيته الحقيقة قادراً على استخدامها في أمثل صورة ممكنة.<sup>2</sup>

- كما تعرف على أنها حالة يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً، ويشعر بالسعادة والشفاء والراحة النفسية ويكون قادراً على تحقيق ذاته و استغلال قدراته و استثمار طاقاته، ويكون قادر على مواجهة مطالب الحياة وإدارة الأزمات النفسية.<sup>3</sup>

التعريف الاجرائي:

الصحة النفسية هي حالة الفرد السائدة والمستمرة والتي يكون فيها مستقراً متوافقاً نفسياً واجتماعياً بالإضافة إلى الشعور بالسعادة مع الذات ومع الآخرين وبالتالي القدرة على تحقيق وتقدير الذات واستغلال المهارات والكفاءات الذاتية بأقصى حد ممكن.

<sup>1</sup> زهران حامد عبد السلام، التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة مصر، 1980، ص89.

<sup>2</sup> المطيري معصومة سهيل، الصحة النفسية مفهومها واضطراباتها، ط2، مكتبة الفلاح لنشر والتوزيع، أردن، 2005، ص115.

<sup>3</sup> سري إجلال، علم النفس، دار الفكر العربي، مصر، 2000، ص92.

### تعريف الاخطار النفسية:

قدم شابل تعريفًا شاملاً للمخاطر النفسية على أنها " المخاطر التي تهدد الصحة النفسية للأفراد في بيئات العمل نتيجة لتفاعلاتهم مع بيئة العمل وظروف العمل وطبيعة المهام الموكلة إليهم.

أما Gauss in Karnas (1995) : يرى الاخطار النفسية و الاجتماعية على انها كل ما يحدث اضطراباً

نفسياً أو جسدياً او عقلياً مما يخلق لنا عدم القدرة على القيام بأعمالنا وواجباتنا على الوجه الاكمل.<sup>1</sup>

وتعرف منظمة الصحة العالمية للصحة والسلامة: ضغوط العمل على أنها استجابة شعورية وجسدية تحدث

عندما تكون المتطلبات من العمل تقابل قدرات أو مصادر أو حاجات العامل.<sup>2</sup>

### التعريف الاجرائي:

هي مجموعة العوامل و الظروف التي يمكن أن تؤثر سلباً على الصحة النفسية للفرد في بيئات العمل.

### تعريف الاستقرار الوظيفي:

يعرفه حبيب الصحاف: " استقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمات

متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه".<sup>3</sup>

عرف التون مايو الاستقرار الوظيفي: على أنه: "اشعار العامل على الدوام بالأمن الكامل والوقاية في عمله

والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> فريد بريك شابل وآخرون ، تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية، الاردن، 2018، ص،ص1،2.

<sup>2</sup> منظمة الصحة العالمية والسلامة، الصحة النفسية في العمل ، جنيف، 2022.

<sup>3</sup> حبيب الصحاف، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، لبنان، 1997، ص31.

<sup>4</sup> راشد بن فضل بن عمار العماري، بعض عوامل الاستقرار لدى العامل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع قسم الدراسات الاجتماعية المملكة العربية السعودية، 1427هـ، ص06.

## التعريف الإجرائي:

هو بقاء العامل في خدمة مؤسسته لمدة طويلة دون تغيير مكان عمله، وذلك نتيجة شعوره بالأمن والحماية والراحة في عمله.

## تعريف بيئة العمل:

تعرف بيئة العمل بأنها : " كافة الظروف السائدة داخل المنظمة و خارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل"<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا بانها " مجموعة من العناصر الممتدة من البيئة الكلية ولكنها تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة، وهي مرتبطة بعناصر داخل حدود المنظمة"<sup>2</sup>.

كما تعرف بأنها " التحليل الدقيق لظروف العمل والمعدات العمالية الأساسية، والمواد بما يسمح بالتحسين المستمر لجودة العمل وكافة الأدوات و الإجراءات اللازمة للاحتياجات الانتاجية وراحة الأفراد، ومدى إنعكاس ذلك على رضا العاملين وزيادة ولائهم وتحسين الأداء الشامل للمؤسسة"<sup>3</sup>.

## التعريف الإجرائي:

هيئة العمل على كافة العناصر والظروف الموجودة في مكان العمل سواء كانت تنظيمية، فيزيقية واجتماعية يعمل الفرد في اطارها وتؤثر في سلوكه ونشاطه.

<sup>1</sup> أمل مصطفى الحمامي، المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي، مجلة التنسيق الإداري، العدد350، القاهرة، 1993، ص 24.

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2005 ، ص 569.

<sup>3</sup> بليلية ربيع حسن، الاداء الوظيفي من منظور نوعية العمل تجربة المؤسسة الوظيفة للذهن ENAP، وحدة سوق أهراس، مجلة البحوث المالية والاقتصادية، جوان 2017، ص264.

## خامسا: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة خطوة هامة جدا في البحث العلمي، حيث تساعد الباحث في الحصول على جمع معلومات بحثه كما تجعل مشكلة البحث واضحة المعالم وسهلة.

ولقد اعتمدنا في دراستنا: مواقع الانترنت على الدراسات المتنوعة: أجنبية، عربية، جزائرية التي تحتوي على نفس موضوع دراستنا أو موضوع له بعض العناصر المتشابهة مع موضوعنا.

## 1- الدراسات الأجنبية:

دراسة الباحث تشارلز اكبان Charles Ukpan بعنوان أمن العمل ورضا العمل كعوامل محددة للالتزام التنظيمي بين معلمي الجامعات في ولاية كروسكل ريفر، نيجيريا، 2013.

## أ- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بعض النقاط أهمها:

- فهم كيف تؤثر بيئة العمل على رضا المعلمين على مستوى التزامهم بالمنظمة التعليمية.
- تسعى الدراسة إلى استكشاف كيف يؤثر رضا المعلمين على مستوى التزامهم بالمنظمة التعليمية.

## ب- الاجراءات المنهجية للدراسة:

انطلق الباحث في دراسته من التساؤلات التالية:

- ما تأثير أمن الوظيفة على الالتزام التنظيمي بين معلمي الجامعات في ولاية كروس وبقر نيجيريا ؟
- هل هناك علاقة تفاعلية بين أمن الوظيفة والرضا الوظيفي تؤثر على الالتزام التنظيمي بين معلمي الجامعات في ولاية كروس ريفر، نيجيريا ؟

و اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الاستقصائي كما استخدم الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من 290 محاضراً من جامعته في ولاية كروس.

## ج- نتائج الدراسة:

قد توصل الى مجموعة من النتائج أهمها أن كلا من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي لهما تأثير على الالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعة.<sup>1</sup>

## د - تقييم الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات السابقة المفيدة لإعطائنا فكرة واضحة من تأثير الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي بين معلمي الجامعات في ولاية كروس ويفر نيجيريا. ما لوحظ أن هذه الدراسة تتقارب مع موضوع الدراسة الحالية الذي يهتم بدراسة الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية فكلتا الدراستين تهتمان بدراسة الأمن الوظيفي في مجال العمل أوبيئة العمل إلا ان الدراسة السابقة تختلف عن الدراسة التالية في كونها تهتم بالالتزام التنظيمي بينما الترة الحالية تهتم بدراسة المخاطر النفسية، بالإضافة إلى اختلاف الإطار الجغرافي الذي تمت فيه الدراسة.

## 2- الدراسات العربية:

دراسة قام بها محمد جودت ناصر، بعنوان الأمراض النفسية وأثرها على السلوك التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة منصور، القاهرة، 2006.

## أ- أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إكتشاف دور المشاكل و الإضطرابات النفسية التي تعيشها الطبقة العاملة في المنشآت الإنتاجية وأثرها على عدم الوصول إلى الجدوى المطلوبة ونتيجة لتزايد تعقيدات الحياة اليومية في المجتمع المعاصر ومن ثم دراسة مدى المساهمة ادارة في الوصول الى ذلك الواقع.

<sup>1</sup> ربيعة كيرد و عائشة صغري، أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، دراسة ميدانية لرسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عمار تليجي الأغواط، الجزائر، 2021، ص411.

ب- الإجراءات المنهجية للدراسة:

اعتمد الباحث على الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة بين درجة تناسب العمل مع إمكانيات العامل وبين ما يواجهه من مشاكل اجتماعه في العمل.
- الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة بين درجة تناسب العمل مع إمكانيات العمل وبين ما يعانيه من مشاكل نفسية وصحية.
- الفرضية الثالثة: لا علاقة لدرجة إهتمام إدارة العاملين بعدد إصابات و حوادث العمل والحالة الصحية لهم.
- الفرضية الرابعة: هناك علاقة بين الحالة النفسية لدى العاملين في المنشأة وبين و بين عدد اصابات العمل فيها.
- الفرضية الخامسة: هناك علاقة طردية بين وجود الاضطرابات أو الأمراض النفسية لدى العاملين في المنشأة وبين عدد أيام غيابهم عن العمل (اضطراب عمل).
- الفرضية السادسة: كلما زادت إصابة العامل بمرض نفسي كلما تدنى مستوى إنتاجيته والتزامه بالعمل.
- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة حالة.
- ضمت عينة الدراسة المدراء والعاملين في مجموعة من الشركات الإنتاجية والخدمة العاملة في هذه المحافظات التي بلغ عددها (07) سبع شركات هامة وحيوية.
- اعتمد الباحث على إستمارة لجمع البيانات احتوت على جزئين أولهما يتضمن معلومات عن أفراد والثاني يحتوى على العديد من الأسئلة.

## ج- نتائج الدراسة :

1. بقدر ما يحقق للقوى العاملة من أسباب الرضى والطمأنينة بمقدار ما نحصل على إنتاج أوفر وعمل متقن من حوادث العمل والأمراض النفسية.
2. إن المجتمع الصناعي يفرض نوعا من العلاقات السلبية التي تنعكس على العامل وعلى عمله وانتاجه وصحته النفسية.
3. إن عدم تناسب العمل مع إمكانيات العاملين يزيد مما يواجهوه من المشاكل الاجتماعية ونفسية في العمل بسبب فقدان رضاهم من العمل وغياب رغبتهم وهذه المشاكل والاضطرابات النفسية تؤثر على درجة أدائهم وعلى مستوى إنتاجهم بشكل كبير.
4. ان ارتفاع مستوى اهتمام الادارة بالعاملين يقلل عدد الاصابات بالأمراض النفسية لأنه يزيد اهتمام العامل وهذا ما يحفزه على العمل وتقديم المبادرة.
5. إن درجة إصابة العامل بمرض نفسي تنعكس سلبا على مستوى انتاجيته لان صحته النفسية تحقق للفرد التوافق مع البيئة وتساعد على مواجهة الأزمات التي تصادفه في حياته.
6. وجود الأمراض النفسية لدى العاملين يزيد من عدد الإصابات أثناء العمل ومن عده أيام الغياب والفوضى لأنه خلو العامل من الصراع الداخلي واضطراب النفسي هو السبيل الوحيد لضمان السلامة و التزامه بالعمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد حوادث ناصر، الامراض النفسية وأثرها على السلوك التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعه محمد خيضر بسكرة، 2006، ص10.

## تقييم الدراسة:

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في كونها يهتمان بدراسة الامراض النفسية في بيئة العمل، إلا أن الدراسة السابقة تختلف عن الدراسة الحالية في كونها تهتم بالأمراض النفسية و كيفية تأثيرها على سلوك العامل بنيتها الدراسة الحالية التي قمنا بدراستها تهتم بدراسة الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية، بالإضافة الى الاختلاف الإطار الجغرافي الذي تمت فيه الدراستين.

## 3- الدراسات الوطنية:

دراسة "ربيعة كيدر" و " عائشة صغالي" الموسومة بـ " أثر الأمن الوظيفي الالتزام التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر الأغواط" مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عمار تليجي الأغواط (الجزائر): مخبر التنمية الإقتصادية.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عمار تليجي بالأغواط (الجزائر) : مخبر العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير.

## 1- أهداف الدراسة:

- تحديد الإطار المفاهيمي للأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- التعرف على أثر أمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي لمؤسسة اتصال الجزائر الأغواط.
- الوقوف على الفروقات في اتجاهات عينة الدراسة حول كل من الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي تغزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، المنصب).
- الخروج بمجموعة من النتائج وصياغة التوصيات التي من الممكن أن تكون ذات فائدة للجهة المعنية.

## 2) الإجراءات للنهجية الدراسة:

- تم الانطلاق من التساؤل التالي: أي مدى يؤثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مديرية اتصالات الجزائر بالأغواط؟.
- حيث اعتمدوا على المنهج الوصفي والتحليلي الذي ينسجم مع طبيعة وأغراض هذه الدراسة.
- إذ تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط والذي بلغ عددهم 319 موظف حيث تم اختيار عينة عشوائية متوافرة بسيطة من 200 فرداً أو إسترجع 136 إستمارة تم استبعادها ب 50 منها لعدم إستفائها لشروط أو تم معالجة 86 إستمارة إحصائية.
- كما تم الاستعانة بالاختبارات الإحصائية من خلال استخدام برنامج SPSS و اختبار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالاعتماد منهجية PLS .

## نتائج الدراسة:

ضرورة تطوير الأساليب التي من نشأتها الرفع من مستوى الأمن و تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي؟

## تقييم الدراسة:

- تتفق دراستنا مع الدراسة: ف كلا الدراستين تهتمان بدراسة الأمن الوظيفي في بيئة العمل غلا أن الدراسة السابقة تختلف عن الدراسة الحالية في العينة حيث أن الدراسة طبقت على عمال اتصالات الجزائر "الأغواط" ودراستنا طبقت على عينة من موظفي " مستشفى الهادي بن جديد الطارف " بالإضافة على اختلاف الاطار المكاني والجغرافي التي أجريت فيه الدراسين.
- من خلال الدراسات السابقة استطعنا أن نحدد مسار دراستنا والجوانب الأساسية التي سيقوم عليه موضوع بحثنا الحالي، حيث أن هذه الدراسات اضافت لنا الكثير على عدة أصعدة.

**الصعيد النظري:**

- ساعدتنا الدراسات السابقة في بناء الإطار المنهجي وتناول نواحي بحثية أهمها بعض الباحثون في دراستهم السابقة أو لم يتطرق إليها.

**الصعيد الميداني:**

- يساعدنا في التعرف على الميدان الذي قام فيه الباحثون بدراستهم الميدانية بالإضافة إلى الاستفادة من النتائج الذي توصلوا إليها.

**الصعيد المنهجي:**

- الاطلاع على بعض المناهج والادوات البحثية التي اعتمد عليها الباحثون في دراستهم السابقة لمعالجة الاجراءات المنهجية لبحوثهم، وكذلك الأدوات الأساسية التي اعتمدوا عليها في جمع المعلومات.

**سادسا: المقاربة النظرية للدراسة:**

تختلف مقاربة النظرية باختلاف الموضوع أو البحث الجاري بدراسة لذات الباحث أن يكون ملما بكل جوانب البحث والدراسة حتى يتمكن من الاختيار السليم الذي يتماشى مع الموضوع المراد دراسته فقد لخصنا في هذه الدراسة مقاربتين التاليتين:

**1)- نظرية الحاجات لماسلو:** تصف الحاجة إلى الأمان كأحد الاحتياجات الأساسية التي يجب تلبيتها قبل الانتقال إلى تحقيق الذات عندها يشعر الموظف بالأمن الوظيفي يكون أشد قدرة على التركيز على تطوير مهاراته وتحقيق أهدافه المهنية.

**أ- الحاجات الفيزيولوجية:** وتهدف هذه الكتابات إلى المحافظة على الحياة الانسان وبقائه وهي تقع ضمن قومية لا متناهية في أولويات إشباعها عندما تبرز الحاجة لإشباعها، ومن هذه الحاجات حاجة الإنسان إلى الهواء وإلى الماء و الطعام وإلى الراحة والنوم وإلى المأوى والملبس والجنس للمحافظة على النسل واستمرار بقاء الإنسان .. الخ

## ب - حاجات الأمن:

و تتمثل هذه الحاجات في توفير حاجات الأمن وتأمين البيئة المادية وتواجد مجتمع منظم أيضا، و تنعكس هذه الحاجات في بيئة العمل من خلال توفير وظائف فوائد و مكاسب مضمونة للعاملين.

## ج- الحاجات الإنتماء:

و تنعكس هذه الحاجات من خلال قبول الآخرين للفرد سواء من خلال العائلة أو الأصدقاء أو المجتمع ككل ، ويكون الفرد جزءا من الآخرين وجزءا من جماعة العمل أو جماعة الأسرة أو جماعة الصداقة، وتنعكس هذه الحاجات على مستوى البيئة التنظيمية للعمل من خلال بناء علاقات تعاون و احترام متبادل مع جماعات العمل والاقسام والإدارات وغيرها.<sup>1</sup>

## د- حاجات التقدير:

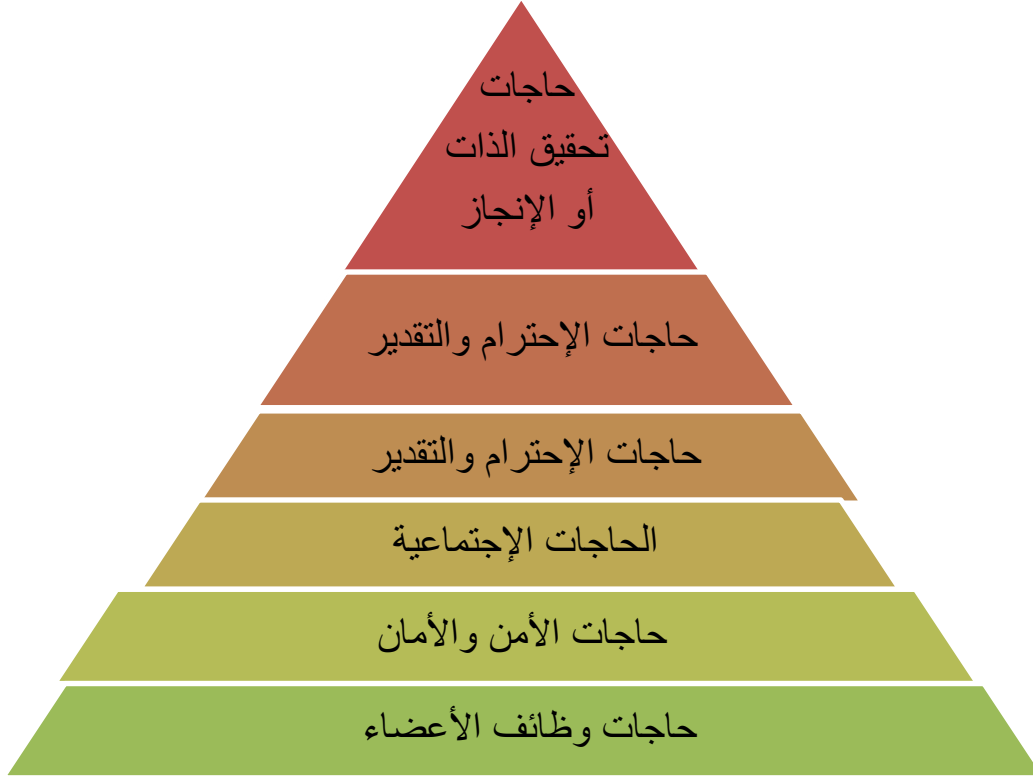
وترتبط بالحاجة إلى وجود صورة جيدة للفرد ولنفسه وأن يتلقى إهتمام تقدير و اعتراف للآخرين له أي أن يكون متواجدا أو مدرس وقررا من جانب الآخرين سواء على مستوى العائلة أو الأصدقاء أو الجماعات المجتمعية.

و على مستوى المنظمة في المشاركة ومساهمة الأفراد في اتخاذ القرارات.

<sup>1</sup> مصبحي العنيتي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، ط2، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2005، ص44.

هـ - حاجات تقدير الذات:

وهي أعلى الحاجات وتهتم بتنمية إمكانيات الفرد وتزيد من كفاءته ليصبح أفضل، ويمكن تحقيق هذه الحاجات من خلال تقديم فرص النمو والابداع و التدريب للأفراد لكي يقوموا بمسؤوليات على أكمل وجه.<sup>1</sup>



الشكل رقم (01): يوضح هرم الحاجات لماسلو

من منظور نظرية الحاجات لماسلو فإن الانسان يسعى لتلبية حاجات محددة بشكل هرمي تبدأ من الحاجات الأساسية مثل الطعام والماء، ثم الامان، فالحاجات الاجتماعية مثل الحب والانتماء، ثم التقدير والاحترام وأخيراً يسعى لتحقيق الذات والنمو الشخصي، وبإسقاط هذه النظرية بالموازاة مع موضوع الدراسة المرسوم ب: "الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية نلاحظ أنه من خلال الحاجات لماسلو هناك علاقة بين النظرية وموضوع الدراسة حيث أن إذا تم توفير الأمن الوظيفي، فإن ذلك يساعد في تقليل الضغوط النفسية ويشجع الافراد على تلبية حاجاتهم العليا مثل (التقدير و تحقيق الذات).

<sup>1</sup> صبحي العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، د.ن، ص45.

الفصل الثاني

الأمن الوظيفي

والأخطار النفسية

## الفصل الثاني : الأمن الوظيفي والاحطار النفسية:

تمهيد

المبحث الأول: الأمن الوظيفي.

اولاً : انواع الأمن الوظيفي.

ثانياً: أهمية الأمن الوظيفي.

ثالثاً: عوامل مؤثرة في الامن الوظيفي.

رابعاً: أبعاد الأمن الوظيفي.

المبحث الثاني: الاخطار النفسية.

اولا: اشكال الاخطار النفسية.

ثانياً : ادوات تقييم الاخطار النفسية.

ثالثاً : العواقب وآثار ومصادر الاخطار النفسية.

رابعاً : الوقاية من الاخطار النفسية.

خامساً: علاقة الأمن الوظيفي بالأخطار النفسية.

-خلاصة.

## تمهيد:

تعد بيئة العمل أحد العوامل الأساسية المؤثرة في حياة الفرد المهنية والنفسية على حد سواء حيث يقضي الانسان جزءاً كبيراً من الاستقرار داخل هذه البيئة ضرورة ملحة ويعتبر الأمن الوظيفي يومه في اداء مهامه الوظيفية، ما يجعل شعوره بالأمن ومن أبرز المتطلبات التي يبحث عنها الموظف، كونه يمثل الضمان الذي يحمه من مخاطر البطالة المفاجئة أو القرارات التعسفية، و يمنحه شعوراً بالاطمئنان اتجاه مستقبله المهني.

وفي المقابل فإن غياب الامن الوظيفي يولد لدى العاملين حالة من القلق المستمر والتوتر النفسي الامر الذي قد ينعكس سلبا على صحتهم النفسية وعلى مستوى أدائهم الوظيفي، ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين الامن الوظيفي والحد من الأخطار النفسية لفهم مدى تأثير الشعور بالاستقرار الوظيفي على تخفيف الضغوط النفسية وتحقيق التوازن النفسي داخل بيئة العمل.

ومنه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين حيث تناولنا في المبحث الاول الامن الوظيفي والذي ادرجنا فيه أريكة عناصر المتمثلة في انواع و أهمية وعوامل المؤثرة والابعاد الامن الوظيفي و يليه المبحث الثاني المتمثل في الأخطار النفسية حيث يتضمن اشكال و أدوات التقسيم والعواقب وأثار ومصادر والوقاية والعلاقة بين الأمن الوظيفي والأخطار النفسية.

### المبحث الأول: الأمن الوظيفي:

#### أولاً: أنواع الأمن الوظيفي:

للأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل في:

أ - **الأمن المنظمة:** هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء وفي حالة مغادرتهم فإن المنظمة ستحظى بموظفين أفضل منهم ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من الدوران العمل.

ب- **ضمن العاقر:** أدنى درجات من الوظيفي الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف المزيد من الأداء وهو الأمن مقابل الأداء بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي فإذا قصر فإنه يكون عوضه للفصل من الوظيفة.

ج - **الأمن الطبيعي:** هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة بين الأمن الحافز و الأمن الاستقرار.

هـ - **الأمن الاستقرار:** وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي وهو شعور الموظفين بأن المنظمة لا يمكن أن تستغنى عنه.<sup>1</sup>

#### ثانياً: أهمية الأمن الوظيفي:

أصبح الأمن الوظيفي في السنوات الاخيرة أكثر هشاشته لعدة أسباب منها انتشار فايروس كووورنا وفي وباء أقعد الكثيرين من العمل في منازلهم أو الاستغناء عنهم بشكل نهائي كذلك إنتشار العمالة الرخيصة وهي من مسببات فقدان الأمن الوظيفي لدى الكثيرين فضلا عن بعد رحلة توظيف عمالة الروبوتات في الكثير في قطاعات الصناعة عالميا.

<sup>1</sup> عايدة سير خطاب، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص40.

الآن...عندما نذهب إلى العمل، نريد أن نعرف أن وضائفنا آمنة والآن الإدارة تقدرنا وإذا كنت مديرا لفريق من الموظفين أو مالكا لنشاط تجاري ما فمن المهم أن يشعر الأشخاص الذين يعملون لديك بالأمان كي يقوموا بعملهم بشكل أفضل بدلاً من التوتر و القلق بشأن مستقبلهم المهني حيث ينعكس الأمن الوظيفي ايجابيا على العمل أنه:<sup>1</sup>

- رفع كفاءة أداء الموظفين: يمكن للموظفين الامنين القيام بعملهم الأفضل عندما يتعلق الأمر باستقرار المالي. ومن المربع أنا يحقق الموظفون الذين يستتفرون في المنصب طويل الأجل أهدافهم المهنية وهذا سيؤثر بشكل ايجابي على حياتهم الشخصية وأوضاعهم المالية. وفي المقابل تحصل منهم على أفضل عمل عندما يشعرون بالأمان، ومن الأفضل استخدام الأمن الوظيفي كمحضر وذلك عندما يدرك الموظفون أن هناك علاقة مباشرة بين أدائهم ومستقبلهم مع الشركة.
- الاستفادة من الخبرات المتراكمة: إن وجود الموظف في عمله لفترة طويلة من الزمن يعني اكتسابها خبرات متزايدة في عجله العمل ، وعادةً ما يساهم من الوظيفي في اعطاء الموظفين الفرصة اللازمة لتطوير هذه الخبرات، ثم الاستفادة منها، فيما لا يشعر الموظفون بعقود بضرورة تطوير خبرات استثنائية تصب في صالح العمل أو المؤسسة، ويعملون على تطوير المهارات الشخصية التي تعزز منافستهم في سوق عمل غير آمن.
- استقرار الموظفين وانعكاسه على أرباح : سيؤدي الأمن الوظيفي موظفك على تحسين أرباحك النهائية مع وجود الكثير من المنافسة في السوق، بالدرجة الأولى يرجع ذلك للاستقرار الموظفين حيث لا يمكن لشركتك أن تنفق الكثير من المال على التوظيف كما قد يستغرق الأمر أكثر من 28 أسبوع حيث يتم تدريب موظف جديد وفقا لمعايير والأداء في شركتك.

<sup>1</sup> أهمية الأمن الوظيفي للنجاح في مكان العمل منشور على موقع [yoh.com](http://yoh.com) تمت المراجعة في 2022/1/27، ص30.

- الإستفادة من المشاركة الإبداعية: تعتبر الامن الوظيفي من أهم العناصر التي يجب أن تتوفر للموظفين ليقوموا بعملية المشاركة الإبداعية في العمل ، حيث يشعر الموظف أنه جزء من المؤسسة ويكون مستعدا لتقديم الأفكار المبدعة أو من الالتزام بتنفيذ الخطط بطريقة مميزة.<sup>1</sup>
- تحسين سمعة الشركة: فعندما يبحث أشخاص من أفضل المواهب في مجال عملك عن وظيفة جديدة، فمن المرجح أن يتصفحوا قوائم أفضل أصحاب العمل قبل أن يقرروا سيقومون سيرتهم الذاتية، كما يركز العملاء أكثر من أي وقت مضى على العمل مع الشركات ذات سمعة الجيدة في السوق ويريدون أن يعرفوا أنك تعامل موظفيك بكرامة واحترام.<sup>2</sup>

### ثالثا : العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي:

- يعد الأمن الوظيفي من المواضيع الهامة التي تواجهها المنظمات سواء كانت حكومية أو خاصة ويعتبر توفره للعاملين بمثانه تربة خصبة صالحة لبيئة العمل مما يحقق للعاملين والمنظمات عددا من المزايا و الايجابيات و تشير إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي للعاملين داخل المنظمة ومنها:
- 1- الظروف الاقتصادية: تلعب الظروف الاقتصادية دورا هاما في زيادة الأمان الوظيفي لدى العاملين، إذ أن الانتعاش الاقتصادي يدفع المنظمات إلى تلبية حاجات العاملين المادية من خلال قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها المادية وزيادة الإيرادات.
  - 2- الرضا الوظيفي: يساهم الأمان الوظيفي برفع درجة رضا الوظيفي و الاستقرار لدى العاملين من خلال حبهم وإخلاصهم للعمل مما ينعكس على زيادة انتاجية العاملين بشكل خاص والمنظمة بشكل عام.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أهمية الأمن الوظيفي المرجع سبق ذكره، ص31.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص30.

<sup>3</sup> محمد نوبان المطيري وآخرون، الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية، مجلة العلوم التربوية كلية التربية بالغرافة جامعة جنوب الوادي، مصر، العدد 03، مصر، 2022، ص13.

3- بيئة العمل داخل المنظمة: أن وضوح المهام و الواجبات والخطط والصلاحيات الممنوحة في العمل، و وجود تقدير من الادارة المنظمة للعاملين والاهتمام بالجوانب المادية و المعنوية، كذلك مشاركة العاملين واندماجهم في بيئة المنظمة بشكل عام له الدور الإيجابي في رفع مستوى الأمان الوظيفي للعاملين بالمنظمة. ويرى الباحث أن هذه العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي تساعد منظمات الأعمال في الوصول إلى أهدافها في النمو والبقاء و الاستمرار ، مع الاهتمام ببيئة العمل أمانة ومحفزة للعاملين بحيث ترفع من مستوى الرضا لديهم مما يحفزهم على تقديم أقصى ما لديهم من أداء على تطوير مهاراتهم وتحقيق فرص مستقبلية.<sup>1</sup>

#### رابعاً: أبعاد من الوظيفي:

تناولت معظم الدراسات السابقة الأمان الوظيفي كبعد وحيد عدا دراسة 1989 Ashtond والتي أشارت إلى وجود أبعاد للأمن الوظيفي تتمثل في:

1- الأمن المدرك لخصائص الوظيفة: ويعني الأمان الذي يدركه الفرد فيما يتعلق باستمرار في الوضع الوظيفي الحالي، ويتعلق هذا بالخصائص المتنوعة للصفة التي يشغلها الفرد مثل (الحرية في جدولة العمل - تنوع المهام - والتأثير الجوهري على الآخرين).

2- الأمان المدرك للوظيفة ذاتها: ويعني الأمان الذي يدركه الفرد تجاد الوظيفة التي يشغلها داخل المنظمة وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على وظيفته.

3- القدرة على مواجهة التهديدات: وتعنى قدرة الفرد على مواجهة التمديدات والمخاطر التي تواجهه داخل المنظمة أي قدرته على منع الأشياء السلبية أو المعوقات التي تؤثر سلباً.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد نوبان المطيري، المرجع سبق ذكره، ص 14.

<sup>2</sup> جودة عبد المحسن وآخرون، العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي ، دراسة ميدانية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد  
مصر، 2012، ص 139.

لقد اهتم العديد من الباحثين والدارسين بتحديد أهم عدم الأمن الوظيفي فقد إتبعوا مناهج أو وجهات نظر متبانية لتحديد تلك الأبعاد ويرى " 1984 greehalg and rosblatt " أن عدم الأمان الوظيفي يتكون من بعدين أساسيين وهما خطوة التهديد الذي يواجه الوظيفة نفسها والشعور بالعجز عن مواجهة ذلك التحديد وبالتالي فإن:

**عدم الأمن:** الخطوة المدركة للتهديدات x العجز المدرك عن مواجهة ذلك التهديدات

ويرى ashord etal وفقا لما قدمه 1984 greentolgh and rosenbart أن هناك خمسة مكونات لهم الأمن الوظيفي والذي تتمثل في:

- التهديد المدرك للخصائص أو المميزات الوظيفية المتنوعة مثل فرصة الترقية والحتمية في تحديد جداول العمل وجودة الإشراف وتنوع المهام وكلما زادت الخصائص الوظيفية علما زاد عدم الأمن الوظيفي.
- ترجيح خطوة تهديد الخصائص الوظيفية المتنوعة: من خلال تحديد احتمالية خسارة كل خاصية.
- التهديد المدرك للوظيفة نفسها فذلك من خلال الفصل أو التسريح المؤقت.
- ترجيح خطوة التهديد للوظيفة نفسها من خلال تحديد احتمالية خسارة الوظيفة نفسها.
- العجز عن مواجهة ذلك التهديد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد أحمد محمد، أثر الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد المبذول في العمل، المؤتمر العالمي الاولى لشباب الباحثين بجامعة أسيوط، (2)، 2008، ص. ص. 50.49.

المبحث الثاني: الأخطار النفسية:

أولاً: أشكال الاخطار النفسية:

الأخطار النفسية يمكن أن تتخذ عدة أشكال وتأثيرات على الأفراد، وقد تختلف حسب الظروف والمواقف أبرز هذه الأشكال تشمل:

1- **القلق**: يكاد يكون من المستحيل أن تعيش من دون قلق فالقلق واسع الإنتشار ومع أن الأحداث والظروف والعلاقات التي تسبب القلق تختلف من شخص لآخر، غير اننا غالباً ما نشعر بالقلق كثير من الأشياء التي تجعلنا نشعر بالقلق بدءاً من شؤون الحياة اليومية كاجتياز الشارع أو التعرف إلى أشخاص جدد وضغوطات العمل.<sup>1</sup>

هو حالة من الاجهاد يحدث عندما يكون هناك عدم توازن بين ادراك الشخص للقيود التي تفرضها عليه البيئة.

2- **الاكتئاب**: الإكتئاب من أكثر الإضطرابات النفسية شيوعاً فالقلق بعد و من أكثر المشكلات الانفعالية التي بينت لي خبرتي، في العالم العربي أنها تدفع الناس بطلب العون النفسي والاجتماعي والأسري وغني عن البيان أن نسبة الاكتئاب تتشكل مع القلق أعلى نسبة بين زوار العيادات النفسية في المستشفيات والمصطلحات النفسية.<sup>2</sup>

3- **التوتر والضغط النفسية**: يمكن أن يكون نتيجة للعمل المفرط أو الضغوط اليومية، وقد يتسبب في ظهور أعراض جسدية مثل: الصداع، آلام الظهر، واضطرابات النوم ... الخ

<sup>1</sup> كوام مكنزي، القلق ونوبات الذعر، المجلة العربية الرياضة، السعودية، ب ط، 2013، ص5.

<sup>2</sup> عبد الستار إبراهيم، الاكتئاب إضطراب العصر الحديث فهمه وأساليبه علاجه، ب د ن، ب ط، 1970، ص7.

حيث الضغوط النفسية تعد حالة نفسية تنعكس في ردود الفعل الداخلية (الجسمية) والسلوكية والناشئة عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للموقف أو الاحداث الضاغطة في البيئة المحيطة.<sup>1</sup>

4- **العنف في مكان العمل:** يعرف العنف النفسي في العمل، أنه كل فعل يمس عن طريقة تكراره وخطورته بكرامة و وحدة العامل والعاملة ويمكن أن يتخذ عدة أشكال حيث يأتي خاصة عن طريق السب والاحتقار وتهديد والابتزاز واتهامات تكون في بعض الأحيان علانية وأحيانا أخرى يكبر عنها بنصف كلمة وكذا تلميحات لا معنى لها وأعمال انتقامية غير مبررة.<sup>2</sup>

أ- **الاعتراف:** الاحتراق النفسي عبارة عن وصف حالة تنتج عن وعدم المساندة، وعدم القدرة على الوفاء بالمطالب الموكلة الفرد، والحفاظ مستوى العمل علاقة رات زيادة مطالب العمل العامل، سوء توظيف القدرات، مما ينجم عنها اضطرابات نفسية يؤدي الصراع في مكان العمل.<sup>3</sup>

### ثانياً : أدوات تقييم الاخطار النفسية:

تعد (تقييم) أدوات تقييم الاخطار النفسية من العناصر الأساسية لفهم التأثيرات النفسية التي يوجهها الافراد في بيئات العمل فهي تساعد على قياس مستويات التوتر، القلق، الاكتئاب والارهاق النفسي الناتج عن ضغوط العمل، حيث تعد هذه الادوات أكثر انتشاراً وشيوعاً من قوائم المراجعة والتي هي فعالة جدا في مساعدة على الكشف على المخاطر من بين أدوات تقييم الاخطار النفسية نجد:

<sup>1</sup> نائف علي أيبو، الضغوط النفسية، دار المعرفة الجامعية، د م ن، ط1، 2019، ص12.

<sup>2</sup> Soares Angilo, **quand Le Travail devient indécent. Le harcèlement Psychologique ou travail**, québec, Montreal, 2002, P6.

<sup>3</sup> سراي مهدي، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسطة والثانوية، مذكرة تخرج شهادة ماجستير في الارشاد والصحة النفسية 10 سبتمبر 2012، ص20.

نموذج كرازاك: نموذج كرازاك هو لضغوط العمل وقد صمم من قبل عام الاجتماع وعالم النفس الأمريكي روبرت كرازاك في عام 1979 ويشير في هذا النموذج الى ثلاث محاور محور المتطلبات النفسية ومحور اتخاذ القرار ومحور علم الاجتماعي.<sup>1</sup>

حيث يحتوي على 26 سؤال.

- يشير البعد النفسي: لكمية العمل وكذلك المتطلبات النفسية وضيق الوقت في العمل.
- يشير اتخاذ القرار في القدرة على اتخاذ القرارات في ادارة عمله وتطوير مهاراتهم.
- يشير البعد اتخاذ القرار في القدرة على اتخاذ القرارات في
- يشير البعد الدعم الاجتماعي: بمثابة المتغير الذي يغضب أو يبرز التوتر في العمل.

### ثالثاً - العواقب وأثار ومصادر الاخطار النفسية:

الأخطار النفسية يمكن أن تؤدي إلى العديد من العواقب والآثار السلبية على الصحة النفسية والجسدية، كما أن هناك مصادر متعددة لهذه الأخطار إليك تفضيلان حول العواقب والآثار بالإضافة إلى المصادر المحتملة هذه الأخطار.

#### 1- العواقب وأثار الاخطار النفسية:

- أ - العواقب المتعلقة بالعامل: المخاطر النفسية والاجتماعية يمكن أن تظهر على شكل أعراض عاطفية كالإكتئاب أو أعراض سلوكية كالعنف والتحرش الانتحار وإضطرابات جسدية مثل : الإرهاق ، ألام الظهر وارتفاع ضغط الدم ومرضى السكر وهناك مجموعة من هذه الاعراض وتتمثل في:
- الأعراض النفسية : الاجهاد، الإختناق، الكآبة، الشعور بالضيق أو المعاناة، نوبات الغضب أو الانهيار العصبي في مكان العمل.

<sup>1</sup> كرازاك روبرت ، مطالب العمل وحرية اتخاذ القرارات في العمل والاجهاد العقلي: تداعيات لإعادة تصميم الوظائف المجلة الادارية للعلوم . ط2، امريكا . 1979 ، ص285.

- الأعراض السلوكية: صراعات خطيرة، العنف، التحيز، التحرش النفسي، تعاطي المخدرات أو الكحول الإبتحار.

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

ب- العواقب المتعلقة بالمؤسسة: قد تتجلى العواقب بالنسبة للمؤسسة على مستوى مجموعة العمل، ثم تؤدي إلى تدهور المناخ والنزاعات وحوادث العمل، التغيب عن العمل وارتفاع معدل دوران العمل وانخفاض جودة الانتاج .. الخ.

هذه النتائج تولد الكثير من التكاليف للمؤسسة ويمكن لهذه التكاليف أن تكون مباشرة أو غير مباشرة استبدال الموظفين، حوادث العمل، الأمراض المهنية، انخفاض الانتاجية النوعية الرديئة للمنتجات أو الخدمات تدهور الوضع الاجتماعي.<sup>1</sup>

## 2- مصادر الاخطار النفسية:

توجد عدة مصادر للمخاطر النفسية ونذكر منها:

- تنظيم العمل.
- ظروف العمل.
- الظروف المعيشية في العمل.
- محتوى العمل.
- العلاقات الشخصية في العمل.

<sup>1</sup> يكربا وفاء سليمان عائشة، دراسة تقييمية للمخاطر النفسية والاجتماعية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس تنظيم وعمل و الأرغونوميا، 2014، جامعة سطيف، الجزائر، ص، ص 18، 19.

**1.2. 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 ان نرى أن ظهور المخاطر النفسية المتعلقة بالسياق الاجتماعي و الاقتصادي للمؤسسة (إعادة الهيكلة) بالإضافة إلى انعدام الامن الاجتماعي والاقتصادي - إلخ.<sup>1</sup>

**2.2. ظروف العمل:** هي المعايير والظروف المحيطة بالعامل أثناء تأديته لعمله والتي لها تأثير على الصدمة والرفاهية الذهنية و البدنية للعمال، على سبيل المثال: انعدام الامن الوظيفي وهو عامل من العوامل التي تشكل ضغط رئيسي على العمل ويهدد الحاجات الانسانية الأساسية.

**3.2. الظروف المعيشية في العمل :** وتشمل الظروف المعيشية في العمل على سبيل المثال: الجهة البدني المطلوب من هذ و المهنة، التعرض للضوضاء أو الحرارة أو السلامة البيئية.

**4.2 . محتوى العمل:** محتوى العمل له تأثير على الصحة النفسية والجسدية والرفاهية العمال ويتضمن محتوى العمل على سبيل المثال: تعقد المهنة وطبيعة العمل أو المهارات المطلوبة في مهمة ما من حيث عبء العمل.

**5.2. العلاقات الشخصية في العمل:** العلاقات الشخصية في العمل تشمل العلاقات الاجتماعية بين العامل والعمال وتنظيم العلاقات مع المشرف مع الموارد البشرية وغيرها.

طريقة حساب نموذج كرازاك:

- البعد النفسي: س10+س11+س12+(5-س13)+س14+س15+س16+س17+س18.

- إتخاذالقرار: 4س4+(5-س6)+4س8+(2-س5) x2+(5س) x2+(1س) x2+(3س) x2+(9س).

- البعد الدعم الاجتماعي:س19+س20+س21+س22+س23+س24+س25+س26.

<sup>1</sup> بكري وفاء، مرجع سبق ذكره ص، ص 19،20.

## 2- طريقة كيني:

سميت على اسم مخترعة و هو باحث أمريكي وهذه الطريقة من عام 1976 وهي على الأرجح واحدة من أفضل الطرق معروفة لتقييم المخاطر لأنها تقوم على الجداول، كذلك تعتمد على شدة التعرض ويتم بعد ذلك عن طريق عملية حسابية التالية:<sup>1</sup>

$$R : E \times G \times P$$

R : الخطر .

E : شدة .

G : ضرر .

P : منطقة الخطر .

هذا الأسلوب له العديد من المزايا: أنها تمكنهم من مقارنة المخاطر المختلفة كما أنها تتميز بموضوعية معينة وكذلك يمكن تصنيف سرعة المخاطر وأولوياتها.

## رابعاً: الوقاية من الاخطار النفسية:

للووقاية من الأخطار النفسية في بيئة العمل يمكننا اتباع مجموعة من الاجراءات التي تساهم في تعزيز صحة الرفاهية للموظفين ومن بين الاجراءات نجد:

**تقديم رعاية خاصة للعاملين الجدد:** يعد تكيف العاملين الجدد مع بيئة العمل الجديدة أمراً حيوياً لتجنب المخاطر النفسية ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير برنامج تدريب مستمر يساعدهم على فهم ثقافة المؤسسة ومتطلبات العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> دانيال.أ. كيني، الارتباط والسببية، دار النشر وايلي، د. ط. امريكا. 1979، ص

<sup>2</sup> توفيق بوخدوني، المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل دراسة وتحليل، جامعة محمد الصديق بن يحي "جيجل" الجزائر، ط2، 2024، ص158.

**تفادي الملل بالعمل:** من خلال تغيير الأنشطة والمهام بانتظام، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير

الفرص للموظفين للتعبير عن قدراتهم الابداعية، إذ يمكن تجنب الشعور بالملل والروتينية في العمل.

**اتباع الاساليب الإدارية السليمة:** من خلال تطبيق القيادة الايجابية والتواصل الفعال ويمكن للإدارة منع

الصراعات والاحتكاكات بين العاملين وتحقيق بيئة عمل صحية ومريحة.

**خلق مناخ اجتماعي مناسب:** يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم أنشطة اجتماعية مثل: الاندية والرحلات،

وتوفير الدعم الاجتماعي من خلال الإسكان و الموصلات والتعليم والترفيه والرعاية الصحية.

**اختبارات خفية للعمال:** يمكن استخدام الاختبارات النفسية لتحديد ملائمة الموظفين للمهام والوظائف، وبالتالي

توجيههم إلى المواقع الانسب لهم نفسياً وتقليل المخاطر النفسية.

**المتابعة النفسية:** يمكن للشركات متابعة مكثرات معدلات الغياب والحوادث لدى الموظفين واكتشاف

المشكلات النفسية المحتملة في وقت مبكر وتقديم الدعم والعلاج اللازم لهم.<sup>1</sup>

### خامساً: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأخطار النفسية:

تشير الدراسات العربية إلى وجود علاقة وثيقة بين الأمن الوظيفي والمخاطر النفسية التي يتعرض لها

العاملون، فإنعدام الأمن الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي مما يؤثر

سلباً على الأداء والصحة النفسية للعاملين.

إذ أن العلاقة بين الأمن بالأخطار النفسية علاقة متينة ومتشابكة حيث يمكن أن يؤثر الأمن الوظيفي بشكل

كبير على الصحة النفسية للفرد.

<sup>1</sup> مرجع سبق ذكره، ص 159.

حيث أن القلق والتوتر يؤثر على الصحة النفسية وعندما يشعر الأفراد بعدم اليقين بشأن مستقبلهم الوظيفي يمكن أن يزيد ذلك من مستويات القلق والتوتر المستمر يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية نفسية مثل " الإكتئاب" و " إضطرابات النوم".<sup>1</sup>

- **الإكتئاب:** نقص الأمن الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى شعور باليأس والحجز وهما من الأعراض الرئيسية للإكتئاب، فعندما يشعر الأفراد أنهم غير قادرين على التحكم في مستقبلهم الوظيفي.
  - **انخفاض تقدير الذات:** فيمكن أن يؤدي فقدان الوظيفة أو الخوف من فقدانها إلى انخفاض تقدير الذات والشعور بعدم الكفاءة وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على الصحة النفسية القامة لفرد.<sup>2</sup>
  - **الضعف النفسي:** الضغط النفسي الناتج عن البحث المستمر عن الوظيفة أو الحفاظ عن الوظيفة الحالية يمكن أن يؤدي إلى ضغط نفسي مستمر مما يؤثر على الصحة النفسية.<sup>3</sup>
- إذ أن الأمن الوظيفي يعزز ويؤثر على الصحة النفسية" وذلك من خلال:
- **الإستقرار النفسي:** وعندما يشعر الأفراد بالأمان الوظيفي، يمكن أن يشعروا بالاستقرار النفسي مما يقلل من مستويات القلق والتوتر.
  - **زيادة الرضا الوظيفي:** الأمن الوظيفي يمكن أن يزيد من الرضا الوظيفي، حيث يشعر الأفراد بالراحة و الإستقرار في وظائفهم مما يعزز من صحتهم النفسية.
  - **تعزيز الثقة بالنفس:** عندما يسخر الأفراد بالأمان الوظيفي يمكن أن يعزز ثقتهم بأنفسهم مما يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> وهيبية بشارف، الضغوطات النفسية في العمل، مقال علمي منشور في مجلة الحوار الثقافي، المجلة 01، العدد 06، 2016، ص30.

<sup>2</sup> تمار بن يحيى، الضغوط النفسية في العمل استراتيجيات التعامل معه، منشور في مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلة 01، العدد 02، 2019، ص 53.

<sup>3</sup> وهيبية بشارف مرجع سبق ذكره، ص33.

<sup>4</sup> تمار بن يحيى، مرجع سبق ذكره، ص55.

باختصار كلما زاد الأمن الوظيفي قلت الأخطار النفسية التي قد يتعرض لها الموظف والعكس صحيح لذا فإن تعزيز بيئة عمل مستقرة وآمنة يعد أمرًا حيويًا للحفاظ على الصحة النفسية للموظف وتحسن أداءه العام في المؤسسة.

## خلاصة :

و في ختام هذه الدراسة يتضح أن الأمن الوظيفي يعد عاملا جوهريا في توفير بيئة عمل مستقرة وآمنة نفسيا، حيث أن شعور الموظف بالأمان الوظيفي يسهم في الحد من الضغوط النفسية ويقلل من مستويات القلق والخوف من المستقبل المهني.

كما أن المؤسسات القلق والخوف من المستقبل المهني بما أن المؤسسات التي تسعى لتعزيز هذا الأمن عبر سياسات واضحة وتواصل فعال وبيئة داعمة تحصد نتائج إيجابية مستقبل الصحة النفسية للعاملين ، مما ينعكس بدوره عن الأداء والإنتاجية.

ومن هنا فإن الإهتمام بالأمن الوظيفي لا ينظر إليه فقط باعتباره حاجة وظيفية لاينظر إليه فقط باعتباره حاجة وظيفية، بل هو ضرورة نفسية و إجتماعية لضمان الإستقرار العنصر البشري وهو ما يتطلب من المؤسسات تبني إستراتيجيات فعالة لتعزيز هذا الأمن مما يساهم في الحد من الأخطار النفسية وتحقيق التوازن داخل بيئة العمل.

## الفصل الثالث

### الأسس المنهجية لدراسة

## الفصل الثالث: الأسس المنهجية للدراسة:

### تمهيد

المبحث الأول: المنهجية المتبعة في الدراسة.

أولاً: المنهج المتبع في الدراسة.

ثانياً: المصادر والادوات المستخدمة في جمع البيانات.

ثالثاً: العينة وكيفية اختيار مفرداتها خصائصها.

المبحث الثاني: مجالات الدراسة:

أولاً: المجال البشري.

ثانياً: المجال المكاني.

ثالثاً: المجال الزمني.

خلاصة

## تمهيد:

الجانب الميداني في أي دراسة أو بحث علمي يعد من العناصر الباعث الاساسية التي تعزز من الموضوع الذي يعمل عليه، حيث: يتم من خلاله جمع البيانات والمعلومات المباشرة من الواقع الذي تتم دراسته، ويعتمد هذا الجانب بشكل أساسي على التفاعل مع المجتمع او البيئة المستهدفة بما يتيح للباحث فرصة فحص الظواهر بشكل عملي بعيدا عن النظريات المجردة.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المنهجية المتبعة في الدراسة (المنهج، ادوات، العينة)، وفي المبحث الثانية تطرقنا فيه إلى مجالات الدراسة ( البشري، الزماني، المكاني).

## المبحث الأول: المنهجية المتبعة في الدراسة:

## أولاً: المنهج المتبع في الدراسة:

يعتبر المنهج الدراسة أهم خطوة التي يمكن إتباعها في الدراسة من قبل الباحث لتحقيق أهداف و نتائج مرغوبة حيث يختلف باختلاف المواضيع ولكل منهج خصائصه و وظيفته التي يستخدمها محل باحث.

- ويعرف "المنهج" أنه الفريق المؤدي للكشف الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على يسر العقل، وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة<sup>1</sup>: كما هو الأسلوب أو الطريقة التي يتبعها الباحث في جمع البيانات وتحليلها لتغير الظواهر أو حل المشكلات.<sup>2</sup>

وعليه فالمنهج المناسب لهذه الدراسة هو "المنهج الوصفي" وهو أحد المناهج البحثية التي تعتمد على وصف الظاهرة أو الأحداث أو الحالات بشكل دقيق وشامل دون التدخل أو التفسير العميق لهذه الظاهرة.

يهدف الباحث من خلال هذا المنهج إلى جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع المدروس بشكل موضوعي و واقعي، مع التركيز على سمات أو خصائص الظاهرة أو الحدث المعني.<sup>3</sup>

" المنهج الوصفي" هو أقوى المناهج العلمية لفطرة الإنسان، وعلى الرغم من تثبيت بعض العلماء التجريس بوجود سلبيات في النتائج التي يحصل عليها الباحثون عند استخدام المنهج الوصفي، فإنه يبقى هو المسيطر

على مختلف التصنيفات الدراسة البحثية دون منازع أو يطلق الخبراء على المنهج الوصفي " سيد المناهج " ويعتقد البعض أن منهج الوصفي متعلق بالدراسات الاجتماعية والإنسانية فقط والحقيقة أنه يستخدم بذلك في

تفصيل البحوث الطبيعية، ولكن بشكل خير أصيل بمعنى استخدامه بالتزامن مع نوعيات أخرى من المناهج العلمية، بغية الوصول لنتائج في أعلى درجات الصحة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ذوقان عبيدات وأخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط9، دار الفكر غزة، 2001، ص05.

<sup>2</sup> العدوان محمد، أسس البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، 2009، ص33.

<sup>3</sup> سمر فوزية، المنهج الوصفي في البحث العلمي، دار الفكر العربي، مصر، د.ط، 2012، ص47.

<sup>4</sup> محسن التاجر، المنهج الوصفي، قسم لسانيات والعلوم الإنسانية، د.ط، المغرب، 2002/09/21، ص06.

وعليه فإن المنهج الوصفي يهدف إلى وصف الظاهرة أي وصف العلاقة بين " الأمن الوظيفي " و " الأخطار النفسية " وكيفية الحد منها، وكما تصور شكل العلاقة بين متغيراتها باستخدام أساليب وأدوات البحث العلمي الي تحقيقها الأهداف التي يسعى الباحثون إلى تحقيقها من خلال الدراسة.

### ثانياً: المصادر والأدوات المستخدمة في جمع البيانات:

حيث اعتمدت دراستنا " الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية " على مجموعة من المصادر والأدوات وذلك بهدف الحصول المعلومات الدقيقة وقد تم تصنيفها كما يلي:

#### 1- مصادر جمع المعلومات:

تم الاعتماد في جمع البيانات على مصادر متنوعة شملت مصادر أولية وثانوية تمثلت المصادر الأولية: حتى تمثلت هذه المصادر الثانوية في "الدراسات السابقة" التي تناولت موضوع الأمن الوظيفي و علاقته بالحد من الأخطار النفسية بالإضافة إلى الأدبيات العلمية والنظرية التي ناقشت " الاستقرار الوظيفي على الصحة النفسية للعاملين" كما تم الرجوع إلى الإحصائيات والتقارير الرسمية الصادرة من الجهات المختصة مثل " إدارة الموارد البشرية" والمصادر الأولية فقد تم جمعها من خلال الدراسات الميدانية التي تضمنت استبيانات وملاحظات لتحليل تجاربهم وآراءهم حول تأثير الأمن الوظيفي لصحتهم النفسية.

#### 2- أدوات جمع البيانات:

أ - **الملاحظة:** يقصد بالملاحظة المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات والبيانات والاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك او تلك الظاهرة، بهدف تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات، ويستعين الباحث بحواسة و توجيهها لمشاهدة ومتابعة السلوكيات أو الظواهر وخصائصها وما تعتمد طريقة الملاحظة على قابلية الباحث العلمي وقدرته على الصبر وانتظار

فترات مناسبة لنتمكن من تسجيل ورصد المعلومات التي سيستفيد منها في البحث الخاص به<sup>1</sup> والملاحظة أيضا هي عبارة عن تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر احدهما الباحث والآخر المبحوث لجمع المعلومات محددة حول موضوع معين.<sup>2</sup>

و حسب طبيعة الموضوع والدراسة فقد اعتمدنا على:

#### - الملاحظة المباشرة:

يكون فيها الملاحظون أمام المسترشد أو المبحوث وجها لوجه في بعض المواقف اليومية حيث يلاحظ الباحث سلوك معين من خلال اتصال المباشر بيه.

يمكن تعريف الملاحظة المباشرة بأنها أسلوب بحثي يعتمد على مراقبه الظواهر أو السلوكيات في يدها الطبيعية دون التدخل أو تأثير عليها يتم جمع البيانات من خلال مراقبة الأفراد أو الأحداث لشكل مباشر و واقعي هذا النوع من الأساليب في الابحاث النوعية خاصة في الدراسات السلوكية واجتماعية لفهم الظواهر من خلال سياقها الفعلي.<sup>3</sup>

ب- الاستبيان: يعد الاستبيان من أهم الادوات البحثية التي يمكن استخدامها في البحوث والدراسات التي يقوم بها الباحث لجمع البيانات والمعلومات من مجموعة من الافراد حول موضوع معين في سياق الدراسة وهو أداة جمع البيانات تستخدم في البحث العلمي للحصول على اجابات منظمة من مجموعة من الافراد بهدف دراسة ظاهرة أو موضوع معين، يتم إعداد الاستبيان على شكل مجموعة من الاسئلة التي يتم توجيهها

<sup>1</sup> المحمودي محمد سرحان علي، مناهج البحث العلمي، ط3. دار الكتب للنشر والتوزيع، صنعاء، لجمهورية اليمنية، 2019، ص30.

<sup>2</sup> ربحي مصطفى عليات، طرق جمع المعلومات والبيانات لأغراض البحث العلمي، ط2، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014، ص67.

<sup>3</sup> إسماعيل عبد الله، أساليب البحث في العلوم الاجتماعية، ط2، دار المعرفة الجامعية، 2015، ص57.

إلى المشاركين في الدراسة تتنوع الأسئلة بين مغلقة مثل: (نعم/لا أو اختيار من متعدد) ومفتوحة (حيث يمكن للمجيب أن يكتب إجابة مفصلة).<sup>1</sup>

الاستبيان يعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً، خاصة في البحوث الاجتماعية والتربوية، وذلك لقدرته على جمع بيانات واسعة النطاق من عدد كبير من المشاركين بطريقة منهجية.<sup>2</sup>

وبناء على ذلك قمنا بوضع استمارة بحث تضم العديد من الأسئلة المختلفة والواضحة بكل جوانب الموضوع التي قمنا بدراسته الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الاخطار النفسية، والتي قسمناها إلى ثلاثة محاور أساسية تحتوى على 17 سؤال مغلق وما على النحو التالي:

**المحور الاول:** خاص بالبيانات الأولية للمبحوثين (وضم 06 أسئلة).

**المحور الثاني:** بيانات خاصة بمدى مساهمة الاستقرار الوظيفي في الحد من الانظار النفسية (وضم 06 أسئلة)

**المحور الثالث:** بيانات خاصة بمدى ترميم الصحة النفسية في بيئة العمل ومساهمتها في الحد من الاخطار النفسية (وضم 06 أسئلة).

**ثالثا: كيفية اختيار مفرداتها: خصائصها:**

**1- كيفية اختيار العينة:**

يعتبر اختيار العينة من المشاكل التي يواجهها الباحث في بحثه وهذا لما تكتسبه من أهمية كبيرة باعتبارها تتوقف عليها كل النتائج التي يخرج بها الباحث من دراسته حيث تعتبر العينة بأنها ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> احمد طه، مبادئ البحث العلمي، دار الفكر العربي، ط3، مصر، 2008، ص5.

<sup>2</sup> محمد عبد الكريم، أسس البحث الاجتماعي، دار الشروق، ط2، مصر 2010، ص26.

<sup>3</sup> نذير بوحنيكة، عنق الفروع ضد الاصول في ظل التغيير الاجتماعي، دراسة ميدانية عن الأولياء بولايات الشرق قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2016-2017، ص205.

إذا فالعينة هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة الأصلي يقوم الباحث باختيارها بطريقة مناسبة، ومن ثم يقوم بإجراء الدراسة عليها وبجميع النتائج التي تحصل عليها من واقع الدراسة وتعميمها على جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة يتم اختيارها بطريقة علمية مناسبة وإجراء الدراسة عليها واستخدام النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ومن ثم تعميمها على مجتمع الدراسة بعد كل عام . فعينة الدراسة تشمل جميع صفات و خصائص مجتمع الدراسة ككل مما يوفر على الباحث الوقت والجهد لدراسة كافة وحدات المجتمع.<sup>1</sup>

فقد اعتمدنا وتطرقت في دراستنا على "العينة العقدية" إذ يكون اختيار العينة على أساس حتمي قبل الباحث، أو حسب طبيعة البحث أو دراسته حيث يحقق هدف أو أهداف المراد الوصول إليها. والمقصود أن في هذه العينة يقوم الباحث باختيارها طبقاً للمرض الذي يستهدف تحقيقه من خلال البحث.

<sup>1</sup> المحمودي محمد سرحان، **مناهج البحث العلمي**، ط3، دار الكتب الجمهورية اليمنية صنعاء، 2019، ص47.

د - خصائص العينة:

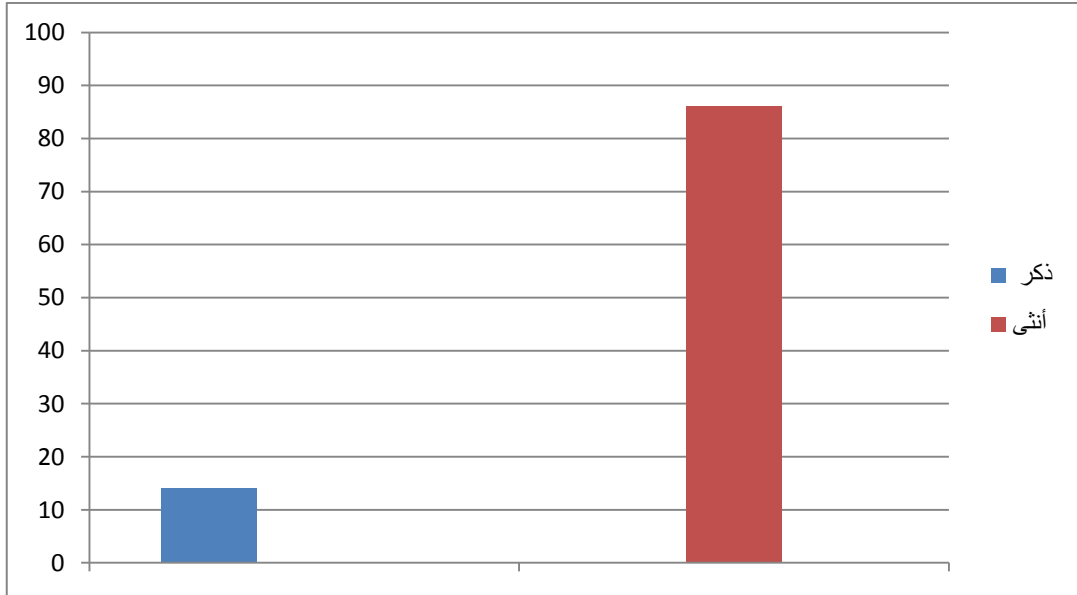
جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% 14	5	ذكر
% 86	30	انثى
% 100	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 01 من الاستمارة.

نلاحظ من خلال المعطيات الاحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة من الاناث وذلك بنسبة 86 % مقابل 14% من الذكور، حيث تبدو أن نسبة الاناث مرتفعة مقارنة بالذكور.

شكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:



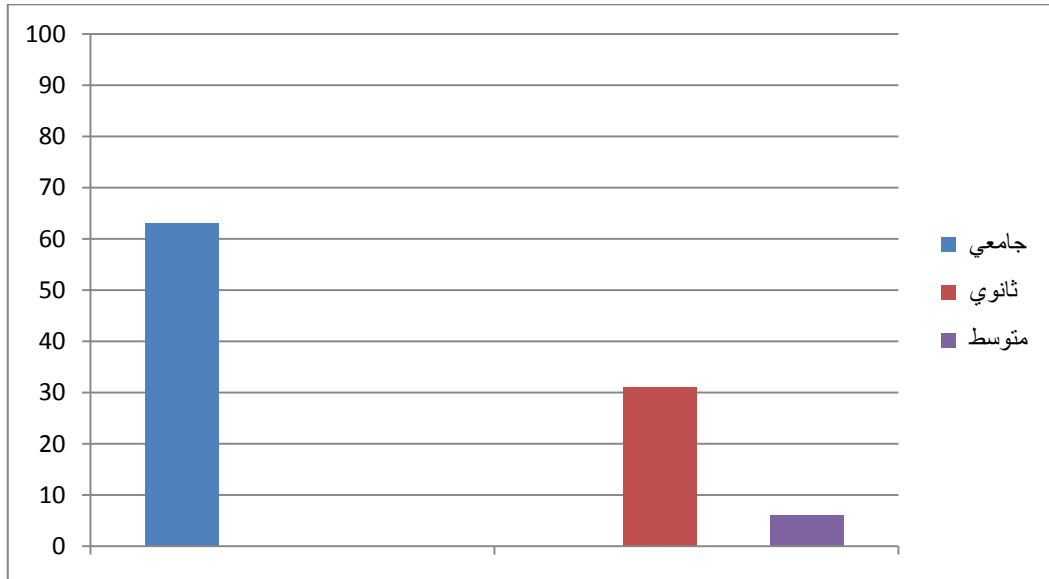
جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
-	-	ابتدائي
% 6	2	متوسط
% 31	11	ثانوي
% 63	22	جامعي
% 100	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 02 من الاستمارة.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 02 أن أكبر نسبة من الموظفين في مجال الصحة مستواهم هو التعليم الجامعي والذي قدر نسبته 63% ثم تليها نسبة 31% هو المستوى الثانوي وبعدها ذوي المستوى المتوسط بنسبة 6% أما بالنسبة للمستوى الابتدائي فهو منعدم.

شكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:



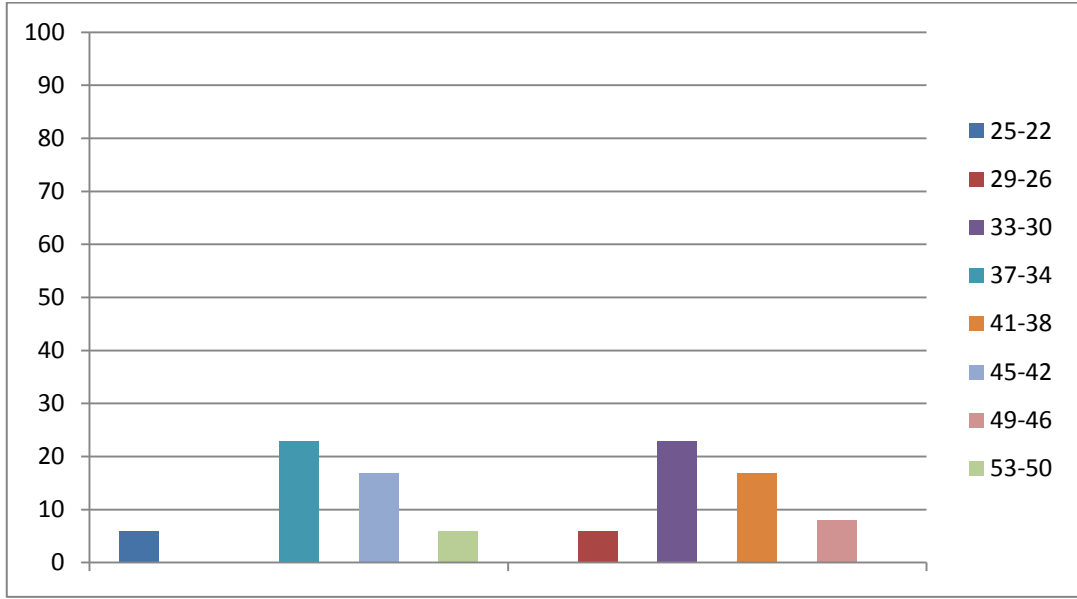
جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
% 6	2	من 22 إلى 25
% 6	2	من 26 إلى 29
% 17	6	من 30 إلى 33
% 23	8	من 34 إلى 37
% 17	6	من 38 إلى 41
% 17	6	من 42 إلى 45
% 8	3	من 46 إلى 49
% 6	2	من 50 إلى 53
% 100	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 3 من الاستمارة.

يتضح لنا من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم 03 أن معظم الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين [34 - 37] حيث قدرت بنسبة 23 % وتليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين [34-37] بنسبة 17% ونفس النسبة فيما يخص الفئة العمرية [38 - 41] وأيضا 42-45 وتليها الفئة العمرية [46 - 49] بنسبة 8 % وأقل نسبة هي 6 % التي كانت لكل من الفئات التالية: [22 - 25]، [26-25] ، [50-53]

شكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:



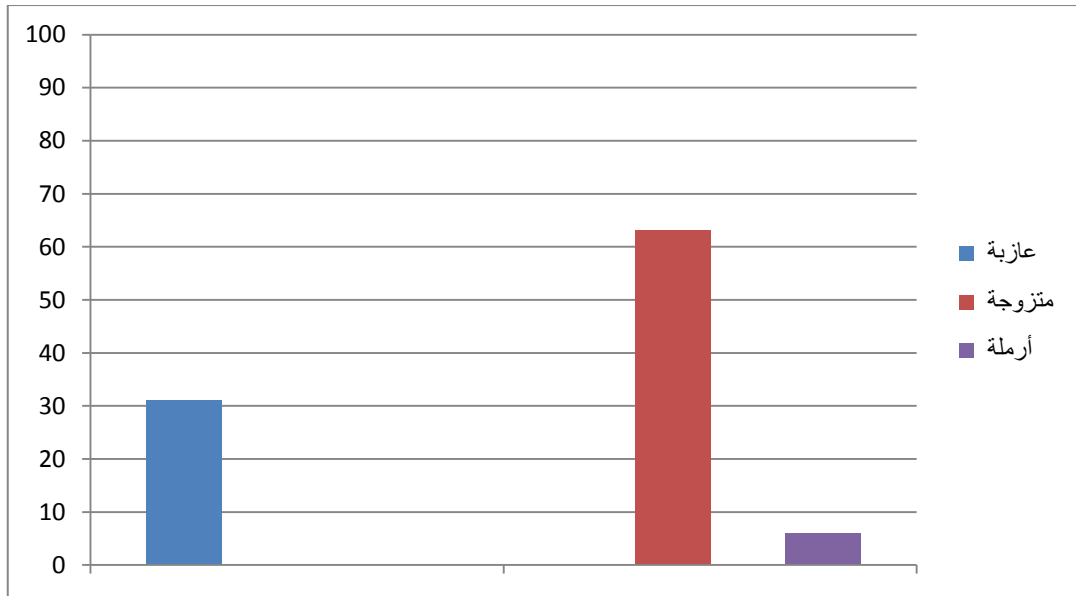
جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
31 %	11	عازبة
63 %	22	متزوجة
-	-	مطلقة
6 %	2	أرملة
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 04 من الاستمارة.

نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة متزوجين حيث تقدر النسبة بـ 63 % وتليها فئة العزبات بنسبة 31 % فئة الأرملة بنسبة 6 % أما فئة المطلقين فهي منعدمة.

شكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:



جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة:

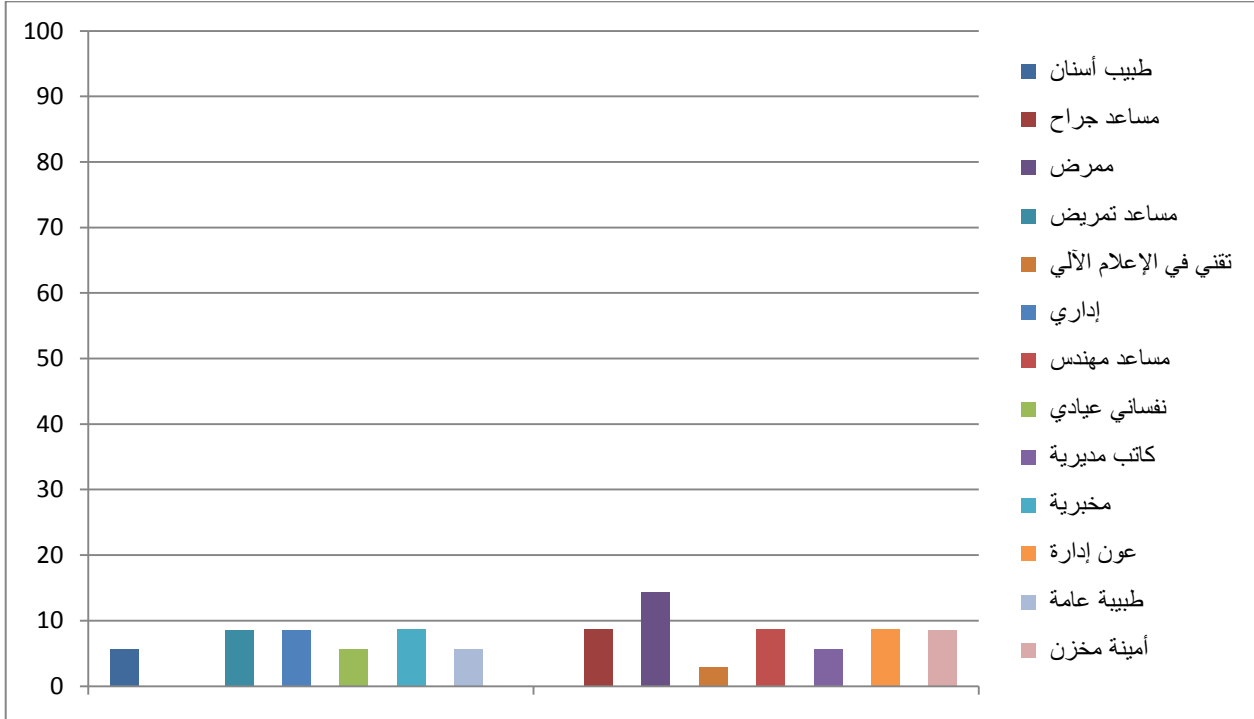
النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
% 5.71	2	طبيب أسنان
% 8.57	3	مساعد جراح
% 14.29	5	ممرض
% 8.57	3	مساعد تمريض
% 2.86	1	تقني في الإعلام الآلي
% 8.57	3	إداري
% 8.57	3	مساعد مهندس
% 5.71	2	نفساني عيادي
% 5.71	2	كاتب مديرية
% 8.57	3	مخبرية
% 8.57	3	عون إدارة
% 5.71	2	طبيبة عامة
% 8.57	3	أمنية مخزن
% 100	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم (05) من الاستمارة.

نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة ممرضين حيث تقدر بنسبة 14.29 % وتليها كل من مساعد جراح، مساعد تمريض ، إداري ، مساعد مهندس ، مخبرية، عون

ادارة، وأمينة مخزن بنسبة 8.71 %، وتليها طيبة أسنان و نفساني عيادي وكاتب مديرية وطبيبة عامة بنسبة 5,71 %، أما تقني في الاعلام الألي من أدنى فئة حيث قدرت بنسبة 2.86 %.

شكل رقم (05): يوضع توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة:



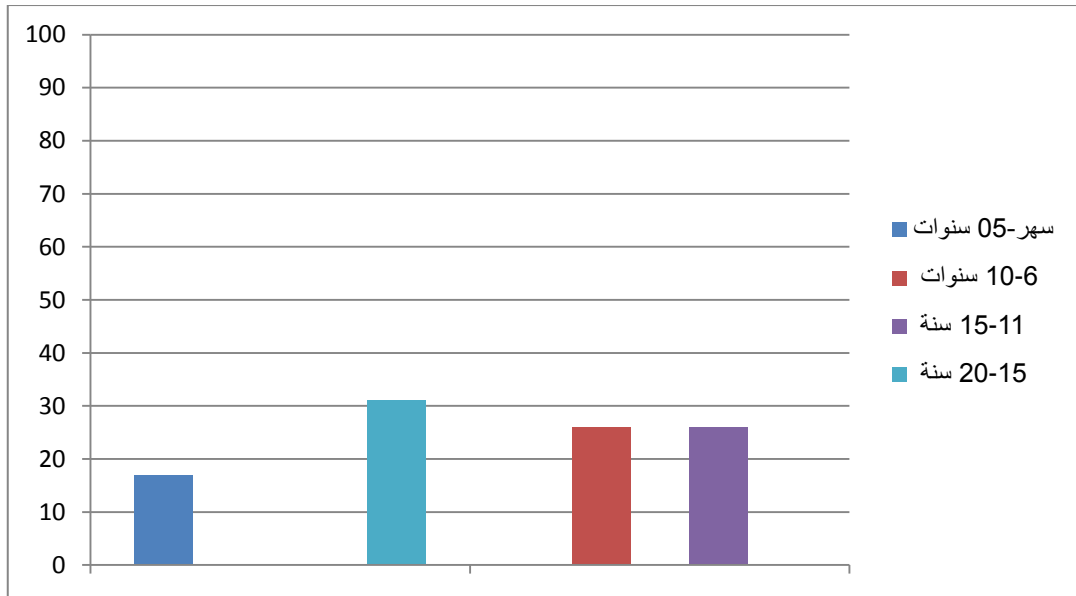
جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
17 %	6	من شهر إلى 05 سنوات
26 %	9	من 6 إلى 10 سنوات
26 %	9	من 11 إلى 15 سنة
31 %	11	من 15 إلى 20 سنة
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم (06) من الاستمارة.

يضع لنا من خلال المعطيات الجدول رقم 06 أن معظم الموظفين التي تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 15-20 هي التي تمثل أكبر نسبة حيث تقدر بـ 31 % وتليها الفئة من 6-10 و 11-15 بنسبة 26 % وأقل نسبة هي للفئة شهر - 5 سنوات بنسبة 17 %.

شكل رقم(06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:



## المبحث الثاني: مجالات الدراسة:

## أولاً: المجال البشري:

تعد عملية تحديد المجال البشري أحد العناصر المهمة في بناء الأساسية للدراسة، حيث اقتصر على موظفي في العيادة المتعددة الخدمات بوثلجة، وتم اختياره 35 مفرد عن طريق العينة القصدية وكان الهدف من ذلك تنوع من الحالات، والنتائج التي بدورها تخدم أهداف البحث بشكل أفضل، حيث شمل المجال البشري للمبجوثين الخصائص التالية:

- **الجنس:** اختيار عينة من نساء موظفي العيادة المتعددة الخدمات.

- **السن :** تراوحت أعمار الموظفين المبجوثين في الفئة العمرية من 22 سنة إلى 52 سنة.

- **الحالة الاجتماعية:** تنوعت بين عازبات ومتزوجات وأرملة.

- **المستوى التعليمي:** وتمثل في جامعي وثنوي و متوسط.

- **طبيعة الوظيفة:** وتمثل في:

✓ طبيبة أسنان.

✓ مساعد جراح.

✓ معرض في الصحة العمومية.

✓ مساعد مرض.

✓ تقني في التعليم الآلي.

✓ إدارية.

✓ مساعد مهندس.

✓ نفساني عيادي للصحة العمومية.

✓ كاتبة مديرية.

✓ مخبرية / تحاليل طبية.

✓ عون إدارة.

✓ مسؤولة مخبرية.

✓ طبيبة عامة.

✓ أمنية مخزن.

- سنوات الخبرة:

✓ حيث تتحصر ما بين شهر و 25 سنة.

ثانيا - المجال المكاني:

هو النطاق الجغرافي أو مكان اجراء البحث والدراسة، حيث اخترنا العيادة المتعددة الخدمات بوتلجة - فهي منشأة طبية تقدم مجموعة من الخدمات الطبية المتنوعة للسكان المحليين والمناطق المجاورة، التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية لولاية الطارف.

ثالثا: المجال الزمني:

نقصد به الفترة الزمانية التي استغرقها الباحث في بحثه أو في الدراسة التي قام بدراستها وقد مرت بعدة مراحل وهي:

المرحلة الأولى: أي المرحلة الاستطلاعية:

حيث كانت البداية من شهر نوفمبر 2024 إلى نهاية شهر جانفي 2025، حيث قمنا بجمع مجموعة من المعلومات أو افكار عن الدراسة التي قمنا بها ، حيث اطلعنا على العديد من الكتب والمقالات والرسائل الجامعية ( ليسانس ، ماستر، دكتوراه ) بهدف الإلمام الجيد بموضوع الدراسة وساعدتنا أيضا في تحديد الخطوط العريضة للدراسة كصياغة الاشكالية والفروض وتدعيم البحث بالدراسات السابقة.

المرحلة الثانية: مرحلة ضبط الإطار المنهجي وصياغة الإطار النظري.

المرحلة الثالثة: المرحلة الميدانية.

وهذا قمنا من خلال تصميم استمارة استبيان - وذلك في شهر فيفري 2025 بعد المناقشة مع الاستاذ

المشرف والتعديل وزعت على عينة من مجتمع الدراسة.

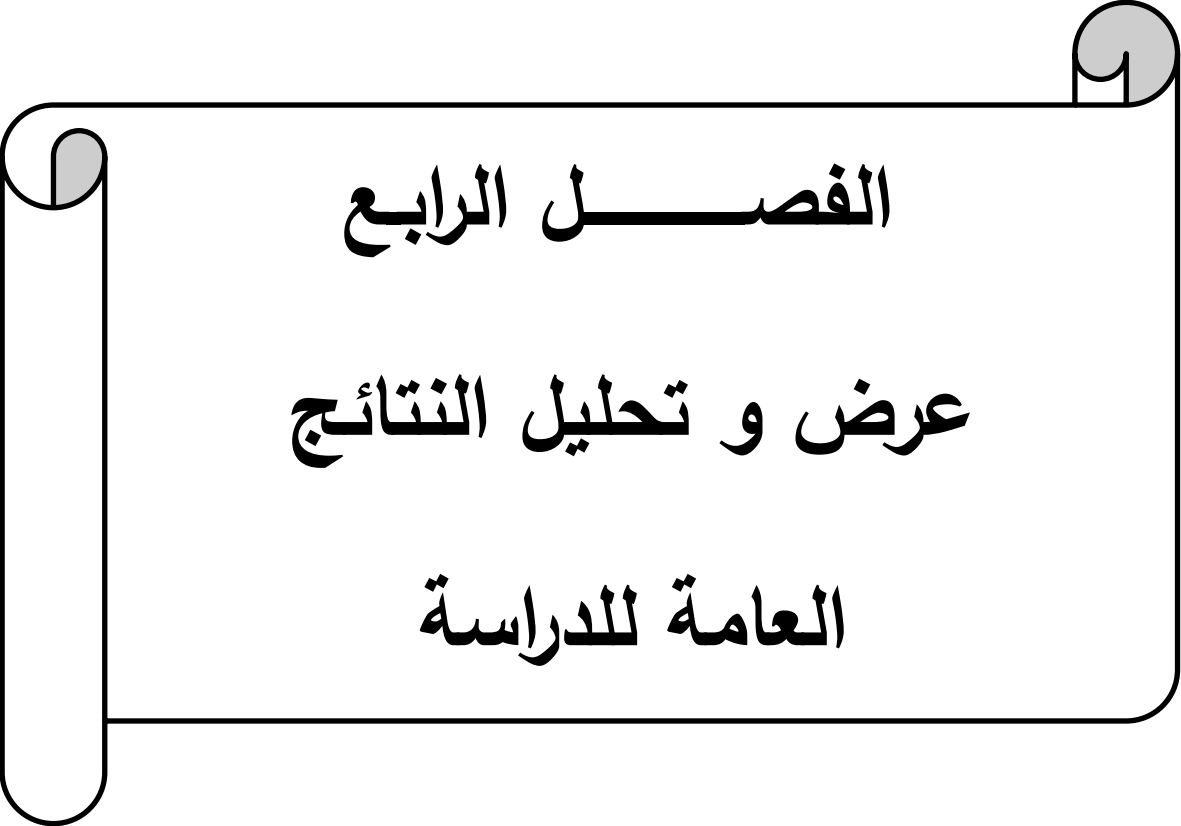
المرحلة الرابعة: مرحلة تحليل البيانات.

المرحلة الخامسة: وهي المرحلة النهائية.

هنا قمنا بصياغة النتائج النهائية واعداد التقرير النهائي.

## خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى استخدام المنهج الوصفي ، وقد اعتمدنا على بعض الأدوات لجميع البيانات وهي الملاحظة والاستبيان وتم اختبار عينة الدراسة بشكل قصدي وتمثلت في 35 عينة من موظفي العيادة المتعددة الخدمات بوثلجة التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الطارف، وكذلك تم التطرق إلى مجالات الدراسة البشرية والمكانية والزمنية.



الفصل الرابع  
عرض و تحليل النتائج  
العامه للدراسة

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج العامة للدراسة:

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

أولاً: عرض معطيات الفرضية الأولى

ثانياً: تحليل نتائج الفرضية الأولى

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

أولاً : عرض معطيات الفرضية الثانية.

ثانياً: تحليل نتائج الفرضية الثانية.

المبحث الأول: عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:

أولاً: عرض معطيات الفرضية الأولى:

جدول رقم 07: يوضح مدى تأثير استمرارية في الوظيفة على الشعور بالإستقرار الوظيفي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
86 %	30	نعم
14 %	5	لا
100 %	35	المجموع

المصدر: سؤال رقم 07 من الإستمارة.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 07 أن نسبة الموظفين الذين يعتقدون أن استمرار الموظف في الوظيفة لفترة طويلة يشعره باستقرار الوظيفي تمثل 86%، وتليها نسبة تقدر بـ 14% من الموظفين الذين لا يعتقدون أن استمرار الموظف في الوظيفة لفترة طويلة يعتبر مؤشرا على استقرار الوظيفي و نرى أن هذا قد يرجع عدة عوامل أخرى التي تؤثر على تجربة الموظف في العمل مثل الرضا الوظيفي والعلاقات مع الزملاء والمديرين بالإضافة إلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الجدول رقم 08: يوضح مدى تأثير الشعور بالأمان الوظيفي على الحد من الأخطار النفسية:

النسبة المئوية	التكرار	المعطيات
83 %	29	نعم
17 %	6	لا
100 %	35	المجموع

المصدر: سؤال رقم 08 من الإستمارة.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 08 أن نسبة 83 % من الموظفين الذين يشعرون بالأمان الوظيفي، بعيدا عن التهديدات المتعلقة بفقدان الوظيفة أو التسريح، يساهم بشكل كبير في تقليل المخاطر النفسية التي قد يعانون منها في بيئة العمل، تليها نسبة من الموظفين تقدر بـ 17 % أشار وعكس ذلك بأن شعور بالأمان مفاده التسريح والتهديد لا تؤثر بشكل كبير على تخفيف الضغوط والمخاطر النفسية لهم.

الجدول رقم 09: يوضح مدلا شعور الموظف بالارتياح اتجاه المهام الموكلة إليه للحد من الاخطار النفسية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
83 %	29	نعم
17 %	06	لا
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 09 من استمارة.

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 09 نلاحظ أن نسبة 83% من أفراد العينة (الموظفين) يرون أن شعور الموظف بالارتياح تجاه المهام الموكلة اليه يساهم في تقليل المخاطر النفسية وعليه لم تقم مقابل نسبة 17 % من الموظفين يعتقدون أنه لا توجد علاقة بين الشعور الموظف بارتياح تجاه المهام وتحقيق الضغوط النفسية، حيث تشير هذه النتائج إلى وجود ارتباط ايجابي محتمل بين رضا الموظف عن مهامه وتقليل الاخطار النفسية المرتبطة بالعمل.

الجدول رقم 10: من تأثير مكافئة الموظف للحد من الاخطار النفسية:

		النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
النسبة المئوية	التكرار	في حالة الاجابة بنعم ما طبيعة هذه الحوافز	77 %	27 نعم
55.56 %		مادية	23 %	08 لا
22.22 %		معنوية	100 %	35 المجموع
22.22 %		كلاهما معا		
100 %		المجموع		

المصدر: سؤال رقم 10 من الاستمارة.

نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية في الجدول رقم 10 أنا نسبة 77 % من الموظفين يعتقدون أن مكافئة الموظفين يمكن أن تساهم في الحد من الأخطار النفسية بشكل كبير، وكما وضح الجدول بأن تلك النسبية والتمثلة إجاباتهم بنعم كانت رغباتهم تتركز على ثلاث اختبارات فأكبر نسبة كانت 55.56 % تتمثل إجاباتهم في أن المكافاة المادية تساهم في الحد من الأخطار والضغوطات النفسية، وتقابلها نسبة 22.22% من الموظفين الذين يرون أن المكافئة المعنوية تقلل من الأخطار النفسية، وتليها نسبة تقدر ب22.22 % من أفراد العينة يعتقدون أن كل من مكافئة المادية والمعنوية معا تحد من الأخطار النفسية بشكل متوازن من أجل تحقيق أفضل النتائج في تحسين الصحة النفسية والرضا الوظيفي بالإضافة الى تعزيز الشعور بالتقدير والاحترام وزيادة التحفيز والدافعية للعمل، وفي الاخير نجد نسبة 23% من الموظفين الذين لا يعتقدون أن مكافئة الموظف تحد من الاخطار النفسية أي لا توجد علاقة بين مكافئة وتحسين صحته النفسية أو تقليل الأخطار النفسية التي قد يواجهها.

الجدول رقم 11: يوضح مدى شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة كحد من الاخطار:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
74 %	26	نعم
26 %	09	لا
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 21 من الاستمارة.

من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم 11 نلاحظ أن نسبة 74 % من الموظفين يرون أن الشعور بالانتماء للمؤسسة يحد من الاخطار النفسية، مقابل نسبة 26 % من الموظفين الذين يرون عكس ذلك، عند شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة، يقل عنده الشعور بالعزلة أو الضغط النفسي وهذا بدوره يحد من التوتر القلق وحتى الارهاق الذهني، وهما عنصرين مهمين للحفاظ على صحة نفسية مستقرة في بيئة العمل.

الجدول رقم 2: يوضح العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والحد من الأخطار النفسية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
57 %	20	نعم
43 %	15	لا
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 12 من الاستمارة.

من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم 12 نلاحظ أن نسبة 57% تمثل أكبر نسبة من الاشخاص الذين يجدون أنه هناك علاقة بين الاستقرار الوظيفي والحد من الاخطار النفسية، حيث أن

كلما شعر الموظف بالاستقرار الوظيفي وعدم التعرض للمشاكل في مكان العمل فهذا حد من الاخطار النفسية للموظفين، وتليها نسبة 43 % من الأشخاص الذين يرون أنه لا توجد أي علاقة بين الإستقرار الوظيفي والحد من الأخطار النفسية، الاستقرار الوظيفي له تأثير كبير ومباشر في الحد من الأخطار النفسية عند الموظفين لها الموظف يشعر أن وظيفته آمنة ومصدر رزقه مستقر، يقل شعوره بالقلق والتوتر، وذلك ينعكس إيجابيا على حالته النفسية، والعكس صحيح.

#### ثانيا: تحليل نتائج الفرضية الأولى:

مدى مساهمة الإستقرار الوظيفي في الحد من الاخطار النفسية يتضح في الجدول رقم (07)، أن أعلى نسبة لدى الموظفين تقدر بـ 86 % الذين يعتقدون أن استمرار الموظف في الوظيفة لفترة طويلة بشعور باستقرار الوظيفي، في حين نلاحظ من خلال المعطيات الميدانية في الجدول رقم (08)، أن أغلب نسبة لدى المبحوثين الذين يشعرون بأن أمان الوظيفي من عدم التصريح والتهديد بفقدان الوظيفة يحد من الأخطار النسبية تمثل 83 %.

كما توضح الجدول رقم (09) أن نسبة 83% من أفراد العينة الذين يرون أن شعور الموظف بارتياح تجاه المهام الموكلة اليه تساهم في تقليل المخاطر والضغطات النفسية.

- كما نلاحظ من بيانات الجدول رقم (10) أن أكبر نسبة من الموظفين تقدر بـ 77 % يعتقدون أن مكافئة الموظف تحد من الأخطار النفسية وتحقيق أفضل نتائج في تحسين الصحة النفسية.

كما توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 11 أن نسبة الموظفين التي تقدر بـ 74% يرون أن شعور الموظف بالإنتماء للمؤسسة يحد من الأخطار النفسية.

وكما يوضح الجدول رقم (12) أن أكبر نسبة من أفراد العينة تقدر بـ 57 % الذين يجدون أنه هناك علاقة بين الإستقرار الوظيفي والحد من الأخطار النفسية.

و عليه انطلاقا مما سبق يمكننا القول أن الفرضية قد تحققت، حيث أن الاستقرار الوظيفي يلعب دورا هاما في الحد من الأخطار النفسية لدى الموظفين في بيئة العمل لتحقيق الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

أولاً: عرض معطيات الفرضية الثانية:

الجدول رقم(13): يوضح مدى تشجيع بين الموظفين يعزز الشعور بالانتماء والأمان في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
63 %	22	نعم
37 %	13	لا
100%	35	مجموع

المصدر: السؤال رقم 13 من الاستمارة.

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 13 أن نسبة 63% من أفراد العينة أجابوا بأن هناك تشجيع بين الموظفين في العمل يعزز الشعور بالانتماء والأمان في العمل مقابل نسبة 37% من أجابوا عكس ذلك.

وعليه التشجيع بين الموظفين له دور كبير في بناء بيئة عمل إيجابية، ويزيد من شعور كل فرد بأنه جزء مهم من الفريق، فعندما يشعر الموظف بالتقدير والدعم من زملائه يرتفع عنده الدافع للعمل أكثر والانتاجية.

الجدول رقم (14): يوضع البرامج النفسي في بيئة العمل للحد من الأخطار النفسية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
60 %	21	نعم
40 %	14	لا
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال 14 من الاستمارة.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه من أفراد أن على أن نسبة 60 % إنما يرون أن برامج الدعم النفسي في بيئة العمل مقابل نسبة 40 % من يرون وجود دعم نفسي في بيئة العمل للحد من الأخطار النفسية، وهذا ما يعكس أن هناك عدد كبير من المؤسسات لا تزال تفنقر إلى تطبيق استراتيجيات فعالة لدعم النفسي في بيئة العمل.

الجدول رقم (15): يوضع تقديم الإرشادات النفسية من طرف المختصين في بيئة العمل للحد من الأخطار النفسية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
23 %	08	دائماً
46 %	16	أحياناً
31 %	11	نادراً
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال 15 من الاستمارة.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 15 أن نسبة 23% يرون بأنه دائماً ما تقدم إرشادات نفسية من طرف المختصين في بيئة العمل يحد من الأخطار النفسية وهذا ما يعبر عن تقديم دعم

نفسية بصفة قليلة وتليها نسبة 46% من الذين يرون أنه أحيانا ما يتحصلون على إرشادات نفسية وهذا ما يعكس عن وجود وعي جزئي بأهمية الدعم النفسي فيما نجد في المقابل 31% من الذين يرون بأنه نادرا ما تقدم لهم هذه الإرشادات وهو ما يدل على ضعف الإهتمام بتحقيق الأمن الوظيفي في بيئة العمل.

الجدول رقم (16): يوضح الدورات التدريبية للموظفين على إدارة الضغط والتوترات المهنية للحد من الأخطار النفسية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
26 %	9	دائما
20 %	7	أحيانا
54 %	19	نادرا
100 %	35	المجموع

المصدر: السؤال رقم 16 من الإستمارة.

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 26% يرون بأنه دائما ما يكون هناك دورات تدريبية للموظفين على إدارة الضغوطات والتوترات المهنية يحد من الأخطار النفسية، وتليها نسبة 20% من الذين يرون بأنه أحيانا ما تكون دورات تدريبية للموظفين و في الأخير نجد نسبة 54 % من أفراد العينة يرون بأنه نادرا ما يتم هناك دورات تدريبية للموظفين على إدارة الضغوطات والتوترات المهنية للحد من الأخطار النفسية.

جدول رقم(17): العلاقة بين تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل والاضطرابات النفسية للموظفين:

		النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
النسبة المئوية	التكرار	في حالة الاجابة بنعم تكون عبارة عن	69 %	24 نعم
25 %	06	قلق	31 %	11 لا
33.33 %	08	خوف	100 %	35 المجموع
41.67 %	10	توتر		
100 %	24	المجموع		

المصدر : السؤال الرقم 17 من الاستمارة.

من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم (17) نلاحظ أن نسبة 69% يرون أن هناك علاقة بين تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل والاضطرابات النفسية للموظفين، في حين نجد نسبة 25 % يصرحون أن الاضطرابات النفسية للموظفين هي عبارة عن قلق، وتليها نسبة تقدر بـ 41.47 % يعانون من التوتر وتليها الخوف بنسبة 33.33 % أما الموظفين الذين لا يرون أن هناك علاقة بين تدعيم الصحة النفسية و الاضطرابات النفسية تقدر بنسبة 31 %.

مدى تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل ومساهمتها في الحد من الأخطار النفسية:

توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 63 % الى أفراد العينة يرون بأن هناك تشجيع في العمل بين الموظفين لتعزيز الشعور بالانتماء والأمان، كما أشارت المعطيات الميدانية في الجدول رقم 14 أن نسبة 60 % من أفراد العينة يرون بأن برامج الدعم النفسي في بيئة العمل يحد من الأخطار النفسية وهذا يدل على تزايد الوعي بأهمية تحقيق الأمن الوظيفي.

كما توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 15 أن نسبة 46% من أفراد العينة يرون بأنه احيانا ما نقدم ارشادات نفسية من طرف المختصين في بئية العمل نجد من الأخطار النفسية.

كما توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 16 أن نسبة 54 % من أفراد العينة يرون بأنه نادرا ما تكون هناك دورات تدريبية للموظفين على إدارة الضغوط والتوترات المهنية يحد من الأخطار النفسية.

كما أسفرت المعطيات الميدانية من خلال الجدول رقم 17 أن نسبة 69 % من العينة يرون أن هناك علاقة بين تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل و الإضطرابات النفسية للموظف و المتمثلة في "القلق"، "الخوف" "التوتر" حيث اتفق أغلبية الموظفين على أنهم يعانون من التوتر في بيئة العمل بنسبة 41.67 %.

#### ثانيا: تحليل نتائج الفرضية الثانية:

مدى تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل ومساهمتها في الحد من الأخطار النفسية:

توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 63 % الى أفراد العينة يرون بأن هناك تشجيع في العمل بين الموظفين لتعزيز الشعور بالانتماء والأمان، كما أشارت المعطيات الميدانية في الجدول رقم 14 أن نسبة 60 % من أفراد العينة يرون بأن برامج الدعم النفسي في بيئة العمل يحد من الأخطار النفسية وهذا يدل على تزايد الوعي بأهمية تحقيق الأمن الوظيفي.

كما توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 15 أن نسبة 46% من أفراد العينة يرون بأنه احيانا ما نقدم ارشادات نفسية من طرف المختصين في بئية العمل نجد من الأخطار النفسية.

كما توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 16 أن نسبة 54 % من أفراد العينة يرون بأنه نادرا ما تكون هناك دورات تدريبية للموظفين على إدارة الضغوط والتوترات المهنية يحد من الأخطار النفسية.

كما أسفرت المعطيات الميدانية من خلال الجدول رقم 17 أن نسبة 69 % من العينة يرون أن هناك علاقة بين تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل و الاضطرابات النفسية للموظف و المتمثلة في "القلق"، "الخوف" "التوتر" حيث اتفق أغلبية الموظفين على أنهم يعانون من التوتر في بيئة العمل بنسبة 41.67 %.

وعليه انطلقا مما سبق يمكننا القول أن الفرضية قد تتحقق، حيث أن معظم المؤسسات الجزائرية تفتقر لتدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل أو هذا راجع إلى عدم الوعي والاهتمام بتدقيق الاستقرار الوظيفي وكذلك النفسي وهذا ما يؤدي إلى توليد أخطار نفسية لدى الموظفين.

# الإستنتاج العام للدراسة

الإستنتاج العام للدراسة:

بعد انتهاء من الجانب النظري للدراسة، والذي يشمل مختلف العناصر المكونة له، وبعد إجراء الدراسة الميدانية من خلال تطبيق الإستمارة على المبحوثين، ثم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الملائمة نصل الآن إلى مرحلة عرض النتائج المتعلقة بالدراسة الموسومة ب: " الأمن الوظيفي والعلاقته بالحد من الانظار النفسية " .

النتائج التي تحصلنا عليها: ومنه توصلنا إلى النتائج الآتية:

1- النتائج المتعلقة بخصائص العينة:

- ✓ الجنس: تبين من خلال الدراسة أن معظم أفراد العينة من الإناث بنسبة تقدر ب86 %.
- ✓ السن: أغلب المبحوثين يتراوح سنهم بين 34 و 37 سنة بنسبة 23 %.
- ✓ المستوى التعليمي: تشير الدراسة أن معظم أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي بنسبة 63 %.
- ✓ الرتبة المهنية: كشفت الدراسة أن معظم أفراد العينة ممرضين بنسبة 14.29 %.
- ✓ سنوات الخبرة في العمل: بينت الدراسة أن أغلب أفراد العينة خبرتهم المهنية في قطاع الصحة تتراوح بين 15 و 20 سنة.
- ✓ الحالة الاجتماعية: تشير الدراسة أن معظم المبحوثين من فئة المتزوجين بنسبة 63 %.

2- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى القائلة:

" مدى مساهمة استقرار الوظيفي في الحد من الاخطار النفسية "

- أوضحت الدراسة أن استمرار الموظف في الوظيفة لفترة طويلة تشعره باستقرار الوظيفي بنسبة 86 %.
- كشفت الدراسة أن نسبة 83% من الموظفين الذين يشعرون بالأمان الوظيفية، بعيدا عن التهديدات المتعلقة بفقدان الوظيفة أو التصريح.

- توصلنا من خلال نتائج الدراسة أن شعور الموظف بالارتياح تجاه المهام الموكلة إليه يساهم في تقليل المخاطر النفسية بنسبة 83 %.
  - أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة 77 % من الموظفين أن يعتقدون أن مكافئة الموظف يمكن أن تساهم في الحد من الأخطار النفسية بشكل فعال.
  - من خلال نتائج الدراسة يتضح لنا أن شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة يحد من أخطار النفسية بنسبة 74%.
  - كشفت لنا نتائج الدراسة أن أكبر نسبة من الموظفين يجدون أن هناك علاقة بين استقرار الوظيفي والحد من الأخطار النفسية تقدر بـ 57 %.
- 3- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية القائلة:

"مدى تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل ومساهمتها" في الحد من الاخطار النفسية.

- توصلنا من خلال نتائج الدراسة إلى أن نسبة 63 % من أفراد العينة يجدون أن هناك تشجيع بين الموظفين في العمل يعزز الشعور بالانتماء والأمان في العمل.
- أكدت لنا نتائج دراستها أن نسبة 60% يرون أن برامج الدعم النفسي في بيئة العمل يحد من الأخطار النفسية.
- أظهرت الدراسة أن أعلى نسبة من أفراد العينة يرون أنه دائما ما تكون هناك دورات تدريبية للموظفين على إدارة ضغوطات والتوترات المهنية يعد من للحد من الأخطار النفسية.
- كشفت لنا الدراسة أيضا أن نسبة 69 % من العينة يرون أن هناك علاقة بين تدعيم الصحة النفسية في بيئة العمل والاضطرابات النفسية للموظف المتمثلة في القلق، الخوف، التوتر".



## خاتمة:

و في الختام نستخلص أن موضوع الأمن الوظيفي يعد من الموضوعات الحيوية والمهمة التي تفرض نفسها بقوة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تعرفها المؤسسات في العصر الحديث فمع تزايد الضغوطات المهنية والتغيرات التنظيمية المستمرة أصبح العامل يعيش حالة من الايقين وعدم الإستقرار وما يهدد صحته النفسية ويؤثر على عطائه وإنتاجيته داخل المؤسسة.

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التسليط الضوء على العلاقة القائمة بين الأمن الوظيفي وعلاقته بالحد من الأخطار النفسية التي قد يتعرض لها الموظف كالتوتر و القلق، الضغط النفسي أو حتى الإكتئاب المهني كمت تبين أيضا الأمن الوظيفي لا يعد رفاهية أو ضيق ثانوية بل هو حاجة نفسية ومهنية أساسية ترتبط إرتباطا وثيقا بأداء العامل ورضاه الوظيفي، وبالتالي بنجاح المؤسسة ككل، فكلما شعر الموظف بالأمان والاستقرار داخل مكان عمله زادت ثقته بنفسه وبمؤسسته وأصبح أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافه المهنية.

## إنطلاقا من النتائج السابقة نضع المقترحات الآتية:

- توفير بيئة عمل ملائمة للموظف لتحقيق نتائج أفضل.
- الأمن الوظيفي للموظف للحد من وقوعه في أخطار نفسية.
- توفير الدعم النفسي.
- تقليل الضغط النفسي.
- تقليل الضغط المهني وتحسين تنظيم المهام.
- رقمنة جميع العمليات الإدارية الخاصة بالموظف مع إدارته والقضاء على تعاملات الورقية لتقليل من الضغط النفسي على العامل وتسهيل عملية الإستفادة من الخدمات الإجتماعية، ورفع من منح المردودية وإستحداث منح للموظف المتفاني في العمل.

## قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

1- باللغة العربية:

أولاً: المعاجم:

1- حبيب الصحاف، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، لبنان.

ثانياً: الكتب:

1- اثر الأمن الوظيفي على إنتاج موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية، د، جوهرة المنبع، د.ن.

2- العرب محمد، الصراعات الشخصية والانعكاسات على الأمن الوظيفي، رسالة ماجستير كلية العلوم الإدارية جامعة نايف الرياض، 2006 .

3- كامل محمد، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة والتنظيم، المغرب دار الفكر، 2003.

4- زهران حامد عبد السلام ، التوجيه والارشاء النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة مصر، 1980.

5- المطيري معصومة سهيل ، الصحة النفسية مفهومها واضطراباتها، ط2، مكتبة الفلاح لنشر والتوزيع، الأردن، 2005..

6- سري إجلال، علم النفس، دار الفكر العربي، مصر، 2000..

7- فريد يريك شابل وآخرون ، تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية، الاردن، 2018.

8- منظمة الصحة العالمية والسلامة ، الصحة النفسية في العمل ، جنيف، 2022.

9- أمل مصطفى الحمامي، المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي، مجلة التنسيق الإداري، العدد350، القاهرة، 1993.

10- عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2005 .

- 11- صبحي العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، د.ن.
- 12- مصبحي العتيبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، ط2، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2005.
- 13- عايدة سير خطاب، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 2001.
- 14- د.عبد الستار إبراهيم الاكثتاب، قسم علم النفس دار النشر عالم المعرفة، 01 يناير 1970 .
- 15- نائف علي أيبو، الضغوط النفسية، قسم علم النفس، 22 أبريل 2019.
- 16- دانيال. أ . كيني، الارتباط والسببية، دار النشر وايلي، د.ط. امريكا. 1979.
- 17- توفيق بوخدوني، المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل دراسة وتحليل، جامعة محممة الصديق بن يحي "جيجل" الجزائر، ط2، 2024.
- 18- المحمودي محمد سرحان، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب الجمهورية اليمنية صنعاء، 2019.
- 19- نذير بوحنيكة، عنق الفروع ضد الاصول في ظل التغير الاجتماعي، دراسة ميدانية عن الأولياء بولايات الشرق قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2016-2017.
- 20- وهيبه بشارف، الضغوطات النفسية في العمل، مقال علمي منشور في مجلة الحوار الثقافي، المجلة01، العدد 06، 2016.
- 21- المحمودي محمد سرحان علي، مناهج البحث العلمي، ط3. دار الكتب للنشر والتوزيع، صنعاء، لجمهورية اليمنية، 2019.
- 22- رحي مصطفى عليات، طرق جمع المعلومات والبيانات لأغراض البحث العلمي، ط2، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.
- 23- إسماعيل عبد الله، أساليب البحث في العلوم الاجتماعية، ط2، دار المعرفة الجامعية، 2015.
- 24- احمد طه، مبادئ البحث العلمي، دار الفكر العربي، ط3، مصر، 2008.
- 25- محمد عبد الكريم، أسس البحث الاجتماعي، دار الشروق، ط2، مصر 2010.

26- ذوقان عبيدات عبد الرحمن مدس، البحث العلمي مفهومه ولأدواته و أساليبه، ط9، دار الفكر غزة، 2001.

27- العدوان محمد: أسس البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، 2009.

28- سمر فوزية : المنهج الوصفي في البحث العلمي ، دار الفكر العربي، د.ط، 2012.

29- محسن التاجر، المنهج الوصفي، قسم لسانيات والعلوم الإنسانية، د.ط ، المغرب ، 2002/09/21.

### ثالثا: رسائل التخرج ومجلات:

1- راشد بن فضل بن عمار العماري، بعض عوامل الاستقرار لدى العامل، رسالة ماجستير في علم

الاجتماع قسم الدراسات الاجتماعية المملكة العربية السعودية، 1427هـ، ص06.

2- بليلية ربيع حسن، الاداء الوظيفي من منظور نوعية العمل تجربة المؤسسة الوظيفة للذهن ENAP، وحدة

سوق أهراس، مجلة البحوث المالية والاقتصادية، جوان 2017، ص264.

3- ربيعة كيرد و عائشة صغري، أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر،

دراسة ميدانية لرسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عمار ثلجي

الأغواط، الجزائر، 2021.

4- محمد حوادث ناصر، الامراض النفسية وأثرها على السلوك التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10،

جامعه محمد خيضر بسكرة، 2006.

5- كوام مكنزي، القلق ونوبات الشعر المجلة العربية، الرياضي السعودية، 04 سبتمبر، 2013.

6- محمد أحمد محمد، أثر الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد المبذول في العمل،

المؤتمر العالمي الاولي لشباب الباحثين بجامعة أسيوط، (2)، 2008..

7- سراي مهدي، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسطة والثانوية،

مذكرة تخرج شهادة ماجستير في الارشاد والصحة النفسية 10 سبتمبر 2012.

8- كرازك روبرت، مطالب العمل وحرية اتخاذ القرارات في العمل والاجهاد العقلي: تداعيات لإعادة تصميم الوظائف المجلة الادارية للعلوم . ط2، امريكا . 1979.

9- يكريا وفاء سوليم عائشة، دراسة تقييمية للمخاطر النفسية والاجتماعية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخص من علم النفس تنظيم وعمل والأرغونوميا، 2014.

10- جودة عبد المحسن وآخرون، العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي ، دراسة ميدانه، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، مصر، 2012.

11- تمار بن يحيى، الضغوط النفسية في العمل استراتيجيات التعامل معه، منشور في مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلة 01، العدد 02، 2019.

**رابعاً: المواقع الإلكترونية:**

1- أهمية الأمن الوظيفي للنجاح في مكان العمل منشور على موقع [yoh.com](http://yoh.com) تمت المراجعة في 2022/1/27.

**2- باللغة الأجنبية:**

1- Soares Angilo, quand Le Travail devient indécent. Le harcèlement Psychologique ou travail, québec, Montréal, 2002.

