

مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية في بيئة العمل
(دراسة ميدانية بالمستشفى المختلط هتمات بوبكر بولاية الجلفة)

The level of psychosocial risks among public health workers in the work
environment (field study at the Hathat Boubakar Mixed Hospital in the
state of Djelfa)

ط.د. قادري عبد الباقي^{1*}، د. مرزوقي كريمة²، د. دريال أمال³

¹ جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، kadri.abdelbaki@univ-bechar.dz، مخبر الدراسات الإنسانية والاجتماعية في
الجزائر- جامعة طاهري محمد بشار.

² جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، karima.merzouki@univ-bechar.dz

³ جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، amal.derbale@univ-bechar.dz

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ الاستلام: 2024/02/20

ملخص: هدفت الدراسة الى معرفة مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بالمستشفى المختلط هتمات بوبكر بولاية الجلفة لعينة قدرت ب (40) من اجمالي العمال البالغ عدده (136) عامل بالمستشفى. واعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي، وأداة دراسة ممثلة في بطارية مقاييس شملت ست محاور: الضغط المهني، عدم الرضا، عدم التوافق، عدم الأمان، التمييز القبلي والعنف في بيئة العمل، والتحرش الجنسي، وبعد التأكد من الخصائص السيكو مترية للأداة تم التوصل الى النتائج التالية: - مستوى المخاطر النفسية والاجتماعية لدى العمال بالمستشفى مرتفع - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الاقدمية، والحالة الاجتماعية).

الكلمات المفتاحية: الخطر، المخاطر النفسية الاجتماعية، بيئة العمل

Abstract: The study aimed to know the level of Psychosocial risks among public health workers at the Hathat Boubakar Mixed Hospital in the state of Djelfa, for a sample estimated at (40) of the total number of (136) workers in the hospital. In the study, we relied on the descriptive approach, and a study tool represented in a scale battery that included six axes: Professional stress, Dissatisfaction, incompatibility, insecurity, tribal discrimination, violence in the work environment, and sexual harassment. After confirming the psychometric properties of the tool, the following results were reached: - The level of psychological and social risks among hospital workers is high, there are no statistically significant differences in the level of psychosocial risks due to the variables (gender, age, seniority, and social status).

Keywords: risk, Psychosocial risks, work environment

1. مقدمة:

يُعدّ المورد البشري أحد أهم العناصر في المؤسسات والمنظمات والمحور الأساسي للعملية الإنتاجية فهو المنتج والمساهم الأكبر الذي يقوم بتقديم الخدمات في المؤسسات، أثناء تأدية مهامه ووظائفه المنوطة له، فالتكنولوجيات والوسائل والأدوات والآلات الكبرى والمعقدة غير مفيدة، ما لم تتعاون وتتفاعل مع العقل البشري الذي يعتبر المسير والمدير في مثل هذه الحالات، الأمر الذي يفرض على الإدارة العليا في المؤسسة العناية والاهتمام به وتوفير كل الظروف الملائمة والبيئة الصحية المناسبة له للتمتع بالصحة النفسية كي تجعله قادرا على القيام بمهامه بدرجة كبيرة من الرضا والسعادة والشعور بالأمان، ويرى الباحثون في مجال العمل أن هذا الأمر ليس بالمستحيل وإنما يتطلب تضافر كل الجهود والأطراف الفاعلة في العمل لتحقيقه.

تعتبر الصحة النفسية موضوعا مهما في بيئة العمل، وهي من المواضيع التي تحظى بالعناية والاهتمام من طرف الباحثين على جميع الأصعدة ومختلف المستويات في المؤسسات والمنظمات الوطنية والدولية، فهي تعد من الجوانب المهمة والأساسية في التنظيم، لما توفره من توافق نفسي واجتماعي للفرد العامل مع بيئته المحيطة، وتسعى إلى توفير المناخ المناسب والملائم لممارسة المهام والأنشطة للقيام بالوظيفة على اكمل وجه في موقع العمل، وبهذا تتمكن الإدارة في المنظمة من توفير الحماية للعمال والممتلكات فيها لتحقيق الأهداف العامة، لهذا سعت هذه المؤسسات والمنظمات الى الاهتمام بالصحة النفسية للعمال تفاديا للوقوع في الحوادث أو الخسائر، وتجنب الوقوع تحت الضغط المستمر والاكراه في العمل وعدم الرضا والشعور بالخوف وعدم الأمان والاستقرار الوظيفي أو التعرض للعنف أثناء ممارسة المهام نتيجة للتعب والتمييز، كل هذا يندرج ضمن جملة المخاطر النفسية والاجتماعية والأمراض المهنية الشائعة، والتي تعمل المنظمة على الوقاية منها أو التقليل منها على الأقل، بوضع مجموعة من البرامج والارشادات الصحية والسياسات والقوانين والأنظمة اللازمة للحدّ منها وتجنب تكاليف الوقوع فيها.

مشكلة الدراسة:

شهد التطور والتغير السريع في جميع المجالات في العالم أحداثا وثورات كبرى في بيئات العمل، سيما في المجال الصناعي الذي يعد شريانا مهما لكل الدول والشركات الكبرى وحتى المؤسسات بمختلف نشاطاتها، نظرا للدور الذي يلعبه رفع اقتصادات الدول وتقدمها والمساهم الأكبر في حل جميع المشاكل على الصعيد المحلي والوطني للمجتمعات وبيئات الأعمال، وباعتبار أن الإنسان جزء لا يتجزأ ولا غنى عنه في بيئة العمل كان لزاما على المؤسسات والمنظمات التركيز والاهتمام به من كل النواحي لا سيما الجانب الصحي أو ما يعرف بالصحة النفسية للعامل سواء على الصعيد النفسي الاجتماعي أو البيولوجي، فالإنسان كائن له كتلة من المشاعر المعقدة ذات ديناميكية مستمرة تتفاعل مع متغيرات البيئة وتعرض للتأثير بفعل الظروف المحيطة في بيئة العمل أما سلبا أو إيجابا، ويكون التأثير سلبا في تدهور مستوى أدائه وصحته النفسية ممّا ينعكس على المنظمة في انخفاض المردود وجودة الخدمات، أمّا إذا كان التأثير عكس ذلك فيرتفع ويتحسن ادائه وصحته النفسية مما يزيد من مردود المنظمة والفاعلية في الأداء.

وبما أن العمل ضرورة ملحة في حياة الفرد العامل تمكنه من سد مختلف الحاجيات والرغبات اليومية الملازمة له، وامرا أساسيا وذا أهمية بالغة في حياته اليومية، إلا أنه أيضا يعتبر خطرا بالنسبة له في الوقت نفسه، لما ينجم عنه من مخاطر نفسية واجتماعية في بيئة العمل منها على سبيل المثال الضغط النفسي الذي يعتبر من اهم المخاطر التي يتعرض لها العامل اثناء القيام بعمله تجعله متوترا وفي حالة اللاتزان، كما أنه لا يقل شأنًا عن مجموعة المخاطر الأخرى كعدم الرضا الوظيفي للعامل نتيجة صراع وغياب الدور في الوظيفة، وعدم الأمان والاستقرار الوظيفي في العمل سببه عدم توافق العامل مع وظيفته وشعوره بالخوف وعدم الاطمئنان في مكان عمله، وكذلك العنف الوظيفي سواء اللفظي أو الجسدي نتيجة محاولات الاعتداءات التي يتعرض لها من طرف الزملاء أو الأفراد الخارجين عن العمل نتيجة احتكاكه المستمر بهم، والتّمييز القبلي والتّحرش

الجنسي وغيرها من المخاطر الأخرى التي يمكن ان تظهر اثناء القيام بالعمل، كل هذه المخاطر التي لها الأثر البالغ والمباشر على الصحة النفسية للفرد العامل وتجعله غير متوافق أو متوازن في عمله، تستدعي ضرورة معرفة مستواها داخل بيئة العمل الامر الذي يستوجب عملية التدخل النفسي من طرف الاخصائيين والباحثين لحماية العامل أو على الأقل التقليل والوقاية منها. وبما ان المؤسسات الصحية تعد بيئة خصبة لدراسة المخاطر النفسية والاجتماعية للعمال ولكلا الجنسين ومن هذا المنطلق تتحد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

ما مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة؟
تليه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الجنس)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (السن)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الأقدمية في العمل)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة متوسط.

الفرضيات الجزئية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الجنس).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (السن).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الأقدمية في العمل).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى التعرف عن مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بالجلفة تبعا للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية في العمل، والحالة العائلية).
- توضيح ومعرفة أهم الأبعاد المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل والتركيز عليها وتحديد مستوياتها ودرجة شدتها على العمال في هذا المستشفى.
- معرفة الحالة النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بالمستشفى.
- معرفة مختلف الأسباب المؤدية للمخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بهدف الوقاية منها وعلاجها مستقبلا.
- إثراء التراث النظري حول موضوع المخاطر النفسية الاجتماعية كونه يمس شريحة هامة من المجتمع ألا وهي عمال الصحة العمومية.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في قيمتها العلمية من خلال التطرق لمختلف المخاطر النفسية الاجتماعية والنتائج المتوصل إليها والتي يستفاد منها في إيجاد الحلول والعلاج لبعض

المشاكل والمخاطر والوقاية منها مستقبلاً أو التقليل منها والحد منها، وذلك بتحديد ورسم مختلف الخطط والاستراتيجيات المناسبة وتطبيقها، ويأتي هذا باعتبار ان المورد البشري مهم في المؤسسة، وان الصحة النفسية ضرورية للعامل في ممارسة وأداء مهامه في بيئة العمل من خلال الاهتمام الذي يحظى به العامل داخل المؤسسات وبيئات الاعمال عامة والمستشفيات خاصة، الامر الذي يؤدي الى تحقيق نوع من التكيف والتوافق النفسي الاجتماعي في بيئة العمل لتحقيق الرضا والاستقرار المهني والأمان الوظيفي، وتجنب العنف والضغط المهني والتمييز والتحرش الجنسي في العمل.

2. مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1.2. الخطر: يعرف الخطر بأنه:

- "وضعية او حالة عدم التوقع او التأكد من وقوع خسائر وحوادث معينة" (عبدلي، 2012: 05).

- "كل ما يهدد صحة وسلامة العامل في بيئة عمله" (بكري، وسويليم، 2015: 08).

- "يعني احتمال وقوع شيء مؤذي او حدث ما يضر بالعامل ومن الصعب التنبؤ بحدوثه" (بلعرج وبلعبدون، 2023: 835).

يتضح من التعاريف السابقة أن الخطر هو حالة يقع فيها الفرد محل شك وعدم اليقين من الوقوع في الخسائر والحوادث نتيجة التأثير بالظروف المحيطة.

2.2. المخاطر النفسية الاجتماعية:

- "احتمالية ظهور اضطراب نفسي اجتماعي مصدره بيئة العمل" (عثمان، 2019: 09).

- "هي مجموعة من المخاطر التي تواجهه في المجال المهني والتي قد تؤثر على الصحة النفسية للموظفين وعلى سلامتهم الجسدية" (قريبي، 2018: 14).

- "ممارسات تنظيمية شاذة تؤثر على التوازن النفسي للعامل من جهة والمناخ الاجتماعي للعمل من جهة أخرى" (عومرية وبن عبو، 2017: 803).

- "تعرف المخاطر النفسية الاجتماعية على انها تتمثل في جملة الاحداث أو حالات

الجسم التي لها تأثير مباشر على الصحة النفسية والجسمية للعمال" (بوزوران، 2024:

74).

- " تعرف على أنها جميع الضغوطات التي يمكن أن يتعرض لها الفرد العامل وتؤثر على وضعيته داخل العمل " (سكيل، 2023: 130).

يتضح من خلال التعاريف السابقة أنّ المخاطر تعني كل التهديدات المحيطة بالعامل والتي تؤثر عليه بشكل مباشر أو غير مباشر وتحدث له ضررا نفسيا أو جسديا من جهة ومن جهة أخرى تؤثر على علاقاته ومحيطه الاجتماعي الذي يعمل به، كالضغط، عدم الرضا، عدم التوافق المهني، عدم الأمان، العنف، التمييز القبلي، والتحرش الجنسي.

3.2. بيئة العمل:

- " كل الحوافز والظروف الاجمالية داخل نطاق ومكان العمل الذي تتم فيه المشاركة في اتخاذ القرارات والاوامر المتعلقة بالموظفين والعمليات الوظيفية " (عكر، 2020: 28).

- " كل الظروف المحيطة بالمنظمة داخلية او خارجية كانت تشمل جميع العناصر التي تؤثر على العاملين " (العمرى، 2022: 263).

يتضح من خلال التعريفين السابقين ان بيئة العمل تعني كل ما يحيط بالعامل من ظروف داخلية وخارجية في المنظمة تحدد سلوكه واتجاهه نحو المواقف نتيجة تفاعله معها.

3. الدّراسات السابقة:

- دراسة دوّار فاطمة الزّهراء (2018) بعنوان: عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية وعلاقتها بالاضطرابات العظم عضلية. أدّت هذه الدراسة إلى الكشف عن انتشار عوامل المخاطر النفسية الاجتماعية، والكشف أيضا عن انتشار الاضطرابات العظم عضلية لدى عمال السباكة بوهران، كما هدفت إلى إبراز مساهمة عوامل المخاطر النفسية الاجتماعية للتنبؤ بحدوث الاضطرابات العظم عضلية من خلال الإجهاد، وإيجاد التباين بين العمال من خلال التعرض لهذه المخاطر والإجهاد والاضطرابات العظم- عضلية. وأسفرت النتائج الى انه: -يوجد انتشار لعوامل المخاطر النفسية الاجتماعية بين أفراد العينة - يوجد انتشار للاضطرابات العظم عضلية بين أفراد العينة (على مستوى أسفل الظهر والكتفين) - تساهم كل من المتطلبات الكمية، وتيرة العمل، واضطرابات النوم، في التنبؤ بحدوث الاضطرابات

العظم عضلية من خلال الإجهاد في العمل - يوجد تباين بين العمال من حيث التعرض لعوامل الأخطار النفسية الاجتماعية والإجهاد - في حين لم يوجد تباين بين العمال من حيث التعرض للاضطرابات العظم عضلية.

- دراسة أحمد قريني (2017) بعنوان: نموذج مقترح لتقييم الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي (أطباء، وممرضون). حيث تمت الدراسة على مرحلتين (دارسة أولى فرعية، ودراسة ثانية أساسية)، هدفت الدراسة الأولى إلى حصر المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل حسب تقييم الطاقم الطبي، أما الثانية هدفت إلى اقتراح نموذج لتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل، وتكونت عينة الدراسة من الأطباء والممرضون العاملون بالمؤسسات الصحية العمومية بولاية الجلفة، حيث قدرت عينة الدراسة الأولى بـ 2245 (423 طبيب، 1822 ممرض)، وقدرت عينة الدراسة الثانية بـ 642 (252 طبيب، 390 ممرض). وقد توصلت الدراسة الى وجود مخاطر نفسية اجتماعية في بيئة العمل مرتبة حسب شدتها كالآتي: 1-الضغط المهني، 2-عدم الرضا الوظيفي، 3- العنف، 4-التحرش الجنسي، 5-سوء التوافق المهني، 6-عدم الأمان الوظيفي، 7- التمييز القبلي، مع وجود فرق في مستوى الأخطار النفسية الاجتماعية يعزى لمتغير الوظيفة لصالح الممرضين يدل على أنهم أكثر تعرضا لهذه الأخطار من الأطباء، والتحقق من صحة النموذجين العاملين في تمثيل العلاقات بين المخاطر النفسية الاجتماعية وفق مؤشرات المطابقة تدل على وجود علاقات ارتباطية بين المخاطر.

- دراسة بن صالح ومزعاش زهرة (2018) بعنوان: الاخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي. هدفت الدراسة الى التعرف عن المخاطر النفسية والاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وقد توصل الباحثان الى النتائج التالية: - يعاني معلّمو مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة من اخطار نفسية اجتماعية بدرجة متوسطة. -لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل السن. -لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الجنس. -لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الاقدمية في التعليم. -لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاخطار النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الحالة العائلية.

-دراسة فاطمة شرون، وحفاصي (2018) بعنوان: مستوى الاخطار النفسية الاجتماعية عند عينة من المؤمنین اجتماعيا بالجلفة. هدفت الدراسة الى معرفة مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية عند عينة من المؤمنین اجتماعيا، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: - مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط. - مستوى الضغط المهني لدى عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط -مستوى الامن الوظيفي لدى عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة مرتفع - مستوى العنف في بيئة العمل كما تدركه عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط او اقل من المتوسط - مستوى التوافق المهني لدى عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط - مستوى الرضا المهني لدى عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط - مستوى الرضا المهني لدى عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة متوسط او مرتفع - مستوى التمييز القبلي كما تدركه عينة من المؤمنین اجتماعيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء بالجلفة منخفض.

التعقيب على الدراسات السابقة:

مما سبق وانطلاقا من فائدة الدراسات السابقة التي استندت عليها دراستنا، اعتمدنا على المنهج الوصفي وأداة دراسة متمثلة في الاستبيان، وعينة حجمها يتناسب وموضوع الدراسة في إطار الاستفادة من الدراسات السابقة والمشابهة لموضوع الدراسة، وكذا المقارنة بين النتائج المتوصل اليها في الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة، هذا باعتبار ان الدراسات السابقة تساعدنا وتمكننا من اختيار انسب الأدوات والمناهج للقيام بالدراسة، مع التأكد من الخصائص السيكومترية لها.

4. منهجية وإجراءات الدراسة:

1.4. منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي لأنه الأنسب للدراسة بهدف وصف البيانات وتحليلها والوصول الى النتائج.

2.4. مجتمع وعينة الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع عمّال مستشفى هتمات بوبكر بالجلفة والبالغ عددهم (136) عاملا من مختلف الفئات تم اختيار عينة منه بشكل عشوائي قدرت بـ(40) فردا بهدف الحصول على البيانات وتحليلها بما يخدم الدراسة.

الجدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية في العمل).

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	24	60%
	أنثى	16	40%
السن	من 20 إلى 30 سنة	23	57.5%
	من 31 إلى 40 سنة	12	30%
	من 41 فما فوق	05	12.5%
الاقدمية في العمل	اقل من 10 سنوات	26	65%
	من 10 إلى 19 سنوات	10	25%
	من 20 فأكثر	04	10%
الحالة العائلية	متزوج	20	50%
	أعزب	18	45%
	مطلق	02	05%
	أرمل	0	00%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن أغلب أفراد عينة الدراسة ذكور حيث بلغ عددهم (24) بنسبة 60% مقارنة بالإناث الذي بلغ عددهم (16) بنسبة 40% من عينة الدراسة هذا بالنسبة لمتغير الجنس، اما بالنسبة لمتغير السن فقد بلغ عدد الافراد الذين تتراوح أعمارهم من 20 سنة إلى 30 سنة (23) بنسبة 57.5% يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 31 سنة إلى 40 سنة بـ(23) فردا بنسبة 30 %، يليهم الأفراد الاكثر من 41 سنة بـ(05) افراد أخيرا بنسبة 12.5 % من العينة ككل. اما بالنسبة لمتغير الاقدمية في العمل نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة الذين يمتلكون خبرة أقل من 10 سنوات أولا بـ(26) فردا وبنسبة 65 %، ثم يليهم الأفراد الذين لديهم اقدمية من 10 إلى 19 سنة بـ(10) افراد وبنسبة 25 % ثانيا، وأخير يأتي الأفراد الذين اقدميتهم أكثر من 20 سنة بـ(04) فردا وبنسبة 27.2%. اما متغير الحالة العائلية فقد أتت فئة المتزوجين أولا بـ(20) فردا

وبنسبة 50% تليها فئة العزاب بـ(18) فرد ونسبة 45%، ثم تليها فئة المطلقين بـ(02) فرد
وبنسبة 05% واخير فئة الارامل بـ(0) فرد ونسبة منعدمة تماما.

3.4. أداة الدراسة:

قمنا باستخدام بطارية مقاييس للدكتور (قريني، 2017)، وقد استخدمت في نفس
البيئة المدروسة، وهي صالحة للدراسة بحيث انه قد قام بحساب الصدق والثبات لهذه
البطارية وكانت النتائج على النحو التالي:
أ-صدق البطارية:

الجدول رقم (2): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لبطارية مقاييس المخاطر النفسية
الاجتماعية

الابعاد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة sig
الضغط المهني	0.66	0.000
العنف في بيئة العمل	0.51	0.000
التمييز القبلي	0.51	0.000
الرضا عن العمل	0.63	0.000
التوافق المهني	0.44	0.000
الأمان الوظيفي	0.53	0.004
التحرش الجنسي	0.28	0.002

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لكل الأبعاد تتراوح ما بين
0,28 و 0,66 وهي قيم تتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

ب-ثبات الاداة:

الجدول رقم (03): يبين معامل الثبات الفا كرونباخ لبطارية مقاييس المخاطر النفسية الاجتماعية

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	بطارية المقاييس
104	0.69	بطارية المقاييس

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن قيمة اختبار ألفا كرونباخ تقدر بـ 0.69 وهي قيمة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

ج -طريقة التصحيح: تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي للإجابة عن عبارات بطارية المقاييس، كما هو موضح في الجدول التالي:
جدول رقم (04) يبين طريقة تصحيح المقياس على سلم ليكرت الخماسي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس	الدرجة الموافقة للإجابة
1	2	3	4	5	العبارات الموجبة	
5	4	3	2	1	العبارات السالبة	

الجدول (04) يوضح طريقة التصحيح لإجابات عينة الدراسة من خلال التعليمات الموجودة على استمارة بطارية المقاييس، فإنه يطلب منهم الإجابة على عبارات المقياس بوضع علامة في الخانة المناسبة والتي توافق رأيهم.

د - تصنيف المقياس: تم القيام بتصنيف بطارية المقاييس الى ثلاث مستويات بحسب المدى بين اقل وأكبر درجة للمقياس وقسمة الناتج على ثلاثة كما هو موضح في المعادلة التالية: $5-1/3 = 1,33$ ثم إضافة الناتج في كل مرة وصولا الى الدرجة الاكبر والجدول التالي يبين تصنيف المستويات:

جدول رقم (05) يبين تصنيف المقياس الى مستويات:

5 — 3.67	3.66 — 2.34	2.33 — 1	المجال
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى

4.4. الأساليب والأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة:

وبغرض تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss22)، النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون للتحقق من صدق أداة الدراسة، معامل ألفا كرونباخ بغية تقدير ثبات أداة الدراسة.
مناقشة الفرضيات:

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرض العام للدراسة:

ينص الفرض العام على أن: مستوى المخاطر النفسية والاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة متوسط. وللتحقق من صحة هذا الفرض

قمنا بحساب المتوسط المرجح لمعرفة مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بالجلفة، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (06) يوضح نتائج حساب المتوسط المرجح لمعرفة مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى العمال

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتوسط المرجح	40	3.1084	0.33541

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي 3.1084 بانحراف معياري بقيمة 0.3354، وهي قيمة تقع ضمن مجال (2.34 – 3.66) ما يعني ان مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بالجلفة متوسط.

وهذا ما تؤكده وتتوافق معه نتائج دراسة احمد قريني (2018) التي أكدت على وجود مخاطر نفسية اجتماعية في بيئة العمل وجاءت مرتبة حسب شدتها : أولها الضغط المهني، يليه عدم الرضا الوظيفي، ثم العنف والتحرش الجنسي، ثم سوء التوافق المهني ثم عدم الأمان الوظيفي، يلها في الأخير التمييز القبلي، كما اتفقت أيضا مع دراسة شرون فاطمة و حفاصي (2018)، ومزعاش زهرة وبن صالح (2018)، حيث اكدنا ايضا على وجود المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل يتعرض لها العمال وبمستويات متوسطة ومرتفعة حسب الظروف المحيطة، ويرجع سبب ذلك حسب الباحثان لطبيعة المهام الموكلة إليهم من قبل الادارة وكثرتها بما لا يتناسب مع قدرة تحملهم وشدة تركيزهم، او قد تكون نتيجة اسباب أخرى لها علاقة مباشرة مع العامل نفسه تتمثل في المتغيرات الخارجية كالأسرة او المجتمع خارج بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر في عمله داخل المستشفى.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرض الفرعي الأول للدراسة:

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الجنس). وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب اختبار t.test

لعينتين مستقلتين لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية تبعا لمتغير الجنس والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (07) يوضح نتائج اختبار t. test لعينتين مستقلتين لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى العمال حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	24	319.083	38.339	38	-0.983	0.446
	انثى	16	328.562	28.973			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) ان قيمة t بلغت (-0.983) بمستوى دلالة بلغ (0.446) وهو أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وبالتالي هي قيمة غير دالة احصائيا عند هذا المستوى. ومنه نقبل الفرض الصفري القائل: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بالجلفة تعزى لمتغير الجنس.

ويرجع سبب ذلك إلى أن العمال في المستشفى على اختلاف جنسهم سواء كانوا ذكورا، يعانون من نفس المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل المشتركة، كما ان لهم نفس النظرة والادراك والمعاناة بالمخاطر وهذا نتيجة لتعرضهم للضغط المهني المستمر وعدم الأمان والتوافق في العمل وعدم الرضا عن العمل بالإضافة للتعرض للعنف والتمييز القبلي والتحرش الجنسي لكلا الجنسين في بيئة العمل، وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة مزعاش زهرة وبن صالح (2018) والتي اكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة في درجة المخاطر النفسية الاجتماعية تعزى لعامل الجنس، كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة دوار(2018) التي بينت نتائجها على وجود تباين بين العمال من حيث شدة التعرض للخطر .

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير السن، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب اختبار تحليل

التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية يعزى لمتغير السن. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى العمال حسب متغير السن

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربع المتوسطات	مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
السن	داخل المجموعات	3994.856	1997.428	39	1.701	0.197
	خارج المجموعات	43459.119	1174.571			
	المجموع	47453.975				

من الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة F لتحليل التباين الأحادي (one way anova) 1.701 بدرجة حرية 39 وبمستوى دلالة 0.197 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$ ، مما يدل على عدم وجود فروق. ومنه نقبل الفرض الصفري القائل: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بالجلفة تعزى لمتغير السن.

ويرجع سبب ذلك إلى أن العمال وعلى اختلاف اعمارهم معرضون للمخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل، كونها تمس جميع الفئات العمرية الأقل سنا و اكبرها سنا نتيجة للمهام والواجبات المشتركة بينهم، ومدة او ساعات العمل او الدوام نفسه مع وجود نفس المؤثرات الداخلية لها علاقة بالتنظيم الرسمي او الغير رسمي في بيئة العمل وتفاعلها معهم، مما يعرضهم للضغوط المهنية وفقدان التركيز وعدم رضاهم وتوافقهم المهني نتيجة عدم الشعور بالراحة مع غياب الأمن والاستقرار الوظيفي و تزايد العنف والتمييز والتحرش اثناء العمل، وهذا ما اتفقت عليه نتائج هذه الدراسة مع دراسة مزعاش زهرة وبن صالح (2018) التي بينت عدم وجود فروق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعينة الدراسة تبعا لمتغير السن.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرض الفرعي الثالث للدراسة:

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير (الأقدمية في العمل). ولتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية يعزى لمتغير الاقدمية في العمل. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (09) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى العمال حسب متغير الاقدمية في العمل

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربع المتوسطات	مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الاقدمية في العمل	داخل المجموعات	3067.227	1533.614	39	1.278	0.290
	خارج المجموعات	44386.746	1199.642			
	المجموع	47453.975				

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (one way anova) 1.278 بدرجة حرية 39 وبمستوى دلالة 0.290 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على عدم وجود فروق. ومنه نقبل الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتهات بوبكر بالجلفة تعزى لمتغير الاقدمية في العمل.

ويرجع سبب ذلك الى أن المخاطر النفسية الاجتماعية التي يعاني منها العمال في المستشفى لا تختلف باختلاف الاقدمية في العمل، مما يعني ان اقدمية العمال ليست سببا رئيسا في حدوث الفرق في مستوى المخاطر في العمل، وقد يرجع ذلك الى عوامل اخرى مرتبطة بالعمل تشكل مصدرا في زيادة مستويات المخاطر للعمال كالقوانين التنظيمية او محتوى العمل او الهيكل التنظيمي للمؤسسة او جماعات العمل او الظروف الفيزيكية كالإضاءة

والحرارة في مكان العمل مما يسبب زيادة في الضغط المهني وعدم الأمان والعنف لديهم لصعوبة وتعقيد مهامهم نتيجة لغياب الدور او الاغتراب الوظيفي، او لعدم وجود تحفيزات من قبل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة مما يسبب عدم الرضا والتوافق المهني، مع تلقي صعوبة فيما بعد، تتمثل في عدم تجاوزهم لهذه المخاطر بالرغم من زيادة اقدميتهم في العمل. وهذا ما اتفقت عليه نتائج هذه الدراسة مع دراسة مزعاش زهرة وبن صالح (2018) التي بينت عدم وجود فروق لدى عينة الدراسة في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية تبعاً لمتغير الاقدمية في العمل.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرض الفرعي الرابع للدراسة:

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بولاية الجلفة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفرق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى العمال حسب متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربع المتوسطات	مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	داخل المجموعات	4303.781	2151.890	39	1.845	0.172
	خارج المجموعات	43150.194	1166.221			
	المجموع	47453.975				

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) بدرجة حرية 39 وبمستوى دلالة 0.172 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على عدم وجود فروق. ومنه نقبل الفرض الصفري القائل: لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بمستشفى هتمات بوبكر بالجلفة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ونرى ان سبب ذلك راجع إلى أنه رغم الاختلاف في الحالة الاجتماعية للعمال في المستشفى سواء كانوا متزوجين أو عزاب أو مطلقين أو ارامل يتعرضون للمخاطر النفسية الاجتماعية، وهذا نتيجة لالتزامهم بمهامهم وأداء واجباتهم اتجاه المرضى من تدخلات وعلاج، مما يعرضهم للضغط والعنف المستمرين نتيجة لاصطدامهم مع المرضى واهاليهم والقاء اللوم عليهم في اغلب الأحيان عند حدوث الأخطاء، وشعورهم بعدم الأمان وغياب الحماية وتدخل البعض في مهامهم والدخول في صراعات وسوء العلاقات المهنية مع الزملاء، وغيرها من العوامل الأخرى المسببة للمخاطر أو المعرضة لها، وهذا يتوافق مع نتائج دراسة مزعاش زهرة وبن صالح (2018) التي اكدت على عدم وجود فروق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لعينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة العائلية.

خاتمة:

بينت نتائج هذه الدراسة أن مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية لدى عمال الصحة العمومية بالمستشفى المختلط بالجلفة متوسط، وهذا يعبر عن مدى إدراك عينة الدراسة لأبعاد الاداة، مما يعني ان هذه المخاطر موجودة فعلا في بيئة العمل وأن الأفراد العاملين يتعرضون لها، مما يؤثر بشكل سلبي على أداء مهامهم و عدم القيام بعملهم على أكمل وجه، نتيجة لعدة عوامل داخلية او خارجية، كتعرض الافراد للضغط في العمل نتيجة غموض الدور أو كثرة المهام والأوامر والتعامل مع أكثر من مجموعة، أو عدم رضاهم عن العمل نتيجة الحجم الساعي الكبير، أو الظروف الفيزيائية المحيطة وغياب التحفيزات والعدالة والمساواة من قبل الادارة، أو نتيجة عدم الأمان والتوافق المهنيين لعدم شعور العمال بالراحة والسعادة والنشاط في وظائفهم على العكس من ذلك تعرضهم للإرهاك والتعب المستمر مع تزايد العنف المهني اثناء قيامهم بعملهم من طرف العملاء أو الزملاء هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعرضهم للتمييز القبلي والتعصب داخل العمل.

كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في مستوى المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل تبعا للمتغيرات الديمغرافية: الجنس، السن، الاقدمية في العمل، والحالة الاجتماعية، هذا يدل على أن كلا الجنسين معرض للمخاطر النفسية الاجتماعية وكذلك

جميع الفئات العمرية باختلاف حالاتها الاجتماعية واقداميتها في العمل، مما ينبأ بضرورة التّدخل من قبل الباحثين والاختصاصيين في مجال الصحة النفسية والعمل على العلاج، بوضع مختلف الاستراتيجيات والخطط المناسبة للخروج بحلول لمجابهة هذه المخاطر والحد منها او على الأقل الوقاية منها.

مقترحات:

. العمل من طرف الاختصاصيين النفسيين والباحثين في هذا المجال على إيجاد الحلول ووضع الاستراتيجيات والخطط المناسبة لتجنب المخاطر النفسية والاجتماعية او الوقاية منها والحد منها.

. تعريف العمال بالمخاطر النفسية الاجتماعية واهم ابعادها وعناصرها الأساسية، والعوامل والأسباب المؤدية اليها ومصادرها لتجنبها وتفادي الوقوع فيها وفي الخسائر. . العمل على وضع لجان خاصة من ذوي الخبرة والمتخصصين في مجال الصحة النفسية في بيئة العمل من طرف الجهات الوصية لتقييم الصحة النفسية للعمال وبيئات الاعمال بشكل دوري.

. العمل على وضع البرامج التدريبية من طرف المنظمات لتدريب العمال على استراتيجيات التخفيف من حدة الاضرار الناجمة عن المخاطر النفسية عند الوقوع فيها وتجنب خسائر أكبر.

. توحيد وتوجيه كل الجهود من قبل الأطراف الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية وضرورة الإسراع في عملية التشخيص للأمراض المهنية والمخاطر المسببة لها وحصريها قصد القضاء عليها وصددها بما يخدم العامل وجعله يعمل في بيئة صحية مناسبة لأداء مهامه بالشكل المرغوب.

. ضرورة مواصلة البحث في مثل هذه المواضيع والميادين لأنها ذات أهمية كبيرة وقيمة جوهرية تعود بالنفع والفائدة على العمال بالحفاظ على صحتهم النفسية والجسمية من جهة، وعلى المنظمات والمجتمع بخفض التكاليف وزيادة الفعالية من جهة اخرى.

قائمة المراجع:

- العمري، العنود عبد الله محمد. (2022). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، المجلد 3(27)، (258-309).
- بلعرج، محمد أمين، وبلعبدون، عواد. (2023). مقارنة قانونية حول فكرة الاخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، *مجلة العلوم الإنسانية*، المجلد 2(34)، (833-851).
- بوزوران، فريدة. (2024). الاخطار النفسية الاجتماعية، أسباب وكيفية الوقاية منها، *المجلة الاكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا*، المجلد 4(1)، (69-85).
- بكري، وفاء، وسوليم، عائشة. (2015). *دراسة تقييمية للمخاطر النفسية والاجتماعية*، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون. تيارت.
- سكيل، رقية. (2023). مفهوم المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل، *مجلة العلوم الإنسانية*، المجلد 1(34)، (129-139).
- عبدلي، لطيفة. (2012). *دور ومكانة إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية*، رسالة ماجستير، جامعة أبوبكر بلقايد. تلمسان.
- عثمان، عز الدين. (2019). *تقييم وإدارة المخاطر المهنية*، رسالة دكتوراه، جامعة وهران 2 محمد بن احمد. وهران.
- عكر، منى خالد. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، المجلد 1(11)، (25-34).
- قرينعي، احمد. (2018). *نموذج مقترح لتقييم المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية*، رسالة دكتوراه، جامعة زيان عاشور. الجلفة.
- مصطفى، عومرية، وعبو، الجيلاني. (2017). "إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في المؤسسة الجزائرية"، *مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية*، مجلد 6(2)، (801-822).