Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human and Social Sciences

مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

مساهمة ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو

The contribution of organizational work conditions in predicting social and psychological risks among professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences at Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou.

علو زوهير Allou zouhir
أستاذ محاضر أ-/A Maitre de conference
جامعة مولود معمري تيزي وزو /Université Mouloud Mammeri Tizi Ouzou
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية /Faculté des sciences Sociales et Humaines
قسم علم النفس /department psychologie
مخبر مجتمع تربية عمل Laboratoire société- education travail
allou.zouhir@ummto.dz

تاريخ الاستلام: 2024/10/07 تاريخ القبول : 2024/12/27

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على مدى مساهمة ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ومن أجل البحث في فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كما تم توزيع مقاييس الدراسة على عينة استطلاعية من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية ، وبعد التأكد من صدقها وثباتها، تم اختيار عينة قوامها (80) أستاذ (ة) بطريقة عشوائية بسيطة ، بحيث أسفرت النتائج الى أن ظروف العمل التنظيمية (تخطيط العمل، ادارة الوقت، ادارة المهام) تساهم في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو .

الكلمات المفتاحية: ظروف العمل التنظيمية، الأخطار النفسية الاجتماعية، الأساتذة.

Abstract:

The aim of the current study is to investigate the contribution of organizational work conditions to predicting social and psychological risks among faculty members in the College of Humanities. To test the study hypotheses, an analytical descriptive approach was adopted. The study questionnaire was distributed to a survey sample to verify its psychometric properties. After confirming its validity and reliability, a sample of 80 male and female professors was randomly selected. The results indicate that organizational work conditions (work planning, time management, task management) contribute to predicting social and psychological risks among faculty members in the College of Humanities and Social Sciences at Tizi Ouzou University

Keywords: Organizational work conditions, psychosocial risks, teachers.

1.مقدمة:

تعد الأخطار النفسية الاجتماعية في مكان العمل من المصطلحات البارزة في مجال علم النفس العمل والتنظيم والتي صنفها الإرغونوميين من بين الظواهر السلبية التي يمكن أن تؤثر سلبا على السلامة الجسدية والصحة العقلية للموظفين في بيئتهم المهنية، هذه التهديدات قد تتطابق على العديد من المواقف الخطيرة حسب القطاع أو مجالات النشاط، خاصة فيما يخص القطاعات الخدماتية مثل المستشفيات وقطاع التعليم مثل مهنة التدريس التي تعتبر من أنبل المهن لكونها تقوم بمهمة تربوية وتعليمية، لذا كان من الواجب على الباحثين الاهتمام بهذا القطاع وتوفير الظروف الملائمة للعمل من أجل توفير بيئة خالية من الأخطار النفسية الاجتماعية.

في هذا الصدد يعتبر(Michel gollac) الأخطار النفسية الاجتماعية التي ترتبط ببئة العمل هي أخطار على الصحة العقلية والجسدية والاجتماعية ناجمة من ظروف العمل (الفيزيقية والتنظيمية)، بحيث اعتبر مهنة التدريس من بين المهن أكثر عرضة للأخطار النفسية الاجتماعية كون أداء مهام الهيئة التدريسية مرتبط برزنامة أعدت من طرف الجهات المعنية (المهام المسطرة والنشاط الفعلي الذي يقوم به العامل) [1] وبالتالي على الأستاذ تأدية مهامه على أساس خطة محكمة من اجل مخرجات تعليمية جيدة وبالتالي ضمان التغذية الرجعية بشكل ايجابي حتى وإذا كان ذلك على حساب الاستاذ. وبما أن تنظيم العمل من حيث التخطيط وادارة المهمة ومراعات الوقت وادارته من بين العوامل التي تعود بالسلب على صحة الاستاذ كان لزاما عليهم اتباع خطط محكمة من أجل أداء المهام بشكل جيد دون تكلفة، ومن جهة أخرى نجد الاحداث الحرجة (الاضرابات ، وباء كوفيد 19)التي لم تكن في الحسبان تؤثر سلبا على عملية التخطيط وتنظيم الوقت وبالتالي تأثر نفسية الاستاذ، فتظهر في بادئ الأمر في تعب غير مفسر ثم يعمم فيمس الصحة البدنية والنفسية، فتظهر أعراض مثل عدم الرضا ،الضغط المزمن ذات مصدر مهني، الإحتراق النفسي، القلق والإكتئاب، العنف كلها تشترك في كونها توثر في الصحة النفسية فتسبب أمراض واضطرابات[2].

حاز موضوع الأخطار النفسية الإجتماعية اهتمام الكثير من الباحثين أمثال **كرازاك وليمان**، حيث عرفت مفاهيمه الضيقة والمختصرة تطورات ملحوظة في السنوات الأخيرة. فبعدما كانت مرتبطة بموضوع الضغط الذي أصبح يواجه أصحاب المهن والعاملين. أصبح على شكل مجموعة من المشاكل والاضطرابات التي تنتج عن صراع في متطلبات المهنية، ومقدرة العمال على الوفاء بها، مما يترتب عليه انحصار ملحوظ في كمية العمل المنجز وأداء المهام المسطرة[3] حيث نجد دراسة **كحلوش كهينة (2020)** توصلت الى أن الظروف التنظيمية تشكل خطر على صحة العامل البدنية والنفسية لذلك أشارت الى أهمية وضع خطة محكمة من أجل تخطيط جيد وذلك باتباع خطوات تحليل العمل بمقارنة المهام المسطرة والنشاط الفعلي الذي يقوم به العامل من أجل وضع استراتيجيات عمل جديدة لتخفيف من شدة الاعباء [4]كما أشارت في هذا الصدد الباحثة **أيت وراس (2020)** الى ضرورة التخفيف من الاخطار النفسية الاجتماعية لضمان مخرجات ذات جودة بالنسبة للمؤسسة وضمان جودة حياة وظيفية بالنسبة للعامل [5]

لذى جاءت دراستنا لتسليط الضوء على مساهمة ظروف العمل التنظيمية في ظهور الاخطار النفسية الاجتماعية لدى الاساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو من خلال طرح التساؤلات التالية:

- هل تساهم ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية؟

1.1. فرضية الدراسة:

- تساهم ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

2.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على مدى مساهمة ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

3.1.أهمية الدراسة:

تكمن اهمية الدراسة في التعرف على طبيعة ظروف العمل التنظيمية في مكان محل الدراسة ومختلف الانعكاسات التي تترتب منها سواء في الجانب النفسي او الاجتماعي او الاثنين معا، وذلك بغية اثراء المعلومات والمعطيات التي قدمها الباحثين والمختصين في علم النفس عمل وتنظيم، ولفت

انتباه المعنيين والمسؤولين الى مختلف الاجراءات التي يجب اتخاذها لضمان جودة الحياة الوظيفية وبالمقابل جودة التعليم العالي في الجزائر.

4.1. تحديد المفاهيم الاساسية اجرائيا:

1.4.1. ظروف العمل التنظيمية: هي مختلف الاجراءات والوسائل التي تتوفر في ميدان العمل من أجل ضمان سيرورة العمل بشكل جيد وذلك باتباع استراتيجيات التخطيط الفعال من حيث ادارة المهام و تسيير الوقت و الموارد الضرورية من حيث المعرفة العلائقية من جهة والوسائل والمعدات من جهة اخرى.

2.4.1. الاخطار النفسية الاجتماعية: هي مختلف الاخطار التي يتعرض اليها الاستاذ في مكان عمله مثل الضغط والتوتر وعبء العمل حراء عدم توفر ظروف عمل تنظيمية ملائمة، ويظهر ذلك من خلال اجابتهم على مقياس المعتمد فهذه الدراسة، من خلاله كشف مواضع المشكلات التي يتلقاها العامل في عمله.

2. إجراءات الدراسة:

1.2. الدراسة الاستطلاعية: تم اجراء دراسة استطلاعية لغرض التعرف على الميدان أكثر والتأكد من مدى وجود الظاهرة المراد دراستها، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات وذلك في الفترة الممتدة من(20 أفريل2023 الى 08 ماي 2023) وبالتالي تم اختيار عينة قوامها (25) أستاذ (ة) بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تم توزيع عليهم أدوات جمع البيانات لمعرفة مدى سهولة اللغة المستعملة و مدى معرفتهم لطريقة الاجابة على بنودها، وبعد استرجاع مقاييس الدراسة تم تفريغ البيانات في البرنامج الاحصائي spss.v20 وتم حساب الخصائص السيكومترية وتوصلنا الى انا المقاييس تمتاز بصدق وثبات.

2.2. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير ظروف العمل التنظيمية في ظهور الاخطار النفسية الاجتماعية.

3.2. عينة الدراسة:

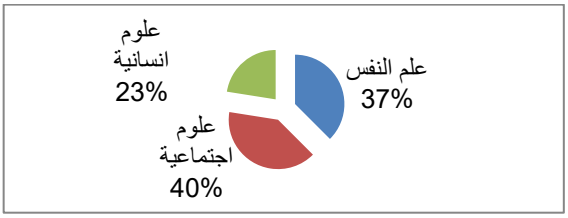
تكونت عينة الدراسة من اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، بحيث بلغ عددهم (80) أستاذ(ة) موزعين على مجموعة من الأقسام وهي كالتالي:

الجدول (01): توزيع أفراد العينة حسب الأقسام.

مصدر: (مخرجات SPSS V.20)

الاقسام	عدد الاساتذة	النسبة المئوية
علم النفس	30	%37.5
علوم انسانية	18	%22.5
علوم اجتماعية	32	%40
المجموع	80	%100

الشكل (01): توزيع أفراد العينة حسب الأقسام.



المصدر: (مخرجات spss v20).

يتضح من خلال الجدول رقم (01) والشكل رقم(01) أن عدد الاساتذة قدر بـ(80) أستاذ (ة) موزعة على (03) اقسام بحث أكبر نسبة أخذت من قسم العلوم الاجتماعية كون القسم يحتوي على عدة تخصصات وبالتالي يحتوي على أكبر عدد من الاساتذة في الكلية.

4.2. أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس خاص بالتقييم الجماعي للأخطار النفسية الاجتماعية وذلك بمدى تحكم العامل بظروف التنظيمية العمل وفما يلي وصف المقياس:

1.4.2. مقياس الاخطار النفسية الاجتماعية من حيث تقييم ظروف العمل:

Questionnaire Control And Conditions **Working**

يعني اختبار التحكم و ظروف العمل، يتناول ظروف العمل من خلال مبدأين أساسيين: الذاتية والتحكم، بمعنى التقييم الذاتي لاستعدادات الفرد مقارنة بمدى تحكمه في الموارد المتوفرة فيعمله ويعتبر طريقة للتشخيص الجماعي للأخطار النفس الاجتماعية المرتبطة بميدان العمل. أعدت هذه الأداة من طرف باحثين في مصلحة "علم النفس العمل والمؤسسات"لجامعة " **Liege** " ببلجيكا.

حيث أشارت الباحثة أمال دربال (2013)[6] إلى أن المقياس تم نشره لأول مرة سنة (2001) من طرف فرونيك دكيسار

(DekeyserVeronique)وايزابيلهان(HensezIsabelle) ويعتبر أحد الأدوات والأساليب والاختبارات المصممة المعتمدة لتحليل بيئة العمل وتقييم الأخطار النفسية الاجتماعية بصفة خاصة الضغوط. وهو اختبار موجه لتقييم مدى تحكم العمال لظروف عملهم والتشخيص الكامل من خلال كشف مواضع المشكلات التي يتلقاها العامل في عمله وكذا تقييم الضغط الايجابي، كما أنه عرف نجاح واقبال متزايد من طرف المؤسسات لاستخدامه. باتباع خطوات منهجية واسس القياس النفسي تم ترجمة المقياس الى اللغة العربية وتكيفه على البئة الجزائرية ومن ثم الى اللغة الفرنسية من أجل التأكد من سلامة الترجمة.

وبالتالي يحتوي مقياس **woccq** على(80) بند موزعة على ستة (6) أبعاد لمراقبة ظروف العمل[7] وهي كالتالي :

***الموارد الضرورية** : إن العامل الذي لا يملك موارد معرفية وعلائقية ومعلومات متعلقة بنشاطه في المؤسسة ليس لديه تحكم في إنجاز مهامه بصفة جيدة، فيستعين بزملائه أو سند تعليمي لمساعدته. والبنود التي تنتمي الى هذا المحور: 41/31/26/21/16/11/06/01.

***إدارة المهمة:** إن العامل الذي لا يكون راض عن دوره في المؤسسة و لا يعرف مهامه لا يمكنه ان يتحكم في نشاط العمل و يتكون لديه صراع الدور و صراعات مع زملائه في العمل. والبنود التي تنتمي الى هذا المحور: 66/64/61/58/54/50/46/42/37/32/27/22/17/12/07/02./

***إدارة الوقت**: إن العامل الذي لا يراقب جودة عمله أثناء تأديته لمهامه مقارنة بالحجم الساعي، ليس لديه تحكم جيد والبنود التي تنتمي الى هذا المحور: 63/60/57/53/49/45/40/35/30/25/20/15/10/05.

***إدارة الأخطار(الخطر على الذات وعلى الاخرين)**: يجب مراعاة شروط وظروف العمل التي تعتبر خصائص مرتبطة بنوع وطبيعة النشاط من جانب اخر تكون المسؤوليات نحو الغير –أحيانا- غير مراقبة. البنود التي تنتمي الى هذا المحور: 67/65/62/59/55/51/47/43/38/33/28/23/18/13/08/03./

***تخطيط العمل**: إن العامل الذي لا يسيطر على توزيع كثافة العمل من حيث: الوقت والمخرجات التعليمية وتخطيط العطل فهو لا يتحكم في عمله. والبنود التي تنتمي للمحور: 04//09/14/19/24/29/34/39/44/48/52/56.

***المستقبل:** هذا البعد الأخير يتعلق في التحكم بمستقبل العامل في المؤسسة من منظور استقراره في المنصب والترقية. والبنود التي تنتمي الى هذا المحور: 80/79/78/77/76/75/74/73/72/71/70

2.4.2. الخصائص السيكومترية:

من أجل التأكد من مدى ملائمة مقياس الدراسة، قمنا بتوزيع المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية من أجل حساب الصدق والثبات فكانت النتائج كالتالي:

***الصدق الظاهري:** تم توزيع مقياس الدراسة على مجموعة من المحكمين من أجل التأكد من مدى وضوح العبارات و مدى قدرة المقياس من تشخيص عوامل الاخطار النفسية الاجتماعية وبالتالي تم التوصل الى أن البنود واضحة وتنتمي إلى المحاور، بحيث كانت نسبة الاتفاق على البنود بمعادلة **كوبر(cooper)** تتراوح بين (98 %الى 100%).

***الاتساق الداخلي لمحاور المقياس:**

الجدول (02): صدق الاتساق الداخلي لمقياس ظروف العمل

المصدر: إعداد الباحث (مخرجات **spss v20**)

يتضح من خلال الجدول (02) أن قيم الارتباط كلها دالة إحصائيا وهذا ما يدل على أن المقياس يتميز بصدق الاتساق الداخلي وبالتالي يمكن الاستعانة به من أجل جمع البيانات من عينة الدراسة.

المحاور	01	02	03	04	05	06	.WOCCQ
الموارد الضرورية		0.28	0.34	0.07	0.03	0.02	-0.06
إدارة المهمة	0.28*		0.21	*0.25	0.08	0.17	0.11
تسيير الوقت	*0.34	0.21		0.06	0.21	0.23	-0.03
إدارة الاخطار	0.07	0.25	0.06		0.28**	0.07	0.20
تخطيط العمل	0.03	0.08	0.21	0.28		0.05	0.17
االمستقبل المهني	0.02	0.17	0.23	0.07	0.05		-0.11
WOCCQ	-0.06	0.11	0.03	0.20	0.17	0.11	
كلها دالة احصائيا	*: مستوى الدلالة 0.05 **: مستوى الدلالة 0.01						

***ثبات المقياس بألفا كرومبخ:**

الجدول (03): ثبات مقياس ظروف العمل (WOCCQ)

المصدر: اعداد الباحث (مخرجات SPSS V.20)

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة الثبات بألفا كرومبخ قدرت بـ (0،61) وهي قيمة دالة احصائيا وبالتالي المقياس يتميز بثبات مرتفع أي يمكن أن نتحصل على نتائج متقاربة أثناء

العينة	المقياس	الثبات بألفا كرومبخ
25	WOCCQ	0،61

إعادة الإختبار على نفس العينة.

4.2.الأساليب الاحصائية:

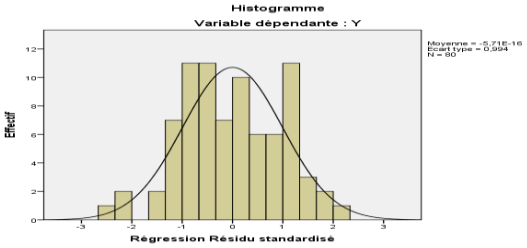
تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية وهي كالتالي:

- معامل الفا كرومبخ لحساب الثبات.
- معامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الدراسة.

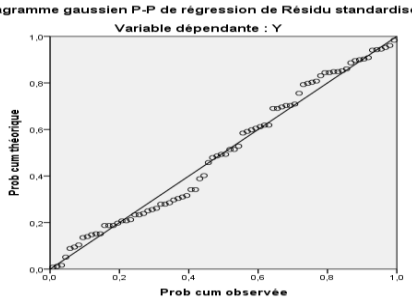
3. عرض وتحليل وتفسير النتائج:

1.3. التوزيع الطبيعي للبيانات:

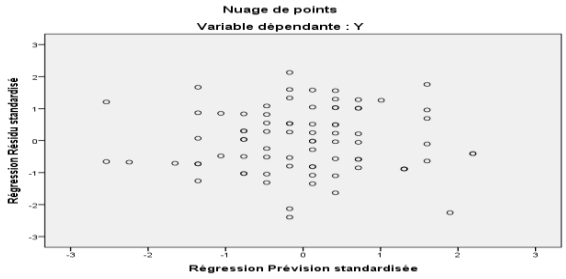
الشكل (02): اعتدالية توزيع البيانات



الشكل (03): تجمع التكرار المقدرة و المتوقع حول الخط



الشكل (04): توزيع البواقي



المصدر: (مخرجات SPSSV.20)

يتضح من خلال الأشكال السابقة اعتدالية توزيع البواقي وتجمع البيانات حول الخط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي وهو من شروط صحة إجراء تحليل الإنحدار.

2.3.**عرض وتحليل نتائج الفرضية:** التي مفادها تساهم ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية بتيزي وزو.

الجدول (04): الإحصاءات الوصفية للمتغيرات التي أدخلت في نموذج الانحدار وموصوفة الارتباط بين المتغيرات.

العينة	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
80	الموارد الضرورية	17،41	3،38	0.66	0،59	0،05
	إدارة المهمة	36،50	4،69	0.53	0.00	
	ادارة الوقت	29،78	4،19	0.61	0.00	
	إدارة المخاطر	37،52	5،58	0،20	0.02	
	تخطيط العمل	26،33	3،76	0.53	0.03	
	المستقبل المهني	23،91	3،00	0.17	0.03	
	أخطار نفسية إجتماعية	39،03	3،76			

نلاحظ من الجدول (04) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات التي أدخلت في نموذج الانحدار المستقل (ظروف العمل التنظيمية) والتابع (الأخطار النفسية الاجتماعية) بحيث يوضح الجدول السابق موصوفة الارتباط بين متغيرات نموذج

الارتباط، حيث كان معامل الارتباط الأعلى بين الموارد الضرورية الاخطار النفسية الاجتماعية بقيمة(0.66)ثم تأتي قيمة الارتباط بين ادارة الوقت والاخطار النفسية الاجتماعية بقيمة (0.61) ومن ثم تأتي قيمة الارتباط بين إدارة المهمة الاخطار النفسية الاجتماعية المقدرة بـ(0.53) وهي نفس قيمة الارتباط بين تخطيط العمل والاخطار النفسية الاجتماعية بقيمة (0.53)، بلغت قيمة الارتباط بين ادارة المخاطر والاخطار النفسية الاجتماعية بقيمة (0.20) كما اشارت مصفوفة الارتباط ان معامل الارتباط الأدنى كان بين المستقبل المهني والاخطار النفسية الاجتماعية بقيمة (0.17).

الجدول (05): معامل الارتباط بين المتغير التابع و المستقلة.

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.48	0.23	0.05	3،71

يوضح الجدول (05) معامل الارتباط بيرسون بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، حيث بلغت قيمة متوسطه (0.48) بقيمة معامل تحديد قدر بـ (0.23) وقيمة معامل التحديد المعدل (0.05) أي المتغيرات المستقلة تفسر(95%)من التباين الحاصل للأخطار النفسية الاجتماعية.

الجدول (06):تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار.

13	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	SIG	∞
الانحدار	100،069	6	16،678	02.56	0.02	0.05
الخطأ	1004،818	73	13،765			
المجموع	1104،887	79				

يوضح الجدول (06) نتائج تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة الدلالة الاحصائية(sig=0.02)وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي يمكن القول بان الاختبار معنوي وبالتالي تساهم المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة.

الجدول (07): معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية.

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة ت	SIG
	B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا		
الثابت	35،27	5،43		6،49	0.00
الموارد الضرورية	0.10	0.13	0.09-	02.33-	0.02
إدارة المهمة	0.09	0.09	0.11	02.10	0.01
ادارة الوقت	0.02	0.11	0.03-	02.15	0.00
ادارة المخاطر	0.10	0.08	0.15	02.23	0.04
تخطيط العمل	0.13	0.11	0.13	02.17	0.00
المستقبل المهني	0.18	0.14	0.14-	02.04	0.04

يوضح الجدول (07) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (ت) مع القيمة الاحتمالية للاختبارات (الدلالة الاحصائية) وقيمة معاملا تتضخم التباين ومعاملات التسامح، والتي يتبين منها عدم وجود أي مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات حيث كانت معاملات التضخم أقل من (03).

وبالتالي يمكن القول بأن فرضية الدراسة تحققت اي تساهم ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

3.3.تفسير ومناقشة النتائج:

من خلال هذه النتائج الاحصائية ومن خلال احتكاك الباحث بميدان الدراسة تبين بان الاساتذة يعانون من ضغوط مهنية مرتفعة ويرجع ذلك الى عدم قدرتهم على

التحكم في عدة عوامل وهي تسيير المهمة ذلك بتحديد المهام المسطرة لكل فرد في التنظيم ومعرفة كل واحد لدوره، تسيير الوقت لأن العامل أثناء تأديته لعمله لا يراقب جودة عمله مقارنة بالحجم الساعي، تخطيط العمل من حيث اوقات العمل، والمخرجات التعليمية حسب المهام المسطرة وتخطيط العطل، المستقبل هذا البعد يتعلق بمراقبة مستقبل الاستاذ في المؤسسة من منظور استقراره في منصبه وترقيته، الموارد الضرورية: هي الموارد التي يجب أن تتوفر في الشخص كالمعرفة العلائقية والمعلومات المتعلقة بنشاطه في المؤسسة. لإنجاز مهامه بصفة جيدة،إدارة الخطر على الذات وعلى الاخرين بمراعاة شروط وظروف العمل والتي تعتبر خصائص مرتبطة بنوعه وطبيعته من اجل تفادي الخطر، وأحيانا تكون أخطاء زملاء العمل أيضا غير مراقبة بحيث يجب تسيير هذه الأخطار. بحيث إقترح **كرازاك (1990)** في هذ الصدد نموذجا من خلاله يفسر الأخطار النفسية الاجتماعية، بحيث اشار الى بعدين وهما استقلالية المورد البشري في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله والبعد الثاني يركز فيه على عبء العمل ويقصد به مجموعة الواجبات أو المهام التي تسند الى المورد البشري من أجل أدائها والتي قد تكون أكثر مما يجب القيام به[8].

حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع التوجهات النظرية التي تشير إلى ان الأخطار النفسية تختلف من شخص لأخر، وذلك حسب طبيعة شخصية الفرد، و يضاف إلى ذلك أن الحالة الوجدانية للعامل تؤثر في أسلوب مواجهة الضغوط المهنية، فالعمال ذو الوجدان السالب يدركون المواقف من حولهم من منظور سلبي، ومن ثم عند إدراكهم وتفسيرهم للأحداث والمواقف الضاغطة يميلون إلى التأكيد على الجوانب السلبية، و قد يعود لعامل التشاؤم دور كبير في اللجوء إلى استخدام استراتيجيات المقاومة المركزة على التجنب، حيث اتضح لنا من خلال احتكاكنا بالأساتذة انهم ينظرون الى المستقبل بنظرة تشاؤم، ومن جهة اخرى نجد ان للأخطار النفسية الاجتماعية عوامل كثيرة منها تنظيمية ،إجتماعية، إقتصادية و حتى ذاتية، وهذه الأخطار تتفاوت من شخص لآخر.

بما أن الأستاذ يعمل بالتناسق مع الموارد الضرورية الذي تسهل سيرورة العمل والتي تكون حسب نطاق التخطيط إضافة الى توزيع المهام المسطرة من طرف الادارة فإن الأستاذ يتوجب عليه أداء مهامه حسب ما خطط من طرف الادارة وبالتالي يجب الاستاذ نفسه تحت ارغامات تنظيمية تشكل عبء جسدي وذهني وبتراكم هذه الاعباء يؤدي الى ظهور اعراض القلق والضغط المهني وهذا يشكل ما اعتبره الإرغونوميين بالأخطار النفسية الاجتماعية، وهذا ما ينقص من مستوى تركيزه في العمل.

كما يرى **سبيلبرجر(1979)"spilberger"** أن القلق حالة انفعالية تتضمن مشاعر ذاتية بالتوتر، التهيج، العصبية، الانشغال الزائد، مع الارتفاع في مستوي الجهاز العصبي وهذا كله نتيجة زيادة الاعباء وسوء التنظيم، كما توصل الباحثين **كحلوش وخلفان (2020)**إلى أن الظروف التنظيمية تشكل خطر على العامل إن لم يكن على مقدرة التحكم فيها، وفي هذا الصدد توصل **علو (2023)**الى أن ظروف العمل التنظيمية هي نفسها عوامل أخطار الضغط المهني والمتمثلة في تخطيط العمل ، ادارة الوقت، ادارة المهام، والموارد الضرورية اضافة الى الظروف الفيزيقية وبالتالي ظهور مؤشرات للأخطار النفسية الاجتماعية والتي اعتبرتها الباحثة **ايزابل هانز وديكيسر (2002)**Hansez ;i Dekeyser من ظروف العمل المهمة التي يجب مراقبتها أثناء تأدية الفرد العامل لمهامه[9].

4. خاتمة:

ان دراسة ظاهرة الأخطار النفسية الاجتماعية من المواضيع التي ركز عليها كثير من الباحثين في الكثير من الميادين والمجالات، إذا يمكن أنها من الاسباب التي تشكل مشكلات و اضطرابات نفسية لدى العمال، وبالتالي تؤثر في سيرورة العمل، لذا من الواجب الاهتمام بظروف عمل الاستاذ . باعتباره الركيزة الاساسية للجامعات لتحقيق الاهداف المنشودة وضمان جودة التعليم

ومن بين العوامل التي يجب مراقبتها بعناية وتجسيدها في أرض الوقع هي تخطيط العمل، إدارة الوقت، إدارة المهمة، الموارد الضرورية، المستقبل المهني، وإدارة الخطر على ذات وعلى الاخرين. وإن لم يتم تجسيد هذه العوامل بشكل جيد سوف يؤثر سلبا على الجامعة والاستاذ وبالتالي تأثر العملية التعليمية التعلمية .

وهذا ما استنتجناه من خلال دراستنا ومن أجل تدعيم ما سبق سوف نعرض بعض النتائج التي توصلنا لها:

تساهم ظروف العمل التنظيمية في التنبؤ بالأخطار النفسية الاجتماعية لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

ومن أجل تحسين ظروف العمل داخل الجامعات قمنا باقتراح ما يلي:

-توفير الظروف اللازمة لتأدية العمل بشكل جيد(وسائل التدريس).

-الاهتمام بالصحة النفسية للأستاذ بتقديم حوافز معنوية.

-توطيد علاقات اجتماعية جيدة بين الأساتذة من أجل خلق ديناميكية الجماعة.

-التخطيط والادارة الجيدة للمؤسسة من أجل سيرورة جيدة ومنظمة.

-توفير الموارد الضرورية من أجل تأدية المهام وتخطيط للمستقبل المهني.

-اختيار الوقت الامثل والمناسب التي تتوافق مع رغبات الأساتذة.

قائمة المراجع:

[1]علو زوهير : عوامل ومستويات أخطار الضغط المهني لدى الممرضين –دراسة ميدانية بمستشفى نذير محمد تيزي وزو الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس عمل وتنظيم جامعة الجزائر2، الجزائر، 2023، ص 14-16

[2] علو زوهير : المرجع نفسه، ص 21

[3]كهينة كحلوش: اثر ظروف العمل الفيزيقية والذهنية والعوامل النفسية الإجتماعية في صحة العامل ، اطروحة دكتوراه تخصص علم نفس عمل وتنظيم ، جامعة ابو القاسم سعد الله ، الجزائر، 2020، ص 230-232.

[5]أيت وراس ليلة،. العنف النفسي في العمل وعلاقته باضطرابات الصحة العقلية العادية لدى مستخدمي المؤسسات العمومية الجزائرية، اطروحة دكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2019، ص 20-25.

[6]دربال امال: تقنين اختبار (WOCCQ) لتشخيص الضغط المهني لدى القابلات، مذكرة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013 ص 91.

[7]مصطفى معمرية. إدارة المخاطر البسيكوسوسيولوجية في المؤسسة(MRPS)للاستثمار (ANDI)، كتاب اللقاء الوطني الثاني حول وظيفة الموارد البشرية، الصحة والسلامة في العمل، معسكر، الجزائر ، 2015،ص 65.

[7]Hansez ;i Dekeyser ,v.du diagnostic des risques psychosociaux à la gestion organisationnelle du stress.in M Neboit M vezina, santé au travail et santé psychique.Toulouse, France . 2002 ,P 33

[9]Isabelle HANSEZ: la validation du woccq :vers un modèle structural du stress et du contrôle de la activité de travail thèse ,présentée en vue de l’obtention du titre de docteur en psychologie ,université de liège. 2002 ,P 29