



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المرجع :/2022

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة بعنوان:

الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا على الموظفين

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص " إدارة أعمال "

إشراف الأستاذ(ة):

عبيدي سناء

إعداد الطلبة:

- بلدي إيمان

- طيب باي شيماء

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د/ مشري فريد
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د/ سناء عبيدي
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د/ أسامة سنوسي

السنة الجامعية 2021/2022

سید محمد علی

Sidi

شكر وتقدير



الشكر والثناء لله على أن هدانا الإسلام وأرشدنا للعلم ووفقنا للخير وقدر لنا تجسيد هذا العلم من فكرة في العقول إلى كلمات في السطور، والصلاة والسلام على أشرف الخلق وخاتم الرسل وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

لا يسعني وأنا أضع بحثي هذا إلا أن أنقدم بفائق الاحترام والتقدير إلى الدكتورة المشرفة "عبيدي سناء" حفظها الله ورعاها التي لم تبخل علي بإرشاداتها وتوجيهاتها والتي كانت معي على اتصال دائم طول مدة إنجاز هذه المذكرة ولن يتسع المقال لمقامك وفضلك جزاك الله خيرا. ولا يفوتني كذلك أن أتوجه بالشكر إلى كل من علمني حرف أو كلمة من أساتذتي الكرام من بداية مشواري الدراسي إلى وصولي إلى هذه المرحلة.

كما لا أنسى أن أشكر جميع أساتذة وموظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة علة المعلومات التي قدموها لنا حول موضوع دراستنا.

وفي الأخير نسأل المولى عز وجل أن يجعلنا ممن يكثر

ذكرة ويحفظ أمره وأن يغمر قلوبنا بمحبته

٢٠٢٠ ٢٠٢١ ٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥ ٢٠٢٦ ٢٠٢٧ ٢٠٢٨ ٢٠٢٩ ٢٠٣٠ ٢٠٣١ ٢٠٣٢ ٢٠٣٣ ٢٠٣٤ ٢٠٣٥ ٢٠٣٦ ٢٠٣٧ ٢٠٣٨ ٢٠٣٩ ٢٠٤٠ ٢٠٤١ ٢٠٤٢ ٢٠٤٣ ٢٠٤٤ ٢٠٤٥ ٢٠٤٦ ٢٠٤٧ ٢٠٤٨ ٢٠٤٩ ٢٠٥٠ ٢٠٥١ ٢٠٥٢ ٢٠٥٣ ٢٠٥٤ ٢٠٥٥ ٢٠٥٦ ٢٠٥٧ ٢٠٥٨ ٢٠٥٩ ٢٠٦٠ ٢٠٦١ ٢٠٦٢ ٢٠٦٣ ٢٠٦٤ ٢٠٦٥ ٢٠٦٦ ٢٠٦٧ ٢٠٦٨ ٢٠٦٩ ٢٠٧٠ ٢٠٧١ ٢٠٧٢ ٢٠٧٣ ٢٠٧٤ ٢٠٧٥ ٢٠٧٦ ٢٠٧٧ ٢٠٧٨ ٢٠٧٩ ٢٠٨٠ ٢٠٨١ ٢٠٨٢ ٢٠٨٣ ٢٠٨٤ ٢٠٨٥ ٢٠٨٦ ٢٠٨٧ ٢٠٨٨ ٢٠٨٩ ٢٠٩٠ ٢٠٩١ ٢٠٩٢ ٢٠٩٣ ٢٠٩٤ ٢٠٩٥ ٢٠٩٦ ٢٠٩٧ ٢٠٩٨ ٢٠٩٩ ٢١٠٠

ما أجمل أن يجود المرء بأعلى ما لديه والأجمل أن يهدي الغالي لأعلى

وجد الإنسان على وجه الأرض ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر، وفي جميع مراحل الحياة يوجد أناس يستحقون منا الشكر، وأولى الناس بالشكر هما الآباء، لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء، فوجودهما سبب للنجاح والفلاح في الدنيا والآخرة

في ذي ثمره جهدي أجنيها اليوم هي هدية أهديها...

إلى خالد الذكر الذي واصل المنية وكان خير مثال لروح الأسرة، الذي لقنني دروس الفضائل إلى من علمني أن الدنيا صمود ومشاكلها دون حدود إلى من علمني أن الحياة كفاح والعلم سلاح، الذي لم يتهاون يوما في توفير سبيل الخير والسعادة لي... والدي العزيز رحمه الله

إلى رمز الوفاء والعتاء، إلى نبع العنان الذي لا ينفذ، إلى التي جعلت يوم نجاحي يوما لنجاحها تحية تعقد بتكريم صفاتها ونيل وجدانها... والدي الحبيبة

إلى من أرى في أعينهم أسمى آيات المحبة، إلى من تربيت بينهم في كنفه الأخوة والإخلاص... إخواني وأخواتي
الأعمام

إلى أروع من جسد العجب بكل معانيه، إلى من أعتد عليه في كل كبيرة وصغيرة ورفيق الكفاح في مسيرة الحياة وصديق الأيام يحلوها ومرها، فكان السند والعتاء... قدم لي الكثير في صور من الصبر، وأمل، ومحبة، لن أقول شكرا... بل سأعيش الشكر معك دائما... زوجي العزيز

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أحبهم وأحترمهم...

إلى كل من ساندني في إعداد هذا العمل ولو بكلمة إلى كل طلبة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وأخص بالذكر علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، إلى كل أساتذة المعهد، إلى كل عائلتي كبيرها وصغيرها، إلى كل من يحمل لقبه بلدي، إلى كل من ذكره لساني ونسبه قلمي...

رقم الصفحة	العنوان
IV-I	فهرس المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
ب-هـ	مقدمة
الجانب النظري	
	تمهيد
الفصل الأول: الانعكاسات النفسية	
10	تمهيد
13-11	المبحث الأول: عموميات حول الانعكاسات النفسية
11	المطلب الأول: مفهوم الانعكاسات النفسية
12	المطلب الثاني: كيف تنشأ الانعكاسات النفسية
12	المطلب الثالث: الخصائص العامة للانعكاسات النفسية
16-14	المبحث الثاني: النظريات المفسرة للانعكاسات النفسية
14	المطلب الأول: نظرية التحليل النفسي
15	المطلب الثاني: النظرية المعرفية
16	المطلب الثالث: النظرية الإنسانية (نظرية ماسلو)
24-17	المبحث الثالث: مظاهر الانعكاسات النفسية خلال جائحة كورونا
17	المطلب الأول: ظاهرة القلق
17	أولاً: مفهوم القلق
18	ثانياً: أعراض القلق
18	ثالثاً: أنواع القلق
18	المطلب الثاني: ظاهرة الخوف
18	أولاً: مفهوم الخوف
19	ثانياً: أنواع الخوف
20	ثالثاً: أعراض الخوف
20	المطلب الثالث: ظاهرة الاكتئاب

21	ثانيا: أعراض الاكتئاب
22	ثانيا: أسباب الاكتئاب
24	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: العمل وظروف العمل	
27	تمهيد
32-28	المبحث الأول: ماهية العمل
28	المطلب الأول: نشأة العمل و تطوره
28	أولاً: نشأة العمل و تطوره في العصور القديمة
29	ثانيا: نشأة العمل و تطوره في العصور الوسطى
29	ثالثاً: نشأة العمل و تطوره في العصر الحديث
30	المطلب الثاني: تعريف العمل
30	المطلب الثالث: نظريات الدافعية للعمل
31	أولاً: النظريات المعرفية
31	ثانيا: نظريات الحاجات
32	ثالثاً: النظريات السلوكية
32	رابعاً: النظرية الكلاسيكية
39-33	المبحث الثاني: ظروف العمل
33	المطلب الأول: مفهوم ظروف العمل
33	المطلب الثاني: تشخيص ظروف العمل
33	أولاً: ظروف العمل الخارجية
36	ثانيا: ظروف العمل الداخلية
39	المطلب الثالث: آليات تحسين ظروف العمل
45-40	المبحث الثالث: الموظف و التوظيف
40	المطلب الأول: مفهوم الموظف
41	المطلب الثاني: مفهوم التوظيف
44	المطلب الثالث: كيف يتم اختيار الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟
46	خاتمة الفصل

الفصل الثالث: جائحة فيروس كورونا	
49	تمهيد
52-50	المبحث الأول: ماهية جائحة كورونا
50	المطلب الأول: نشأة فيروس كورونا
50	المطلب الثاني: مفهوم جائحة فيروس كورونا
50	أولاً: مفهوم الجائحة
51	ثانياً: مفهوم فيروس كورونا
51	المطلب الثالث: أعراض جائحة كورونا وكيفية تشخيصه
51	أولاً: أعراض فيروس كورونا
52	ثانياً: كيفية تشخيص فيروس كورونا
57-53	المبحث الثاني: سلبيات وإيجابيات جائحة كورونا في الجزائر وطرق الوقاية
53	المطلب الأول: سلبيات جائحة كورونا
55	المطلب الثاني: إيجابيات فيروس كورونا
57	المطلب الثالث: طرق الوقاية من فيروس كورونا
60-58	المبحث الثالث: واقع جائحة كورونا في الجزائر و العالم
58	المطلب الأول: جائحة كورونا في العالم
59	المطلب الثاني: جائحة كورونا في الجزائر
60	المطلب الثالث: إحصائيات جائحة كورونا في الجزائر والعالم
60	أولاً: إحصائيات جائحة كورونا في العالم
60	ثانياً: إحصائيات جائحة كورونا في الجزائر
62	خاتمة
الجانب الميداني	
64	تمهيد
65	1- التذكير بفرضيات الدراسة
65	2- الإطار المكاني والزمني
65	1-2- الإطار المكاني
65	1-2- الإطار الزمني
65	3- منهج الدراسة

66	4- مجتمع الدراسة الأصلي
66	5- عينة الدراسة
73	6- أدوات الدراسة
75	7- عرض و تحليل النتائج
75	7-1 عرض و تحليل نتائج البعد الأول
79	7-2 عرض و تحليل نتائج البعد الثاني
82	7-3 عرض و تحليل نتائج البعد الثالث

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف خلال الفترة 2018-2020	01
43	إحصائيات حول توظيف الأساتذة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة خلال الفترة ما بين 2018-2020	02
60	إحصائيات جائحة كورونا في العالم	03
60	إحصائيات جائحة كورونا في الجزائر	04
66	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	05
67	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	06
68	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	07
69	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	08
71	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	09
72	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	10
74	تصنيف عبارات المحور الثاني للاستبيان	11
74	العبارات المضافة للاستبيان	12
74	يوضح معامل ألفا كرونباخ لكل الأبعاد	13
75	عرض نتائج البعد الأول	14
79	عرض نتائج البعد الثاني	15
82	عرض نتائج البعد الثالث	16

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
36	القوى الخمس التي تحدد تنافسية القطاع	01
67	دائرة نسبية لجنس أفراد العينة	02
68	دائرة نسبية لطبيعة عمل أفراد العينة	03
69	دائرة نسبية للمستوى التعليمي لأفراد العينة	04
70	دائرة نسبية لعمر أفراد العينة	05
71	دائرة نسبية للحالة الاجتماعية لأفراد العينة	06
72	دائرة نسبية للخبرة المهنية لأفراد العينة	07
78	تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الأول	08
82	تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثاني	09
85	تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثالث	10

الرقم	عنوان الملحق

مقدمة

1. الإشكالية

بعد مرور أكثر من عامين و نصف من ظهور فيروس كورونا في العالم، لا تزال الجائحة تزداد يوما بعد يوم، وحسب موقع الجزائر لرصد وباء كورونا، بلغت حصيلة العالم اليوم في 2021/12/14 (271 مليون) حالة مؤكدة، بينما بلغ عدد الوفيات (5 مليون وفاة)، واحتلت الجزائر المرتبة (89) عالميا بـ (213 ألف) حالة مؤكدة، و (6158) حالة وفاة، ونظرا لسرعة انتشار هذه الجائحة واستمرار ارتفاع الإحصائيات، وأمام عدم إيجاد اللقاح يشفي تماما أو يمنع الأفراد من الإصابة بالفيروس من طرف العلماء، ونظرا للإجراءات الوقائية التي اتخذتها دول العالم من أجل التخفيف من حدة انتشارها، كالحجر الصحي، التباعد الاجتماعي، غلق المدارس والمساجد، الجامعات، إلغاء الرحلات الوطنية والدولية... الخ، حذر الأطباء وعلماء النفس من الانعكاسات السلبية على الصحة النفسية للأفراد، حاضرا ومستقبلا، ودعوا إلى مراقبة آنية للحالات النفسية لفئات مجتمعية بعينها. كما قاموا بمقارنات للحالة النفسية لعدد من المجتمعات والأفراد ما قبل كورونا وما بعده، فاكتشفوا أن الوباء غير من خارطة الصحة النفسية في العالم. لا يعيش العالم اليوم على وقع ما يمكن أن يخلفه فيروس كورونا من أضرار نفسية على حوالي 6.2 مليار شخص، يخضعون للحجر الصحي فحسب، بل على نوعية الفئات المستهدفة بانهيار الصحة النفسية حتى بعد انتهاء المرض.

وكشف تقرير صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان: "الإغلاق هو أكبر تجربة نفسية للعالم... وسندفع الثمن". أي أن العالم اليوم يعيش أكبر اختبار نفسي على الإطلاق (أميطوش، سكاوي، 2020، ص453).

كما أشار تقرير آخر أن العالم سيواجه العديد من المشاكل النفسية المتعلقة بالغضب و القلق، الخوف، التوتر، الأرق، الاكتئاب وانخفاض المزاج في مختلف القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية و يعد قطاع التوظيف العمومي من أبرز القطاعات التي أثرت عليها الجائحة و فرضت عليها واقع استثنائي جديد غير من ظروف العمل سواء على مستوى الظروف المادية أو المعنوية و هو ما أدى بمنظمة العمل الدولية إلى دق ناقوس الخطر و الدعوة إلى اتخاذ تدابير احترازية وإجراءات استعجالية و استثنائية بديلة في نفس الوقت، كقيود التباعد بين الموظفين و إجبارية ارتداء الكمامة خلال ساعات العمل الطويلة ووصلت هذه الإجراءات للعمل عن بعد و هذا ما شكل قوة قاهرة أثرت بشكل ملحوظ على سلوكيات الموظف.

كما أشارت دراسة أولية لمنظمة العمل الدولية إلى تأثر حوالي 81% من القوى العاملة العالمية بسبب الإغلاق الكلي أو الجزئي لأماكن العمل، وهو ما قد يفقد سوق العمل العالمي حوالي (200) مليون وظيفة. فمن المتوقع أن ما يقارب من مليار وربع المليار شخص ممن يعملون في القطاعات الأشد تضررا بالجائحة، كالسياحة وخدمات الإقامة والإطعام، والصناعات التحويلية، وتجارة التجزئة، وأنشطة الأعمال والأنشطة الإدارية والتي تشكل ما نسبته حوالي 38% من التوظيف العالمي، سيكونون عرضةً لمخاطر التسريح

وتخفيض الأجور فإن الكثير من العاملين في القطاعات الأكثر تضررا سيتعرضون لصدمات شديدة ومفاجئة في دخولهم؛ لا سيما وجانب كبير منهم يعملون في وظائف متدنية الأجور وبشكل غير منظم داخل هذه القطاعات، مما سيتسبب في خفض قدراتهم الشرائية وسيمثل عائقا لحصولهم على أغذية كافية ومتوازنة تلبى احتياجاتهم الغذائية.

و يمثل قطاع التعليم العالي أحد القطاعات أهمية استراتيجية كونه يساهم في سير العجلة الاقتصادية، فهو النظام التكويني الممول للكفاءات المهنية والقوى العاملة المطلوبة من قبل المؤسسات الإنتاجية المختلفة، ويسهر على تحقيق ذلك أساتذة وإداريين من مختلف التخصصات، و من مختلف الشرائح الاجتماعية، وخاصة أن هذه الجائحة لم تستثنى موظفي هذا القطاع وكعينة من هؤلاء الموظفين وقع اختيارنا على موظفي و أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، و انطلاقا مما سبق سنحاول طرح السؤال الرئيسي:

ما هي الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا على الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة ؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل القلق من الانعكاسات النفسية المترتبة عن ظروف العمل في ظل جائحة كورونا على الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟
- هل الاكتئاب من لانعكاسات النفسية المترتبة عن ظروف العمل في ظل جائحة كورونا على الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟
- هل الخوف من الإصابة بالمرض من الانعكاسات النفسية المترتبة عن ظروف العمل في ظل جائحة كورونا على الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

2. الفرضيات

الفرضية العامة

توجد العديد من الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا يعيشها الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

الفرضيات الجزئية

✓ تتمثل الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة في معاناة الموظفين من القلق.

- ✓ تتمثل الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة في معاناة الموظفين من الاكتئاب.
- ✓ تتمثل الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة في معاناة الموظفين من الخوف.

3. الأهمية

- ✓ الوقوف على الانعكاسات النفسية التي خلفتها جائحة كورونا على الموظفين بالمركز الجامعي ميلة وذلك لإيجاد سبل للتقليل منها قبل أن تتحول إلى أمراض نفسية يصعب التخلص منها مستقبلا.
- ✓ الإسراع في اتخاذ الإجراءات الضرورية كإعداد البرامج النفسية و التوعوية لضمان ظروف عمل أفضل لموظفي المركز الجامعي ميلة في ظل جائحة كورونا.
- ✓ الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية.

4. الأهداف

- ✓ معرفة المشاكل النفسية التي تواجه الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- ✓ معرفة مدى تكيف الموظفين نفسيا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة مع ظروف العمل في ظل جائحة كورونا.
- ✓ كشف واقع ظروف العمل في ظل جائحة كورونا ومستوى تأثيرها على الاستقرار النفسي للموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

5. المصطلحات الإجرائية

الانعكاسات النفسية: هي المواقف الضاغطة التي تؤثر على الصحة النفسية للفرد فتجعله يشعر بالغضب، والاكتئاب، والقلق، والارتباك، والوهم، وعدم الثبات الانفعالي، وقد تصل إلى فقدان الرغبة أو البلادة في المشاعر وانعدام الميل إلى النشاط والفعالية بالإضافة إلى فقدان الشعور بالأمن.

ظروف العمل: هي مجموعة من الأحوال الطبيعية و المادية التي يمكن أن تحيط بالموظف في مكان العمل و يصعب حصر هذه الظروف حصرا كاملا، إذ أنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى و من منطقة إلى أخرى.

الجائحة: هي وباء ينتشر على نطاق شديد الاتساع يتجاوز الحدود الدولية و القارية مؤثرا على عدد كبير من الأفراد. قد تحدث الجوائح لتؤثر على البيئة و الكائنات الزراعية من ماشية و محاصيل زراعية والأسمك والأشجار و غير ذلك.

فيروس كورونا: هو فيروس يعرف باختصار كوفيد 19، و يعرف أيضا باسم المرض التنفسي الحاد المرتبط بفيروس كورونا المستجد 2019، هذا الفيروس قريب جدا من فيروس سارس. وتم اكتشاف الفيروس المستجد

لأول مرة في مدينة ووهان الصينية عام 2019 و انتشر حول العالم منذ ذلك الوقت مسببا جائحة فيروس كورونا العالمية.

الموظف: هو الشخص الذي يشغل وظيفة بموجب أوامر شخص ما، و الذي يكون عموما عمله فكري أكثر من يدوي.

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف: هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالاستقلال المعنوي و المالي و يهدف إلى توفير تكوين علمي و نوعي للطلبة في ميادين مختلفة .

الجانب النظري

الانعكاسات النفسية هي أحد الاضطرابات النفسية الشائعة التي يعود سببها لعدة عوامل ضاغطة تسبب القلق والتوتر للفرد، إذ أضحي مشكل يصيب جميع شرائح المجتمع وبتفاوت.

وتعد الانعكاسات النفسية من الأشياء التي من شأنها أن تؤثر سلبا على نفسية الإنسان، وينعكس ذلك على سلوكه بحسب استجابته للموقف، وعدم تحقيق التوازن وعجز الفرد على مواجهة الموقف والخروج منه وبالتالي يولد له ضغط، حيث لم تسلم فئة الموظفين في الجامعات من هذه الضغوط النفسية سواء من طرف محيط الأسرة أو البيئة أو الجامعة التي أضحت عائقا أمام تلبية رغباتهم وإشباع حاجاتهم المتعددة.

وسنحاول من خلال الجانب النظري إعطاء نظرة شاملة حول الانعكاسات النفسية وظروف الموظفين في جائحة كورونا.

الفصل الأول:

الانعكاسات النفسية

محتويات الفصل الأول

تمهيد

المبحث الأول: عموميات حول الانعكاسات النفسية

المطلب الأول: مفهوم الانعكاسات النفسية

المطلب الثاني: كيف تنشأ الانعكاسات النفسية

المطلب الثالث: الخصائص العامة للانعكاسات النفسية

المبحث الثاني : النظريات المفسرة للانعكاسات النفسية

المطلب الأول : نظرية التحليل النفسي

المطلب الثاني : النظرية المعرفية

المطلب الثالث: النظرية الانسانية (نظرية ماسلو)

المبحث الثالث : مظاهر الانعكاسات النفسية خلال جائحة كورونا

المطلب الأول : ظاهرة الخوف

المطلب الثاني : ظاهرة القلق

المطلب الثالث : ظاهرة الاكتئاب

خلاصة الفصل

تمهيد

تسبب فيروس كورونا في تغييرات كثيرة في يوميات و سلوكيات الأفراد و خاصة بعد الإعلان عن ضرورة الالتزام بالإجراءات الوقائية غير أن هذه الإجراءات خلفت انعكاسات نفسية مختلفة على جميع الأفراد و بدرجات متفاوتة، مما جعل البعض يشعر بالضغط و سيطرة المشاعر السلبية كالقلق، الغضب، والإحباط والتي قد تؤدي في نهاية المطاف إلى انهيار الصحة النفسية للفرد.

وعلى ضوء هذه المعطيات سنتناول في هذا الفصل ثلاث مباحث وهي كالاتي:

- المبحث الأول: عموميات حول الانعكاسات النفسية
- المبحث الثاني: النظريات المفسرة للانعكاسات النفسية
- المبحث الثالث: مظاهر الانعكاسات النفسية خلال جائحة كورونا

المبحث الأول: عموميات حول الانعكاسات النفسية

يمر الفرد خلال مرحلة حياته بجملة من المشاكل و التغيرات و التطورات المختلفة التي تنعكس على نفسيته و غالبا ما تظهر في صورة انعكاسات نفسية كالقلق و الخوف وغيرها، وقد تكون هذه الانعكاسات مؤقتة تزول بزوال الموقف و قد ترافق الفرد طوال حياته.

المطلب الأول: مفهوم الانعكاسات النفسية

لقد تعددت التعاريف مع تعدد الباحثين الذين كتبوا في هذا المجال و فيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف:

تعرف بأنها اضطراب باد في تفكير المرء وشعوره وأعماله يكون من الخطورة بدرجة يحول بين المرء والقيام بوظيفته في المجتمع بطريقة سوية و مرضية.

وتعرف كذلك بأنها الانحراف الواضح والملحوظ في مشاعر وانفعالات الفرد حول نفسه وحول بيئته، ويستدل على وجود مشكل نفسي عندما يتصرف الفرد تصرفا يؤدي فيه نفسه أو الآخرين

يعرفها حامد زهران 1977: "بأنها حالة تكون فيها ردود الفعل انفعالية غير مناسبة لمثيرها بالزيادة أو النقصان فالخوف الشديد كاستجابة لمثير مخيف فعلا، لا يعتبر اضطرابا انفعاليا بل يعتبر استجابة انفعالية عادية و ضرورية للمحافظة على الحياة أما الخوف الشديد من مثير غير مخيف فإنه يعتبر اضطراب انفعالي، وتتفاوت الانعكاسات النفسية في حدوثها وخطورتها فبعضها سهل الحل وبعضها عسير الحل، وبعضها يتناول موقفا محددًا، وبعضها يتعلق بمستقبل الفرد (حمدان و آخرون، 2017، ص16).

عرفها حسو (2012): بأنها حالة ناتجة عن شعور الفرد بأن المواقف الضاغطة الداخلية أو الخارجية التي تواجهه، تستلزم قدرات وإمكانية تفوق قدراته وحدث استجابة غير مناسبة لتغلب على تلك الضغوط وما يرافق ذلك من اضطرابات في شخصيته. (نائف علي أيبو، 2019، ص 42، 43).

ويعرفها العزاوي(2014): بأنها مجموعة من الآداءات الايجابية والسلبية، الايجابية منها تكون دافعة للإنجاز، والسلبية منها تكون ناتجة عن ارتفاع سقف طموحات الفرد وانخفاض حاد في إمكانيات المادية والنفسية والجسمية والروحية مما يؤدي إلى اضطرابات سلوكية ومعرفية وجسمية (خليفة نادية، 2018، ص 47).

من خلال ما سبق نستخلص أن الانعكاسات النفسية هي مختلف الآثار المرتبطة بالضغوط و التوتر الناتج عن التغيرات في حياة الفرد حيث تنجم عنه انعكاسات نفسية تتمثل في عدم القدرة على التوافق

النفسى، بحيث يكون فيها الفرد لا يشعر بالسعادة و غير قادر على تحقيق ذاته و استغلال قدراته و إمكانياته إلى أقصى حد ممكن.

المطلب الثاني: كيف تنشأ الانعكاسات النفسية

لا يقاس التكيف السليم بمدى خلو الفرد من الانعكاسات النفسية وإنما بمدى قدرته على مجابهة هذه الانعكاسات و حلها حلا سليما. و يمكن التعرف على أن الفرد يعاني من انعكاسات إذا ظهرت عليه بوادر التوتر الزائد عن الحد، أو فقدان الحماس و الاهتمام بعمله أو دراسته، أو محاولة جذب انتباه الآخرين، والحزن و التعاسة بدون سبب واضح للتوتر، و التناقض بين السلوك و المعايير الاجتماعية، و الانشغال الزائد بميول معين و الاعتماد على الغير و عدم الثقة بالنفس.

و من المعلوم أن لكل مراحل مر بها الفرد حاجات و متطلبات تتاسب المرحلة الزمنية ومستوى النضج التي وصل إليها، وتتفاوت هذه المتطلبات والحاجات من فرد لآخر ومن بيئة لأخرى ويسعى الفرد خلال حياته إلى تحقيق هذه الحاجات بما يناسب متطلبات النمو لديه، ولا تكاد تجد فردا يدعي أنه حقق كل احتياجاته فلم يعد يجد الحاجة إلى البذل والسعي لتحقيق التوافق مع ذاته فهو يعيش توافقا تاما مع نفسه ومجتمع، بل على العكس تجد الكهل بعد عمر طويل مازالت تنازعه بعض الاحتياجات سواء على مستوى ذاته أو مجتمعه.

وسعى الفرد لتحقيق هذه الاحتياجات تشوبه العقبات و الصعاب التي قد تحول بينه وبين تحقيقها سواء كانت هذه العقبات اجتماعية أو اقتصادية أو ذاتية ومع نمو الفرد من مرحلة لأخرى تبرز دوافع جديدة تمهد لظهور حاجات مناسبة لها ومن ثم تظهر رغبة الفرد في إشباع تلك الحاجات فإذا حصل عجز أو خلل في إشباع تلك الحاجات بصورة صحية بدأت تظهر لدى الفرد انعكاسات نفسية (حمدان و آخرون، ص 17).

المطلب الثالث: الخصائص العامة للانعكاسات النفسية

إن الانعكاسات النفسية ظاهرة معقدة تعبر عن وقائع متعددة، و ذات مضامين بيولوجية و نفسية، واقتصادية و اجتماعية كما أنها تتميز بمجموعة من الخصائص وهي: (صالحى، سوسة، 2020، ص 22).

- ✓ الانعكاسات النفسية عملية إدراكية في المقام الأول.
- ✓ الانعكاسات النفسية عملية تكيف الفرد لقدراته مع متطلبات موقف معين.
- ✓ قد تكون الانعكاسات النفسية إيجابية أو سلبية.

- ✓ الانعكاسات النفسية ليست استقرارية و تتضمن مجموعة من التغيرات.
 - ✓ تنشأ الانعكاسات النفسية من خلال التفاعل القائم بين المثير و الاستجابة.
 - ✓ الانعكاسات النفسية عامة و منتشرة بين جميع الأفراد.
 - ✓ الانعكاسات النفسية ترتبط بالفئة العمرية حيث تكون منتشرة بصفة كبيرة عند الشباب و تقل لدى الأكبر سنا.
 - ✓ ينتج عن الانعكاسات النفسية كثير من النواتج مثل: القلق والصراع والإحباط، وهذه قد تكون سببا للانعكاسات النفسية، كما أنها قد تكون نتيجة للانعكاسات النفسية.
 - ✓ الانعكاسات النفسية تنشأ من مثيرات سارة كما تنشأ من مثيرات مؤلمة.
 - ✓ إن الانعكاسات ذات طبيعة وظيفية، تعبر الضغوط عن جانب وظيفي لما يكون عليه البناء الاجتماعي من تكامل أو تفكك، فتحدث هذه الضغوط عندما يفشل البناء الاجتماعي في القيام بوظائفه.
 - ✓ الانعكاسات النفسية المدرك هي محصلة لمدى أهمية الموقف وفقا للإدراكات الذاتية للفرد نفسه.
- يتضح من خلال ما سبق أن الانعكاسات النفسية يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، كما أنها عملية إدراكية معرفية من خلاله يربط الفرد بين ما يملكه من قدرات و ما يتطلبه الموقف من مؤهلات و من خلاله يصل الفرد إلى التكيف مع هذه الأخيرة التي أدت إلى اختلال توازنه.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للانعكاسات النفسية

تتنوع النظريات المفسرة للانعكاسات النفسية من حيث طبيعة فهمها وأسباب وطرائق علاجها يمكن تلخيصها فيما يلي:

المطلب الأول: نظرية التحليل النفسي

تركز مدرسة التحليل النفسي الديناميكي في تفسيرها لانعكاسات النفسية على الديناميكية الصراعية الموجودة بين مكونات الجهاز النفسي ، والتي تساهم الرغبات والدوافع واليات الدفاع في جعلها تحافظ على ديناميكيته. وبالرغم على أنها تتضمن نظريات متنوعة، فإن جميع المنظرين من هذا الاتجاه يتفقون على الأهمية المركزية لثلاث عمليات هي: الصراع النفسي، والقلق الناتج عن ذلك، والآليات الدفاعية في تفسير السلوك السوي والمرضي لدى الفرد، و يعتبر فرويد Freud المؤسس الفعلي لمدرسة التحليل النفسي، وواضع أهم الأسس والمسلمات التي تقوم عليها ويقر بها معظم أتباع هذا الاتجاه النظري ، وأهمها:

- ✓ أهمية الخبرات اللاشعورية.
- ✓ أهمية الخبرات المبكرة في الطفولة .
- ✓ أهمية عملية الكبت والتي يتم عن طريقها تحويل خبرات الطفولة المؤلمة إلى خبرات الشعورية (نادية عيشور، 2008، ص16).

ومع تطور البحوث النفسية التحليلية ظهرت بعض الاختلافات في وجهات النظر بين منظرها حول بعض مفاهيمها الأساسية ، فظهرت فيها نظريات مختلفة منها ما استقلت تماما وابتعد كثيرا عن المسلمات الأساسية لنظرية فرويد و منها ما كانت مطورة لفكرة " فرويد" مثل إيريك إريكسون حيث يشير في نظريته أن الفرد يمر خلال مراحل نموه و تطوره بثماني مراحل أساسية وهي: (الرضاعة، الطفولة المبكرة، مرحلة، سن اللعب، مرحلة سن المدرسة، المراهقة، الشباب المبكر، مرحلة الرجولة، مرحلة النضج والكهولة).

والفرد خلال كل مرحلة من مراحل النمو تواجهه بعض الانعكاسات النفسية التي يطلق عليها إريكسون الأزمات" وذلك للمواقف البيئية التي يتفاعل معها وهذه الأزمات يعتبرها نقطة تحول في حياة الفرد النفسية، ولهذا حاولت هذه النظرية التأكيد على النمو النفسي للفرد وعلاقته بالمحيط الاجتماعي، ويشير إريكسون إلى أن الصراع ينشأ بين حاجات الفرد ومطالب المجتمع، ولهذا يسعى الفرد لتنمية وتطوير بعض الكفاءات والمهارات الأساسية لديه مثل: الثقة والاستقلال والمبادرة لمجابهة هذه الانعكاسات النفسية

ولقد ادخل إريكسون تعديلا على نظرية "فرويد" في عدة جوانب منها:

- ✓ التأكيد على التفاعل المتبادل بين الجانبين الاجتماعي والبيولوجي

✓ التوسع في المراحل من ثلاث إلى ثمان مراحل (سلمى حمدان و آخرون، 2017، ص 27).

المطلب الثاني: النظرية المعرفية

يرى أصحاب هذه النظرية أن سبب الانعكاسات النفسية هو وجود صعوبة لدى الفرد في المعالجة الفعالة للمعلومات التي يتلقاها من البيئة المحيطة، أو لوجود أخطاء وتحيزات في تفكيره، أو وجود أخطاء في الاستدلال المنطقي لديه، ولذلك تنشأ الانعكاسات النفسية من الاستنتاجات الخاطئة التي يطورها الفرد. والناس المكتئبون مثلاً لديهم أفكار سلبية، كالتشاؤم في النظرة لأحداث العالم و المحيط، أو لديهم توقعاً سلبياً للمستقبل.

كم استخدم بدياجيه في نظريته عدداً من المفاهيم التي تعد من المفاهيم الأساسية التي يستخدمها علماء النفس المعرفي ومنها: مفهوم العمليات، مفهوم الاستراتيجيات المعرفية، ومفهوم البنية المعرفية.

فالنمو العقلي عند (بدياجيه) لا ينفصل عن النمو الجسمي، وفي بحثه عن عوامل النمو لا يستطيع أن يقتصر على دراسة النضج البيولوجي فهناك عوامل أخرى لا تقل أهمية وهي التدريب أو اكتساب الخبرة والتفاعل الاجتماعي والنمو العقلي عند الفرد حسبه يمر بثلاث مراحل متتالية وكل مرحلة منها هي امتداد للمرحلة التي سبقتها و إعادة بناء أو صياغة لها على مستوى جديد وهذه المراحل هي المرحلة الحسية الحركية، مرحلة العمليات المحسوسة، مرحلة العمليات الصورية والشكلية، قمة التفكير المنطقي.

حيث يرى أن الشخصية الإنسانية تتبع من تراكم الوظائف العقلية والانفعالية وكذلك الصلة بين الذكاء و الانفعال ووحدة السلوك هي التي تجعل عوامل النمو مشتركة بين الجانبين المعرفي والوجداني فالعواطف والانفعالات تخضع للنضج، وتستمد من الاجتماعي والشخصي كما تتضمن انعكاسات نفسية حيث أن بناء الشخصية يحكمه البحث عن التماسك وتنظيم القيم التي تمنع الصراعات الداخلية.

ويرى بدياجيه أن نمو الكائن يتم من أبنية ذات طبيعة بيولوجية وهذه الأبنية التي يرثها الفرد تتأزر مع بعضها لتصبح بنى جديدة بعد فترة من التفاعل مع البيئة خلال عمليات التمثل والمواءمة وهذا التفاعل يؤدي إلى التنسيق والتأزر فيما يظهر من أفعال حسية حركية. ومن العوامل التي يتأثر بها الفرد في نظرية بدياجيه:

- ✓ العوامل البيولوجية: التي تتفاعل مع البيئة الفيزيائية عندما يتعامل الفرد معها أثناء الميلاد و النمو.
- ✓ عوامل تحقيق التوازن التي تنشأ عندما يتفاعل الفرد مع بيئته الفيزيائية التي تحيط به مباشرة.
- ✓ العوامل اللازمة لتحقيق التعاون بين الفرد والآخرين (قاسم حسين صالح، 2009، ص102).

المطلب الثالث: النظرية الإنسانية (نظرية ما سلو)

يتقاطع تفسير ما سلو للسلوك الإنساني مع روجرز في النظر إلى أن تحقيق الذات عملية مهمة جدا في تحديد طبيعة سلوكه سواء كان سويا أو مضطربا، فهي عملية نمو مستمر لا تنتهي إلا بنهاية حياة الفرد. لذلك فإن تحقيق الذات لدى الطفل يمر من خلال إشباع حاجاتهم تبعا لتدرجها الهرمي في ظل ظروف ملائمة لتحقيق هذه الاشباعات ميزتها الدفاء والقبول . فالأطفال ينتقلون من مستوى إلى مستوى آخر في هرم الحاجات إلى أن يصلوا مرحلة الرشد، عندها يكونون قد بلغوا النقطة التي سينطلقون منها نحو تحقيق الذات. أما إذا كانت بيئة الأطفال تفتقر إلى الحب، وغير مستقرة، وذات مطالب تفرضها عليهم، عندها سيظلون عندما يبلغون مرحلة الرشد، منشغلين بتحقيق الحاجات الدنيا وغير قادرين على تكريس أنفسهم لتحقيق الحاجات العليا، وبالذات الحاجة إلى تحقيق الذات. ففي سبيل المثال، أن الحاجة غير المشبعة للحب ستحرمانا من تطوير الشعور بتقدير الذات . وعندما يكون تقدير الذات منخفضا فإن هذا سيجعلنا نقبل بأعمال أو وظائف عادية، ونتهيب من أعمال أو وظائف ذات قيمة أعلى . وبكلمة موجزة إن عدم تحقيق الذات هي ، من وجهة نظر ماسلو، ما يطلق عليه السلوك الشاذ. ويجب الإشارة هنا إلى أن هذه النظرة التي تقدم بها ماسلو تشكل إضافة فريدة في العلاج النفسي . فما يشغل بال ماسلو ليس السلوك الشاذ بحد ذاته ، وإنما فشل الفرد في التقدم نحو تحقيق ذاته . لهذا فإنه يرى بأن علم النفس يجب أن لا يحصر نفسه في معالجة الانعكاسات النفسية ، إنما في أن يساعد الفرد أيضا على أن يعيش حياة مبدعة. فالفرد الذي تظهر عيه انعكاسات نفسية طبق لماسلو هو ذلك الذي حرم أو حرم نفسه من الوصول إلى إشباع حاجاته الأساسية. فيشعر بالتهديد وانعدام الأمن والاحترام القليل للذات. وما دامت هذه الحاجات لا تتحقق إلا من خلال الاتصال بالآخرين، فإن العلاج النفسي ينبغي أن يقوم على الاتصالات الشخصية الاجتماعية الإنسانية (قاسم حسين صالح، 2009، ص131).

المبحث الثالث: مظاهر الانعكاسات النفسية خلال جائحة كورونا

ترك نقشي كورونا العديد من مظاهر الانعكاسات النفسية المختلفة ذات الأعراض المختلفة و تتسم هذه الانعكاسات عموماً بوجود مزيج من الأفكار و التصورات و العواطف و السلوكيات الشاذة.

المطلب الأول: ظاهرة القلق

يصف كثير من الناس عصرنا الحالي بأنه عصر القلق والتوتر على المستويين الفردي والجماعي، لأنه عصر يتميز بأنه ذو إيقاع سريع، شديد التقلب، كما تكثر فيه الصراعات والتوترات والانعكاسات النفسية، وهناك ثمة اتفاق بين المشتغلين بعلم النفس والطب النفسي في أن القلق يمثل عصب الحياة النفسية السوية وغير السوية، ويعد المدخل الجوهري لدراسة الصحة النفسية للإنسان.

أولاً: مفهوم القلق

يعد القلق من أكثر المصطلحات الشائعة في مجال علم النفس عموماً، وفي مجال الصحة النفسية خصوصاً، فالقلق حقيقةً من حقائق الوجود الإنساني وجانب ديناميكي هام في بناء الشخصية ومتغير أساسي من متغيرات السلوك، وعلى الرغم من كونه خبرةً غير سارة يمكن أن تؤدي إلى تصدع الشخصية، إلا أن وجوده بقدرٍ مناسب يعد ضرورةً للتكامل النفسي، لأنه يخدم أغراضاً هامة في حياة الإنسان وبنه الفرد للخطر قبل وقوعه.

ويعرف القلق بأنه "عدم الاستقرار العام نتيجة للضغط النفسي الذي يقع على عاتق الفرد، مما يسبب اضطراباً في سلوكه ويصاحبه مجموعة من الأعراض النفسية والجسمية "

في حين ترى هورني Horney أن القلق استجابة انفعالية موجهة إلى المكونات الأساسية للشخصية، وتعتقد أن البيئة التي يعيش فيها الفرد تسهم في نشأة القلق لما بها من تعقيدات وتناقضات، بينما ينجم القلق عند ادلر Adler في محاولة الفرد التحرر من الشعور بالنقص ومحاولته الحصول على التفوق (دانيا الشؤون، أمل الاحمد، 2011، ص768).

و من خلال ما سبق يمكن القول أن القلق هو حالة نفسية وفسولوجية تتركب من تضافر عناصر إدراكية وجسدية وسلوكية. لخلق شعور غير سار يرتبط عادة بعدم الارتياح والخوف أو التردد. غالباً ما يكون القلق مصحوباً بسلوكيات تعكس حالة من التوتر وعدم الارتياح مثل الحركة بخطوات ثابتة ذهاباً وإياباً، أو أعراض جسدية، أو الاجترار.

ثانياً: أعراض القلق

تختلف أعراض القلق من حالة إلى أخرى، سواء من حيث نوعية الأعراض المختلفة أو من حيث حدتها، وتشمل أعراض القلق نوعين وهي: (دانيا الشؤن، أمل الأحمد، 2011، ص771).

أ. الأعراض الجسمية للقلق

الضعف العام، نقص الطاقة الحيوية، توتر العضلات، التعب، الصداع المستمر، العرق، ارتعاش الأصابع، شحوب الوجه، السرعة في نبضات القلب، الدوار، الغثيان، جفاف الفم والحلق، فقدان الشهية، اضطراب النوم، ارتفاع ضغط الدم، اضطراب في التنفس، ضيق الصدر، عسر الهضم وآلام المعدة،

ب. الأعراض النفسية للقلق:

القلق العام على الصحة، العصبية، عدم الاستقرار، الخوف، توهم المرض، سوء التوافق، ضعف التركيز، شرود الذهن، الهم، الخوف من الموت، الاكتئاب.

ثالثاً: أنواع القلق

يعد فرويد (Freud) أول من اقترح أساس نفسي للقلق، فهو يرى أنه يخدم الإشارات والمطالب الصادرة عن الأنا، وللصراعات اللاشعورية دور في ظهوره، وقد ميز فرويد بين ثلاثة أنواع من القلق وهي: (دانيا الشؤن، أمل الأحمد، 2011، ص772).

أ. **القلق الموضوعي:** والذي يعد قلقاً سوبياً ويكون مصدره العالم الخارجي.

ب. **القلق الأخلاقي:** الذي يعد نتيجةً للتفكير بعملٍ ما يمثل انتهاكاً للسلوك الأخلاقي.

ج. **القلق العصابي:** وهو عبارة عن خوفٍ غامض غير مفهوم فهو رد فعل لخطر غريزي داخلي، لا يمكن معرفة سببه.

المطلب الثاني: ظاهرة الخوف

تجذب ظاهرة الخوف اهتمام الكثيرين من علماء النفس و باحثيه، فالخوف كظاهرة نفسية شغلت اهتمام معظم مدارس علم النفس و نظرياته، فهو انفعال أساسي و حتمي.

أولاً: مفهوم الخوف

يقول الكثير من الخبراء ان الخوف هو انفعال فطري يتجلى في الهرب من الأخطار والابتعاد عنها. ويؤدي انفعال الخوف وظيفة بيولوجية مهمة، فهو يدفع الإنسان إلى الهرب من الخطر وإلى الحذر منه، فيعيه ذلك على حفظ حياته.

كما يعتبر الخوف ردة فعل طبيعية يستجيب بها الفرد لشعوره بوجود خطر يهدده، وقد يكون هذا الخطر حقيقياً أو متخيلاً. وتتراقق مشاعر التهديد بتغيرات جسدية ونفسية. يُعرّف الخوف بأنه شعور أو رد فعل عاطفيّ يصيب الإنسان عند تعرّضه لشيء أو موقف يُشعره بالخطر، وقد يكون الخوف شيئاً صحيحاً فيبقى آمناً، وذلك عندما يُحذّر الشخص من شيء يشكّل خطراً حقيقياً عليه، وقد يكون الخوف غير ضروريّ، فيصبح الإنسان بسببه أكثر حذراً ممّا يجب، وبالتالي سيتجنّب ما يخيفه ويتعزز شعور الخوف أكثر لديه، ومن أكثر مخاوف الناس غير الضرورية شيوعاً (دعدي، ولداش، 2012، ص7).

من خلال ما سبق يمكن القول أن الخوف هو الشعور الناجم عن الخطر أو التهديد المتصور ويحدث في أنواع معينة من الكائنات الحية، ويقوم بدوره بالتسبب في تغير في وظائف الأيضية والعضوية ويفضي في نهاية المطاف إلى تغيير في السلوك، مثل الهروب، الاختباء، أو التجمد تجاه الأحداث المؤلمة التي يتصورها الفرد.

ثانياً: أنواع الخوف

هناك عدة أنواع للخوف نذكر منها ما يلي: (دعدي، ولداش، 2012، ص12).

أ. الخوف العادي

هو شعور طبيعي يحسه الفرد و كل إنسان، سواء كان أطفال أو بالغا حيث يخاف مما يخيف أغلب الأطفال في سنه إن كان أطفال، و كذلك في البالغين كأن يخاف من حيوان مفترس يقترب منه فيشعر بالخوف على حياته و من ثم يسلك سلوكاً ضرورياً للمحافظة على حياته ألا و هو الهرب من الخوف الحقيقي.

ب. الخوف المرضي

هو خوف شاذ و مبالغ فيه و متكرر و شبه دائم، و هو حالة تشير إلى الخوف المفرط اتجاه موضوع أو شيء أو موقف معين، حيث يشعر الفرد عند مواجهة هذا الشيء أو هذا الموقف بأنه فاقد للسيطرة على هذا الإحساس بالخوف و لا يستطيع التوقف أو التحكم به أو التقليل زعره علماً بأن هذا الخوف مرتبط بمثيرات متنوعة تؤدي إلى حدوثه

ج. الخوف المحسوس و غير محسوس

هناك مخاوف شائعة جدا بين الأفراد و هي المخاوف المحسوسة و التي لها مصادر حقيقية واقعية ومحددة مثل الخوف من الظلام، الأماكن العالية، بعض الحيوانات، البرق و غيرها. أما الخوف غير المحسوس فهي التي تكون أيضا محددة المصدر أيضا كالخوف و المرض و غيرها.

ثالثاً: أعراض الخوف

أهم الأعراض التي تطرأ أثناء الخوف و هي: (دعدي، ولداس، 2012، 14).

- ✓ قوة خفقان القلب و سرعته و تغيرات في نسب المواد الدهنية و الكيميائية بالدم.
- ✓ ظهور العرق على الجسم أو الأطراف و الوجه.
- ✓ صعوبة التنفس.
- ✓ شحوب الوجه.
- ✓ برودة الأطراف و الشعور بالقشعريرة
- ✓ الشعور بالدوخة
- ✓ الرغبة في التبول أو الذهاب إلى الحمام
- ✓ جفاف الفم و الحنجرة مما يؤدي إلى صعوبة كبيرة في إخراج الكلمات.
- ✓ ارتعاش الأطراف أو الشفتين
- ✓ الشعور بالتعب و الإجهاد
- ✓ فقدان الشهية للطعام
- ✓ الأرق
- ✓ الشعور بقرب فقدان الوعي أو الدخول في حالة إغماء
- ✓ الصراخ أو البكاء أو الهرب.

المطلب الثالث: ظاهرة الاكتئاب

يعد الاكتئاب أكثر الانعكاسات النفسية انتشاراً من بين الانعكاسات الأخرى نظراً لارتباطه بالمواقف الحياتية اليومية التي يصادفها الإنسان، فالحياة عبارة عن مسار حياة مليء بالانفعالات والمشاكل التي تقف في وجهه .ومنه اكتسب الاكتئاب أهمية بالغة في العديد من الدراسات وهذا راجع لمدى تأثيره على مختلف جوانب الحياة النفسية والعاطفية والجسدية والانفعالية والاجتماعية.

أولاً: مفهوم الاكتئاب

هو حالة من الحزن العميق يحس فيها المريض بعدم الرضا وعدم القدرة على الإتيان بنشاطه السابق وبأسه في مواجهة المستقبل، وفقدان القدرة على النشاط وصعوبة التركيز والشعور بالذهان التام مع اضطراب في النوم والشهية للطعام وأحلام مزعجة .تحدث استجابة الاكتئاب في المواقف العصبية الشديدة في الشخصية المتكاملة السوية وفي المواقف البسيطة في الشخصية العصبية المهياة لذلك.

ويعرف بيك الاكتئاب بأنه اضطراب في التفكير أكثر من كونه اضطراباً في الوجدان، حيث يرجع إلى التشويه المعرفي الذي يؤدي إلى تكوين اتجاه سالب نحو الذات والعالم والمستقبل، وينتج من جراء ذلك ظهور مجموعة من الأعراض الاكتئابية.

كما يعرف أيضاً اضطراب التوافق المصحوب بالمزاج المكتئب الذي يتميز بالبكاء واليأس والقنوط (مخالفة، 2015، ص22).

من خلال ما سبق يمكن القول أن الاكتئاب هو اضطراب المزاج الذي يسبب شعوراً متواصلًا بالحزن، وفقدان المتعة، والاهتمام بالأمر المعتادة، ونقص التركيز. وقد يكون مصحوباً بالشعور بالذنب، وعدم الأهمية، ونقص تقدير الذات. ويؤثر المرض في المشاعر، والتفكير، والتصرفات؛ مما يسبب كثيراً من المشكلات العاطفية والجسدية، والتي بدورها تؤثر في أداء الأنشطة اليومية.

ثانياً: أعراض الاكتئاب

تعتبر الأعراض في الاكتئاب النفسي العصبي والذهني واحدة وتتراوح بين الدرجة المعتدلة والدرجة القاتلة وهي: (مخالفة، 2015، ص30).

أ. الأعراض الجسمية

الانقباض في الصدر والشعور بالضيق، وفقدان الشهية ورفض الطعام لشعور المريض بعدم استحقاقه له أو الرغبة في الموت، نقصان الوزن والإمساك والصداع والتعب لأقل مجهود، آلام في الجسم خاصة في الظهر، ضعف النشاط العام، التأخر النفسي الحركي والبطء والرتابة الحركية وتأخر زمن الرجوع توهم المرض

ب. الأعراض النفسية

كاليأس واليأس والأسى وهبوط الروح المعنوية والحزن الذي لا يتناسب مع سببه عدم القدرة على ضبط النفس، وضعف الثقة والشعور بعدم الكفاية وعدم القيمة والتفاهة والقلق والتوتر والأرق فتور الانفعال والانطواء والانسحاب والوحدة والانعزال والسكون والصمت والشرود حتى الذهول والتشاؤم وخيبة الأمل والنظرة السوداء للحياة والأفكار السوداء والاعتقاد بأنه لا أمل في الشفاء والانخراط في البكاء أحياناً التبرم بأوضاع الحياة وعدم القدرة على الاستمتاع بالأوقات المبهجة واللامبالاة والنقص في الميل والاهتمامات والدافعية، إهمال النظافة والمظهر الشخصي، البطء في التفكير والاستجابة وصعوبة التركيز الصوت والتردد وبطء وقلة الكلام وانخفاض الذات والشعور بالذنب واتهام ، وتصييد أخطائها وتضخيمها الأفكار الانتحارية أحياناً والهلاس وضلالات العدمية

وهناك أعراض عامة كنقص الإنتاج وعدم التمتع بالحياة وسوء التوافق الاجتماعي، وعلى الرغم من اختلاف المفاهيم والاتجاهات النظرية المتعددة التي قامت بفحص الاكتئاب، إلا أنها تتفق على أن هناك أعراض شائعة للاكتئاب ويتم تشخيصه وفقا لوجود بعضها خاصة حالة الحزن العميق. و يصنف Beck 1998 أعراض الاكتئاب في المظاهر التالية:

- ✓ المظاهر الانفعالية: مثل فقدان القدرة على الاستمتاع والابتهاج.
- ✓ المظاهر المعرفية: مثل التقليل من قيمة الذات، والشعور باليأس وبالعجز، وتضخيم المشكلات.
- ✓ المظاهر الدافعية: مثل نقص الإرادة، و الإتكالية، الرغبة في الهروب والموت وفقدان الدافعية.
- ✓ المظاهر الجسمية: سرعة التعب والأرق، وارتخاء العضلات.

ثالثا: أسباب الاكتئاب

أ. العوامل الوراثية والبيئية والمهنية:

نسبة حدوث الاكتئاب بهذه العوامل ضئيلة جدا.

ب. العوامل الفيزيولوجية

تتمثل في انخفاض مستوى معين من الأحماض الأمينية مثل الكانيكول أمين انخفاض مستوى مادة الأندرينالين في مناطق الاستقبال بالمخ وهي تختص بالسلوك العاطفي الوجداني وكذلك نقص بعض معدلات المواد الكيميائية في المخ مثل السيروتونين مما يؤثر على المزاج والتحكم في التصرفات.

ج. العوامل النفسية

التوتر الانفعالي والظروف المحزنة والخبرات الأليمة الحرمان، وفقدان الحب والمساندة العاطفية، فقدان وظيفة أو مكانة، والصراعات الذات اللاشعورية، الإحباط والفشل وخيبة الأمل، الكبت والقلق، ضعف الأنا الأعلى واتهام والشعور بالذنب ورغبة في عقاب الذات.

د. العوامل الاجتماعية و الثقافية:

تعتبر نسبة كبيرة من المكتئبين عن صعوبة واضحة في التعامل مع الاحتكاك بالآخرين وتتخذ هذه الصعوبة لدى المكتئب مظاهر متنوعة فمنها عدم الرضا عن علاقات اجتماعية كالعلاقة بالزوج أو الزملاء أو العلاقات المعتادة بالناس قد يحسن بعضهم بالتكدر والقلق في المواقف الاجتماعية المتوقعة أو قائمة بالفعل قد يجد بعضهم صعوبة واضحة في تكوين المهارات الاجتماعية وخاصة في المواقف الاجتماعية التي تتطلب تأكيد الثقة بالنفس أو الدفاع عن الحقوق إذا ما انتهكت أو اتخاذ مواقف حازمة تجاه الإلحاح غير واقعية من الآخرين أو عندما يتخطى بعضهم حدود اللياقة الاجتماعية، وأحيانا يجد

بعضهم صعوبة في التعبير عن استيائه أو رفضه للأشياء التي تمثل عبء على الوقت والصحة والراحة، ولذا قد يشعرون بأنهم وحيدون ويميلون إلى الانسحاب الاجتماعي.

هـ. الأسباب المعرفية

يرى BECK أن ما يصاحب الاكتئاب من أعراض سلوكية وتغيرات وجدانية ودافعية إنما تترتب على نمط من التفكير السلبي والتشويه المعرفي المميز للمكتئبين والذي يقوم على الثلاثي المعرفي أي النظرة السلبية للفرد نحو ذاته وعالمه ومستقبله. ناقص الكفاءة ويعاني من القصور والنبذ وينسب خبراته غير السارة إلى نقائصه مفترضة

✓ **المكون الأول:** يعنى التصور السلبي عن الذات حيث يرى الاكتئابى نفسه بوصفه فيزيقية أو عقلية بما أنه تنقصه الخصائص التي يراها أساسية لتحقيق السعادة

✓ **المكون الثاني:** فهو يشير إلى التفسير السلبي لخبرة الحياة، فالمريض الاكتئابى يميل إلى أن يرى عالمه الشخصى يتطلب منه أموراً غير معقولة وبقية عراقيل يصعب تجاوزها في طريق تحقيق أهدافه في الحياة.

✓ **المكون الثالث:** فهو يتضمن النظر إلى المستقبل بصورة سلبية وهذا العرض يوجد في كل أنواع الاكتئاب فالمريض يتوقع أن تستمر متاعبه الحالية لما لا نهاية وهو يتوقع الفشل في كل أعماله وهذا يعنى أن الرؤية السلبية يدركها الاكتئابى تجاه ذاته وتجاه العالم وعلى هذا فالإكتئابى ومستقبله هي العامل الرئيسى في ظهور الاكتئاب لديه واستمراره شخص يتسم بنمط تفكيره بالتحريف المعرفى فهو يحرف الوقائع والأحداث بما يتفق مع اعتقاداته السلبية عن ذاته مما يجعله ينظر إلى ذاته أنها تتسم بعدم الثقة وعدم الكفاءة ويسيطر عليه شعور بالنقص كما ينظر إلى العالم على أنه عالم مظلم وأن العالم يضيع العقبات أمامه في طريق تحقيق أهدافه وأن هذه الصعوبات والمتاعب سوف تستمر معه مستقبلاً ولذلك فهو متشائم بالمستقبل.

خاتمة الفصل

لقد أدى فيروس كورونا إلى تأزم الصحة النفسية لدى الكثير من أفراد المجتمع من خلال تفشي العديد من الانعكاسات النفسية كقلق و الحزن و اليأس من الحياة و الأمر الذي يستوجب على الدولة اليوم القيام بجملة من التدابير و الأنشطة التي تضمن تمتع الأفراد بصحة نفسية جيدة و الحد من تفاقمها.

الفصل الثاني:

العمل وظروف العمل

محتويات الفصل الثاني

تمهيد

المبحث الأول: ماهية العمل

المطلب الأول: نشأة العمل و تطوره

المطلب الثاني: مفهوم العمل

المطلب الثالث: نظريات الدافعية للعمل

المبحث الثاني: ظروف العمل

المطلب الأول: تعاريف حول ظروف العمل

المطلب الثاني: تشخيص ظروف العمل

المطلب الثالث: آليات تحسين ظروف العمل

المبحث الثالث: الموظف و التوظيف

المطلب الأول: تعريف الموظف

المطلب الثاني: تعريف التوظيف

المطلب الثالث: كيف يتم اختيار الموظف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

خاتمة الفصل

تمهيد

وجد العمل منذ وجود الإنسان على هذا الكوكب باعتباره مصدرا لقوته و ترتب على ممارسته لهذا العمل مواجهة العديد من المخاطر و التحديات نتيجة للظروف التي تحيط به في المؤسسة حيث استطاع أن يتكيف مع بعضها في حين أخفق مع الأخرى، و لهذا أصبح موضوع ظروف العمل من الموضوعات الشائعة، و هذا يعود إلى وعي الباحثين في مجال الإدارة ، بظروف العمل و النتائج المترتبة عليها، و التي تنعكس على استقرار الموظفين داخل المنظمة، وذلك لأن ظروف العمل هي أحد التحديات التي تواجه المنظمات الحديثة في تحقيق أهدافها، و منه تحقيق أهداف الموظفين العاملين بها.

وعلى ضوء هذه المعطيات سنتناول في هذا الفصل ثلاث مباحث وهي كالآتي:

- المبحث الأول: ماهية العمل
- المبحث الثاني: ظروف العمل
- المبحث الثالث: الموظف و التوظيف

المبحث الأول: ماهية العمل

جذب العمل انتباه و اهتمام المفكرين منذ الأزمنة القديمة و نظروا إليه من جوانب مختلفة تطورت مع تطور المجتمع، و يعتبر العمل في ابسط صوره شيء ضروري يقوم به الإنسان أو يضطر أن يقوم به لتلبية حاجياته و رغباته للضمان العيش الكريم له و لعائلته.

المطلب الأول: نشأة العمل و تطوره

يعد العمل من بين المميزات التي يتمتع بها الإنسان على مر العصور، حيث كان ظهوره كحاجة من اجل البقاء، و قد عرف التطور السوسيو تاريخي لظاهرة العمل عدة مراحل مهمة، التي بدورها نقلت الإنسان من مرحلة إلى أخرى، بدء بمرحلة الصيد مروراً بالزراعة التي تعتبر أولى المراحل التي مارس فيها الإنسان العمل الإنتاجي حيث برز الاهتمام بالإنتاج و الإنتاجية و الأرباح و تحسين بيئة العمل وصولاً إلى التجارة التي أصبحت تؤثر على الاقتصاد بفضل العرض و الطلب، و هذا عبر العصور التاريخية التي مرت بها ظاهرة العمل (بن بريكة، 2021، 17).

أولاً: نشأة العمل و تطوره في العصور القديمة

من الثابت أن العمل شرط لنشوء و بقاء الإنسان على وجه البسيطة، إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة و ما تضمنته من وسائل للعمل، حيث اقتصر في البداية على قطع و صقل الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه، و أصبح يستعمل هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض، و بدأ التقسيم الاجتماعي للعمل فظهر المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج و العمل المشترك و التوزيع المتساوي لمنتجات العمل.

و مع تطور الزمن و تراكم الخبرة الزمنية الإنتاجية نشأة حضارات مختلفة ضلت شواهدا دالة حتى عصرنا الحالي و منها الحضارة الرومانية الذي اشتهر أهلها بالإنتاج مثل صناعة الخشب و الأسلحة و النسيج و غيرها من الصناعات الأخرى، و الحضارة الفرعونية التي قامت بمشروع بناء الأهرامات في مصر و بعض المشاريع في مجال الزراعة و الري.

إن هذا التطور في العمل جعل الفرد قادراً على إنتاج حاجته الشخصية و نشوء الحاجة إلى التبادل والسعي بين القبائل، مما كان سبباً في ظهور الطبقة و الاستغلال، إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و تقسيم المجتمع إلى طبقتين طبقة الأسياد و الأشراف و طبقت العبيد و من هنا حل مجتمع الرق تدريجياً بدل المجتمع المشاعي (بن بريكة، 2021، 19).

ثانيا: نشأة العمل و تطوره في العصور الوسطى

لقد اختلف نظام العمل في هذه المرحلة عن سابقتها تحت ضغط عدة عوامل منها العامل الديني على وجه الخصوص، مما اتخذ شكلا آخر من العبودية اخف وطأة من نظام الإقطاعي و يمكن التمييز بين نوعين من العمل: (بن بريكة، 2021، 20).

- العمل في المجتمع الزراعي

حيث تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاك الزراعيين و طبقة الأفتنان المتميزة بتبعية القن للأراضي المملوكة للسيد، حيث تنتقل ملكيته إلى سيد آخر لذلك اختلف هذا النظام عن النظام السابق من حيث أنه خفف نوعا ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض و السماح له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض إضافة إلى سكنه و أثاثه الخاص.

- العمل في المجتمع الصناعي و التجاري

حيث ظهر ما يسمى بنظام الطوائف، الذي يمثل مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة معينة من حيث التخصص (شيخ المهنة و المعلمون) فشيخ المهنة هو أعلى السلطة، و التي كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة و الدفاع عن مصالحها و توجيهها في العمل و معاينتها عند مخالفة الواجح و الأنظمة، أما المعلمون فكان دورهم يتمثل في وضع نظام الطائفة و اختيار الأعضاء الجدد بقبولهم في الانضمام إلى الطائفة.

لقد ضل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 و التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، و كرست مبدأ سلطان الإدارة انطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية و أطلقت للأشخاص الحرية في ممارسة الأعمال التي يختارونها و في سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية هامة كان أولها إلغاء الطوائف و الاحتكارات المهنية، و من هنا بدا الانقلاب الصناعي و التجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة، و ظهور التنافس الصناعي بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد، فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل.

ثالثا: نشأة العمل و تطوره في العصر الحديث

أهم ما يميز مرحلة العصور الحديثة هو انتشار مذهب الفردية و ظهور الرأسمالية، و اتساع قاعدة استغلال رأس المال، و بذلك اندثر النظام القديم الذي ارتبط بسلطة الكنيسة و هيمنتها على الأفراد والجماعات، و حلت تنظيمات العمل محل الطوائف الحرفية، و تغيرت علاقة الإنسان بالتنظيمات الاجتماعية التي يعيش في ظلها، و تطورت الشخصية الإنسانية و اتجهت نحو الفردية و الاستقلالية في العمل، و في ظل هذه الأوضاع افتقد مفهوم العمل ارتباطه بالدين، و اكتسب معنى جديد بظهور إفرزات الثورة الصناعية

منذ القرن التاسع عشر حيث تميزت بالتغير التكنولوجي و نمو الرأسمالية الغربية التي أثرت على الحياة الاجتماعية و الاقتصادية، فاتجه المفكرون و الفلاسفة و العلماء إلى إعطاء معنى جديد للعمل بعيدا عن المؤثرات الدينية، و اعتبروه مظهرا من مظاهر الكسب المادي و أنه يمثل أحد الأنشطة الهامة في المجتمع (قشار، 2017، ص1144).

المطلب الثاني: تعريف العمل

يختلف مفهوم العمل باختلاف العلماء و تخصصاتهم، و اختلاف نظرتهم لوظائف و غايات العمل، و لكنهم أجمعوا على اعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان و المجتمعات. فالعمل في اللغة هو الفعل بقصد، وكما يقول برغسون أن عقل الإنسان لم يتكون و يتطور إلا لأن له يدين تصنعان الآلات، و قال كلمته المشهورة العمل جوهر الوجود.

كما تعرف كلمة العمل بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد لغرض نافع غير التسلية و اللهو، وتطلق بالمعنى الديني أيضا على التعب و القيام بالفرائض أو المستحبات الدينية و قد تضمنت في الدين الإسلامي المعنى الديني و الاجتماعي و السلوكي و الاقتصادي أيضا، وتعرف كلمة العمل بالمعنى الاقتصادي بأنه الجهد البدني و العقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق و الاكتساب (جعفور، باعمر، 2018، 709)

ويعرفه أحمد زكي بدوي أنه الأداة و الوسيلة التي يحقق بها الفرد ذاته، و يفرض بها نفسه في المجتمع.

كما عرفه أوغست كونت بقوله أن العمل هو التغيير النافع للمحيط الخارجي من طرف الإنسان. و يذكر ألفرد كوهن Alfred Kuhn أن العمل في النظرية الاقتصادية هو كل جهد يبذله الإنسان بوحى من إرادته و اختياره، سواء كان جهدا ذهنيا أو جسمانيا لتحقيق غرض نافع، أو هو كل عناء يتحملة الإنسان سبيل إشباع الحاجات عن طريق إنتاج السلع و الخدمات (بن بريكة، 2021، 18).

من خلال ما سبق نستخلص أن العمل هو كل جهد فكري أو عضلي يبذله الفرد للحصول على مقابل بغية تلبية رغباته و احتياجاته و هو وسيله تساعد على إدماج الفرد داخل المجتمع.

المطلب الثالث: نظريات الدافعية للعمل

يمكن تصنيف مصادر معنى العمل حسب (Rosso et al , 2010 , 95) إلى : أربعة مصادر رئيسية قريبة من الذات وبعيدة عن الذات وهي: الذات، الأشخاص الآخرون، سياق العمل والحياة الروحية. وعلى الرغم من أنها لم تكن قد نظمت سابقا وفقا لهذا التقسيم فإنها تمثل منظورات متميزة ومحددة بشكل جيد نسبيا عن مصدر المعنى أو معنى خبرة الموظفين في عملهم

ومن جهة أخرى يرى "كامبل" أن نظريات الدافعية للعمل تنقسم إلى نظريات تركز على العمليات وتهتم بالبحث عن الدوافع وراء السلوك من منظور: كيفية استثارته وتوجيهه وكيفية التحكم فيه من حيث استمراريته

أو إيقافه، وأخرى تهتم بفهم الدافعية من منظور المحتوى فتركز على الأسباب التي بداخل الفرد لحظة الإتيان بالسلوك.

أولاً: النظريات المعرفية

أ. نظرية التوقع

تفترض النظرية أن الفرد يفضل عادة العمل أو النشاط الذي به أكبر العوائد أو أكبر قيمة أو أكثر نفع ممكن وقد وضع فروم ثلاثة عناصر رئيسية للنظرية وهي: توقع العامل أنه سيصل إلى الأداء المطلوب، وأن تكون لعمله نتيجة أو فائدة، وتقديره الشخصي لنتائج عمله ومدى تثمينه للأمر الذي كوفئ به سواء كان ثواباً أم عقاباً، فكلما زادت قيم هذه العناصر كانت الدافعية للعمل كبير.

ب. نظرية الاتساق المعرفي لكرومان

وهي صيغة خاصة من نظريات تحقيق التوازن الداخلي للفرد من خلال إعادة الاتساق بين معتقدات الفرد وتقييماته لكي تصبح متنسقة مع فكرته عن نفسه، فمصدر طاقة الفرد هو شعوره وفكرته عن ذاته لذلك يسعى لتحقيق صورة مقبولة للذات تحفظ تقديره لها، وهذا لا يتم إلا بإنجاز أو عمل يجسد هذا التصور عن الذات وينقسم تقدير الذات إلى تقدير الذات المزمّن والموقفي والاجتماعي وكلها مهمة لأداء العمل (جعفور، باعمر، 2018، 711).

ثانياً: نظريات الحاجات

أ. نظرية أدرغر (ERG)

تمثل النظرية تطوراً لنظرية ماسلو انطلاقاً من المشكلات التي عانت منها النظرية حيث صنفت الحاجات التي جاء بها ماسلو في ثالث مجموعات بدل خمسة وهي: حاجات الوجود المحققة لمتطلبات الوجود المادي، وحاجات الانتماء وتعتمد على توفير علاقات إنسانية إيجابية مع الآخرين، وأخيراً حاجات النمو المتمثلة في كل ما يبذله الفرد من جهود لتأكيد جوانب تميزه الشخصي، ولا يكون الانتقال من مستوى إلى آخر ضروري ويمكن للفرد القفز من مستوى لآخر صعوداً نزولاً والفرد الذي تعجز قدراته عن إشباع حاجاته في مستوى معين يتحول تلقائياً إلى البحث عن إشباعه عند مستوى أقل ويبقى يستجيب ومستعداً للنمو والتحسين، ويمكن للفرد إشباع أكثر من حاجة في آن واحد.

ب. نظرية العاملين

انطلاقاً من دراسات هرزبرغ وزملائه تبلورت صيغة أخرى لتفسير دافعية العمل تفترض وجود نوعين من الحاجات، الأولى ترتبط بحفظ كيان الفرد المادي وإشباعها ويكون بتوفير ظروف أو عوامل بيئة صحية كظروف أداء العمل والأمن ومقدار الأجر والثانية ترتبط بتنشيط دوافعه وفاعليته في العمل وتسمى العوامل المحفزة وإشباعها يكون من خلال إنجاز العمل ذاته وتحقيق الرضا نحوه وهذا لا يكون إلا من فرد يحب

عمله ويجد فيه تحقيقا لذاته ويؤدي إشباع الحاجات المرتبطة بمحتوى العمل أي توفر العوامل المحفزة إلى تحسين نوعية الأداء وزيادة الإنتاجية ويؤدي غيابها إلى عدم الرضا المهني، ولضمان الاستمرارية ينبغي جعل العمل شيئاً مثيراً للفرد، في حين أن العوامل الصحية هي عوامل حيادية التي تؤدي إلى الرضا أو عدم الرضا.

ثالثاً: النظريات السلوكية

أ. نظرية الاشتراط الجزئي: ترى النظرية أن الدافعية استثارة طاقة النشاط لدى الفرد لأداء عمل معين وتمثل الخبرات السابقة للثواب والعقاب أساس دافعية العامل الذي يواصل القيام بالأفعال التي تم تعزيزها، وحسب سكينر فإن العامل الذي يتم تعزيز سلوكه لعدم ارتكابه الأخطاء في العمل سيواصل الإنتاج الجيد الخالي من الأخطاء، والعامل يبحث دائماً عن السلوك الذي يتم تعزيزه لذا فقد يكون السلوك الزيادة في كمية الإنتاج أو الغياب عن العمل أو اللامبالاة في العمل وتعتمد فاعلية التعزيز على سلم الأفضلية الذي يميز العامل عن غيره وما يراه الفرد كمعزز حقيقي، وأسلوب التعزيز، ونوع النشاط.

ب. نظرية الفروق الفردية

ترى هذه النظرية أن ثمة أنواعاً من العاملين يكونون راضين عن العمل ومدفوعين بقوة للقيام به بغض النظر عن نوع العمل الذي يقومون به، وأهم من نادوا بهذه النظرية هو weaver.

رابعاً: النظرية الكلاسيكية

تضم المدرسة عدة تفرعات نظرية تتفق حول ماهية الإنسان ومن أبرز ممثليها فريدريك تايلور، ماكس فيبر، هنري فايول، وتفترض النظرية أن الإنسان كائن اقتصادي ويمكن التأثير على سلوكه من خلال استعمال الحوافز الاقتصادية المتمثلة في الأجور والمزايا المادية الأخرى التي يتجاوب معها الفرد تجاوباً ميكانيكياً (جعفور، باعمر، 2018، 712).

المبحث الثاني: ظروف العمل

يشكل موضوع ظروف العمل إحدى الاهتمامات الأولى في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والصحية المعتمدة في البلدان المتقدمة، ويظهر ذلك في الاهتمام الكبير الذي تليه المجتمعات المصنعة لهذا الموضوع بعدما أدركت أهمية التحسين منها لضمان أكبر فعالية إنتاجية للمنظمات وللأفراد في العمل لما تشكله حوادث العمل والأمراض المهنية من كلفة باهظة على المؤسسات وعلى اقتصادياتها (خلفان، معروف، 2012، 59).

المطلب الأول: مفهوم ظروف العمل

تعددت التعاريف التي تناولت ظروف العمل نذكر منها:

ظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله و يؤثر في سلوكه و أدائه، و في ميوله اتجاه العمل و المجموعة التي يعمل معها و الإدارة التي يتبعها و المؤسسة التي ينتمي إليها

و عرف هنري سافال ظروف العمل على أنها شيء ذو طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، و كذلك ذات طبيعة ببيكولوجية و معنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، و العلاقات العمودية مع السلم الإداري، و هي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل و أهميته و طبيعته

و تعرف أيضا بأنها الحماية الفردية بواسطة الأدوات و الألبسة و الأجهزة المعدة لذلك، و الحماية الجماعية بتحسين التهوية و التقليل من المجهود بواسطة الآلات و الاهتمام بالصيانة و الأمن (بن دبيش، 2018، 22).

و بناء على هذه التعريفات يكمن القول أن ظروف العمل هي كل ما يحيط بالعامل من مواقف ومواجهات سواء داخل عمله أو خارجه، مما ينعكس سلبا أو إيجابا على سلوكيات الفرد و أدائه.

المطلب الثاني: تشخيص ظروف العمل

تتواجد المؤسسة ضمن بيئة تمتاز بالتغير و التنوع يجعلها تواجه نوعين من الظروف إحداها خارجية و الأخرى داخلية.

أولاً: ظروف العمل الخارجية

يقصد بها جميع المتغيرات التي توجد خارج المنظمة، و هي مختلف الظواهر التي نشأ فيها النظام الإداري، و كذلك التفاعلات التي يتلاقى فيها النظام الإداري مع غيره من النظم الفرعية الموجودة داخل

المجتمع مثل النظم الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و غيرها، و يمكن اختصار هذه الظروف في النقاط التالية: (قدارة، 2019، 32).

1. بيئة العمل الخارجية

يعرف البيسكي بيئة العمل الخارجية عل أنها القوى و المتغيرات الفاعلة و المؤثرة على المنظمة، و تقع خارج حدودها، حيث يراد بها المتغيرات الايكولوجية التي تحيط بالمنظمة، و التي يصنفها أيضا إلى:

أ. بيئة عمل خارجية عامة

و هي أبعد بيئة بالنسبة للمؤسسة حيث تجمع العوامل التي تؤثر على جميع المؤسسات بغض النظر عن حجمها أو طبيعة نشاطها و يكمن تحديد هذه العوامل حسب نموذج PESTEL في:

✓ العوامل السياسية (political): هذه العوامل كلها تدور حول كيفية تدخل الحكومة في الاقتصاد أو في صناعة معينة وتشمل النظام السياسي، الاستقرار السياسي، تحرير الأسواق، بروز ظاهرة العولمة، تشريعات العمل، قوانين الشركات إلخ...

✓ العوامل الاقتصادية (economicol): وهي المحددات لاقتصاد معين وتتمثل في دورة حياة الأعمال، معدل النمو الاقتصادي، سعر صرف العملة، سعر الفائدة، اتجاه الأسعار نحو التضخم، معدل الدخل، معدل الضرائب، طبيعة اقتصاد البلد، السياسة المالية الحكومية وأخيرا البنى التحتية.

✓ العوامل الاجتماعية و الثقافية (social): وتشمل التركيبة الديموغرافية للسكان، الخصوصيات الثقافية، العقيدة و نظام القيم الاجتماعية، العادات و التقاليد، المستوى التعليمي، المهرجانات و التظاهرات الثقافية، الانفتاح على الثقافات الاجتماعية، تغير الاتجاهات الاجتماعية و الثقافية للمستهلكين حسب المستوى المعيشي للبلد.

✓ العوامل التكنولوجية (technological): و تتعلق بالمستوى التكنولوجي للبلد، سرعة تطور التكنولوجيا، تكلفة التكنولوجيا، الحكومة الالكترونية، التجارة الالكترونية، نظام الدفع، مركز البحث.

✓ العوامل البيئية (Environmental): ظهرت هذه العوامل في المقدمة مؤخرًا، و تتمثل في الطقس، المناخ، ضغوط المنظمات غير الحكومية، الكوارث الطبيعية... إلخ

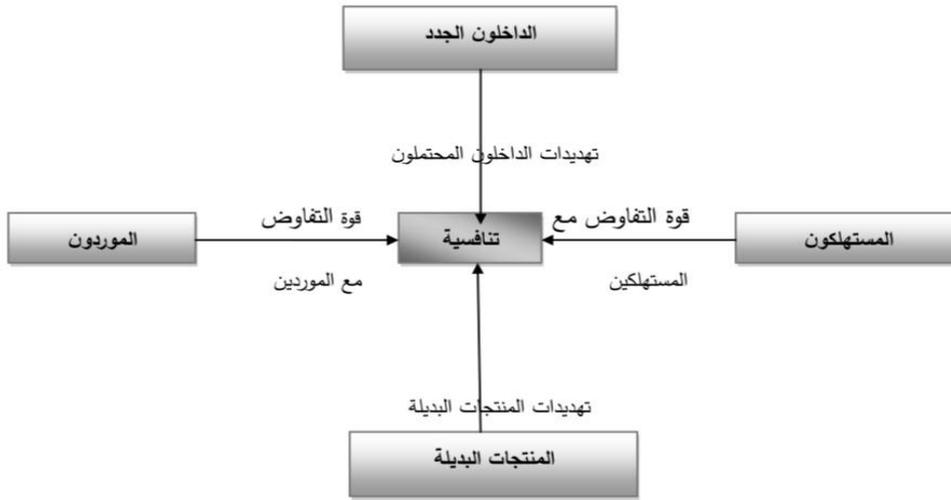
✓ العوامل القانونية: على الرغم من أن هذه العوامل قد تتداخل إلى حد ما مع العوامل السياسية، إلا أنها تشمل قوانين أكثر تحديداً مثل قوانين التمييز وقوانين مكافحة الاحتكار وقوانين التوظيف وقوانين حماية المستهلك وقوانين حقوق النشر وبراءات الاختراع وقوانين الصحة والسلامة.

ب. بيئة عمل خارجية خاصة

و يقصد بها ذلك الجزء من البيئة الخارجية ذات الصلة المباشرة بالمنظمة ولها تأثير فعال على المنظمة في تحقيق أهدافها، وبمعنى آخر أن البيئة الخاصة هي البيئة العملياتية للمنظمة المرتبطة بالأطراف المؤثرة في عمليات المنظمة وأدائها. وتتمثل في الآتي:

- ✓ الزبائن: يمثلون جزءا من البيئة الخاصة للمنظمة ذلك لأنهم يمتلكون تأثيرا أساسيا ومباشرا على المنظمة، من خلال تحديدهم لماديات نجاح وفشل المنظمة، ذلك لأن الزبائن هم المستفيدون من إنتاج المنظمة بسبب شرائهم واستخدامهم للسلع والخدمات التي تنتجها المنظمة، وكونهم مصادر التعريف للمنظمة بمديات كفاءة المنتج في تلبية احتياجاتهم من خلال التغذية العكسية.
- ✓ الموردون: هم جزء أساسي من البيئة الخاصة للمنظمة كونهم كأفراد ومنظمات هم المسؤولين عن توفير المدخلات المختلفة للمنظمة لإنتاج السلع والخدمات. والموردون يؤثرون في المنظمة بشكل كبير وأساسي، ذلك لان المنظمة بحاجة مستمرة إلى مدخلات متعددة لأغراض تأمين الإنتاج والاستمرارية وبالتالي استمرار وبقاء المنظمة، ومن أمثال الموردين المؤثرين في المنظمة : البنوك، المستثمرين، الجرائد، الجامعات، وكالات التشغيل، موردي المواد الأولية...الخ.
- ✓ المنافسون: يمثلون المنظمات الأخرى المنافسة للمنظمة والتي تنتج سلع وخدمات متماثلة أو تخدم نفس الشريحة من الزبائن، حيث تمثل هذه المنظمات البيئة التنافسية ضمن البيئة الخاصة للمنظمة، فقد تخرج المنظمة من السوق نهائيا إذا كانت المنافسة فعالة ومؤثرة. لذلك يجب على المنظمة هنا أن تعرف ماذا يعمل منافسوها في مجالات الإنتاج ، التسعير ، الترويج ، خدمات المستهلك ، مصادر التجهيز وأي معلومات أخرى.
- ✓ تدخل الدولة: وتمثل عنصر السلطة الرئيسي، وعنصر القوة في البيئة الخاصة للمنظمة، وتتمثل في الوزارات والمؤسسات والأجهزة والوكالات الحكومية المختلفة، التي تتولى وضع وفرض الأنظمة والقوانين والإجراءات وإجبار المنظمة على الالتزام بها، وبالتالي فان الدولة تمثل عنصر ضغط فعال على المنظمة من خلال السياسات المؤثرة والإجراءات القسرية التي تؤثر بها على فعاليات المنظمة
- ✓ الداخليين الجدد: هم المنافسون الجدد الذين قد يدخلون القطاع و لا شك أن كل منافس إضافي يمثل ضغوطات إضافية، فلهذا يجب أن تكون المؤسسات دائما في انتباه إلى ما قد يدخل القطاع.
- ✓ المنتجات البديلة: يقصد بها التي قد تحل محل منتجات المؤسسة أي تلك التي ستظهر في القطاع و قد يتجه إليها الزبائن بسبب أسعارها، أو جودتها، أو حداثتها و هذا تهديد يمثل هو الآخر ضغطا كبيرا على المؤسسات، فقد تقضي السلع البديلة على الصناعات القائمة مثل العبوات البلاستيكية محل العبوات الزجاجية...إلخ

الشكل رقم (01): القوى الخمس التي تحدد تنافسية القطاع



المصدر: قدارة إكرام، أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، مذكرة ماستر جامعة أم البواقي، 2019، ص 34.

ثانيا: ظروف العمل الداخلية

و يقصد بها الظروف المحيطة ببيئة العمل الداخلية و هي تلك البيئة المتعلقة بالمنظمة ذاتها، من حيث الأطر الإدارية والفنية العاملة فيها، والأنظمة الرسمية وغير الرسمية، والهيكل التنظيمية، وإجراءات وسياقات تنفيذها، والتكنولوجيا المستخدمة، وأنماط الاتصالات السائدة.

أي هي تلك البيئة التي تعبر عن القوى داخل المنظمة والتي تؤثر على المنظمة وأدائها بشكل مباشر، وهي البيئة التي تؤثر داخليا (من الداخل) في المنظمة، وتتكون من: (بن موسى، بوقرينات، 2013، 11).

1. بيئة العمل الداخلية، و تتمثل في:

✓ **المالكون:** يشكل المالكون عنصر ضغط داخل المنظمة، خاصة المنظمات الصغيرة، وذلك لأنهم يتدخلون بعمليات وتفاصيل أداء المنظمة باعتبار أن جزءا كبيرا من مصالحهم مرتبط بالمنظمة، وبالتالي فإن أداءهم وسلوكياتهم وانطباعاتهم واتجاهاتهم تمثل جزءا هاما من البيئة الداخلية للمنظمة والتي يمكن أن تحدد في كثير من الأحيان سلوكيات المنظمة واتجاهات وأنماط أدائها.

✓ **العاملون :** يمثل العاملون القوة البشرية للمنظمة، وبالتالي فإن سلوكياتهم وأداءهم ومتطلباتهم وعلاقاتهم تمثل جزءا من البيئة الداخلية للمنظمة، وبالتالي تحكم الكثير من أجواء وظروف العمل في المنظمة. حيث ترتبط هذه بعوامل أساسية مثل الرضا عن العمل، الانتماء، الاندفاع في الأداء، والإخلاص في العمل، وهذه العوامل ترسم النمط أو النموذج الأساسي للبيئة الداخلية للمنظمة كونها تمثل أحد عناصر الضغط والتأثير في المنظمة .

✓ **نمط القيادة:** تمثل القيادة في المنظمة العناصر الإدارية القيادية العليا في المنظمة (مجلس الإدارة - الرئيس الأعلى للمنظمة) و أن هذه العناصر بصفاتها القيادية ومسئولياتها الإجمالية والشاملة في المنظمة تؤثر بشكل مباشر في بيئة المنظمة. ذلك لأن النمط القيادي الذي تتبعه أو تستخدمه القيادة العليا يمثل عنصرا هاما من عناصر البيئة الداخلية للمنظمة، كون هذا الأسلوب سيكون المحدد الأساسي لقواعد وأساليب وأنماط العمل في المنظمة، وبالتالي فإن الأساليب البيروقراطية أو الديمقراطية في الإدارة قد تخلق أجواء مختلفة داخل المنظمة وبالتالي تولد ظروف وقواعد بيئية مختلفة.

✓ **أخلاقيات المنظمة:** وهذه تعبر عن القيم والأفعال المشتركة بين أعضاء المنظمة، وتمثل هذه القواعد السلوكية الأساسية المعتمدة والمنفق عليها في المنظمة، وبالتالي فإن هذه القواعد تشكل جزءا هاما من البيئة الداخلية للمنظمة كونها تعتبر محددات أساسية من محددات السلوك والأداء والتصرف ضمن المنظمة، وبالتالي تشكل مؤثرا هاما من المؤثرات البيئية داخل المنظمة، وعليه فإن أخلاقيات المنظمة تشكل نوعا من الضغوط البيئية المؤثرة داخل المنظمة في تنفيذ المهام والواجبات وأداء الأعمال.

✓ **نوع التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم:** ويقصد بها كل ما يمكن استخدامه من مدخلات معرفية أو تقنية من أجل مخرجات نهائية أو وسيطية.

✓ **الحوافز المادية و المعنوية:** يقصد بها جميع العوائد المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله في المنظمة ،ويتضمن هذا المجال ظروف وبيئة العمل المادية والمعنوية التي تؤثر في درجة تقبل الفرد لبيئة عمله الداخلية وبالتالي رضاه عن منظمته ، وتشمل هذه الظروف الطبيعية من متغيرات الحرارة والتهوية والنظافة والمرافق ، كما يتضمن أيضا الأجور والمكافآت ونظام التقاعد وفرص التطور والرقى في العمل، والأمن والاستقرار الوظيفي.

2. الظروف المتعلقة بأوقات العمل

و تتمثل هذه الظروف في: (بن موسى، بوقرينات، 2013، 14)

✓ **مواعيد العمل Work Schedule:** يتعدى اهتمام علم النفس الصناعي والتنظيمي الظروف الفيزيائية للعمل بل يتعداها ليشمل أوقات العمل ومواعيده وعلى الرغم من أن معظم العاملين يشتغلون في الفترة الممتدة بين الساعة التاسعة صباحا والخامسة مساء (أو ما بين الثامنة والرابعة) إلا أن أعداد متزايدة من العاملين تضطر إلى العمل خلال مواعيد أخرى غير تقليدية وهذا لعدة اعتبارات تخص المؤسسة التي يعملون بها.

✓ **ورديات العمل Shifts work:** ونعني بورديات العمل تنظيم و ترتيب ساعات العمل بحيث تستطيع مجموعات من العاملين تبادل العمل في أوقات مختلفة، كي تستمر المؤسسة في تقديم خدماتها أو صناعة منتجاتها دون توقف. وينقسم يوم العمل إلى ثلاث ورديات، الوردية الصباحية، ووردية الظهر أو المساء، ووردية العمل الليلي.

- ✓ **أسابيع العمل المكثف Compressed work week:** حاولت بعض المؤسسات تجربة أسلوب الأسابيع المكثفة للعمل بتقليل عدد أيام العمل أسبوعيا مع زيادة عدد ساعات العمل اليومي، وأكثر هذه المحلات شهرة تلك التي تجعل عدد أيام العمل الأسبوعي أربعة فقط، وعشر ساعات للوردية الواحدة.
- ✓ **الظروف الخاصة بالعاملين:** أنه لمن الصعب أن نفصل بين حياة العامل الخاصة وبين حياته في العمل، فالحياتان مرتبطتان ببعضهما البعض وكل منهما يؤثر على الآخر ويتأثر به. فالعامل الذي لا يعاني من مشكلات في حياته الخاصة يساعده ذلك على تحمل مشاق وتبعات العمل وإعطاؤه كل جهده واهتمامه، أما العامل غير المستقر في حياته الخاصة تكثر مشكلاته السلوكية في عمله ويسوء تكييفه معه، لذا نجد أن بعض المؤسسات تهتم بتعيين الأخصائيين الاجتماعيين بها لحل مشاكل العاملين فيها.

3. الظروف المادية

- تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه و نجد منها: (بن موسى، بوقرينات، 2013، 15)
- ✓ **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة في بيئة العمل المصنع أو الوحدة الإنتاجية وهي من العوامل الطبيعية عامة فبالعينيين تنقل إلى الجهاز العصبي المركزي ما يزيد عن 85 بالمائة من مجموع ما تنقله الحواس الخمسة إذ يمكن عن طريق الرؤية تمييز شكل الأشياء ولونها وحجمها وبعدها وحركتها.
- ✓ **الضوضاء:** هي الخليط المتناثر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجهم فضلا عن الآثار الجانبية التي تحدثه على المدى الطويل من أثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاج.
- ✓ **الحرارة:** ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة و سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب.
- ✓ **التهوية:** هي إدخال الهواء النقي أو طرد الهواء الفاسد من داخل المصنع والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل العمل هو بيئة الظروف والمكان المناسب و الجو الصالح لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن.
- ✓ **الغبار والأتربة:** هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية: كالطحن، الطرق، الغرلة وغيرها، ولاشك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها، وتنتشر تلك الأتربة والغبار جو في العمل.

4. حوادث العمل

- يعرفها التشريع الجزائري في المادة السادسة من القانون 83/ 13 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة بـ 05 جويلية 1983 بكونه " كل حادث خلف إصابة بدنية، ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي في إطار تأدية

علاقة العمل. " كما تنص المادة التاسعة من نفس القانون " أنه يعتبر حادث عمل كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل في أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره" (بن موسى، بوقريبات، 2018، 18).

المطلب الثالث: آليات تحسين ظروف العمل

لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها وبالتالي على الإنتاجية ، لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيف من هذه الظروف قدر الإمكان ، وهذه مجموعة من الأساليب المقترحة: (بن دبيش، 2018، 28).

1. اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية.
2. تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة و بين المجموعات المختلفة لأن ذلك يخلق جوا من التعاون و المحبة و المنافسة الشريفة.
3. يجب أن يكون مكان العمل نظيفا و مريحا من حيث الإضاءة و التهوية و خاليا من الضوضاء لأن ذلك يؤثر سلبا على العمال.
4. توفير المؤسسة للسكن الصحي الملائم لعمالها ، بالإضافة إلى طب العمل الذي يقدم الخدمات العلاجية للعمال ، وهذا يعمل على رفع معنوياتهم و تقليص تكاليف نقلهم ، و انخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعية المزرية.
5. التشديد على الخدمات التي تقدم الرفاهية للعامل و أسرته ، حيث أنّ ذلك يجعل من العامل عنصرا إيجابيا داخل المؤسسة وخارجه.
6. الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره وتعديله من وقت لآخر .
7. تبني القيادة فلسفة إنسانية والاهتمام بالعامل البشري ومشاكله ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم و مساندهم عند الحاجة.
8. معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة.
9. تميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح بالإضافة إلى الاهتمام بتدريب وتطوير مهارات العاملين.
10. تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.

المبحث الثالث: الموظف و التوظيف

مع زيادة الوعي بأهمية الموظف أصبحت مسألة توظيفه تحضي بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أو إدارية ، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة جامعة عبد الحفيظ بوالصوف من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي الي اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف واختيار أنسبهم.

المطلب الأول: مفهوم الموظف

كقاعدة عامة نلاحظ مفهوم الموظف العمومي يختلف من دولة إلي أخرى كما يختلف مفهومه داخل الدولة الواحدة من فترة إلي أخرى، وذلك راجع إلي تغيير واختلاف النظام السياسي للدولة. ومن هنا يمكن إعطاء تعريفات محددة للموظف العمومي.

✓ تعريف الفقه الجزائري

تعريف ميسوم صبيح يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها القانون العام للموظف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا. ميسوم صبيح ، (la fonction publique, Hachette , 1968 , p13).

تعريف عبد الرحمان الرميلى: "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيهم حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفاتهم الشخصية(محمد يوسف المعداوي، 2006، 35).

تعريف عبد الرحمان الرميلى: "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيهم حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفاتهم الشخصية(محمد يوسف المعداوي، 2006، 35).

1. تعريف مجلس الدولة الفرنسي

"الموظف هو كل شخص يعهد اليه بوظيفة دائمة في الملاك وتكون خدمة موظف عام".

2. تعريف الفقه الفرنسي للموظف العمومي

تعريف دوجي (Duguit) "الموظف هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها". (جمعة محارب، 2004، 85)

وإضافة إلى ما ذكر يمكن القول أن الموظف هو كل شخص صدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة في وظيفة منتظمة لخدمة مرفق عام تديره الدولة.

المطلب الثاني: مفهوم التوظيف

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين و المؤلفين الذي كتبوا في هذا المجال و فيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف:

- **التوظيف لغة:** هو اسم من فعل وظف، يوظف، توظف، و يراد استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها، و استخدام العمال و الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة.

- أما اصطلاحا فهو مجموعة من الأعمال الضرورة لاختار مرشح لمنصب معين ".و هو مصطلح مرادف للفظ التشغيل حيث يراد المعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، و فيه معنى بتكليف شخص معين مسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملء أو سد منصب إن كان شاغرا.

- التوظيف هو توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلي مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل" (رفعت عبد الحليم الفاعوري ، 2005 : 205).

- التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم.

- هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة وذلك بفرض تحقيق الأهداف الموضوعية (منصور أحمد منصر، 1975، 95).

التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلال البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في جامعة عبد الحفيظ بوالصوف من خلال جهود الاستقطاب المبدولة من طرف القائمين بهذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للاتحاق بالمنصب الشاغر، ومن ثم السعي لاختيار الأنسب من المستقطبين، ليتم قبوله وتعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة، بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد، حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية أنه أهل للاستمرار في تأدية مهام المنصب الذي عين فيه تحت التجربة عندها يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي ويحدث العكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشله فعندها يتم الاستغناء عنه.

الجدول رقم (01): إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف خلال الفترة 2018-2020

2020	2019	2018	السنوات	
			المناصب	
• مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	• رئيس المهندسين المخابر الجامعية	• متصرف مستشار داخلي	1	1
• تقني سامي إعلام آلي	• متصرف رئيسي	• متصرف داخلي	1	1
• كاتب	• مهندس رئيسي إعلام آلي	• محافظ المكتبات الجامعية	1	1
• مسابقة على أساس الشهادة	• مهندس معماري رئيسي داخلي	• مساعد مهندسين	1	1
• تقني سامي إعلام آلي	• ملحق من مكتبة جامعي	• مستوى أول إعلام آلي	1	2
• وضعيات أخرى تكفل بعد عملية النقل	• مستوى ثاني	• امتحان مهني	1	1
• مهندس رئيسي في الإعلام الآلي	• متصرف محلل	• ملحق رئيسي للإدارة	1	1
• متصرف محلل	• ترقية على أساس الشهادة	• امتحان مهني	1	4
• عون إدارة رئيسي	• مهندس دولة مخابر جامعية	• مسابقة على أساس الاختبار	2	3
• إدماج حاملي الشهادات	• متصرف 1 على أساس الشهادة	• ترقية على أساس الشهادة	2	3
• مهندس دولة في إعلام الآلي	• متصرف 2 على أساس الشهادة	• منتج تكوين داخلي	1	5
• مهندس معماري	• كاتب مديرية رئيسي	• عون إدارة رئيسي	2	
• مهندس دولة مخابر الجامعة	• مسابقة على أساس الشهادة		1	
• عون حفظ البيانات	• ملحق رئيسي للإدارة		2	
• متصرف	• شهادة مسابقة على أساس الاختبار		1	
	• وضعيات أخرى تكفل بعد عملية النقل		1	
	• مهندس دولة		2	
	• متصرف			
13	25	23	المجموع	

المصدر: علي، عتامنة، واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، مذكرة ماستر، 2021، ص64.

الجدول رقم (02): إحصائيات حول توظيف الأساتذة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة خلال الفترة ما بين 2018-2020

توظيف 2018		
عدد المناصب المالية	التخصصات	المعهد
03	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
02	لغة فرنسية	
02	لغة عربية	
04	هندسة مدنية	العلوم و التكنولوجيا
03	كهروميكانيك	
02	محاسبة	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
16	المجموع العام	
توظيف 2019		
01	أدب عربي	الآداب و اللغات
01	نقد أدبي	
02	لغة إنجليزية	
03	لغة فرنسية	
02	كهروتقني	العلوم و التكنولوجيا
01	رياضيات	
03	علوم بيولوجية	
03	بيولوجيا النبات	
03	البيئة و المحيط	
19	المجموع العام	
توظيف 2019 (التكميلي)		
01	لغة فرنسية	الآداب و اللغات
03	لغة انجليزية	الآداب و اللغات
01	ترجمة	
02	لغة عربية	
01	أدب عربي	
03	محاسبة	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
01	العلوم المالية و المصرفية	
01	مالية و بنوك	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
01	نقود وبنوك	

01	إدارة أعمال	العلوم و التكنولوجيا
01	إدارة الموارد البشرية	
03	هندسة ميكانيكية	
01	كيمياء حيوية	المجموع العام
20		
توظيف 2020		
01	لغة فرنسية	الآداب و اللغات
02	لغة إنجليزية	
01	ترجمة	
01	كهرتقني	العلوم و البيولوجيا
02	إعلام آلي	
02	بيولوجيا النبات	
02	قانون عقاري	قسم الحقوق
01	قانون الأعمال	
01	قانون دستوري	
02	قانون إداري	
15		

المصدر: علي، عتامنة، واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله، مذكرة ماستر، 2021، ص 64، 65، 66.

المطلب الثالث: كيف يتم اختيار الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله؟

يتم اختيار الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف وفق مجموعة من المبادئ و المراحل وتتمثل فيما يلي:

1. مبادئ اختيار الموظفين

- أ. مبدأ الديمومة: أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
- ب. مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.
- ج. مبدأ الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المععلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها.

2. مراحل اختيار الموظفين

و تتميز ثلاث مراحل أساسية:

- أ. **الاستقطاب:** يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملاً الوظائف الشاغرة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- ب. **الاختيار:** الاختيار هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لتصفية وانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، وهو الشخص الذي تتوافر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، ويتم هذا الاختيار طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقها الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- ج. **التعيين:** هي المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الشاغرة من خلال التأكد من البيانات المقدمة للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف والحصول على موافقة الإدارة العامة للمركز على
- د. المترشحين المختارين وإصدار القرار النهائي للتعيين (عبد الكريم عواض، 2017، مبادئ التوظيف و مراحلها).

يتضح مما سبق أن الاهتمام بالجانب البيئي في العمل يحقق أهداف كبيرة التي تعود على المنظمة بالفوائد الوفيرة لذا وجب على هذه الأخيرة توفير ظروف عمل جيدة لتحقيق الراحة للموظفين لضمان فعالية الأفراد في العمل وبالتالي الحصول على إنتاجية عالية، و في حالة عدم توفر الظروف الملائمة في بيئة العمل سيترتب على ذلك آثار سلبية على الموظفين و خسائر كبيرة للمنظمة.

الفصل الثالث:

جائحة فيروس كورونا

محتويات الفصل الثالث

تمهيد

المبحث الأول: ماهية جائحة كورونا

المطلب الأول: نشأة فيروس كورونا

المطلب الثاني: مفهوم جائحة كورونا

المطلب الثالث: أعراض جائحة كورونا وأسبابها

المبحث الثاني: سلبيات وإيجابيات جائحة كورونا وطرق الوقاية منها

المطلب الأول: سلبيات جائحة كورونا

المطلب الثاني: إيجابيات جائحة كورونا

المطلب الثالث: طرق الوقاية منها

المبحث الثالث: متحورات جائحة كورونا

المطلب الأول: متحور ألفا

المطلب الثاني: متحور دلتا

المطلب الثالث: متحور أوميكرون

المبحث الرابع: واقع جائحة كورونا في العالم والجزائر

المطلب الأول: جائحة كورونا في العالم

المطلب الثاني: جائحة كورونا في الجزائر

تمهيد

لقد عرف تاريخ البشرية العديد من الأوبئة والأمراض الفتاكة والتي أشاعت الخوف في العالم، فكل حقبة زمنية امتازت بانتشار وباء معين، ولكل منه مسببات وخصائص وطرق انتقال وانتشار معينة. ولعل فيروس كورونا المستجد أو ما يعرف بفيروس كوفيد 19 أكثر هذه الأوبئة نشرا للربح في العالم، فبالرغم من حداثة إلا أنه انتشر بشكل كبير وخطير، وأضحى مشكلة صحية عالمية منذ ظهوره في مدينة ووهان الصينية شهر ديسمبر 2019. إذ يعد هذا الفيروس سلالة جديدة لم يسبق تحديدها لدى البشر من قبل، فهو يستهدف أساسا الجهاز التنفسي للإنسان ويهاجم خلاياه ويدمرها مما يعيق وظيفته، إذ يتكاثر الفيروس داخل الخلايا مؤديا إلى موتها مما يضعف جهاز المناعة فيفقد الجسم قدرته على التحمل وبالتالي الوفاة.

وعلى ضوء هذه المعطيات سنتناول في هذا الفصل ثلاثة مباحث وهي كالآتي:

- المبحث الأول: ماهية جائحة كورونا
- المبحث الثاني: سلبيات وإيجابيات جائحة كورونا وطرق الوقاية منها
- المبحث الثالث: متحورات جائحة كورونا
- المبحث الرابع: واقع جائحة كورونا في العالم والجزائر

المبحث الأول: ماهية جائحة كورونا

تعتبر جائحة فيروس كورونا مرض أصاب العالم أدى إلى قتل ملايين الأرواح، إذ تنتقل الفيروسات على جميع الكائنات الحية مما تلحق الأذى لتكاثرها وتفاقم المشكل في جسم المصاب، لمثل ذلك فيروس كورونا الذي يصاب فيه الجهاز التنفسي بالاختناق والحرارة المرتفعة والعطس فتطرد الفيروسات المتعلقة بالمخاط إلى الخارج لتسبب العدوى للآخرين بشكل كبير وسريع.

المطلب الأول: نشأة فيروس كورونا

اكتشفت فيروسات كورونا في عقد الستينات، و أول الفيروسات المكتشفة كانت فيروس كورونا سارس سنة 2003، فيروس كورونا البشري (NL63) سنة 2004، فيروس كورونا البشري (Gku1) سنة 2005، فيروس كورونا مارس سنة 2013، وفيروس (كورونا الجديد 2019-nCoV)، ومعظم الفيروسات لها دور في إحداث عدوى جهاز تنفسي خطيرة.

ومن الجدير بالذكر أنه في سبتمبر 2012، حدد نوع جديد من فيروس كورونا وأطلق عليه في البداية اسم فيروس كورونا 2012، وأصبح الآن يعرف رسمياً باسم فيروس كورونا 2012، ثم أصبح يعرف رسمياً باسم فيروس كورونا المرتبطة بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS-COV).

في 31 ديسمبر 2019، أبلغت الصين منظمة الصحة العالمية بتفشي "التهاب رئوي غير معروف السبب" اكتشف في مدينة ووهان بمقاطعة خوبي في الصين، و عرفت منظمة الصحة العالمية هذا الفيروس بوصفه فصيلة كبيرة من الفيروسات التي تسبب المرض للإنسان، كما اصطلحت منظمة الصحة العالمية على تسمية النسخة الجديدة من هذا الفيروس باسم كوفيد19. (صالح، سوسة، 2020، ص 57).

المطلب الثاني: مفهوم جائحة فيروس كورونا

أولاً: مفهوم الجائحة

تعرف الجوائح بأنها الوباء العام ينتشر بين البشر في مساحة كبيرة مثل قارة مثلاً أو قد تنتسج لتتضم كافة أرجاء العالم. ويسمى الانتشار الواسع للمرض بين الحيوانات جرافة. الوباء المستوطن واسع الانتشار المستقر من حيث معرفة عدد الأفراد الذين يمرضون بسببه لا يعتبر جائحة. وعليه يستبعد من جائحة الأنفلونزا النزلات الموسمية المتكررة للبرد ظهر عبر التاريخ العديد من الجوائح مثل الجدري والسل.

وقد قسمت منظمة الصحة العالمية دورة حدوث الجوائح من خلال تصنيف من ستة مراحل، ليصف العملية التي من خلالها ينتقل فيروس الأنفلونزا الجديد من كونه مرض أصيب به أفراد قلة، إلى نقطة تحوله إلى جائحة. هذا يحدث مع فيروس يصاب به على الأغلب حيوانات، مع حالات قلة لانتقال العدوى إلى

الإنسان، يليها مرحلة انتقال المرض ما بين البشر من فرد إلى آخر مباشرة، ويتحول الأمر بالنهاية إلى جائحة مع انتشاره عالميا وضعف القدرة على السيطرة عليه، حتى نتمكن من إيقافه. لا يصنف مرض ما أنه جائحة بسبب انتشاره الواسع أو قتله لكثير من الأفراد، وإنما لابد أن يكون معديا ويمكن انتقاله من شخص لآخر، فمرض السرطان مثلا قد تسبب في وفاة الكثير حول العالم ولكنه ليس معديا أو منقولاً بين الأفراد (وفلفل زيد، 2021، ص 64).

يمكن القول أن الجائحة هي عدوى انتشرت في العديد من البلدان أو القارات بشكل واسع وعادة ما تصيب عددا كبيرا من الناس.

ثانيا: مفهوم فيروس كورونا

كورونا هي سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان. ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس). ويسبب فيروس كورونا المكتشف مؤخرا مرض كوفيد-19. (وفلفل زيد، 2021، ص 65) .

في الأخير نستنتج أن فيروس كورونا هو مرض معدى سببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد ومرضه قبل بدء تفشيه في مدينة ووهان الصينية في شهر ديسمبر 2019. وقد تحول الآن إلى جائحة تؤثر على العديد من بلدان العالم (وفلفل زيد، 2021، ص 64).

المطلب الثالث: أعراض جائحة كورونا وكيفية تشخيصه

تتفاوت أعراض فيروس كورونا من شخص إلى آخر كما اختلفت طرق تشخيصه و يمكن تلخيصها فيما يلي: (وفلفل زيد، 2021، ص 68).

أولاً: أعراض فيروس كورونا

1- الأعراض الأكثر شيوعاً

- ✓ حمى
- ✓ سعال جاف
- ✓ إرهاق

2- الأعراض الأقل شيوعا

- ✓ آلام و أوجاع.
- ✓ التهاب الحلق.
- ✓ إسهال.
- ✓ التهاب الملتحمة.
- ✓ صداع.
- ✓ فقدان حاسة الشم أو التذوق.
- ✓ طفح جلدي، أو تغير في لون أصابع اليدين أو القدمين.

3- الأعراض الأكثر خطورة

- ✓ صعوبة أو ضيق في التنفس.
- ✓ ألم أو ضغط في الصدر.
- ✓ فقدان القدرة على الكلام أو الحركة.

ومنه نستنتج أن أعراض الإصابة بفيروس كورونا تختلف من شخص لآخر لكن أكثر الأعراض هي ارتفاع درجة الحرارة والإرهاق والسعال الجاف.

ثانيا: كيفية تشخيص فيروس كورونا

يعتمد قرار الطبيب بشأن إجراء اختبارات فيروس كورونا على المؤشرات و الأعراض، كما سيأخذ الطبيب بعين الاعتبار ما إذا خالطت شخصا أظهر الإخبار إصابته بفيروس كورونا. و قد يقرر طبيبك حاجتك لتلقي للاختبار إذا كنت أكثر عرضة للإصابة بحالة خطيرة من المرض أو إذا كنت ستخضع لإجراء طبي، أما إذا كنت مخالطا لشخص مصاب بفيروس كورونا ولكنك أيضا أصبت بفيروس كورونا في الأشهر الثلاثة الماضية، فلن تحتاج إلى إجراء اختبار. إذا كنت قد تلقيت اللقاح بالكامل ثم خالطت شخصا مصابا بفيروس كورونا فعليك إجراء اختبار بعد مدة تتراوح بين 3 و 5 أيام من مخالطتك له.

أما عن اختبار فيروس كورونا يأخذ موظف الصحة عينة من أنف (مسحة أنفية بلعومية) أو عينة من الحنجرة (مسحة حنجرية) أو من اللعاب. ثم ترسل العينات إلى المختبر لفحصها.

المبحث الثاني: سلبيات وإيجابيات جائحة كورونا في الجزائر وطرق الوقاية

مع انتشار جائحة كورونا المستجد في جميع أنحاء العالم، انتشرت بعض المظاهر منها ما هو سلبي و منها ما هو ايجابي ، كما أخذت الدول جملة من التدابير أو الطرق المختلفة لمكافحة الفيروس والحد من انتشاره.

المطلب الأول: سلبيات جائحة كورونا

خلفت جائحة فيروس كورونا العديد من السلبيات و هي:

1. التباعد الاجتماعي والعزلة الاجتماعية

- ✓ التباعد أثر على هيكل العلاقات الأسرية وغير الأسرية.
- ✓ فرض نوع من الروتين والنمطية على هذه العلاقة.
- ✓ خلق التباعد الاجتماعي القلق والتوتر و الانفعال مما أدى إلى إصابة البعض بأمراض نفسية كالإكتئاب.
- ✓ هشاشة صلة الرحم خاصة بين الأفراد.

2. الحجر المنزلي

- ✓ الشعور بالملل والكسل خاصة لدى العمال الذين أجبرتهم الظروف على المكوث في البيت وعدم القدرة على أدائه عن بعد.
- ✓ الإحساس بفقد الحرية في أداء أمور الحياة.
- ✓ الشعور بالكآبة والملل جراء الحجر.

3. العزلة الاجتماعية

- ✓ الانعزال عن الآخرين.
- ✓ هشاشة في العلاقات الاجتماعية.
- ✓ فقدان الثقة في الأشخاص.

4. اللاعقلانية في الاستهلاك

- ✓ ظهور الجشع في بداية الجائحة.
- ✓ التهافت على اقتناء السلع بلا عقلانية.
- ✓ اللاعقلانية في الاستهلاك.
- ✓ عدم إتباع أساليب استهلاك عقلانية.

5. اللامبالاة

- ✓ ظهور اللامبالاة من العديد من المواطنين.
- ✓ عدم احترام إجراءات الحجر الصحي.
- ✓ عدم احترام إجراءات الوقاية ومختلف التعليمات.

6. إدمان الأطفال على الألعاب الإلكترونية

- ✓ إدمان الأطفال على الكمبيوتر والهاتف الذكي.
- ✓ اعتبارها المتنافس الوحيد لهم لتقليل من حالات الخطر. (مجلة حقائق للدراسة النفسية والاجتماعية)

7. صعوبة في العيش

- ✓ صعوبات في العيش والقيام بأمور ضرورية.
- ✓ صعوبات في استمرار الحياة الطبيعية والقيام بشؤون ضرورية.

8. الإساءة للعائلات المصابة بالفيروس

- ✓ تحقير العائلات المصابة بالفيروس.
- ✓ الإساءة المعنوية للمصابين.
- ✓ الإساءة النفسية والإهانة اللفظية لأفراد الأسرة التي أصيبت بعدوى الفيروس.

9. تجاوز القوانين

- ✓ عدم احترام القوانين وإجراءات الحجر.
- ✓ ظهور تجاوزات غير قانونية للكثير من المواطنين.

10. غلاء الأسعار

- ✓ الأثانية والجشع.
- ✓ استغلال بعض التجار الوضع لزيادة الأسعار ومضاربتها في بداية الأمر.
- ✓ رفع أسعار السلع وطمع التجار واستغلالهم هذه الجائحة.

11. الاكتظاظ وسرعة العدوى

- ✓ عدم احترام إجراءات الحجر.
- ✓ اكتظاظ في العديد من الأماكن وعدم المبالاة بالحجر.

12. انتشار الخوف والقلق

- ✓ بث الفيروس الرعب بين الجميع.
- ✓ انتشار الخوف لدى كل فئات المجتمع.
- ✓ الخوف والقلق من أهم الظواهر السلبية التي أفرزتها الجائحة.

13. عدم الأمن المالي

- ✓ الخوف من انقطاع الراتب الشهري والدخل.
- ✓ الخوف من نقص الموارد المالية للأسرة. (مجلة حقائق للدراسة النفسية والاجتماعية)

المطلب الثاني: إيجابيات فيروس كورونا

هناك العديد من الايجابيات التي خلفتها جائحة كورونا نلخصها فيما يلي:

1. التكافل الاجتماعي

- ✓ ظهور التكافل الاجتماعي.
- ✓ المساندة للعائلات المعوزة.
- ✓ الحرص على مساندة الآخرين المحتاجين والمعوزين.

2. الحرص على سلامة الأشخاص

- ✓ الحفاظ على سلامة الأشخاص من العدوى والمرض.
- ✓ حرص المواطنين على سلامة الأفراد والقيام بالتعقيم والتنظيف.

3. الأنشطة الخيرية

- ✓ كثرة الأنشطة الخيرية للفقراء والمعوزين وذوي الدخل المحدود.
- ✓ بروز دور الجمعيات وأعمالها الخيرية.

4. الإبداع والابتكار

- ✓ الإبداع وتفجير الطاقات الشبانية.

- ✓ اهتمام الأشخاص بمواهبهم جراء المكوث بالبيت.
- ✓ ظهور إبداعات للشباب في مختلف المجالات.

5. محاربة الجريمة المنظمة

- ✓ ظهور بعض الجرائم المنظمة وظهور الدولة لمحاربتها.
- ✓ رغم ازدياد نشاط اللصوص والمجرمين إلا أن الدولة أبرزت سلطتها وتعمل على حماية المواطن.

6. اهتمام الوالدين بالأبناء

- ✓ اهتمام الآباء والأمهات بأطفالهم أكثر.
- ✓ تعرف الأب بصورة قريبة على أطفال.
- ✓ قرب بين الأبناء والوالدين واكتشاف شخصية الأطفال.

7. اهتمام أصحاب المواهب بمواهبهم

- ✓ اهتمام أصحاب المواهب بمواهبهم نظرا لتفرغهم.
- ✓ ظهور الطاقة الإبداعية لدى البعض جراء التفرغ لها في المنزل.

8. إنجاز أعمال متأخرة

- ✓ اهتمام بعض الأفراد بإنجاز أعمال متأخرة خصوصا الباحثين.
- ✓ انجاز أعمال متأخرة بالنسبة لطلبة في مذكراتهم.

9. التكافل الاجتماعي

- ✓ ظهور هبة تكافل اجتماعية لإعانة العائلات المتضررة ماديا.
- ✓ مساندة العائلات المتضررة من الحجر المنزلي.
- ✓ التكافل الاجتماعي لدى الجزائريين.

10. توطيد العلاقات الأسرية

- ✓ اجتماع العائلات في بيت واحد وعودة الاتصال الشخصي بين أفرادها.
- ✓ اجتماع الأسرة في بيت واحد وتقاسمهم الحياة الاجتماعية.
- ✓ تبادل الأدوار في أداء المهام المنزلية بين أفراد الأسرة (مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية)

11. محاولة تطوير الذات

- ✓ إعادة ترتيب الأولويات ومحاولة تطوير الذات.
 - ✓ استثمار بعض المهارات والمواهب التي يحوزها إعادة الاعتبار للقطاع الصحي.
 - ✓ إدراك أهمية البحث العلمي والصحي في المجتمع.
- وفي الأخير يمكن القول أنه كان لجائحة فيروس كورونا العديد من الآثار السلبية والايجابية على المجتمع الجزائري.

المطلب الثالث: طرق الوقاية من فيروس كورونا

توصي مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها (CDC) ومنظمة الصحة العالمية (WHO) بإتباع النصائح التالية:

1. ابق على بعد 2 متر على الأقل عن أي شخص خارج نطاق القيمين في منزلك.
 2. تجنب الازدحام و الأماكن المغلقة ذات التهوية السيئة.
 3. يجب غسل اليدين بالماء و الصابون لمدة 20 ثانية على الأقل، أو استخدام مطهر يدي يحتوي على الكحول بنسبة 60% على الأقل.
 4. ضع كمامة في الأماكن العامة، خاصة عند وجود صعوبة في التباعد الاجتماعي.
 5. غط فمك و أنفك بمنديل عند السعال أو العطس، تخلص من المنديل بعد استخدام و اغسل يديك فوراً.
 6. نظف و طهر يوميا الأسطح التي تلمسها بشكل متكرر.
 7. أخذ اللقاح.(حسان أحمد قمحية،2020)
- يمكن الوقاية من الفيروس بإتباع القواعد الموضحة وإتباع قواعد العزل الاجتماعي لدى الأشخاص المشتبه في إصابتهم أو المصابين فعلا مهم جدا لمنع انتشار المرض.

المبحث الثالث: واقع جائحة كورونا في الجزائر و العالم

لقد دفعت جائحة كورونا العالم إلى أن يراجع كثيرا من فرضياته وألوياته. ولقد ظهر ذلك جليا في حجم النقاش الذي أحدثته الجائحة بين المفكرين والأكاديميين حول مجتمع الجائحة وما وراءه.

المطلب الأول: جائحة كورونا في العالم

شكل انتشار فيروس كورونا في العالم بيئة خصبة لانتشار الشائعات والأخبار والمعلومات المغلوطة عن طبيعة المرض وخطورته وآثاره على البشرية، خصوصا في ظل تعطش الكثير من المتابعين إلى أي معلومة ذات قيمة عن الوباء، الذي سبب الهلع والخوف ليس على المستوى المحلي فقط، بل على المستوى العالمي، وفيما أصبح وباء كورونا منذ بداية ظهوره حديث الساعة في مختلف وسائل الإعلام خاصة وسائل التواصل الاجتماعي، تنوعت الشائعات والأخبار المضللة التي تم تداولها بين تلك العفوية التي تتم عن جهل وعدم دراية الأشخاص الذين يرددونها، وبين تلك التي كان يقصد بها المزاج أو التسلية، وبين الإشاعات المغرضة التي تساق لأهداف وأجندات غير معلومة، مما جعل الوضع يظهر أكثر تأزما عما هو عليه في الواقع، هذه الشائعات والأخبار تنوعت بين معلومات عن أعراض المرض ومدى خطورته، ووسائل الوقاية منه، ووصفات العلاج.

ففي الحادي عشر من يناير 2020، أعلن رسميا عن أول وفاة بفيروس كورونا المستجد في الصين. وبعد ثمانية أشهر على رصد المرض الذي ظهر في ووهان، سجل العالم أكثر من مليون وفاة جراء الجائحة.

وتلك الحصيلة كانت أسوء من العدد الإجمالي لوفيات متلازمة الالتهاب التنفسي الحادة الوخيمة (سارس) التي تفشت في آسيا في 2002-2003 وأودت بحياة 774 شخصا.

حتى ذلك الوقت كانت المناطق والدول خارج الصين القارية بمنأى نسبيا عن الفيروس الذي ما لبث أن بدأ بالانتشار هناك. (تفشي فيروس كورونا المستجد في العالم، 2020/9/28:

(<https://arabic.euroneus.com>)

وسجلت الفلبين أولى الإصابات في الثاني من فبراير وهونغ كونغ بعد يومين على ذلك. وتلتها اليابان ثم فرنسا في 13 و 14 فبراير.

في فبراير تسارعت أعداد الإصابات، وبحلول 11 مارس مع إعلان منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا المستجد " وباء عالميا "، كان قد تم تسجيل 4500 وفاة في أنحاء العالم، في 30 من الدول والمناطق.

وتلثا الوفيات كانت لا تزال في الصين، لكن إيطاليا سجلت 800 وفاة وإيران 300 وفاة، سجلتا تسارعا في الإصابات ومن ثم في الوفيات.

وارتفعت أعداد الوفيات اليومية في أوروبا والولايات المتحدة بسرعة حتى منتصف أبريل، لتصل أرقاما قياسية في الأسبوع الثاني من معدل وفيات بأكثر من أربعة آلاف وفاة.

حاليا لا تزال الولايات المتحدة البلد الأكثر تضررا بالوباء من حيث عدد الوفيات مع أكثر من 200 ألف حالة وفاة مسجلة.

وعلى مستوى العالم فإن الأسبوع الذي سجل أكبر عدد وفيات هو الممتد بين 13 و 19 أبريل، عندما أعلن رسميا عن أكثر من 7460 وفاة بالفيروس يوميا. وبحلول ذلك الوقت كان عدد الوفيات على مستوى العالم ارتفع إلى قرابة 170 ألف وفاة أي ضعف الحالات المسجلة في مارس.

تظهر الإحصاءات الرسمية أن إفريقيا كانت أقل تضررا من قارات أخرى. فأعداد الوفيات تتراجع منذ أغسطس، و أقل من 200 وفاة يوميا في منتصف سبتمبر، بعدما تراوحت عند 400 وفاة في أغسطس. (نقشي فيروس كورونا المستجد في العالم، 28/9/2020، <https://arabic.euroneus.com>)

المطلب الثاني: جائحة كورونا في الجزائر

انتشرت جائحة فيروس كورونا ل في الجزائر ابتداءً من 25 فبراير 2020، عندما تم فحص ايجابيا بمرض SARS-COV-2 لعينة من مواطن إيطالي. ثم كشف عن حالان أخرى مصابة بكوفيد-19، وكان هناك ثمانية وفيات و 82 حالة مؤكدة في الجزائر حتى 19 مارس 2020. (نقشي فيروس كورونا 2020 في الجزائر ، <https://www.m.marefa.org>)

وكإجراء احترازي أمر رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون يوم 12 مارس 2020، بمجموعة من الإجراءات لحماية المواطنين الجزائريين من فيروس كورونا و تتمثل فيما يلي:

1. غلق الحدود البرية.

2. تعليق الرحلات الجوية.
3. تعليق صلاة الجماعة بالمساجد.
4. محاربة المضاربين بالسلع و الأسعار.
5. تعقيم وسائل النقل العمومي.
6. كشف ناشري الاخبار الكاذبة.
7. منع المظاهرات و غلق كل بؤر الوباء.
8. منع تصدير المنتجات الاستراتيجية.
9. التوعية بوسائل الإعلان.
10. زيادة المستلزمات الطبية.
11. دمج تقنية التعليم عن بعد مع التعليم الحضوري و طبقت نظام الدفعات.(تفشي فيروس كورونا 2020 في الجزائر، <https://www.m.marefa.org>)

المطلب الثالث: إحصائيات جائحة كورونا في الجزائر والعالم

أولاً: إحصائيات جائحة كورونا في العالم

الجدول رقم (03): يوضح إحصائيات جائحة كورونا في العالم

القارة	الإصابات	الشفاء	الوفيات
أوروبا	185750114	166632421	1796243
آسيا	144858433	123596252	1413807
أمريكا الشمالية	97234456	93382555	1451249
أمريكا الجنوبية	56490008	52407516	1291423
أفريقيا	11816465	11053141	253358
أقيانوسيا	6348775	5730766	9870

المصدر:

ثانياً: إحصائيات جائحة كورونا في الجزائر

الجدول رقم (04): يوضح إحصائيات جائحة كورونا في الجزائر

الوفيات	الإصابات	الولاية	الوفيات	الإصابات	الولاية
10	773	أم البواقي	145	6506	الجزائر
5	714	عين تيموشنت	131	4435	البلدية
9	701	الأغواط	22	4248	وهران
8	698	سكيكدة	61	3408	سطيف
8	667	أدرار	17	2183	باتنة
5	623	خنشلة	28	2139	بجاية
1	567	قالمة	25	1765	قسنطينة
7	487	سوق أهراس	10	1530	عنابة
11	475	ميلة	37	1505	تيبازة
10	440	غرداية	16	1497	تيزي وزو
5	435	تيسمسيلت	8	1467	جيجل
16	427	سيدي بلعباس	29	1423	المسيلة
30	422	برج بوعرييج	8	1405	تلمسان
1	356	الطارف	13	1394	البويرة
3	348	بشار	26	1361	ورقلة
12	337	معسكر	12	1352	بسكرة
1	264	النعامة	11	1213	الجلوفة
3	248	الشلف	10	1206	بومرداس
6	232	البيض	23	1116	الوادي
3	229	غليزان	24	1058	تبسة
1	205	تندوف	22	959	تيارت
4	202	تمنراست	19	826	المدية
-	140	إليزي	19	795	مستغانم

-	72	سعيدة	4	777	عين الدفلى
---	----	-------	---	-----	------------

المصدر: إحصائيات فيروس كورونا في الجزائر, 9 فبراير 2022, <https://g.co/kgs/Dn3kcN>

خاتمة

اعتمادا على ما تطرقنا إليه في الجانب النظري ومن خلال دراستنا للفصل الأول نستخلص أن الانعكاسات النفسية هي المواقف التي لا يستطيع الموظفون التوافق معها كتوقف عن العمل فجأة وتأثير الحجر الصحي وعدم تحديد فترة مضبوطة وأكيدة للعودة للعمل مما يؤدي بهم إلى حالات من الاضطراب والقلق، كما تعرفنا على الخصائص العامة للانعكاسات النفسية والتي تنقسم بدورها إلى ثلاث نظريات. كما تطرقنا إلى مظاهر الانعكاسات النفسية خلال جائحة كورونا إذ تنقسم إلى ثلاث ظواهر.

استكمالا لدراستنا حول موضوع الانعكاسات النفسية، تناولنا في الفصل الثاني ظروف العمل الذي يعتبر مجموعة من الجوانب الداخلية التي هي بالمؤسسة من ظروف تنظيمية وفيزيائية تحيط بالعاملين داخل المؤسسة.

وأخيرا تطرقنا في الفصل الثالث إلى جائحة فيروس كورونا حيث تعرفنا على فيروس كورونا وأسبابه وأعراضه، كما تناولنا سلبيات وإيجابيات الجائحة وطرق الوقايا منها بالإضافة إلى متحورتها، وصولا إلى واقع جائحة كورونا في العالم والجزائر، وختاما قمنا بعرض إحصائيات حول جائحة كورونا في العالم والجزائر.

الجانب الميداني

تمهيد

الانعكاسات النفسية هي الاستجابات التي تشمل حالة اللاشعور التي يمر بها الموظف، حيث تتطلب منه استنزاف واستنفار كافة أشكال الطاقة الطبيعية في جسم الإنسان لتهيئته لمواجهة الظروف الصعبة التي يتعرضون لها وكعينة من هؤلاء الموظفين وقع اختيارنا على موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث سنتطرق في الجانب الميداني لدراسة مختلف الانعكاسات النفسية التي تعرض لها الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة خلال جائحة كورونا، وذلك من خلال إتباع منهج وأدوات لجمع وتحليل البيانات.

1- التذكير بفرضيات الدراسة

تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية العامة: توجد العديد من الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا يعيشها الموظفين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله.

- تتمثل الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله في معاناة الموظفين من القلق.
- تتمثل الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله في معاناة الموظفين من الاكتئاب.
- تتمثل الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله في معاناة الموظفين من الخوف.

2- الإطار المكاني والزمني

1-2- الإطار المكاني

شمل مكان الدراسة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله والذي فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب ليكون بذلك

أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية.

2-2- الإطار الزمني

تم توزيع الاستبيان في مدة شهر بداية من شهر مارس 2022 إلى غاية منتصف أبريل من نفس السنة.

3- منهج الدراسة

يعرف المنهج العلمي على أنه مجموعة من الطرق والأساليب التي تساعد الباحث في تحليل وتنظيم وتنسيق المهام والتوصيل للنظريات والقواعد والقوانين على الوجه العام والتعرف على حلول تتعلق بإشكالية علمية.

يعد "فرينان دي سوير" هو المقنن والأب الروحي للمنهج الوصفي حيث اهتم بدراسة الظواهر الوصفية واللغوية هادفاً بذلك إلى التعرف على الخصائص الواضحة لها وكان من نتائج ذلك الحد من استخدام المنهج

التاريخي في الأبحاث، ويعتبر المنهج الوصفي أحد منهاج البحث العلمي الذي يتم من خلاله تحليل البيانات بطريقة إستراتيجية منظمة من أجل الوصول إلى أغراض وأهداف معينة (علي، عتامنة، 70، 2021).

و نظرا لطبيعة دراستنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي التحليلي، ويعد من أكثر المناهج انتشارا وشيوعا من حيث الاستعمال ويعود السبب الرئيسي وراء شيوع استخدام هذا المنهج للمرونة الكبيرة الموجودة فيه ولشموليته الكبيرة ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي يستطيع الباحث دراسة الواقع بشكل دقيق، حيث يتعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة ويساهم في اكتشاف الحلول لها.

4- مجتمع الدراسة الأصلي

تمثل مجتمع الدراسة في عملية مسح شامل لجميع الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله، ويبلغ العدد الاجمالي 740 والذي يتكون من 434 استاذ و326 موظف، ونظرا لظروف البحث قمنا بعملية اقتطاع عينة من المجتمع الأصلي للدراسة.

5- عينة الدراسة

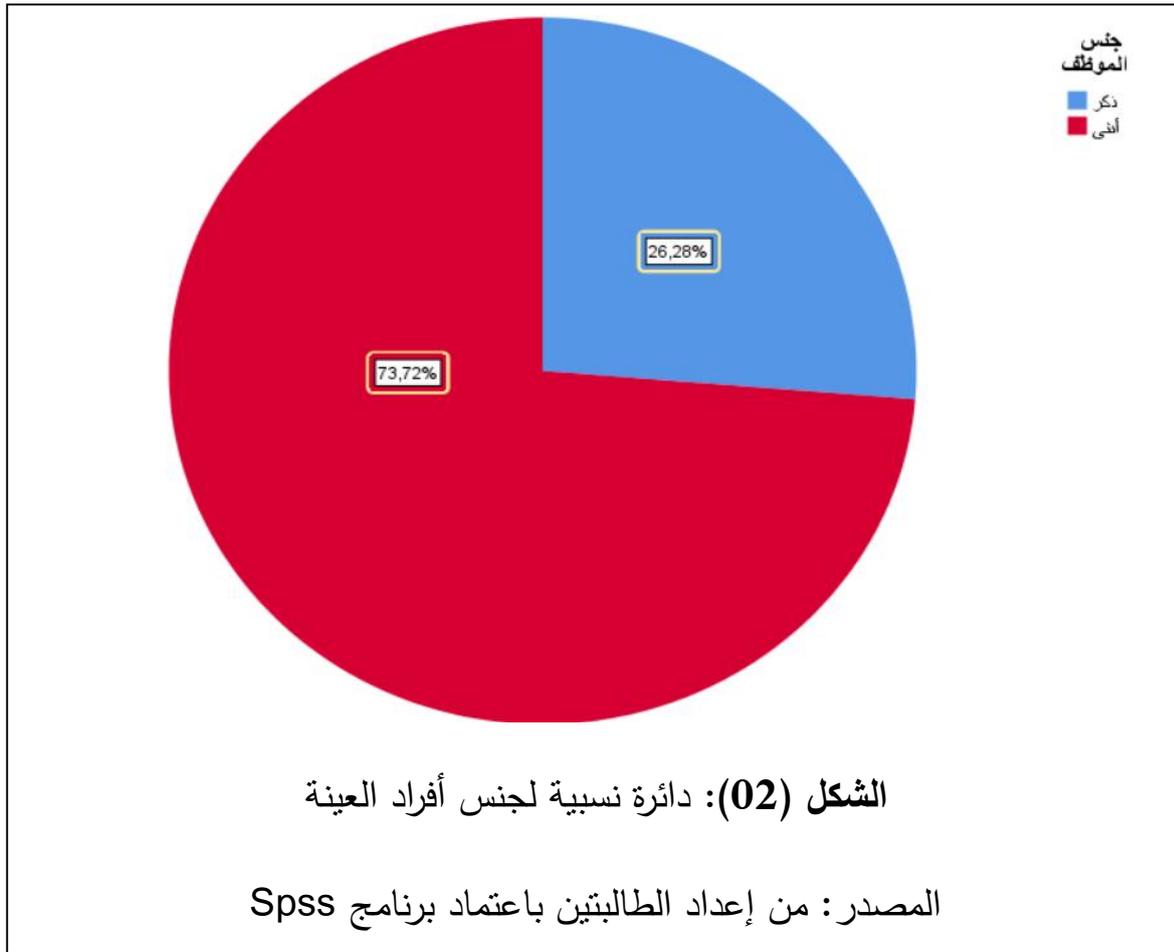
شملت جميع الموظفين في معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والذي يبلغ عددهم 103 أستاذ و 34 موظف وكانت العينة قصدية في اختيار المعهد، حيث كان التوجه إلى معهد العلوم الاقتصادية توجه قصدي بحكم أننا طلبة بالمعهد، حيث تم القيام بعملية مسح شامل لجميع أفراد العينة وكانت خصائص العينة موضحة في الجداول التالية.

أولاً: الجنس

الجدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
26.28	36	ذكر
73.72	101	أنثى
100	137	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على برنامج Spss



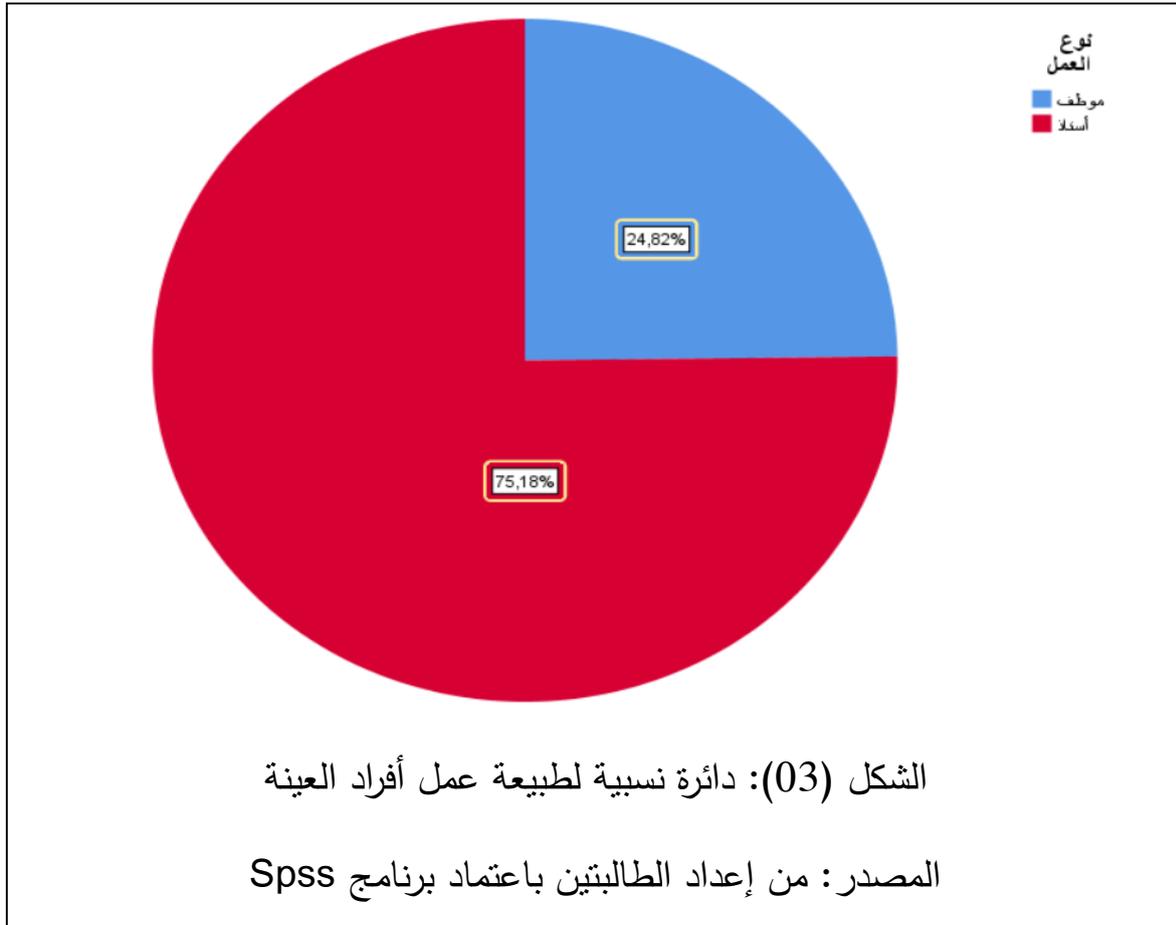
تعليق: يبين الجدول أعلاه أن نسبة الإناث في العينة 73.72% و هي نسبة كبيرة على مستوى معهد العلوم الاقتصادية، أما نسبة الذكور كانت قليلة حيث بلغت 26.28% و هذه النسب تتفق إلى حد ما مع التوزيع النسبي لأفراد المجتمع الأصلي للدراسة و الذي ترتفع فيه نسبة الإناث عن نسبة الذكور.

ثانيا: الوظيفة

الجدول رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ	103	75.18
موظف	34	26.28
المجموع	137	100

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على برنامج Spss



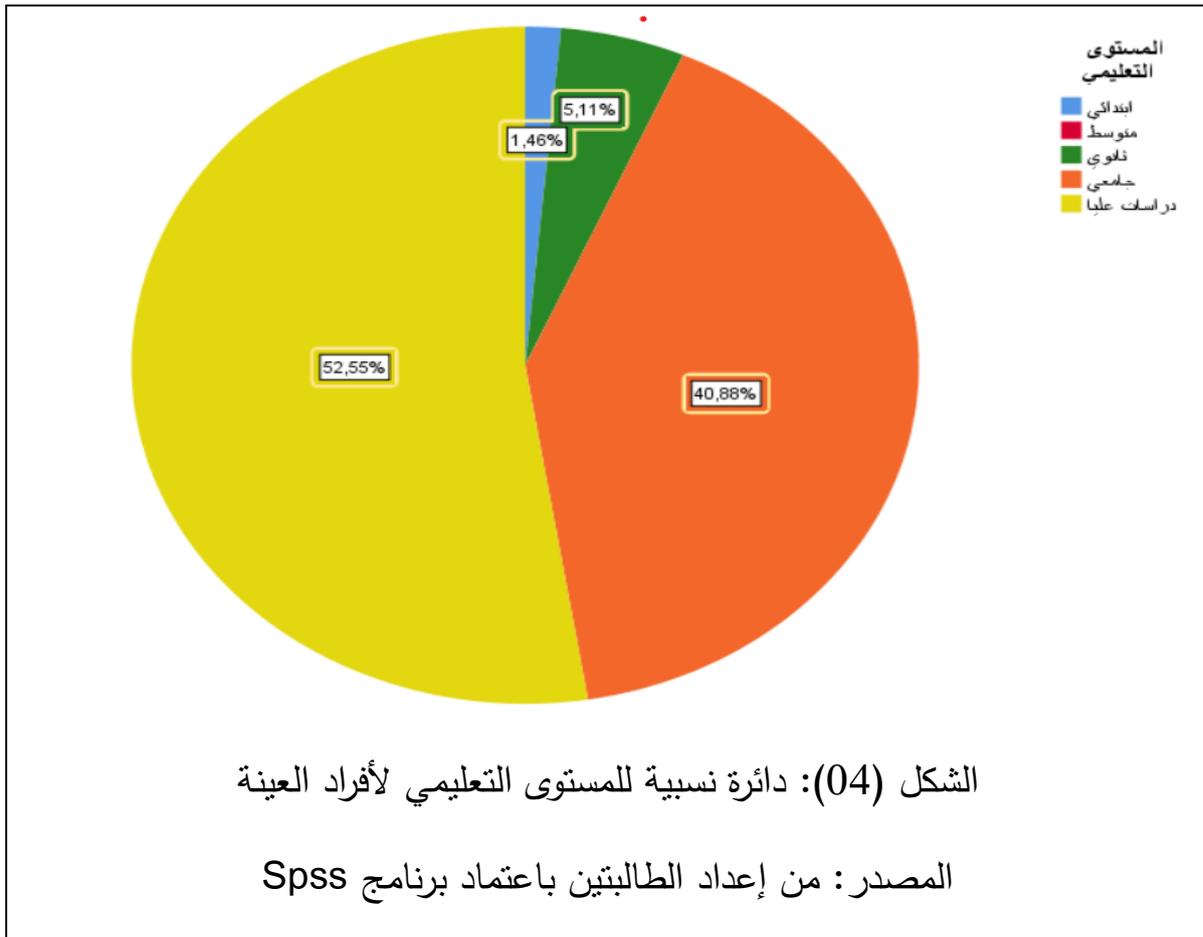
تعليق: نلاحظ من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لفائدة الأساتذة بنسبة 75.18% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بفئة الموظفين التي بلغت 24.82%.

ثالثا: المستوى التعليمي

الجدول رقم (07): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
1.64	2	ابتدائي
0	0	متوسط
5.11	7	ثانوي
40.88	56	جامعي
52.55	72	دراسات عليا
100	137	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على برنامج Spss



تعليق: يبين الجدول أن غالبية عينة الدراسة تدخل ضمن فئة دراسات عليا بنسبة 52.55% ثم تليها فئة الحاصلين على شهادات جامعية بنسبة 40.88% و هي متوسطة، ثم تليها فئة ثانوي بنسبة 5.11% و هي نسبة منخفضة و كآخر فئة ابتدائي بنسبة 1.64% وهي نسبة ضعيفة جدا، إذن النسب الموضحة أعلاه تدل على مؤشر إيجابي يبين تركيز المؤسسة على الاستفادة من الأشخاص الحاملين لشهادات عليا بمختلف التخصصات لأن طبيعة نشاط المؤسسة و مناصب العمل فيها تقتضي ذلك، كما أن المؤهل العلمي يعتبر من أهم متطلبات التعيين إلا أن تعاون هذه الفئة في ملء الاستبيانات كان أكثر من غيرها من الفئات لأن لديهم مستوى وعي جيد يسمح بالإجابة على عبارات الاستبيان بموضوعية و منطقية.

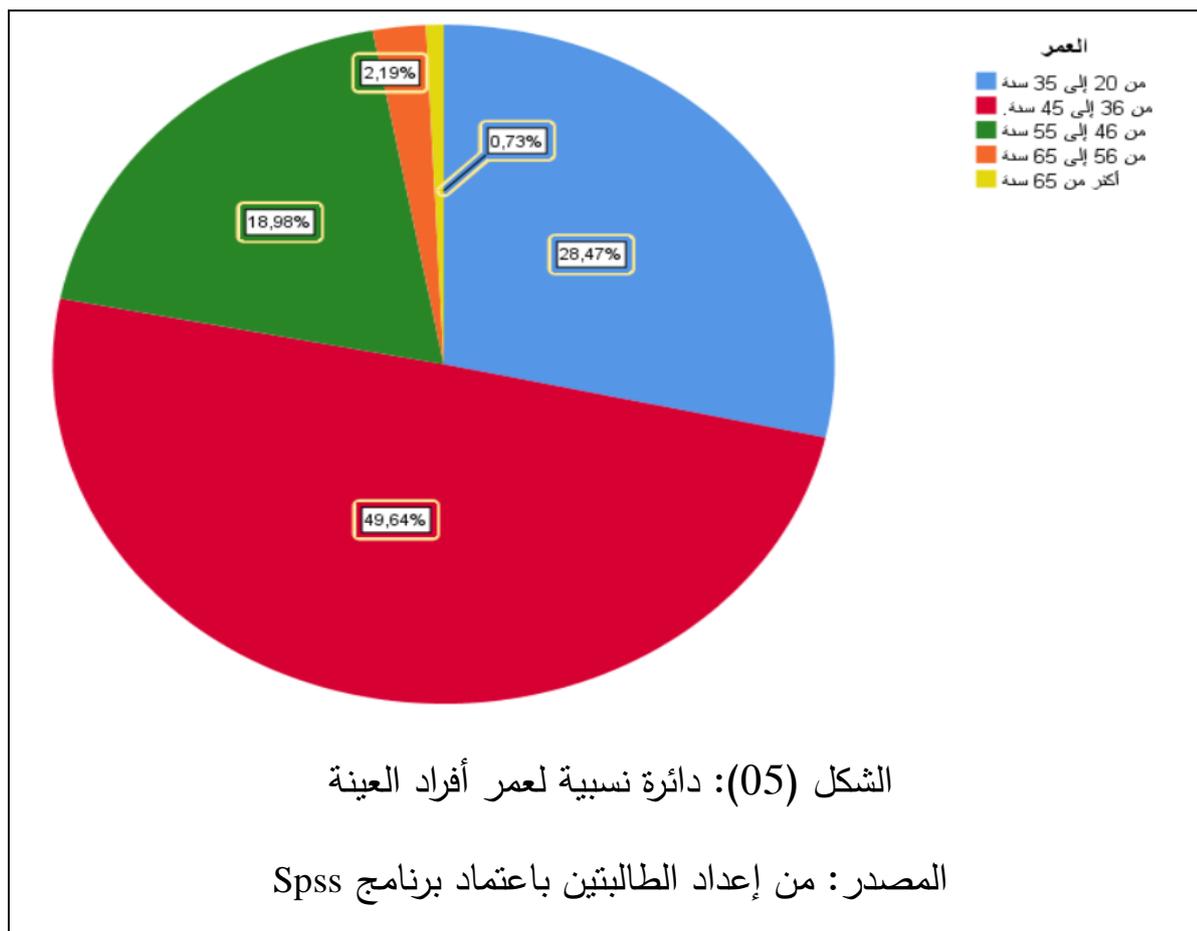
رابعا: العمر

الجدول رقم (08): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 35 سنة	39	28.47
من 36 إلى 45 سنة	68	49.64

18.98	26	من 46 إلى 55 سنة
2.19	3	من 56 إلى 65 سنة
0.73	1	أكثر من 65 سنة
100	137	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على برنامج Spss



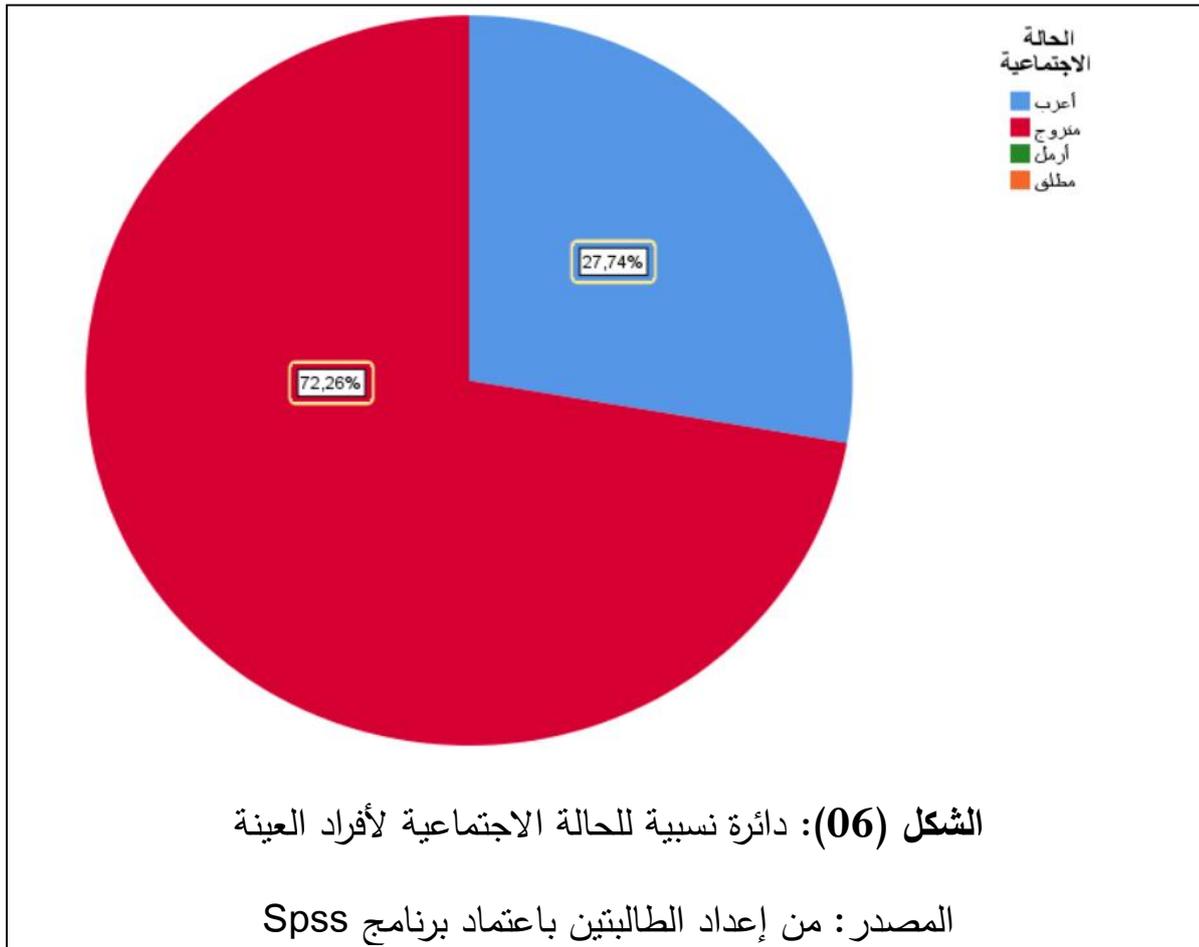
تعليق: من الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية الغالبة على إجمالي العينة هي من (36 إلى 45 سنة) وكانت النسبة 49.64% تليها الفئة العمرية من (من 20 إلى 35 سنة) بنسبة 28.47% ثم تليها الفئة العمرية من (46 إلى 55 سنة) بنسبة 18.98% ثم تليها فئة من (56 إلى 65 سنة) بنسبة 2.19% وكأخر فئة (أكثر من 65 سنة) بنسبة 0.73% و تدل هذه النسب على سعي الجامعة إلى استقطاب الفئات الشابة في المجتمع و هو أمر إيجابي، لأن هذه الفئة تتميز بالقدرة على العمل و الإبداع و التطوير بشكل أكبر.

خامسا: الحالة الاجتماعية

الجدول رقم (09): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
27.74	38	أعزب
72.26	99	متزوج
0	0	مطلق
0	0	أرمل
100	137	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على برنامج Spss



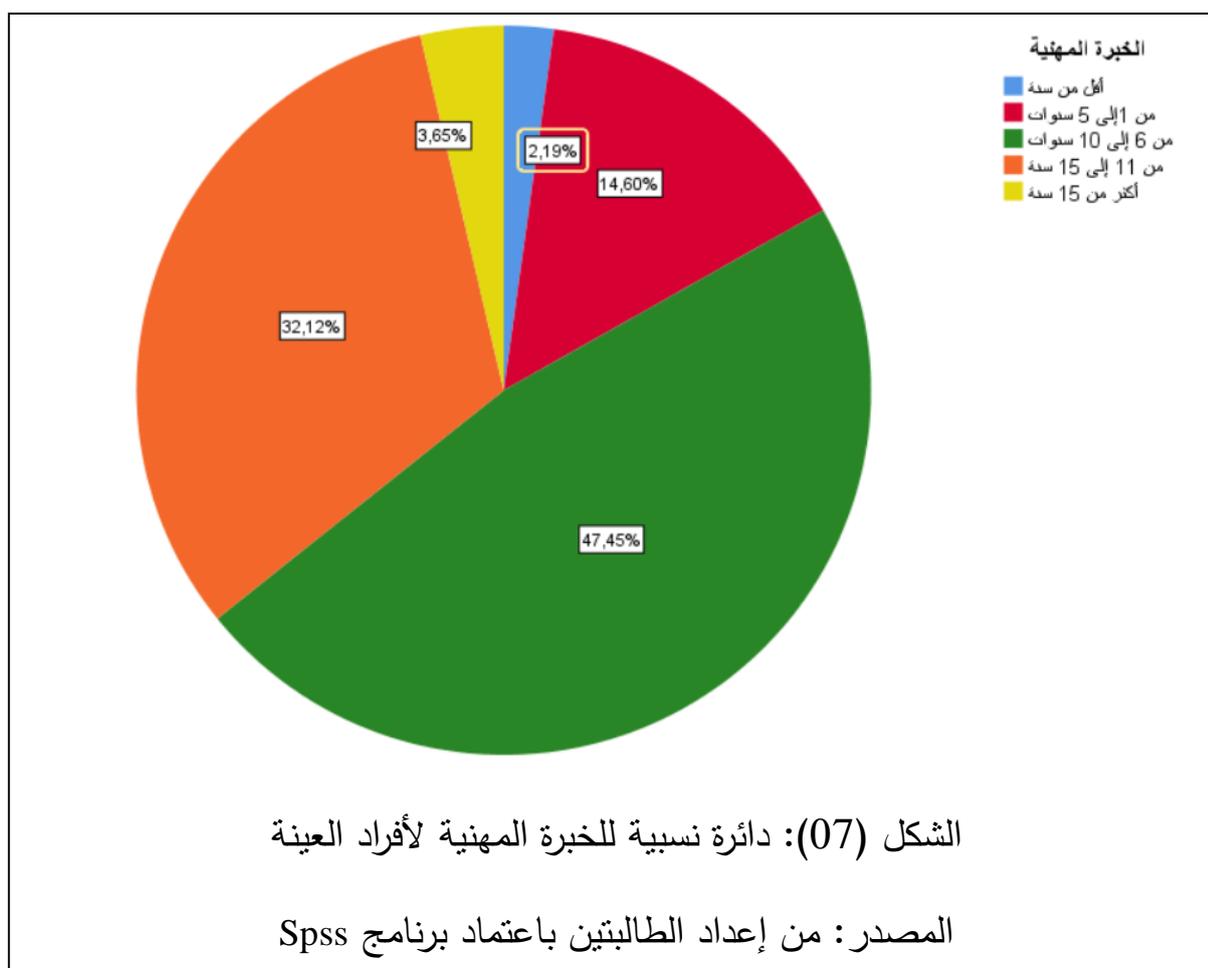
تعليق: نلاحظ من الجدول أن فئة "متزوج" أخذت أعلى نسبة 72.26 تليها فئة أعزب بنسبة 27.74 وتعتبر فئة متزوج أعلى فئة و هذا أمر طبيعي لأن أغلبية أفراد العينة ما بين (36 إلى 45 سنة) فمن الأغلب أن يكونوا متزوجين.

سادسا: الخبرة المهنية

الجدول (10): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
2.19	3	أقل من سنة
14.60	20	من 1 إلى 5 سنوات
47.45	65	من 6 إلى 10 سنوات
32.12	44	من 11 إلى 15 سنة
3.65	5	أكثر من 15 سنة
100	137	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على برنامج Spss



تعليق: من الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية عينة الدراسة تدخل ضمن فئة (من 6 إلى 10 سنوات) بنسبة 47.45% وهي جيدة ثم تليها فئة (من 11 إلى 15 سنة) بنسبة 32.12% و هي متوسطة، تليها فئة (من

1 إلى 5 سنوات) بنسبة 14.60% ثم تليها فئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة 3.65% وهي ضعيفة وأخيرا فئة (أقل من سنة) بنسبة 2.19% وهي ضعيفة جدا ، و تدل هذه النسب على سعي الجامعة إلى استقطاب الفئات التي تتميز بالخبرة وهو أمر إيجابي، لأن هذه الفئة تتميز بالقدرة على العمل بكفاءة.

6- أدوات الدراسة

أ- المحور الأول: المعلومات الشخصية

يتعلق هذا المحور بالبيانات الشخصية لأفراد العينة من خلال بيانات تشمل (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية).

ب- المحور الثاني: أسئلة حول أبعاد الموضوع

يشمل هذا المحور ثلاثة أبعاد، و كل بعد يتضمن عشرة أسئلة.

الجدول رقم (11): يوضح تصنيف عبارات المحور الثاني للاستبيان

المحور الثاني			
الابتعاد	الخوف	القلق	البعد
10 عبارات	10 عبارات	10 عبارات	عدد العبارات

المصدر: من إعداد الطالبتين.

بعدما تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي لا بد من إخضاعه لاختباري الصدق و الثبات.

✓ صدق الأداة

يتم قياس المحتوى في البحث العلمي عن طريق تقدير الأداة أو المقياس، إذ يتم المقارنة بين الكلمات أو الأفكار أو المفردات في وجودها الحقيقي على المقياس بأخرى تناظرها يمكن استعمالها.

ويقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، و لقد اعتمدنا في دراستنا على نوع من أنواع الصدق، و هو صدق المحكمين حيث يتم مراجعة خمسة محكمين، و قائمة المحكمين موضحة.

و على ضوء آراء السادة المحكمين تم إضافة ثلاث عبارات أخرى في كل بعد لتحسين أداة الدراسة.

الجدول رقم (12): يوضح العبارات المضافة للاستبيان

العبارات المضافة	
1	أشعر بالقلق اثر تعرضي لردود أفعال غير أخلاقية بعد إصابتي بفيروس كورونا
2	بعد إصابتي بفيروس كورونا، تعرضت للاجتئاب من طرف الآخرين خوفا مني
3	أشعر بالإحباط بعد تعرضي للإهانة من طرف الآخرين اثر إصابتي بفيروس كورونا

وكان الاستبيان في صورته الأولية يتضمن 27 سؤال، و قد تم تعديله (أنظر الملحق رقم 1).

✓ ثبات الأداة

يشير الثبات في البحث العلمي إلى الاتساق في النتائج، أي أنه إذا كرر البحث القياس و حصل على نفس النتائج فإن ذلك يدل على الثبات، و يهدف الثبات في البحث العلمي إلى إبراز صدق القياس و ثباته.

تحسب أدوات قياس الثبات مدى استقرار نتائج اختبار البحث العلمي عند إعادة إجراءه تحت نفس الظروف و مع نفس العينة البحثية، و قد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ ALPHACRONBACH.

الجدول رقم (13): يوضح معامل ألفا كرونباخ لكل الأبعاد

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول	10	0.820
البعد الثاني	10	0.195
البعد الثالث	10	0.737
جميع عبارات الاستبيان	30	0.840

المصدر: إعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss V 26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.737-0.820)، و هي معاملات مقبولة و كذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان معا بلغ 0.840 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات قوي، حيث تجدر الإشارة إلى أن قيمة معامل الثبات تتراوح بين (0، 1) مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحة الاستبيان و صلاحيته لتحليل و تفسير نتائج الدراسة و اختبار فرضيتها و منه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة صادقة و ثابتة في جميع فقراته، و هي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

كما اعتمدنا في دراستنا على برنامج Spss و هو برنامج حاسوب بالإنجليزية و الحروف Spss اختصارا Statical Package For The Social Sciences و معناه الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ويعتبر أكثر البرامج استخداما لتحليل المعلومات الإحصائية.

و يستخدم اليوم بكثرة من قبل الباحثين في مجال التسويق و المال و التربية و يستخدم أيضا لتحليل الاستبيانات و إدارة المعلومات و توثيقها.

و بعد دراسة صدق و الثبات تحصلنا في النهاية على استبيان فيه 3 أبعاد.

7- عرض و تحليل النتائج

7-1- عرض و تحليل نتائج البعد الأول

الجدول رقم (14): عرض نتائج البعد الأول

الدرجة الاجابة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	التكرار	الاجابات	العبارات	البعد
لا ينطبق	5	0.93510	2.4015	13.8	19	4	أشعر بالتوتر أثناء تواجدي في مكان العمل بعد انتشار فيروس كورونا.	1
				29.7	41	3		
				38.4	53	2		
				17.4	24	1		
لا ينطبق	2	0.78782	2.9343	22.5	31	4	لم يثير فيروس كورونا أي مشاعر قلق بداخلي.	1
				52.9	73	3		
				18.8	26	2		
				5.1	7	1		
لا ينطبق	8	0.79951	2.0219	4.3	6	4	يلازمني الشعور بالتوتر عند ارتداء الكمامة أثناء العمل بعد انتشار فيروس كورونا.	1
				19.6	27	3		
				49.3	68	2		
				26.1	36	1		
لا	9	0.83195	1.8832	5.8	8	4	زاد شعوري بالقلق نتيجة	

ينطبق				11.6	16	3	إصابة أحد زملائي في العمل بفيروس كورونا.
				47.1	65	2	
				34.8	84	1	
لا ينطبق	4	0.80413	2.5474	8	11	4	يلازمني الشعور بالصداع المستمر قلقا من الإصابة بفيروس كورونا.
				50	69	3	
				29.7	41	2	
				11.6	16	1	
لا ينطبق	7	0.82411	2.1387	22.5	7	4	زاد شعوري بالتوتر مع فرض الإجراءات الصحية في مكان العمل عند انتشار فيروس كورونا.
				45.7	36	3	
				26.1	63	2	
				5.1	31	1	
لا ينطبق	10	0.78795	1.8175	3.6	5	4	زاد شعوري بالقلق نتيجة كثرة الوفيات التي أسمع عنها كل يوم بسبب انتشار فيروس كورونا.
				12.3	17	3	
				45.7	63	2	
				37.7	52	1	
لا ينطبق	6	0.82775	2.3504	8.0	11	4	رؤيتي لارتداء زملائي في العمل الكمادات يزيد من شعوري بالتوتر.
				33.3	46	3	
				43.5	60	2	
				14.5	20	1	
لا ينطبق	3	0.87078	2.6934	18.8	26	4	لم يؤثر فيروس كورونا على تصرفاتي في مكان العمل.
				39.1	54	3	
				33.3	46	2	
				8.0	11	1	
ينطبق	1	0.95396	3.0949	43.5	60	4	أشعر بالقلق اثر تعرضي

				28.3	39	3	لردود أفعال تتضمن إساءة معاملة بعد إصابتي بفيروس كورونا.
				21.0	29	2	
				6.5	9	1	

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد برنامج Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن ها البعد شمل 10 عبارات حول القلق، و أن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.0949، 1.8175) و الانحراف المعياري بين (0.95396، 0.78782) و هي على مستويين:

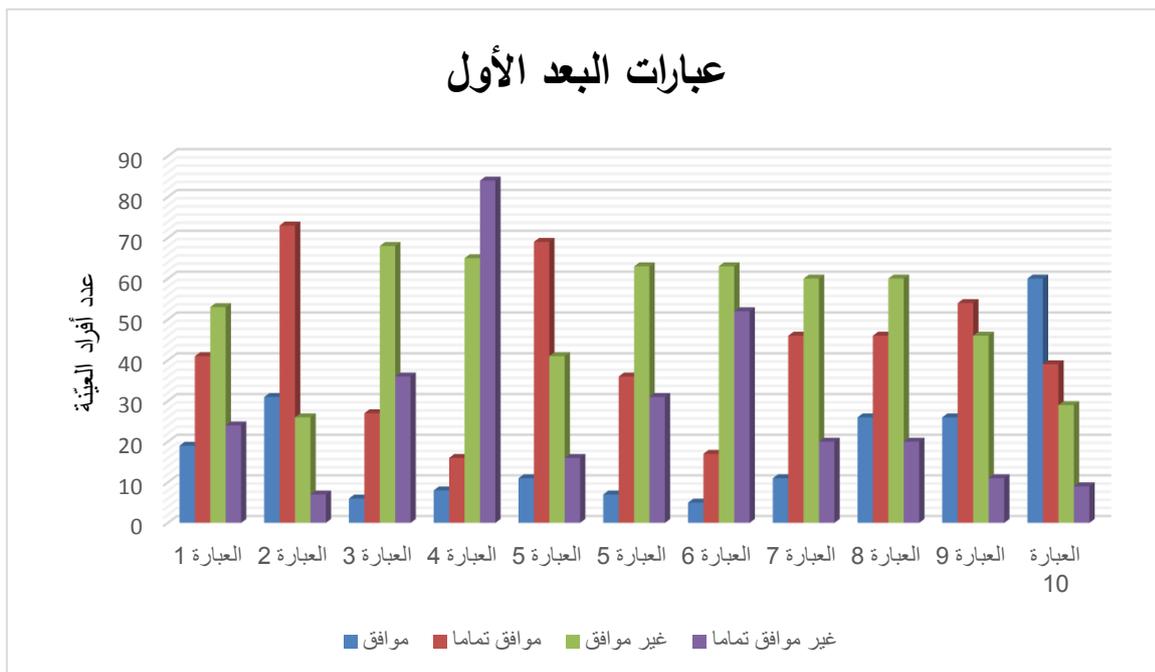
✓ **المستوى الأول:** تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (3.0949) و انحراف المعياري (0.95396) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق" و تشمل عبارة واحدة من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 10 "أشعر بالقلق اثر تعرضي لردود أفعال تتضمن إساءة معاملة بعد إصابتي بفيروس كورونا" المرتبة الأولى.

✓ **المستوى الثاني:** تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (2.9343، 1.8175) و انحراف المعياري (0.93510، 0.78782) و هي تقع ضمن متوسطات التقدير.

✓ " لا ينطبق" و تشمل 9 عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 2" لم يثير فيروس كورونا أي مشاعر قلق بداخلي" المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي 2.9343 والانحراف المعياري 0.78782، تليها العبارة 9 " لم يؤثر فيروس كورونا على تصرفاتي في مكان العمل" بالمتوسط الحسابي 2.6934 و انحراف المعياري 0.87078 المرتبة الثالثة تليها العبارة 5 " يلازمني الشعور بالصداع المستمر قلقا من الإصابة بفيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.5474 و انحراف المعياري 0.80413 بالمرتبة الرابعة ثم تليها العبارة 1 "أشعر بالتوتر أثناء تواجدي في مكان العمل بعد. انتشار فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.4015 و الانحراف المعياري 0.93510 بالمرتبة الخامسة ثم تليها العبارة 8 " رؤيتي لارتداء زملائي في العمل الكمادات يزيد من شعوري بالتوتر" بالمتوسط الحسابي 2.3504 و انحراف المعياري 0.82775 بالمرتبة السادسة ثم تليها العبارة 6 " زاد شعوري بالتوتر مع فرض الإجراءات الصحية في مكان العمل عند انتشار فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.1387 و انحراف معياري 0.80413 بالمرتبة السابعة ثم تليها العبارة 3" يلازمني الشعور بالتوتر عند ارتداء الكمامة أثناء العمل بعد انتشار فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.0219 و انحراف معياري 0.79951 بالمرتبة الثامنة ثم تليها العبارة 4 " زاد شعوري بالقلق نتيجة إصابة أحد زملائي في العمل بفيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 1.8832 و انحراف معياري 0.83195 بالمرتبة التاسعة ثم تليها العبارة 7 " زاد شعوري بالقلق نتيجة كثرة الوفيات التي أسمع عنها كل يوم بسبب انتشار فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 1.8175 و انحراف معياري 0.78795 بالمرتبة 10.

ويتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 10 "أشعر بالقلق أثر تعرضي لردود أفعال تتضمن إساءة معاملة بعد إصابتي بفيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 3.0949 وانحراف معياري 0.95396.
 - العبارة 2 " لم يثير فيروس كورونا أي مشاعر قلق بداخلي" بالمتوسط الحسابي 2.9343 والانحراف المعياري 0.78782.
 - العبارة 9 " لم يؤثر فيروس كورونا على تصرفاتي في مكان العمل" بالمتوسط الحسابي 2.6934 وانحراف المعياري 0.87078.
- و أن أدنى الفقرات في هذا البعد هي العبارة 7 " زاد شعوري بالقلق نتيجة كثرة الوفيات التي أسمع عنها كل يوم بسبب انتشار فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 1.8175 و انحراف معياري 0.78795 .
- واتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن آراء الموظفين حول بعد القلق كانت سلبية وهذا ما يدل على عدم رضاهم عن ظروف العمل المتوفرة لديهم.



الشكل (8): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الأول.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel

7-2- عرض و تحليل نتائج البعد الثاني

الجدول رقم (15): عرض نتائج البعد الثاني

الدرجة الاجابة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	التكرار	الاجابات	العبارات	البعد
ينطبق	2	0.83735	3.1095	35.5	49	4	أعاني من ارتفاع ضغط الدم نتيجة الخوف من الإصابة بفيروس كورونا.	2
				44.2	61	3		
				14.5	20	2		
				5.1	7	1		
لا ينطبق	10	0.84425	1.9781	5.1	7	4	ينتابني الخوف الدائم من نقل الفيروس إلى أحد أفراد أسرتي.	
				18.8	6	3		
				44.2	61	2		
				31.2	43	1		
لا ينطبق	6	0.90636	2.5620	15.2	21	4	أعاني من قلة التركيز في عملي بسبب الخوف من فيروس كورونا.	
				38.4	53	3		
				32.6	45	2		
				13.0	18	1		
لا ينطبق	7	0.99962	2.2847	13.8	19	4	خوفي من الإصابة بفيروس كورونا يدفعني إلى عدم تناول الطعام في العمل حتى العودة إلى المنزل.	
				26.1	36	3		
				34.1	47	2		
				25.4	35	1		
لا ينطبق	4	0.87601	2.8613	22.5	31	4	تراودني أحلام مزعجة و كوابيس نتيجة الخوف من انتشار فيروس كورونا بشكل متزايد في محيط العمل.	
				50.0	69	3		
				17.4	24	2		
				9.4	13	1		
لا ينطبق	5	0.99651	2.7591	24.6	34	4	يسيطر عليّ الشعور بالخوف من الموت بسبب فيروس كورونا.	
				41.3	57	3		

				18.1	25	2	
				15.2	21	1	
لا ينطبق	8	0.86503	2.0949	6.5	9	4	يلازمني الشعور بالخوف نتيجة انتشار فيروس كورونا في محيط العمل.
				22.5	31	3	
				44.2	61	2	
				26.1	36	1	
لا ينطبق	3	0.82775	2.9562	28.3	39	4	لا أشعر بالخوف من فيروس كورونا.
				47.1	65	3	
				15.2	21	2	
				8.7	12	1	
لا ينطبق	9	0.88090	2.0445	24.6	34	4	لم يختلف نمط حياتي بعد انتشار فيروس كورونا عما كان من قبل.
				41.3	57	3	
				18.1	25	2	
				15.2	21	1	
ينطبق جدا	1	1.05246	3.0511	10.9	15	4	بعد إصابتي بفيروس كورونا تعرضت للتجنب من طرف الآخرين خوفا مني.
				19.6	27	3	
				22.5	31	2	
				46.4	64	1	

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد برنامج Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن ها البعد شمل 10 عبارات حول القلق، و أن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (1.9871،3.0511) و الانحراف المعياري بين (1.05246 ،0.90636) و هي على ثلاث مستويات

✓ **المستوى الأول:** تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (3.0511) و انحراف المعياري (1.05246) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق جدا" و تشمل عبارة واحدة من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 10 " بعد إصابتي بفيروس كورونا تعرضت للتجنب من طرف الآخرين خوفا مني " المرتبة الأولى .

✓ المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (3.1095) و انحراف معياري (0.83735) و هي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق" و تشمل عبارة واحدة من عبارات الاستبيان ، حيث احتلت العبارة 1 " أعاني من ارتفاع ضغط الدم نتيجة الخوف من الإصابة بفيروس كورونا" المرتبة الثانية.

✓ المستوى الثالث: تغيرات ضمن المتوسط الحسابي (2.9562، 1.9781) وانحراف المعياري (0.99962، 0.82775) و هي متوسطات تقع ضمن التقدير " لا ينطبق" و تشمل 8 عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 8 " لا أشعر بالخوف من فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.9562 وانحراف المعياري 0.86503 بالمرتبة الثالثة تليها العبارة 6 " يسيطر علي الشعور بالخوف من الموت بسبب فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.7591 و انحراف معياري 0.99651 بالمرتبة الخامسة تليها العبارة 3 "أعاني من قلة التركيز في عملي بسبب الخوف من فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.5620 وانحراف معياري 0.90636 بالمرتبة السادسة تليها العبارة 4 " خوفي من الإصابة بفيروس كورونا يدفعني إلى عدم تناول الطعام في العمل حتى العودة إلى المنزل" بالمتوسط الحسابي 2.2847 و انحراف معياري 0.99962 بالمرتبة السابعة تليها العبارة 7 " يلزمني الشعور بالخوف نتيجة انتشار فيروس كورونا في محيط العمل" بالمتوسط الحسابي 2.0949 و انحراف معياري 0.86503 بالمرتبة الثامنة تليها العبارة 9 "لم يختلف نمط حياتي بعد انتشار فيروس كورونا عما كان من قبل" بالمتوسط الحسابي 2.0445 و انحراف معياري 0.88090 بالمرتبة التاسعة تليها العبارة 2 " ينتابني الخوف الدائم من نقل الفيروس إلى أحد أفراد أسرتي" بالمتوسط الحسابي 1.97.81 و انحراف معياري 0.84425 بالمرتبة العاشرة.

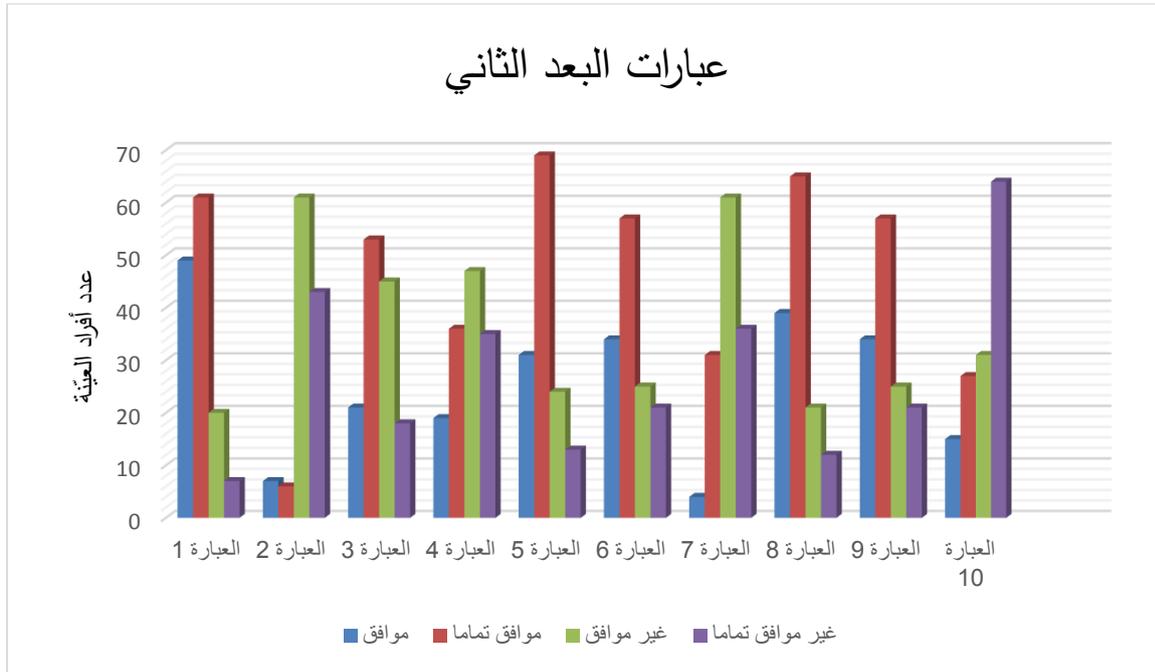
و يتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 10 بعد إصابتي بفيروس كورونا تعرضت للتجنب من طرف الآخرين خوفا مني" المتوسط الحسابي 3.0511 و انحراف المعياري 1.05246.

- العبارة 1 " أعاني من ارتفاع ضغط الدم نتيجة الخوف من الإصابة بفيروس كورونا" 3.1095 و انحراف معياري 0.83735.

و ان أدنى العبارات في هذا البعد هي العبارة 2" ينتابني الخوف الدائم من نقل الفيروس إلى أحد أفراد أسرتي" بالمتوسط الحسابي 1.97.81 و انحراف معياري 0.84425 بالمرتبة العاشرة.

و اتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن آراء الموظفين حول بعد الحوف كانت سلبية و هذا ما يدل على شعورهم بالخوف في ضل جائحة كورونا رغم الجهود المبذولة في توفير ظروف عمل جيدة.



الشكل (09): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثاني.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel

7-3- عرض و تحليل نتائج البعد الثالث

الجدول (16): عرض نتائج البعد الثالث

البعد	العبارات	الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاجابة
	أميل إلى العزلة حتى لا أعرض نفسي لخطر الإصابة بفيروس كورونا	4	26	18.8	2.3723	0.92631	6	لا ينطبق
		3	50	36.2				
		2	45	32.6				
		1	16	11.6				
	أشعر باليأس عند سماع أي خبر عن فيروس كورونا.	4	23	16.7	2.6277	1.00738	4	ينطبق
		3	35	25.4				
		2	49	35.5				
		1	30	21.7				
3	أتجنب الاختلاط بالزملاء في العمل	4	32	16.7	2.3066	0.83633	7	لا ينطبق
		3	95	42.8				

				32.6	45	2	
				7.2	10	1	
لا ينطبق	9	0.84374	2.0365	26.8	37	4	أحاول قدر الإمكان عدم الخروج من المنزل إلا للضرورة القصوى.
				48.6	67	3	
				17.4	24	2	
				6.5	9	1	
لا ينطبق	8	0.9481	2.2044	25.4	35	4	أحرص على عدم التواجد في مكان سبق و أن ظهرت به حالة إصابة واحدة.
				39.1	54	3	
				23.9	33	2	
				10.9	15	1	
ينطبق	2	0.95098	3.0073	10.9	15	4	أنام كثيرا حتى لا أفكر بفيروس كورونا
				11.6	16	3	
				42.8	59	2	
				34.1	47	1	
لا ينطبق	10	0.90102	1.9343	37.0	51	4	أحرص على رش الكلور و المعقمات في مكان العمل
				38.4	53	3	
				17.4	24	2	
				6.5	9	1	
لا ينطبق	5	0.73224	2.5985	8.0	11	4	أشعر بالعجز من حماية أفراد عائلتي في ظل هذا الوباء
				30.4	42	3	
				54.3	75	2	
				6.5	9	1	
لا ينطبق	3	0.94509	2.6423	11.6	16	4	أشعر بالملل نتيجة

				33.3	46	3	الإجراءات الصحية
				33.3	46	2	المفروضة في ظل هذه الجائحة.
				21.0	29	1	
ينطبق	1	0.98306	3.2190	7.2	10	4	أشعر بالإحباط بعد تعرضي للإهانة من طرف الآخرين إثر إصابتي بفيروس كورونا.
				17.4	24	3	
				21.4	29	2	
				53.6	74	1	

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد برنامج Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن ها البعد شمل 10 عبارات حول الاكتئاب ، و أن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.2190، 1.9781) و انحراف معياري بين (1.00738، 0.73224) و هي على مستويين:

✓ المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط الحساب (3.2190، 3.0073) و انحراف معياري (0.98306، 0.95098) و هي تقع ضمن متوسطات التقدير " ينطبق" و تشمل عبارتين من عبارات الاستبيان حيث احتلت العبارة 10 " أشعر بالإحباط بعد تعرضي للإهانة من طرف الآخرين اثر إصابتي بفيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 3.2190 و انحراف معياري 0.98306 بالمرتبة الأولى تليها العبارة 6 " أنام كثيرا حتى لا أفكر بفيروس كورونا " بالمتوسط الحسابي 3.0073 و انحراف معياري 0.95098 بالمرتبة الثانية.

✓ المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (2.6423، 1.9343) و انحراف معياري (1.00738، 0.73224) و هي متوسطات ضمن التقدير " لا ينطبق" و تشمل 8 عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 9 " أشعر بالملل نتيجة الإجراءات الصحية المفروضة في ظل هذه الجائحة" بالمتوسط الحسابي 2.6423 و انحراف معياري 0.94509 بالمرتبة الثالثة تليها العبارة 2 " أشعر باليأس عند سماع أي خبر عن فيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.6277 و انحراف معياري 1.00738 بالمرتبة الرابعة تليها العبارة 8 " أشعر بالعجز من حماية أفراد عائلتي في ظل هذا الوباء" بالمتوسط الحسابي 2.5985 و انحراف معياري 0.73224 بالمرتبة الخامسة تليها العبارة 1 " أميل إلى العزلة حتى لا أعرض نفسي لخطر الإصابة بفيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 2.3723 و انحراف معياري 0.92632 بالمرتبة السادسة تليها العبارة 3 " أتجنب الاختلاط بالزملاء في العمل" بالمتوسط الحسابي 2.3066 و انحراف

معياري 0.83633 بالمرتبة السابعة تليها العبارة 5 " أحرص على عدم التواجد في مكان سبق و أن ظهرت به حالة إصابة" بالمتوسط الحسابي 2.2044 وانحراف معياري 0.9481 بالمرتبة الثامنة تليها العبارة 4 " أحاول قدر الإمكان عدم الخروج من المنزل إلا للضرورة القصوى" بالمتوسط الحسابي 2.0365 و انحراف معياري 0.84374 بالمرتبة التاسعة تليها العبارة 7 " احرص على رش الكلور و المعقمات في مكان العمل" بالمتوسط الحسابي 1.9343 و انحراف معياري 0.90102 بالمرتبة العاشرة.

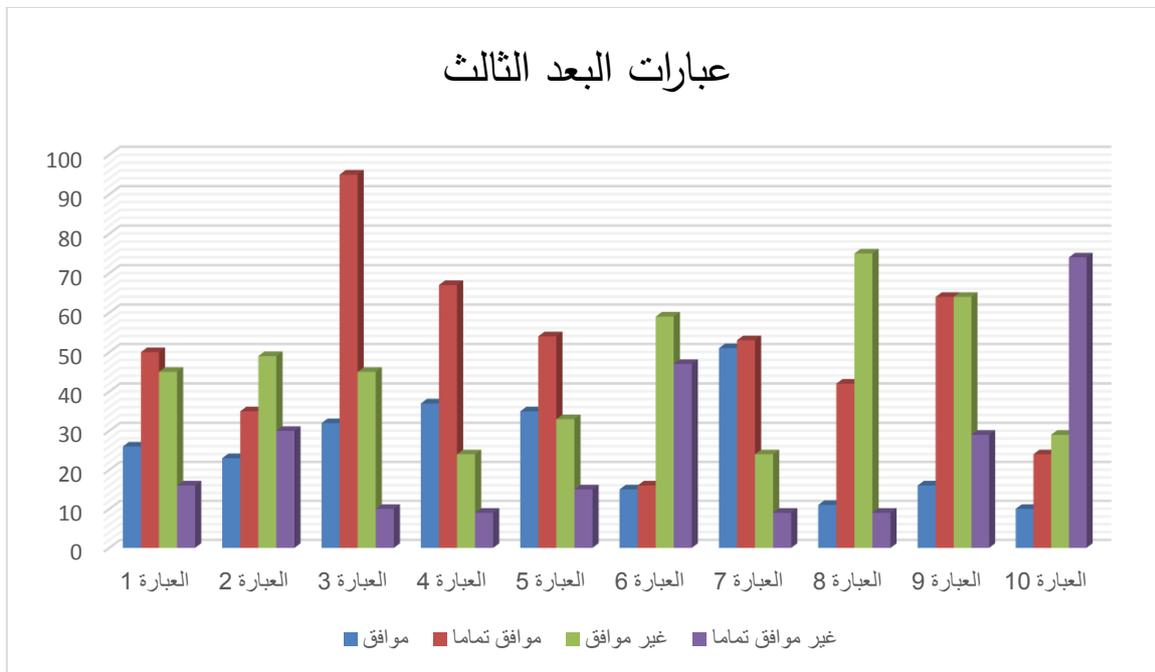
و يتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 10 " أشعر بالإحباط بعد تعرضي للإهانة من طرف الآخرين اثر إصابتي بفيروس كورونا" بالمتوسط الحسابي 3.2190 و انحراف معياري 0.98306.

- العبارة 6 " أنام كثيرا حتى لا أفكر بفيروس كورونا " بالمتوسط الحسابي 3.0073 و انحراف معياري 0.95098 .

و أن أدنى العبارات في هذا البعد هي العبارة 7 " احرص على رش الكلور و المعقمات في مكان العمل" بالمتوسط الحسابي 1.9343 و انحراف معياري 0.90102.

و اتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن آراء الموظفين حول بعد الاكتئاب كانت سلبية و هذا ما يدل على عدم رضاهم عن ظروف العمل المتوفرة لديهم.



الشكل (10): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثالث.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel

Sortie1.spv [Document1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Echelle : ALL VARIABLES

RELIABILITY

```

/VARIABLES=q1.1 q1.2 q1.3 q1.4 q1.5 q1.6 q1.7 q1.8 q1.9 q1.10 q2.1 q2.2 q2.3 q2.4 q2.5 q2.6 q2.7
q2.8 q2.9 q2.10 q3.1 q3.2 q3.3 q3.4 q3.5 q3.6 q3.7 q3.8 q3.9 q3.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Fiabilité

[Jeu_de_données1] C:\Users\tohiba\Pictures\Sans titre1.sav

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

Observations	Valide	N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,840	30

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode ON | 19:44 | 16/03/2022

Sortie1.spv [Document1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
أَسْرَ الْبَلْعِيَّةِ الْبَدَا فِي مَكَّانٍ الْمَمْلُوءِ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,2000	90,200	,717	,823
أَمْرٌ بِمَنْعِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا أَيْ مَنَافِي دَانَالِي	73,40000	114,800	-,858	,867
بَارِئِي لِقَوْمِ دَانَالِي بَعْدَ إِزْدَاءِ الْفَتَاةِ الْبَدَا بَعْدَ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,40000	94,300	,360	,836
رَدَّ نَسْوِي دَانَالِي بِفَتْحِ إِسْمَائِيلَ الْبَدَا فِي الْمَمْلُوءِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,80000	94,700	,685	,829
بَارِئِي لِقَوْمِ دَانَالِي بِفَتْحِ إِسْمَائِيلَ الْبَدَا فِي الْمَمْلُوءِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,00000	86,500	,902	,815
رَدَّ نَسْوِي دَانَالِي بِفَتْحِ إِسْمَائِيلَ الْبَدَا فِي الْمَمْلُوءِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,40000	93,300	,622	,828
بَعْدَ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا رَدَّ نَسْوِي دَانَالِي بِفَتْحِ إِسْمَائِيلَ الْبَدَا فِي الْمَمْلُوءِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,60000	93,800	,958	,826
رَدَّ نَسْوِي دَانَالِي بِفَتْحِ إِسْمَائِيلَ الْبَدَا فِي الْمَمْلُوءِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,20000	87,200	,922	,816
أَمْرٌ بِمَنْعِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا أَيْ مَنَافِي دَانَالِي فِي مَكَّانٍ الْمَمْلُوءِ	73,80000	87,200	,531	,829
أَسْرَ الْبَلْعِيَّةِ الْبَدَا فِي مَكَّانٍ الْمَمْلُوءِ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,40000	93,300	,622	,828
بَعْدَ إِزْدَاءِ الْبَدَا بَعْدَ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	72,80000	106,700	-,415	,852
أَمْرٌ بِمَنْعِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا أَيْ مَنَافِي دَانَالِي فِي مَكَّانٍ الْمَمْلُوءِ	74,20000	90,200	,717	,823
بَعْدَ إِزْدَاءِ الْبَدَا بَعْدَ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	73,00000	98,500	,322	,837
حُوفِي مِنَ الْإِسْمَاءِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا دَانَالِي أَيْ مَنَافِي دَانَالِي فِي مَكَّانٍ الْمَمْلُوءِ الْفَتَاةِ هَرَبِيَّةٍ كَرِيْمَا	74,00000	86,500	,902	,815

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode ON | 19:45 | 16/03/2022

Sortie1.sav [Document1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Titre	74,0000	86,500	,902	,815
توضيح على الإحصاءات التكرارية كورودا				
توضيح على عدم تناول الطعام في المنزل حتى العودة إلى المدرسة				
تراوحت أعداد من عدم و كواليس	72,80000	107,200	-,458	,853
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,00000	108,000	-,350	,859
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,20000	87,200	,922	,816
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,40000	102,300	,000	,841
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,00000	102,000	-,028	,849
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,40000	102,300	,000	,841
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,80000	85,700	,725	,819
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,40000	99,800	,142	,842
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,00000	89,000	,741	,822
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,20000	99,200	,087	,848
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,60000	103,300	-,100	,850
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,00000	86,500	,902	,815
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,20000	96,700	,298	,838
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,40000	100,300	,106	,843
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	74,20000	90,200	,717	,823
توزيع التكرار من كورودا				
توزيع التكرار من كورودا	73,80000	106,700	-,415	,852
توزيع التكرار من كورودا				

Sans titre1.sav [Jeu_de_données1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
gender	Numérique	8	2	جنس الموظف	1,00 [ذكر]	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
wor.type	Numérique	8	2	نوع العمل	1,00 [موظف]	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
level	Numérique	8	2	المستوى التعليمي	1,00 [ابتدائي]	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
age	Numérique	8	2	العمر	1,00 [من 20 إلى...]	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
situation	Numérique	8	2	المحلة الاجتماعية	1,00 [أجرب]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
experience	Numérique	8	2	التجربة المهنية	1,00 [أقل من سنة]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.1	Numérique	8	2	تسرع بقلبك أثناء فواج...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.2	Numérique	8	2	يؤثر فيروس كورونا أ...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.3	Numérique	8	2	زمني الشعور بالقلق...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.4	Numérique	8	2	شعوري بالقلق نتيجة...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.5	Numérique	8	2	تزعمني الشعور بالخسا...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.6	Numérique	8	2	أشعوري بالقلق مع...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.7	Numérique	8	2	شعوري بالقلق نتيجة...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.8	Numérique	8	2	كنتي لازتاه زمتاتي ف...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.9	Numérique	8	2	يؤثر فيروس كورونا...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q1.10	Numérique	8	2	أر بالقلق إثر شعور...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.1	Numérique	8	2	كنتي من ارتفاع حسط...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.2	Numérique	8	2	كنتي العرف العام من...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.3	Numérique	8	2	كنتي من قلق التركيز ف...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.4	Numérique	8	2	كنتي من الإحصاء بقر...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.5	Numérique	8	2	كنتي أحلام مزعجة و...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.6	Numérique	8	2	كنتي طئي الشعور بال...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.7	Numérique	8	2	كنتي الشعور بالهوف...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.8	Numérique	8	2	كنتي الشعور من ف...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.9	Numérique	8	2	كنتي شعط حياتي بع...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q2.10	Numérique	8	2	كنتي إحصائتي بقر...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q3.1	Numérique	8	2	كنتي إلى التزهة حتى لا...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q3.2	Numérique	8	2	كنتي برتياكس عند سماع...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
q3.3	Numérique	8	2	كنتي الجب الاحتياط بال...	1,00 موافق تماماً	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée

Sans titre1.sav [Jeu_de_données1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données*

Echier Edition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
29	q3.3	Numérique	8	2	اجب الاختلاف بالمدى...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
30	q3.4	Numérique	8	2	أول فرد الإمكان عدم ا...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
31	q3.5	Numérique	8	2	من على عدم التواجد...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
32	q3.6	Numérique	8	2	كثيراً حتى لا أفكر ب...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
33	q3.7	Numérique	8	2	من على ربح الكثير...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
34	q3.8	Numérique	8	2	من بالمعنى من حماية ا...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
35	q3.9	Numérique	8	2	من بالمعنى نتيجة الإجر...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
36	q3.10	Numérique	8	2	أمر بالاحتياط بعد تعر...	موافق تماماً, 1,00	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											

Vue de données Vue des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt Unicode.ON

22°C 19:51 16/03/2022

خاتمة

تعد الانعكاسات النفسية أحد الاضطرابات النفسية الشائعة التي يعود سببها لعدة عوامل ضاغطة تسبب التوتر والقلق للفرد، إذ أضحي مشكل يصيب جميع شرائح المجتمع وبتفاوت، وتعد الانعكاسات النفسية من الأشياء التي من شأنها أن تؤثر سلبا على نفسية الإنسان، ونحن في دراستنا لموضوع الانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا على موظفين المركز الجامعي ميلة، تناولنا في البداية عموميات حول الانعكاسات النفسية بالإضافة إلى النظريات المفسرة للانعكاسات النفسية، أما الفصل الثاني من هذا البحث فقمنا فيه بدراسة العمل وظروف العمل حيث تناولنا فيه مفهوم العمل والنظريات الدافعية للعمل وكذا التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

أما الفصل الثالث من هذا البحث قمنا بدراسة جائحة فيروس كورونا وسلبياتها وإيجابياتها وطرق الوقاية منها وكذا واقع جائحة كورونا في الجزائر والعالم.

وأخيرا انتقلنا إلى الجانب الميداني من الدراسة والذي قمنا به على مستوى المركز الجامعي ميلة وحاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على الانعكاسات النفسية من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي ميلة وذلك نظرا للأهمية التي يحظى بها موضوع الانعكاسات النفسية.

وأخيرا انتهينا بالوقوف على أهم النقاط السلبية والإيجابية للانعكاسات النفسية لظروف العمل في ظل جائحة كورونا على مستوى المركز الجامعي من خلال تصورات الموظفين وذلك لاستطاعتنا أن نعمم نتائج هذا البحث على جميع الموظفين في المركز باعتبارهم ينتمون لنفس بيئة العمل ولنفس الإجراءات المعمول بها في الانعكاسات النفسية.

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية منها والتطبيقية توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كإشكالية للبحث واختبار فرضياته.

وعلى ضوء نتائج الدراسة المتواصل إليها يمكن طرح التوصيات المولوية والتي من شأنها أم تحسن من مستوى الانعكاسات النفسية:

- التعرف على مدى تأثير الضغوط النفسية على الموظف الجامعي.
- الكشف على مدى العمل بالبروتوكول الصحي المقرر من طرف الوزارة.

- الكشف على مدى تأثير الانعكاسات النفسية على درجة تقبل الموظفين للإجراءات الصحية المفروضة في ظل هذه الجائحة.

قائمة المراجع

المخلص

الملاحق