



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والارطوفونيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة في علم النفس العمل و التنظيم وتسير الموارد البشرية

الصحة النفسية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى عمال ميناء
وهران.

تحت اشراف الاستادة:
بن دحو سمية

من اعداد الطالبين :
- بومدين خيرة

ولد فرقوق هيام

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
برجي عباس	استاد محاضر	مناقشا
عرقوب محمد	استاد التعليم العالي	مناقشا
بن دحو سمية	استادة محاضرة	مشرفة ومناقشة

السنة الجامعية

2023/2024

شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

في البداية الشكر و الحمد لله عز وجل في علاه اليه يتسبب الفضل كله في اكماله والكمال

يبقى لله عز وجل وبعد الحمد لله

يشرفني من هذا المقام كله ان اتواجه بكلمة الشكر للأساتذة . بن دحو سمية المشرفة على

هده المذكرة التخرج ماستر السنة الثانية علم النفس العمل والتنظيم و التسيير الموارد

البشرية التي لن توفيهها أي كلمة في حقها

فلولا مثابرتها ودعمها المستمر ما تم هذا البحث و الجهد الذي قد بذلته معنا

من توجيهات ونصائح سديدة بأسلوب راقى ومتواضع

فجزاها الله كل خيرا بالجزاء الأمد في عمرها كله

ونتقدم بالشكر الجزيل لكل طاقم المؤسسة ميناء وهران

وعلى حسن إعطاء المعلومات فشكرا جزيلا لهم

خيرة

الاهداء

اللهم ان نشكرك شكرا وامتنانا وإقرار بفضلك واعترافا بعظيم كرمك الحمد لله من كل شيء
الى الامام المرسلين وسيد الاولين و الاخرين والرحمة المهداة للعالمين سيدنا محمد عليه صلاة

والسلام اهدي هذا العمل الى

الشمعة التي احترقت لكي تنير دربي لتمهد لي الطريق حياتي الى من حصدت الاشواق

عن دربي اروع امرأة - **أمي** -

والذي يتكى عليه الابناء طول حياتهم

الى القلب الكبير - **أبي** -

الى الذي طفرت بيهم هدية الاقدار والسند العظيم اخواتي وخصوصا اختي

في ديار الغربية حبيبتي واخي الغالي كانوا نعم السند رفاق الاحبة و الاصدقاء

والى من يفعلون الخير دون معروف من قريب وبعيد

WALEDX وطاقم الخاص الى المدير الشركة والشكر

وعائلة سيدي موسى

لهم كل الاحترام

بومدين خيرة

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة للكشف عن علاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران

أجريت الدراسة على العينة مكونة من 90 عامل بمؤسسة ميناء وهران

تم استخدام الأدوات التالية لقياس متغيرات البحث

(1) مقياس الصحة النفسية من تصميم الباحثة نميش زبيدة

(2) مقياس الأداء الوظيفي من المذكرة الاتصال التنظيمي السائد وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال

مؤسسة سونلغاز بالأغواط. وقد تم تطبيق هذه الأدوات بواسطة المقابلة كما قمت الطالبتان بالاعتماد على

الأساليب الإحصائية الآتية : معامل الارتباط برسون / والاختبار - ت -

ولخصت الدراسة الى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى الى متغير الجنس

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس

كلمات المفتاحية:

الصحة النفسية : (الضيق النفسي - الاعتراف المهني- الدعم الاجتماعي- الارتياح النفسي- عبئ العمل)

الأداء الوظيفي : (مستوى الأداء- كفاءة الأداء- جودة الأداء)

Résumé de la recherche:

Cette étude vise à révéler la relation entre la santé mentale et la santé mentale et la performance au travail. L'étude a été menée sur un échantillon de 90 travailleurs de la société portuaire d'Oran. Les outils suivants ont été utilisés pour mesurer les variables de recherche:

Une échelle de santé mentale par le chercheur NIMICH Zubida, une échelle de performance au travail et un mémorandum de communication organisationnelle. Ces outils ont été appliqués tout au long de l'étude. Les étudiants se sont également appuyés sur les méthodes statistiques suivantes: coefficient de corrélation de Pearson et test -t-

L'étude s'est conclue avec les résultats suivants: il existe une corrélation entre la santé mentale et le rendement au travail. Il n'existe pas de différence statistique significative dans le niveau de santé mentale selon la variable sexe. Il existe des statistiques significatives dans le niveau de performance au travail selon la variable sexe.

الدراسة محتويات

- 1) التقدير والشكر..... أ
- 2) الاهداء..... ب
- 3) ملخص الدراسة..... ج
- 4) قائمة المحتويات..... د
- 5) قائمة الجدول..... ح
- 6) قائمة الملاحق والاشكال..... هـ

الفصل الأول: مدخل الدراسة

- 1 (6) الإشكالية الدراسة
- 2 (7) الفرضيات الدراسة
- 3 (8) الأهمية الدراسة
- 4 (9) الأهداف الدراسة
- 5 (10) التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة

الفضل الثاني : الصحة النفسية

أولاً: تعريف الصحة النفسية

تمهيد

- 1- /مفاهيم المتعلقة بالصحة النفسية..... 12
- 2- /خصائص الشخصية المتعلقة بالصحة النفسية..... 13

- 14.....3-معايير الصحة النفسية.....
- 15.....4-مناهج الصحة النفسية.....
- 16.....5-مؤشرات الصحة النفسية في العمل.....
- 17.....6-أهداف الصحة النفسية.....
- 18.....7-نسبية الصحة النفسية.....

ثانيا:الصحة النفسية في العمل

- 19.....8-مفهوم الصحة النفسية في العمل.....
- 20.....9-العوامل التي تحقق لعمال الصحة النفسية.....
- 21.....10-نماذج الصحة النفسية في العمل.....
- 22.....11-أبعاد الصحة النفسية.....
- 23.....12-سبل الوقاية من المشاكل الصحة النفسية في العمل.....
- 24..... خلاصة الفصل

الفصل الثالث :الأداء الوظيفي

تمهيد

- 25.....13-تعريف الأداء الوظيفي.....
- 26.....14-عناصر الأداء الوظيفي.....
- 27.....15-محددات الأداء الوظيفي.....
- 28.....16-اهمية الأداء الوظيفي.....
- 29.....17-تقييم الأداء ومجالات استخدامه.....
- 30.....18-عناصر تقييم الأداء.....
- 31..... خلاصة الفصل

الفصل الرابع :
الاجراءات المنهجية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

- 33.....1-/-أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 34.....2-/-منهج الدراسة الاستطلاعية.
- 35.....3-/-مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية.
- 36.....4-/-أدوات الدراسة الاستطلاعية.
- 37.....5-/-عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 38.....6-/-مواصفات العينة الدراسة الاستطلاعية.
- 39.....7-/-الأساليب الإحصائية معتمدة عليها في الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية

تمهيد

- 41.....1-/-الأهداف الدراسة الأساسية.
- 42.....2-/-مكان وزمان الدراسة الأساسية.
- 43.....3-/-خصائص عينة الدراسة الأساسية.
- 44.....4-/-مواصفات العينة الدراسة الأساسية.
- 45.....5-/-الأساليب الإحصائية معتمدة عليها الدراسة الأساسية.

الفصل الرابع:

عرض ومناقشة النتائج

- 46.....-1/ عرض ومناقشة النتائج
- 47.....-2/ المناقشة العامة
- 48.....-3/ الخلاصة
- 49-4/ التوصيات

المصادر والمراجع

- 50.....-1/ قائمة المراجع
- 51.....-2/ المراجع باللغة العربية
- 52.....-3/ قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول عنوان	الرقم
30	توزيع العينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	01
30	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الفئات العمرية	02
31	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
32	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	04
32	معامل الارتباط كل من الابعاد الصحة النفسية	05
32	معامل الثبات الفاكرومباخ للصحة النفسية	06
33	معامل الارتباط للأداء الوظيفي	07
33	معامل الثبات الفاكرومباخ للأداء الوظيفي	08
34	توزيع العينة الدراسة الأساسية لمتغير الجنس	09
35	دراسة العلاقة الارتباطية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي	10
37	تحليل اختبار - ث- لدلالة الفروق الصحة النفسية تعزى الى متغير الجنس	11
39	تحليل اختبار - ث- لدلالة الفروق الاداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس	12

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
68	الاستبيان الصحة النفسية/ الاستبيان الاداء الوظيفي	01
69	هيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء وهران	02
70	Attestation de stage	03
71	حساب بالأساليب الاحصائية	04
72	ورقة التربص	05

الفصل الأول

مدخل الى الدراسة

- 1- مقدمة
- 2- إشكالية الدراسة
- 3- فرضية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- الأهمية الدراسة
- 6- التعاريف المتغيرات الدراسة

الإشكالية:

يعتبر العنصر البشري عاملا أساسيا تعائد عليه جل المنظمات, وان نجاح أي مؤسسة يعتمد أساسا على ماتملكه من الموارد البشرية, التي تعتبر حجر الزاوية للمنظمات و ثروتها الحقيقية. فالعامل هو الذي يساهم في تكوين ميزة تنافسية للمنظمة من خلال ماتملكه من قدرات ومهارات وقابليات. فالعمال هم الذين يفكرون ويبدعون و هم الذين يشرفون ويخططون ولاشك ان العامل اهم عنصر من عناصر الإنتاج في مؤسسة (عويضة،1994: 94)

وبالتالي فان المؤسسة لايمكن ان تحقق غاياتها وأهدافها ويستمر أداؤها دون نشاط هؤلاء العمال (عويشي، 1996: 191) وبما ان العامل يعتبر الركيزة الأساسية لاي مؤسسة وجب مراعاة صحته النفسية لكي يقوم بأداء مهامه على احس وجه

يعتبر الأداء الوظيفي بمثابة المحرك الأساسي لنشاط الفرد ويقصد بالأداء الوظيفي حسب الحوامدة *مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة والمعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤوليته وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة (محمد قاسم، 2020: 45)

والأداء الوظيفي الجيد يتطلب من الفرد التمتع بصحة نفسية جيدة. من اجل التحقق النجاح وتجنب الإحباط والفشل وتعرف الصحة النفسية حسب السري بانها حالة يكون فيها الفرد متواقفا نفسيا ويشعر بالكفاية والراحة النفسية ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته, فالصحة النفسية ترتبط ارتباطا وثيقا بكفائاته الإنتاجية وعلاقاته الاجتماعية, بزملائه في العمل ومثابرتة على عمله والقيام بادائه الوظيفي على احسن وجه (شريت، 2015: 45) وهذا ماكداته دراسة بن ناصر فرحات حول الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

*واسفرت على وجود مستوى عالى من الصحة النفسية والأداء الوظيفي وان هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي (بن ناصر، 2017: 46)

وان بيئة العمل التي يزاولها العمال نشاطهم لها تأثير على صحتهم النفسية مما ينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي وهذا ماتوصلت اليه دراسة قامت بها شتوح حول الصحة النفسية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي. حيث توصلت نتائج دراستها الى الاهتمام بالبيئة التعليمية وتحسينها لها دور إيجابي في رفع الروح العنوية وزيادة الإنتاجية(شتوح،2020:20)

وعلى ضوء ماسبق جاءت هذه الدراسة لتنضيف جديدا الى ماسبقها من الدراسات بهدف التأكد من العلاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي ومن خلال عرضنا لابعاد المشكلة المطروحة نستخلص منها

مجموعة من التساؤلات الآتية:

*هل هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران.؟

*هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى الى متغير الجنس؟

*هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس؟

02الفرضيات:

*هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي عند عمال ميناء وهران

*هناك فروق دالة الاحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى الى المتغير الجنس لدى عمال ميناء

وهران

*هناك فروق دالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس لدى عمال ميناء وهران

03أهمية الدراسة:

- *التعريف بالصحة النفسية و الاداء الوظيفي
- *يكسب البحث أهمية باختلاف الدور الكبير الذي تشغله الصحة النفسية في ميدان العمل.
- *معرفة مستوى الصحة النفسية و الاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران.
- *تحديد أبعاد الصحة النفسية في العمل.
- *هذه الدراسة الميدانية قد تفيد في تحسين مستوى الصحة النفسية و تحقيق الاداء للعمال بميناء وهران.

04اهداف الدراسة:

*معرفة العلاقة بين الصحة النفسية و الأداء الوظيفي داخل المؤسسة لدى عمال ميناء وهران

كشف عن وجود الفروق في الصحة النفسية و ابعاده و الأداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس لدى عمال

ميناء وهران

05 التعاريف لمتغيرات الدراسة :

الصحة النفسية : شعور الفرد بالراحة النفسية والإنسجام مع الذات ومع الآخرين، ليكون متوافقاً مع مهنته ومطالب عمله المتغيرة ومع مجتمعه وأسرته. ونجد أهم أبعاده تتمثل في

الضيق النفسي هو عدم استقرار نفسي يؤثر سلباً على الصحة النفسية للفرد وذلك بسبب تعرضه لمجموعة الأحداث التي تؤثر على حياته وتجعله يعاني من القلق و عدم الاستقرار والانسي

ثقل العمل مقدار العمل الذي يؤديه العامل في فترة زمنية محددة، يتطلب الخفة في الأداء تم نجد

الإعتراف المهني الذي يتلقاه العامل من طرف رئيسه وزملائه في المؤسسة

الدعم الاجتماعي المساندة و الإهتمام الذي يتلقاه العامل من طرف رئيسه وزملائه و المؤسسة التي يعمل بها في مكان عمله

الإرتياح النفسي ،بعد انفعالي يتمثل في الإنفعالات الإيجابية والسلبية لدى الفرد و البعد المعرفي وهو درجة الرضا عن الحياة وهو تقييم الفرد للرضا في مجالات الحياة المختلفة.

الأداء الوظيفي : هو تحليل وفهم وتقييم أداء العامل بعمله حسب كفاءته المهنية و العلمية وله ثلاث أبعاد

مستوى الاداء و كفاءة الاداء و جودة الاداء

الفصل الثاني

الصحة النفسية

تمهيد

- 1- مفاهيم المتعلقة بالصحة النفسية
- 2- خصائص الشخصية المتعلقة بالصحة النفسية
- 3- معايير الصحة النفسية
- 4- مناهج الصحة النفسية
- 5 - مؤهلات الصحة النفسية
- 6- اهداف الصحة النفسية
- 7-الصحة النفسية
- 8-نماذج الصحة النفسية
- 9-ابعاد الصحة النفسية
- 10-سبل الوقاية من المشاكل الصحة النفسية في العمل

تمهيد:

لقد أصبحت الصحة النفسية من أكثر العلوم الإنسانية إثارة للإهتمام حيث تعتبر عنصراً هاماً في حياة الناس عامة وتساهم في تحقيق أهداف الحياة وغاياتها والصحة النفسية بمعناها الواسع توجيه للأفراد في حياتهم والتغلب على مشاكلهم حتى يستطيعوا أن يحققوا رسالتهم كأفراد متوافقين مع المجتمع ونظراً لما تمثله الصحة النفسية من أهمية كبيرة للعمال من الناحية الاقتصادية والإنسانية على حد سواء نجد أن العديد من الدراسات والبحوث اهتمت بالصحة النفسية والدور الكبير الذي تفعله في زيادة إنتاجية العمل وغطائه في المؤسسة التي يعمل بها فهو أساس التوافق والكفاية .

أولاً: الصحة النفسية

1/ تعريف الصحة النفسية:

"هي عبارة عن حالة من الإحساس الذاتي والموضوعي عند شخص ما وتكون هذه الحالة عندما تكون مجالات النمو الجسدية والنفسية والاجتماعية للشخص متناسبة مع قدراته والأهداف التي يضعها لنفسه و الظروف الموضوعية للحياة (ابو دلو ، 2015: 113)

2 / تعريف الصحة النفسية:

*تعريف- أدولف مايو"- هو أول من استعمل مصطلح الصحة النفسية حيث استخدم هذا المصطلح ليشير إلى نمو سلوك صحي واجتماعي نحو السواء وعلى الوقاية من الإضطرابات النفسية، فالصحة النفسية هي تكيف مع العالم الخارجي بطريقة تكفل له الشعور بالرضا كما تجعله قادراً على مواجهة المشكلات".

*تعريف عبد العزيز القومي":الصحة النفسية هي التوافق التام والتكامل بين مختلف الوظائف النفسية، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية التي تطرأ على الإنسان (القوصي ، 1997 : 92)

*كما يعرفها السري،" حالة يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً ويشعر بالكفاية والراحة النفسية ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته ويكون قادراً على مواجهة متطلبات الحياة وتكون شخصية سوية ومتكاملة

و- "تشير منظمة الصحة العالمية إلى أن الصحة النفسية تحدد على مدى تكامل طاقات الفرد العقلية والجسمية والاجتماعية بما يحقق له الرفاهية والشعور بالسعادة مع أفراد المجتمع الذي يعيش فيه* ".

(زهران ، 1997: 03)

3/ مفاهيم متعلقة بالصحة النفسية:

التوافق الشخصي:

هو مجموعة من الإستجابات المختلفة التي تدل على تمتع الفرد وشعوره بالأمن الشخصي، كما يتمثل أيضا في اعتماده على نفسه وشعوره بالحرية في توجيه السلوك دون السيطرة على الغير، والخلو من الأمراض العصبية وكذلك شعوره بذاته وخلوه من علامات الإنحراف النفسي.

الصراع النفسي:

"هو تعرض الفرد لقوى متساوية تدفعه بالإتجاهات المتعددة مما يجعله عاجزا عن اختيار اتجاهها معينا ويترتب عنه الشعور بالضيق وكذلك القلق وهذا ناتج عن صعوبة اختياره". (خالدي: 2009)

القلق:

هو استجابة انفعالية لخطر يخشى من وقوعه، يكون موجها للمكونات الإنسانية وإن ما يميز القلق هو: إنفعال جوهره الخوف الغامض.

يرافقه شعور بالتوتر.

ينطوي على تهديد وخطر يخشى وقوعه.

الخطر والتهديد موجه نحو الشخصية بكل مكوناتها الجسمية، النفسية، الاجتماعية.

مبالغة الفرد في خطورة الموقف.

وهكذا يمكن تعريف القلق "أنه استجابة انفصالية مركبة من الخوف والتوتر والضيق، خطر أو تهديد

يخشى وقوعه نحو الشخصية بكاملها (عبد الله : 45، 2008)

4/ خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية:

تقدير الذات: يشعر الأفراد المتمتعون بالصحة النفسية بشعور قوي بالتقبل بذواتهم وبتقديرهم لأنفسهم

على نحو طيب، وهذا التقبل يتضمن حب الفرد لنفسه ولكنه يختلف عن الأنانية كما يختلف كذلك عن

عشق الذات (عليوي، 2011: 68)

القدرة على مواجهة مطالب الحياة ومشاكلها: وتتمثل في النظرة السليمة الموضوعية لمتطلبات الحياة

اليومية ومشاكلها، والإيجابية في مواجهة المواقف الحياتية وصراعاتها وبذل الجهد للتغلب على

الصراعات وعدم الاستكانة لها، والسيطرة على الظروف الاجتماعية الصعبة والتوافق معها والسعي إلى

التعرف على كل ما هو جديد في مطالب الحياة، وعدم ارتكاز على الأفكار القديمة وتخطيها صبرة - (شربت، 2004: 50).

استقلال وثبات اتجاهات: إن الفرد يعتمد على نفسه في إبداء آرائه ولا ينصف بالتبعية ويدافع على آرائه واتجاهاته أمام الآخرين ويتمتع بالصحة النفسية ولكن لاتصل إلى حد التصلب في آرائه بل يكون ثابتا في اتجاهاته ولا يتذبذب في القبول والرفض.

المقرونة والإستفادة من الخبرات السابقة: من خصائص الصحة النفسية أيضا القدرة على التكيف والتعديل والتغيير مما يتناسب مع ما يكون عليه المواقف من أجل تحقيق التكيف، " وقد يحدث التعديل نتيجة لتغيير طراً على حاجات الفرد أو أهدافه أو بيئته كما أنه يعدل من سلوكه بناء على الخبرات السابقة ولا يقوم بتكرير سلوك فاشل (العمرى، 2000: 14)

5/معايير الصحة النفسية :

القائل بأنها حالة إيجابية، وإنما تبدو بشكل عام في التناسق الكائن بين الوظائف النفسية المختلفة وهي تؤدي عملها ضمن وحدة الشخصية ذلك التناسق الذي يكشف في عدد من المظاهر الأساسية يلح مادفيلد في تعريفه للصحة النفسية على ثلاث جهات ويقف فيه بوجه خاص عند التناسق الذي يمكن أن يوجد بين الوظائف النفسية وقيام هذه الوظائف بعملها بشكل مناسب وكاف وهو ينطلق في ذلك من مقارنة الصحة النفسية بصحة الجسد فإذا سألنا " ماذا يعني بصحة الجسد وسلامته " قلنا أنها تكون في قيام كل الأعضاء ووظائفها قياما كاملا ومتناسقا وإذا طرحنا هذا السؤال نفسه بالنسبة للصحة النفسية فإننا نستطيع أن نجد في الجواب حد و الجواب الأول ونقف هنا أيضا عندما يظهر عليها وهي تقوم ووظائفها يذُر شنايدر تسع نقاط يعتبرها المعايير الأساسية للصحة النفسية يلخصها كالتالي :

- الكفاية العقلية
- التحكم بالأفكار والصراعات والتكامل بينهم.
- التكامل بين العواطف والتحكم بالصراع والإحباط.
- العواطف والمشاعر السلبية والإيجابية.
- الهدوء والأمن العقلي.
- المفهوم السليم حول الذات.
- المواقف السلمية.

• وعي الذات المناسب.

• العلاقة المناسبة مع الواقع.

وقول سكوت أن هناك أشكال مختلفة من المعايير ويهمه ذكر الشكل التالي لما ينطوي عليه من شمول وسهولة في تطبيقه وينطبق على عشر نقاط:

• القدرة الهامة على التكيف.

• القدرة على إضاعة الذات.

• الكفاية في العلاقات بين الأشخاص.

• القدرة العقلية.

• التحكم بالدوافع والعواطف.

• الموقف المتكامل في العلاقة مع الآخرين.

• القدرة الإنتاجية.

• الإستقلال الذاتي.

• الموقف المناسب من الذات.

ومن هذا المنظور نؤكد على هذه المعايير الأساسية (الرفاعي، 1982: 52)

من المعايير الصحة النفسية ويورد هو فيشنتز المعايير المهمة في علم النفس وهو يفرق بين معايير وسوف يتبع في العرض المفاهيم والمعايير لاستخدامه

المعيار الإحصائي:

يقوم هذا النوع من المعايير على مدى تكرار أو توزيع سلوك ما في مجتمع من المجتمعات وفي عينة منه ويتم تمثيل هذا النوع أو التكرار في توزيع جرس غاوس انظر الشكل وتطلق على مجال المتوسط في هذا التوزيع تسمية المدى الطبيعي أو المتوسط أو السوي حيث يساوي المجال المتوسط هذا المجال المتوسط الحسابي مضاف إليه الإنحراف المعياري.

المعيار المثالي: حالة من الكمال أو مجموعة من الشروط الواجبة، المستقلة عن الواقع أو الزمان يعتبر الوصول إليها والسعي نحو تحقيقها أمرا جديرا بالطموح وتصف المعايير المثالي الإمكانيات التي تستحق السعي المفيدة

كنموذج كقدوة للطموح كمثّل السلوك الإنساني وتم تقسيم السواء أو الشذوذ في هذا المعيار من وجهات أخلاقية دينية وأيديولوجية (راضوان، 2009: 58)

المعيار الاجتماعي: تتحد في السوي في الضوء والعادات والتقاليد الاجتماعية حيث تكون السوية مسايرة للسلوك المعترف به اجتماعيا ويعني ذلك أن الحكم على السوية أو اللاسوي لا يمكن التوصل إلا بعد دراسة ثقافة القرد ويخلو هذا المعيار من مخاطر المبالغة في الأخذ بمعايير المسايرة أي اعتبار الأشخاص المسايرين للجماعة هم الأسوياء كما يعتبر غير المسايرين هم الأبعد عن السوية (ربيع، 2000: 90)

المعيار الباطني:

هو معيار يجمع بين مزايا معظم المعايير السابقة ويعمل على تجاوز متاليها فحكم ليس خارجيا كما هو الحال في المعيار الإحصائي كما أنه ليس ذاتيا كما هو الحال في المعايير إنما يعتمد هذا المعير على أساليب فاعلة تمكن الباحث قبل أن يصدر حكمه من أن يصل إلى حقيقة شخصية الإنسان الكامنة عن خبراته الشعورية واللاشعورية (فوزي، 2001: 48)

6/مناهج الصحة النفسية:

*1 المنهج العلاجي:

هو مجال تقليدي يهدف إلى تقديم العلاج للمضطرين نفسيا، ولهذا المنهج اتجاهين:

-**الاتجاه الطبي** ومن ميزاته أنه يؤدي إلى نتائج سريعة حيث تعمل الأدوية المستخدمة على استشارة الجهاز العصبي في حالة الإصابة بالإكتئاب أو كفه عن النشاط بالقدر المناسب للحد من أعراض الإضطراب.

-**الاتجاه النفسي:** ويعتمد على المعلومات والمبادئ والأسس المستمدة من علم النفس ونظريات الشخصية والتوجيه والإرشاد النفسي.

وغالبا ما يتم العلاج بشكل فردي أو جماعي عن طريق جلسات علاجية فردية أو في مجموعات تستغرق بعض الوقت تبعا لنوع الإضطراب.

*2 المنهج الوقائي تشير منشورات منظمة " الصحة العالمية " إلى أهمية مجال الصحة النفسية للفرد

والمجتمع وأنه من المتوقع زيادة عدد حالات الإصابة بالإضطرابات النفسية والعقلية بشكل مضطرب حتى تبلغ مستوى قد يعجز عنده المجتمع توفير متطلبات العلاج وبما أن هذه الإضطرابات ازدادت شيوعا في وقتنا الحالي ، فمن الضروري تكثيف البحث عن بدائل تقلل من الحاجة إلى العلاج ومواجهة

الإضطراب قبل استفحاله وربما أمكن تحقيق ذلك ولو بشكل نسبي عن طريق الاهتمام ببرامج الوقاية ومنع حوادث الإضطراب (فوزي ، 2001: 68)

*3 المنهج الإحصائي:

وهو منهج إنشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى الأسوياء والعاديين خلال رحلة نموهم، حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية، ويتحقق ذلك عن طريق دراسة إمكانيات وقدرات الأفراد والجماعات وتوجيهها التوجه السليم ومن خلال رعاية مظاهر النمو جسميا، عقليا واجتماعيا وانفعاليا

(زهرا، 1997: 12).

-/7 مؤشرات الصحة النفسية:

- النظرة الواقعية للحياة.
- تكيف مستوى طموح الفرد على مستوى الحاجات النفسية للفرد.
- الإحساس باثباع الحاجات النفسية للفرد
- توافر مجموعة من السمات الشخصية تعتبر كمؤشرات على الصحة النفسية هي:

*الاستقرار العاطفي(émotionnel stabilité)

*إتساع الأفق (Broad min jejnss)

*التفكير العلمي(scientifique thenteng)

*مفهوم الذات(self-cencept)

للصحة النفسية علامات تنجم عنها، مؤشرات تشير إليها ودلالات تدل عليها، تشير هذه العلامات إلى مظاهر سلوكية متعددة بتوافر كثير منها لدى الفرد الذي يحصل على درجة مرتفعة من الصحة النفسية، ونورد هنا بعض العلامات منها:

-النظرة الواقعية للحياة.(جاسم ، 2004 : 85)

8/نسبية الصحة النفسية:

لا يوجد حد فاصل بين الشاد و العادي ، كذلك لا يوجد حد فاصل بين الصحة النفسية والمرض النفسي ، والصحة النفسية شبيهة في ذلك بالصحة الجسمية، فالتوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة لا يكاد يكون له وجود ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تميز حالة المرض عن حالة الصحة، كذلك التوافق التام بين الوظائف

النفسية المختلفة امر لا يكاد يكون له وجود ودرجة اختلال هذا التوافق هي التي تميز حالة الصحة عن غيرها وستعرض لنسبية الصحة النفسية في عدة نواحي:

أ*الناحية الفردية: الصحة والمرض سواء واللا سواء مفهومان نسبيان حيث لا يمكن فهم الواحد لا بالقياس إلى آخر من جهة ومن جهة أخرى ليس هناك خط فاصل بين المرض والاسوياء فتنقسم الناس إلى فئتين) أسوياء في مقابل المرضى (أمر لم يعد مقبولاً اليوم وذلك لاعتبارين:

*الإعتبار الأول: ليس هناك حد أقصى أو نهائي للصحة النفسية.

*الاعتبار الثاني: المضطربون يختلفون في درجة الإضطراب ، فالإضطراب يبدأ من المشكلات السلوكية وينتهي إلى الإضطرابات النهائية الكبرى.(القومي، 1952: 10)

ب*الناحية الاجتماعية:

مفهوم الصحة النفسية يحدد من خلال العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع فالمجتمعات تختلف عن بعضها البعض ومن ثم فإن مظاهر السلوك وأشكاله المعبرة عن الصحة النفسية حد ما مختلفة من مجتمع لآخر طالما أن هذه المجتمعات مختلفة ثقافياً وقيماً فالسلوك الذي يبدو غير سوي ف ثقافة ما قد يكون مقبولاً تمام في غيرها من الثقافات.

ت*الناحية التاريخية :

يتحدد السلوك الدال على الصحة النفسية وفقاً لعدد من المتغيرات ومن هذه المتغيرات الزمان الذي حدث فيه السلوك، فما هو سوي اليوم يمكن كذلك بالأمس وقد لا يكون كذلك في الغد وما كان شاذاً وغير صحي بالأمس لا يعد كذلك اليوم والعكس صحيح والأمثلة عديدة ومتنوعة (ابو اسحاق وابو نجيلة، 1997: 27)

9/أهداف الصحة النفسية:

- مكافحة الإضطرابات النفسية والعقلية.
- انتشار مبادئ الصحة النفسية بصفة خاصة للأفراد حتى يساعد ذلك على الوقاية من الأمراض النفسية.
- تجنب العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى سوء التوافق سواء كان في المصنع أو أي مكان آخر.
- تساعد الصحة النفسية على الفهم الصحيح لشخصية الفرد والعوامل المؤثرة على نموها وكذلك القدرة على تحديد المشكلات السلوكية التي تنتج عن اضطرابات الشخصية.
- تساعدنا على التعامل مع الحقائق بشكل واقعي عن طريق وضع أهداف مقبولة ومناسبة ويمكن تحقيقها في تشجيع الفرد بالنجاح والرضا (صالح ، 2005: 12).

ثانيا: الصحة النفسية للعامل:

1/تعريف العمل والصحة النفسية للعمل:

هو الجهد المبذول لإنتاج شيء مفيد يشبع الحاجات المادية والمعنوية للفرد والآخرين ويشترط أن يخضع التنظيم العقلاني العلمي مع تحلي العاملين بخصال أخلاقية، (براجي، 2002: 16)

مفهوم الصحة النفسية في العمل: هي التوازن بين العمل الذي يشمل العمل نفسه والقوانين المؤسسة والشخص نفسه وأساليب التفكير والتكيف التي تمكن الشخص من التعامل مع المواقف الصعبة.

2/أهم العوامل التي تحقق للعمال الصحة النفسية:

• أولا: رغبات العمال

إن تحقيق الرغبات يزيل عن العمال الخوف فيؤدون أعمالهم بروح كما يشعرون ذلك بالأمن والإستقرار وتتمثل هذه الرغبات في:

- طمأنة العامل بعدم فصله واستقراره في العمل.
- الاهتمام بالظروف الفيزيائية للعمل والوقاية من الأمراض والحوادث.
- توزيع الأجور بالعدل وفق مهارات العمال وتحديد ساعات العمل.
- المعاملات الإنسانية للعمال وكذلك الإستماع إلى شكواهم والتأمين ضد العجز والشيخوخة.
- ثانيا: الروح المعنوية:

وتتوقف على مدى إرضاء العامل لحاجته النفسية المختلفة فهي مرهونة بعوامل أهمها لقيادة الديمقراطية في المصنع والتقدير المنصف للعامل وتشجيعه على ما يقوم به من أعمال.

• ثالثا: القيادة الديمقراطية:

تساعد على شعور العمال بالطمأنينة والأمن النفسي وتشجيع كل فرد على الإدلاء برأيه مما يتيح تنمية روح الإبتكار والولاء للعمل ولخلق جو من الأمن العاطفي للتفرغ للعمل الجاد الخلاق والمبدع.

- الرضا بالعمال: ومن بين العوامل التي تؤدي إلى رضا العامل هي:

عوامل تتصل بعمله وخاصة إذا ما كان هناك تقدم تكنولوجي بإضافة آلات جديدة تحل محله أو تقوم بعمله أو بالآلات الجديدة لا يستطيع التعامل معها.

الأجور بحيث تفي متطلبات الحياة وتعيه لتحقيق وإشباع حاجات الأسرة (عويضة، 1996: 11)

3/ نماذج الصحة النفسية:

الشكل الأول الموالي يوضح نموذج الصحة النفسية

4/ ابعاد الصحة النفسية :

• أولا : الضيق التنفسي:

*تعريفه: هو مجموعة من الأعراض النفسية الفيزيولوجية والسلوكيات المتكررة في زمن منفصل.

كما يعرف أيضا بأنه متلازمة غير محددة تتضمن الأعراض المرتبطة بالإكتئاب والقلق والتهيج والأزمات وفك الرابط الاجتماعي، إضافة إلى المشكلات المعرفية (1999: 09)

كما يعتبر علامة لضعف الفرد ومؤشر مبكر للتدخل في الصحة النفسية والضيق التنفسي المرتفع لا يعني أن العامل على حافة الإحترق النفسي،

كما عرفه (1999 pastel et mellier): بأنه شعور بالإهمال والتخلي والشعور بالإحراج حيث يتطلب مساعدة خارجية نفسية واجتماعية (نميش زبيدة : 2021)

• عبئ العمل:

*تعريفه: من المهم جدا عند تناول عبئ العمل والإجهاد في ضبطه بشكل جيد وتوضيح بعض اللبس الذي لطالما يلتصق به بسبب الحالة السلبية التي تميظ به أو بكلمة عبئ على وجه الخصوص، فالعديد ممن يسمعون كلمة عبئ العمل يتجاملون معه على أنه الأثر السلبي للعمل في حين أنه في أبسط تعاريفه هو أنشطة المطلوب من العامل أداءها بمختلف جوانبها: الحجم، الوقت ودرجة الصعوبة والنوعية وغيرها من معايير الأداء.

ويعرف (1998 Mayer) على أنه الأنشطة المهنية أو الوقت المسخر لأداء المهام المطلوب بشكل جيد في حين يرى (Hart et staweland) بأن عبئ العمل ليس خاصية مستأصلة بل إنه ينشأ من التفاعل بين متطلبات المهمة والظروف التي تتم فيها والمهارات والسلوكات والتصورات الخاصة بالشغل.

2- تحديد العناصر التنظيمية المحتملة والأدوات المختلفة التي تتمكن العمل بها.

3- تنفيذ ومتابعة المنهج من خلال آليات مخصصة) فريق متابعة، إشراك جميع الهيئات المعنية: (نميش : 2021)

5/ سبل الوقاية من المشاكل الصحة النفسية في العمل:

- 1- إختيار الرجل المناسب في المكان المناسب يجنب العمال حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم اضطرابات نفسية.
- 2- إعطاء العامل دخلا مناسباً يكفيه لقضاء احتياجاته المعيشية ويشعره بانتمائه وحبه للعمل.
- 3- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة يساعد على زيادة الإنتاج وتحقيق الصحة النفسية للعمل.
- 4- جو العمل له تأثير إيجابي وتأثير سلبي على الصحة النفسية للعمال لذلك يجب أن يكون مكان العمل نظيفاً ومريحاً من حيث الإضاءة، التهوية، التدفئة.
- 5- إعطاء العامل فرصة الإشتراك في الإدارة بحيث تكون الإدارة لا مركزية بالنسبة لفروع المؤسسة.
- 6- يجب توفير مساكن صحية للعمال وصرف مكافآت المرض لهم وتقديم رعاية طبية وتحقيق الأمن في العمل لأن هذا ينعكس أثره على الصحة النفسية للعمال.
- 7- يجب تحقيق الرفاهية للعامل حتى لا يشعر بالإحباط والضييق النفسي وبالتالي ينعكس على زيادة الإنتاج وعلى صحته النفسية (العيسوي، 2000: 56)

خلاصة:

نستنتج مما سبق ان لصحة النفسية أهمية كبرى تعود على الفرد والمنظمة فها تزرع الاستقرار والتكامل بين الافراد والصحة النفسية فعالة لذات الفرد فهي تتيح له الفرصة بفتح افاق النفسي والقدرة على فهم ذاته والآخرين وتجعله اكثر مقدرة على السيطرة

وضبط العواطف والرغبات كما ان لصحة النفسية أهمية كبرى على الصعيد الاقتصادي والمجالات الإنتاجية

الفصل الثالث

الاداء الوظيفي

تمهيد

1-تعريف الاداء الوظيفي

2-محددات الاداء الوظيفي

3-العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي

4-الاهمية الاداء الوظيفي

5-تقييم الاداء الوظيفي ومجالاته

الخلاصة

-تمهيد:

يعتبر الأداء من أهم العناصر الضرورية و المطلوبة في تسيير المؤسسات وتحقيق أهداف المنظمة، حيث يقاس نجاح أو فشل المنظمة من خلال النتائج المتوصل إليها في ادائه ، لذلك وجب الاهتمام بالعنصر البشري لما له من شأن في العملية التنظيمية والانتاجية وذلك من خلال تحديد العوامل المتحكمة في الأداء ومحاولة مواجهة العراقيل التي تواجه كتوفير ظروف عمل مناسبة والإهتمام النفسي الاجتماعي و سوف نتطرق في هذا الفصل الى مفهوم الأداء وأهم عناصره والعوامل المؤثرة فيه و وأهميته وإلى تقييم الأداء

-01تعريف الأداء الوظيفي:

-لغة: يشير المعنى اللغوي للفعل " أدى "إلى معنى المشي ، و أدى الشيء قام به، وأدى الشهادة أدلى بها، و أدلى إليه الشيء أوصله إليه، وهكذا يتضح بأن المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به.

-إصطلاحاً: القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفى.

-ولقد تعددت مفاهيم الاداء من قبل الباحثين في هذا المجال وفيما يلي نعرض أكثر المفاهيم شمولاً للأداء

-يعرفه الحوامدة :لأنه مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة والمعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه و تحمل مسؤولياته و تتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ و الخبرة.

-وأشار اليه العديلي بأنه :الحصول على الحقائق من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءته الفنية و العلمية (الفروخ ، 2010: 65)

-في حين يعرفه السليمي": الرغبة والمقدرة في العمل يتفاعلان معا في تحديد مستوى (العتبي ،2013: 69)

كفاءة الأداء: هي قدرة حمل العمل الخاص بك على التكيف مع التغيرات في الطلبات

مستوى الأداء: هو عبارة عن قياس الإنتاجية الفرد خلال فترة زمنية معينة

جودة الأداء: هي وضع المعايير والخصائص الخاصة بالعملية الإنتاجية بدء من مواصفات المنتج وتصميمه بناء على حاجات

السوق المستهدفة

2/ عناصر الاداء الوظيفي :

تشمل عناصر الأداء الوظيفي على ما يلي :

2-1 المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشكل المعارف و المهارات المهنية والفنية و الخلفية العامة عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها

2-2 نوعية الأداء: وتشمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على التنظيم والتحرر من الأخطاء.

2-3 المثابرة والثوق: وتشمل الجدية في العمل و القدرة على إنجاز العمل في الوقت المطلوب ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

2-4 كمية العمل المنجز : حجم العمل المنجز الذي يستطيع الموظف إكماله في الظروف العادية و مقدار سرعة هذا الانجاز (غربي، 2007: 89)

3/ محددات الأداء الوظيفي:

-إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد ، التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور وهو نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور :

3-1 الجهد المبدول : درجة دافعية الفرد التي تتحد بعوامل مترابطة مع بعضها البعض كالمكافأة وفرص الترقية ، طبيعة العلاقات داخل التنظيم

3-2 قدرات الفرد وخبراته السابقة

3-3 إدراك الفرد لخبراته السابقة : ويشمل تصوراته و إنطباعاته عن السلوك و الأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي يمارس بها دوره في المؤسسة (بوخمم،2010: 23)

4/العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

1-4 عوامل متعلقة بالفرد :وما يمتله من مهارات ومعارف وقيم و دوافع و إتجاهات.

2-4 عوامل متعلقة بالوظيفة:و ما تتصف من متطلبات و تحديات وما تقدمه من فرص عمل

3-4 عوامل متعلقة بالبيئة :البيئة التنظيمية وما تتضمنه من مناخ عمل والإشراف والهيكل التنظيمي.

4-4 عدم المشاركة في الأداء :إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة يساهم في وجود فجوة بين القيادة الادارية والعاملين المستويات الدنيا والتي تؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء.

5-4 تأثير القائد على مستوى العمال : فالقائد يؤثر على أداء المرؤوسين من خلال ما يوفره من ظروف و

إمكانيات و موارد و توفير المدخلات اللازمة للأداء ، و توفير خدمات المعاونة(ديهيا :2015)

5/أهمية الأداء الوظيفي :

1: يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل و بالتالي يساعد في إنخاذ قرارات النقل والترقية .

2:يرتبط الأداء بالحاجة إلى الإستقرار في العمل فإذا حدثت اية تعديلات في أنظمة إدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالإستغناء عن خدماتهم

3:غالبا ما يرتبط الأداء بالحوافز وهذا ما يؤدي إلى اهتمام الفرد بأدائه ومحاولة تحسينه (الفروخ :2010،45)

4: الحصول على معلومات واقعية وصادقة على أداء وسلوك الأفراد العاملين وهذا لغرض الإستفادة منه في

تحقيق الاهداف (موسى، 2004: 28)

6/تقييم الأداء الوظيفي ؛

1-6تعريف تقييم الأداء الوظيفي:

-يقصد بتقييم الأداء " العملية التي تقوم فيها المنظمة بمقارنة الأداء الفعلي للفرد بالأداء المستهدف وتحديد نواحي القوة و الضعف في الأداء مع تحديد أسبابها للتأكد من مدى مساهمة أداء الفرد في تحقيق اهداف منظمة .

2-6المجالات التي يستخدم فيها تقييم الأداء الوظيفي:

✓ سياسة الاختيار

✓ سياسة التدريب

✓ الترقية

✓ الحوافز و المكافأة

✓ المسار الوظيفي

3-6عناصر نظام تقييم الأداء الوظيفي :

-باعتبار عملية تقييم الأداء نظاما ، فهو يتركب من عناصر تعبر عنه و تفسره وتتمثل هذه العناصر في خطوات الممارسة التطبيقية السليمة لهذه العملية والتي تتمثل في:

✓ تحديد الغرض :

-تقديم معلومات الموظفين أنفسهم على جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم وذلك للمعرفة و تحسين الأداء نحو الافضل .

-تحديد الوظيفة الحالية المناسبة ، والوظيفة المستقبلية التي يمكن أن ينقل لها الموظف.

-تحديد أوجه قصور في أداء الفرد ، وإحتياجاته الى تطوير والتنمية وذلك من خلال جهود التدريب

✓ تحديد وقت التقييم الأداء الوظيفي :

-وهنا نقوم بطرح الأسئلة التالية : كم مرة سيتم التقييم سنويا، متى تتم عملية التقييم وغالبا تقوم المؤسسات بهذه

العملية في نهاية السنة (الليدي :2015)

الخلاصة

لقد تبين مما سبق ان موضوع الأداء الوظيفي طويل و ثري جدا بالمعلومات المهمة التي يحتاجها أي موظف وعلى هذا قد تعددت النظريات الكثيرة و مهمة على الأداء الوظيفي فهو يسعى الى تقييم مستوى أداء كل موظف وتحديد نواحي القوة و الضعف و معالجة النقائص و بناء الحافز وفي الأخير نقول ان الأداء الوظيفي يلعب دورا مهم في بناء شخصية كل موظف

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

اولا الدراسة الاستطلاعية

منهج الدراسة الاستطلاعية

اهداف الدراسة الاستطلاعية

مكان ومدة الدراسة الاستطلاعية

ادوات الدراسة الاستطلاعية

عينة الدراسة الاستطلاعية

خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية

خصائص السيكومترية لادوات القياس

ثانيا : الدراسة الاساسية

تمهيد

الاطار الزماني والمكاني للدراسة الاساسية

عينة الدراسة الاساسية

خصائص عينة الدراسة الاساسية

اساليب الدراسة الاساسية

أولاً : الدراسة الاستطلاعية :

تمهيد :

-بعد عرضنا الفصول السابقة لمختلف الجوانب النظرية لموضوع دراستنا من مفاهيم وتعريف، ننتقل الى الجانب الميداني العرض ،الخطوات الهامة والمهمة للجانب التطبيقي من حيث الإجراءات الميدانية ، من منهج ، والحدود الزمانية و المكانية و أدوات جمع البيانات و الأساليب الإحصائية المعتمدة للإجابة عن تساؤلات الدراسة .

أولاً :الدراسة الإستطلاعية

1.أهداف الدراسة الإستطلاعية :

-قمنا بإجراء الدراسة الإستطلاعية من أجل التأكد من مدى إستيعاب العينة لأدوات القياس و مضمونها ومدى ملائمتها لمواصفات العينة.

-التأكد من صدق و ثبات الخصائص السيكومترية لأداة القياس المستعملة في هذه الدراسة.

2.منهج الدراسة الاستطلاعية :

- تهتم هذه الدراسة، بدراسة الظواهر وتحليلها والتعمق فيها، و عليه إتبعنا المنهج الوصفي في دراستنا ، حيث يتم من خلاله معرفة التفاعل بين المتغيرات المعروضة في تساؤلات الدراسة والوقوف على أهمية الصحة النفسية و وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران EPO

3.مكان و زمان إجراء الدراسة الإستطلاعية :

-مدة إجراء الدراسة الإستطلاعية بمؤسسة ميناء وهران شهر

حيث إستغرقت مدة إجراء الدراسة من 19 مارس الى 24أفريل 2024

4-الحدود المكانية للدراسة :

-اجريت الدراسة الإستطلاعية بمؤسسة ميناء وهران EPO

5-أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تم الإعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم بنائها على ضوء الدراسات السابقة، ثم عرضها على الأستاذة المشرفة على البحث لإبداء الملاحظات ، وبعد تعديلها قمنا بتطبيق إستمارة البحث على عينة إستطلاعية مكونة

من 50 فردا في مؤسسة ميناء وهران EPO ، وتم أخذ الدراسة من دراسات سابقة مذكرة ماستر الإتصال التنظيمي للاداء الوظيفي و رسالة دكتوراة انعكاسات الصحة النفسية على أبعاد الجودة للصحة النفسية

6-ضمن أدوات الدراسة الاستطلاعية :

-تتضمن الإستبيانيين بمتغيرين وكل متغير له أبعاد:

-الصحة النفسية و علاقتها بالأداء الوظيفي

-البيانات الشخصية :السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة المدنية

-المتغير الأول : الصحة النفسية وابعاده

-المتغير الثاني : الأداء الوظيفي وابعاده

أولا : الاستبيان الصحة النفسية:

لقياس الصحة النفسية تم الاعتماد على مقياس الاستادة نميش زبيدة 2021 والذي يحتوي على 41 فقرة من مذكرتها الصحة النفسية

ثانيا :الاداء الوظيفي:

لقياس الاداء الوظيفي تم الاعتماد على مقياس مذكرة الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط 2022 والذي يحتوي على 21 فقرة

7-خصائص العينة الإستطلاعية :

-إشتملت عينة الدراسة الإستطلاعية على 50 فرد :

الجدوال الاتية توضيح توزيع العينة حسب المتغيرات التالية:

الجنس=السن= الحالة الاجتماعية=مستوى التعليمي

الجدول رقم (1) يبين توزيع العينة الدراسية الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	23	40.4%
إناث	27	47.4%
المجموع	50	100%

يمثل الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية من خلال متغير الجنس حيث بلغ عدد لذكور 23 فردا بنسبة كما بلغ عدد الإناث قدرت ب 27 نسبتهم " 47.7 وهي اعلى نسبة موجودة عكس الذكور 40.0%

يبين الجدول رقم (2) توزيع العينة حسب المتغير الفئات العمرية لعمال ميناء وهران

الفئات العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
22-31	18	32.2%
32-41	17	34.8%
51-42	10	17.1%
52-58	5	15.9%
المجموع	57	100%

يمثل الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة الدراسية الاستطلاعية من خلال متغير الفئات العمرية حيث بلغ عدد الأفراد الذين

يتجاوز أعمارهم ما بين 30-31 هي العينة اعلى نسبة 12.8% تم تليها العينة التي تحتها بنسبة 10.6% الذي يتراوح أعمارهم ما بين 29-28 و 32-33 تم 10.5% حتى 10.0% سنهم يتراوح ما بين 39-40 / 44-45 تم تليها الفئة العمرية من 25_26 بنسبة 8.8 % تم تليها الفئة 36_38 ^ 34_35 ^ 54_55 بنسبة 5.3 % تم تليها الفئة

العمرية 41-42 ثم 47-49 ثم 51-52 بنسبة 3.6% تم تليها الفئة العمرية القليلة بنسبة 1.8.

-الجدول رقم (3) يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية العمال ميناء وهران :

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
26.3%	15	أعزب-عزباء
31.6%	18	متزوج)ة
7.0%	4	مطلق)ة
19.3%	11	أرمل)ة
100%	50	المجموع

يوضح الجدول رقم :-3- توزيع الأفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من خلال متغير الحالة الاجتماعية حيث تبين أن بنسبة . العينة الكبيرة هم المتزوجين بنسبة 31.6% ، بينما العزاب بنسبة % 26.3 اثم الارامل بنسبة 19.3% بينما مطلقين بنسبة 7.0%

الجدول رقم(4) يبين توزيع العينة الدراسة حسب المستوى التعليمي لدى عمال ميناء وهران :

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
10.5%	6	متوسط
24.6%	14	ثانوي
52.6%	30	جامعي
100%	50	المجموع

-يوضح الجدول رقم (4) يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي حيث تبين أن مستوى الجامعي مرتفع بنسبة % 52.6 والمستوى ثانوي بنسبة % 24.6 و مستوى متوسط بنسبة 10.5%

7-طريقة الاعطاء الاوزان :

*ثم استخدام سلم ليكون المتدرج ذي خمسة نقاط لقياس فقرات الاستبيان كما هو موضح في الجدول الآتي .:

-يبين الجدول رقم (5) سلم ليكارت المتدرج دي خمسة نقاط بالنسبة للفقرات الصحة النفسية فقرة 41

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	02	03	04	05

- يبين الجدول رقم (6) سلم ليكارت المتدرج دي خمسة نقاط بالنسبة للفقرات الاداء الوظيفي فقرة 21

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	02	03	04	05

8-الخصائص السكومترية لادوات القياس:

1-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الصحة النفسية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.59*	0.01	14	0.560***	0.001	27	0.623 μ	0.01
02	*0.80	0.01	15	**0.613	0.001	28	*0.367	0.01
03	0.55*	0.01	16	0.861**	0.01	29	0.777* μ	0.01
04	*0.54	0.01	17	**0.741	0.01	30	*0.394	0.01
05	0.61*	0.01	18	0.415**	0.001	31	0.913*	0.01
06	*0.47	0.01	19	**0.651	0.001	32	0.342**	0.01
07	0.576*	0.01	20	0.560**	0.001	33	*0.451	0.01
08	*0.789	0.01	21	**0.356	0.001	34	0.533*	0.01
09	0.564*	0.01	22	0.842**	0.01	35	*0.394	0.01
10	*0.456	0.01	23	*0.401	0.01	36	0.302*	0.01
11	0.671*	0.01	24	0.504*	0.01	37	*0.568	0.01
12	*0.712	0.01	25	*0.108	0.01	38	0.067*	0.01
13	0.576*	0.01	26	0.555*	0.01	39	*0.354	0.01
						40	0.234*	0.01
						41	*0.576	0.01

عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05

يمثل الجدول رقم(7) النتائج لكل بعد من الابعاد الصحة النفسية منها: الضيق النفسي/ الاعتراف المهني/ عبئ الدعم الاجتماعي / الارتياح النفسي ويوضح مجموعة من النتائج للمعامل الارتباط برسون ومستوى الدلالة درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد حيث يتضح من خلال الجدول ان معاملات الارتباط دالة 0.01 و 0.05 برسون منه فان فقرات بعد الصحة النفسية مرتبطة وصادقة ونجد البعد الضيق النفسي من الفقرة 01 الى الفقرة 06 تم07 الى غاية 16 بعد الاعتراف المهني تم 17 الى 21 عب العمل تم 22 الى 35 الدعم الاجتماعي 36 الى 41

الارتياح النفسي

ثبات الاستبيان:

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بالاعتماد على الاسلوب الاحصائي معامل الفاكرومباخ

الجدول رقم (08) معامل الفاكرومباخ لمقياس الصحة النفسية وابعادها:

الضيق النفسي/ الاعتراف المهني/ عبئ العمل /الدعم الاجتماعي/الارتياح النفسي

عدد الفقرات	الفاكرومباخ
41	0.871**

الجدول رقم (08) يبين معادلة الفاكرومباخ

حساب معامل الثبات الكلي الخاص بمقياس الصحة النفسية المتكون من 41 فقرة:

نستنتج ان معامل ثبات الاستبيان الصحة النفسية هو هذا حسب الدرجة الكلية بلغت قيمة الفاكرومباخ 0.871 وهي قيمة جيدة و مقبولة

2-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الاداء الوظيفي

يمثل معامل الارتباط برسون لمتغير الابعاد الاداء الوظيفي كفاءة الأداء/ مستوى الأداء/ جودة الأداء

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.35*	0.01	09	0.703*	0.01	17	0.696*	0.01
02	0.823**	0.01	10	0.789*	0.01	18	0.251*	0.01
03	0.40*	0.01	11	0.832*	0.01	19	0.212*	0.01
04	0.50*	0.01	12	0.432*	0.01	20	0.139*	0.01
05	0.34*	0.01	13	0.286*	0.01	21	0.440*	0.01
06	0.32*	0.01	14	0.448*	0.01			
07	0.57*	0.01	15	0.440*	0.01			
08	0.53*	0.02	16	0.194*	0.001			

عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01

يوضح الجدول رقم (09) معاملات الارتباط برسون ومستوى الدلالة بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للبعد حيث يتضح من خلال الجدول ان معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05 ومنه فقرات بعد نواتج الاداء الوظيفي صادقة ونجد البعد الاول من الفقرة 01 الى 06 وهي البعد مستوى الاداء و 07 الى 14 البعد كفاءة الاداء و من 15 الى 21 البعد جودة الاداء

ثبات الاستبيان:

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بالاعتماد على الاسلوب الاحصائي معامل الفاكرومباخ

الجدول رقم (10)يبين معادلة الفا كرومباخ

الخاص بمقياس الاداء الوظيفي المتكون من 21 فقرة:

الجدول رقم (10) معامل الفا كرومباخ لمقياس الاداء الوظيفي وابعاده:

عدد الفقرات	الفا كرومباخ
21	0.772**

الجدول رقم (10) يبين معادلة الفا كرومباخ

*نستنتج ان معامل ثبات الاستبيان الاداء الوظيفي هذا حسب الدرجة الكلية و بلغت قيمة الفا كرومباخ 0.772 وهي قيمة جيدة ومقبولة

الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة الاستطلاعية:

1- حساب الصدق بالاعتماد على معامل الارتباط برسون:

* حيث تم استخدامه لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيانين

2- حساب النسبة المئوية والتكرارات: لحساب مواصفات افراد عينة الدراسة

3- المعامل الفا كرومباخ: تم استخدامه لحساب ثبات الاستبيانين

2-/الدراسة الأساسية :

بعد ان حققت الدراسة الاستطلاعية اهدافها والغاية التي وضعت من اجلها واهمها التأكد بدقة من مدى استعاب العينة للوسائل القياسية ومضمونها ومدام ملائمتها لمواصفات العينة. والتأكد من قابلية الفرضيات المصاغة للتطبيق والقياس. تم الاستخدام الوسائل القياس المستعملة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات. مما لم يبقى للطالبين سوى الشروع في تطبيق الدراسة الأساسية

2-1/اهداف الدراسة الأساسية:

ان الغاية من الدراسة الأساسية هو الاتبات او نفي الفرضيات بالاستخدام: معامل الارتباط برسون التعرف على عينة الدراسة وكذلك واستغلالها من خلال :

مدى الاستجابة العينة كاداة القياس واستعابها لمضمونها مع التأكد من مدى ملاءمتها لمستواها العلمي

التأكد من الخصائص السيكومترية لاداة القياس— للاستعداد لاجراء الدراسة الأساسية التأكد من الفرضيات المطروحة هي فرضيات إجرائية قابلة للقياس وليست فرضيات فلسفية

2-2/مكان و زمان اجراء الدراسة الأساسية:

تم اجراء الدراسة الأساسية في مدة شهر " حيث توجهنا للمؤسسة ميناء وهران بحيث تم تطبيق المقياس السابقة ذكرها على العمال و العاملات

2-3/خصائص العينة الدراسة الأساسية:

اشتملت عينة الدراسة الأساسية 90 عامل-ة -

2-4/الأداة المستعملة في الدراسة الأساسية:

تم توزيع الأداة الاستبيان على مجموعة من الموظفين وكانت العينة مكونة من 100 موظف وتم استرجاع فقط 90 في حين تم استبعادا 10 لانها لم تتضمن الإجابة على المجموعة من البنود وقد تم استغلال 90 عينة فقط وتم توزيع داخل مصلحة الموارد البشرية لميناء وهران

2-5/ منهج الدراسة الأساسية :

استنادا على التساؤلات التي قامت الباحثة بطرحها . جاءت الدراسة للإجابة عنها انطلاقا من المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع ويعبر عنه تعبيراً كلفياً او تعبيراً كميّاً فالتعبير الكيفي يفسر لنا الظاهرة ويوضح خصائصها / ام التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة او حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة- (عبدان:2005).

2-6/ العينة الأساسية ومواصفاتها:

الجدول رقم (11) يبين توزيع العينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	المئوية النسبية
ذكور	42	46.7%
إناث	48	53.3%
المجموع	90	100%

الجدول رقم توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس الاناث و الذكور حيث نجد ان نسبة الاناث قد قدرت ب 53.3% اكبر من الذكور الذي قد قدرت نسبتهم المئوية ب 46.7% نسبة الاناث اكبر من الذكور

اساليب الاحصائية:

معامل الارتباط بيرسون

تطبيق الاختبار -t-taste للعينة مستقلة لاختبار الفروق بين عينتين مستقلتين من حيث الجنس لمتغيري

الصحة النفسية والاداء الوظيفي

الفصل الخامس

عرض النتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

عرض النتائج ومناقشتها

المناقشة العامة للنتائج

خاتمة

توصيات

عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها . وهذا بناء على ماتوصلت اليه الطالبتان من معطيات والتي هدفت الى الكشف عن مستوى الصحة النفسية و ابعادها على عمال ميناء وهران وعلاقتهم بالاداء الوظيفي وابعاده والى جانب هذا هو الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية يعزى الى متغير الجنس وكذلك دلالة الفروق الاداء الوظيفي يعزى الى متغير الجنس وفي الأخير تم التطرق الى معرفة دور الصحة النفسية وعلاقته بالاداء الوظيفي وينتهي هذا الفصل بعرض المناقشة عامة للنتائج / مع تقديم الخاتمة واثرائها بمجموعة من توصيات التي جاءت على ضوء النتائج المتوصل اليها.

بعدما تطرقنا الى الاجراءت المنهجية للدراسة الميدانية. سوف نتناول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها بالاعتماد على برنامج الأساليب الإحصائية في تحليل نتائج الفرضيات

1-/- عرض و مناقشة النتائج:

1.2 عرض و مناقشة التساؤل الفرضية الاولى:

وجود علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران, وللتأكد من نتائج اختبار الفرضية تم استخدام معامل الارتباط برسون, كما هو موضح في الجداول التالي.

الجدول رقم(12) العلاقة الارتباطية بين الصحة النفسية و ابعاده

متغيرات الدراسة الصحة النفسية	الفقرات	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
الضيق النفسي	41	0.143	غير دالة
الاعتراف المهني		**0.414	دالة احصائيا عند 0.01
ثقل العمل		**0.415	دالة احصائيا عند 0.01
الدعم الاجتماعي		**0.486	دالة احصائيا عند 0.01
الارتياح النفسي		**0.435	دالة احصائيا عند 0.01

الجدول رقم(13) العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي و ابعاده

متغيرات الدراسة الاداء الوظيفي	الفقرات	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
جودة الاداء	21		
مستوى الاداء		**0.534	دالة احصائيا عند 0.01
كفاءة الاداء		**0.285	دالة احصائيا عند 0.01
		**0.534	دالة احصائيا عند 0.01

*يبين الجدول رقم (12) علاقة الارتباطية بين الصحة النفسية و كل بعد لديها عند مستوى دلالة 0.01

حسب 41 فقرة موجبة الا انه نجد ان الضيق النفسي غير دال وهذا ما يعني منه عمال ميناء وهران ونجد ان الدعم الاجتماعي مرتفع بنسبة 0.486 ** وهذا ما يؤكد على علاقة القوية بين العمال تم نجد الارتياح النفسي بنسبة **0.435 تم ثقل العمل والاعتراف المهني منخفض بنسبة **0.415 الى غاية **0.414

و وهذا راجع الى المشكل التي ممكن ان يعاني منها عمال ميناء وهران حيث انهما عاملين مهمين في تحقيق الصحة النفسية وهذا ماتأكدته دراسة من مذكرة الماستر (دراسة مرية بوغاية

الاعتراف الوظيفي لدى موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة: 2020)

*يبين الجدول رقم (13) علاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي وكل بعد لديه عند مستوى دلالة 0.01

حيث نجد ان مستوى جودة الاداء وكفاءة الاداء 0.534 ** لهما دورا كبيرا في تحقيق الاداء الوظيفي

العال لدى موظفين القطاع (دراسة لامية بوديل :جودة الاداء الاستاد الجامعي ورقلة: 2015) تم

مستوى الاداء الذي قدرت قيمته ب 0.285 ** وهيا منخفضة وهذا راجع الى نقص الكفاءة المهنية

الجدول رقم (14) يبين العلاقة الارتباطية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الصحة النفسية الاداء الوظيفي	90	0.534	عند مستوى دالة 0.01

يبين الجدول رقم (14)-من خلال البيانات الواردة في الجدول اتضح انه توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.01 و قد بلغ معامل الارتباط 0.513**

1- مناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران حيث اتفقت دراستنا مع (فرحات: 2017) حيث توصلت نتائج دراسته وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجات الصحة النفسية ودرجات الاداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم المتوسط

ويمكن تفسير هذه النتيجة لان أداء الوظيفي يتناسب طرديا مع مستوى الصحة النفسية للفرد فالافراد الذين يتمتعون بالصحة النفسية جيدة يجدون في أعمالهم وفي السيطرة على انفسهم وهذا حسب الجدول الصحة النفسية وابعاده و الاداء الوظيفي وابعاده ومنه نلاحظ ان ابعاد الصحة النفسية وهذا ما اتفقت دراستنا مع

دراسة (فرحات: 2017)

2-2- عرض ومناقشة النتائج الفرضية الثانية :

*هناك فروق دالة الاحصائية في مستوى الصحة النفسية تغزى الى متغير الجنس

الجدول يبين تحليل اختبار- ت- لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية تبعاً لمتغير الجنس_الاناث والذكور

الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	42	67.24	9.553	172.174	-0.768	0.44
الاناث	48	69.15	13.378			

2-2- مناقشة الفرضية الثانية:

نلاحظ من خلال البيانات الظاهرة على الجدول ان وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تغزى الى متغير الجنس عند الموظفين عمال ميناء وهران الذين يعملون بالإدارة الموارد البشرية ومقر المصالح التابعة لها فقد بلغت قيمة المستوى الدلالة -0.44- وهي غير دالة احصائياً وهذه القيمة اكبر من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 مما يجعلنا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي يؤكد على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تبعاً لمتغير الجنس وهذا بسبب تقارب المتوسطات الحسابية بينهم وقد اختلفت دراستنا مع (دراسة بن شيخ: 2015)

حيث توصلت الى وجود فروق في الصحة النفسية تغزى لمتغير الجنس الاناث, وهذا يدل على توفر الصحة النفسية للمرأة اكثر للرجل ويعود هذا لاسباب نفسية وطبيعة العلاقات داخل محيط العمل

1-3- عرض ومناقشة النتائج الفرضية الثالثة :

*هناك فروق دالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي تغزى الى متغير الجنس

الجدول بين تحليل النتائج اختبار- ت -لدلالة الفروق في مستوى الاداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	42	126.60	19.861	175.830	-0.597	0.55
الاناث	48	129.23	21.754			

3- مناقشة الفرضية الثالثة:

نلاحظ من خلال البيانات الظاهرة على الجدول ان وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي

تغزى الى متغير الجنس عند الموظفين عمال ميناء وهران الذين يعملون بالإدارة الموارد البشرية

ومقر المصالح التابعة لها فقد بلغت قيمة المستوى الدلالة -0.55- وهي غير دالة احصائيا وهذه القيمة

اكبر من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 نجد ان قيمة التاء المحسوبة هي-.597

يؤكد على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس واتفقت دراستنا مع

دراسة مشاركة العامل و العاملة متساوية في الأداء العمل توصل الى نفس نتائج دراستنا مع دراسة

(الزين:2012)

المناقشة العامة للنتائج:

من خلال اجراء هذه الدراسة حول موضوع الصحة النفسية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران وبعد تطبيق الاساليب الاحصائية المناسبة وباستقرار الجداول جاءت نتائج الفرضيات تحقق ذلك: حيث كشفت نتائج الفرضية الاولى ان هناك علاقة ارتباطية قوية بين الصحة النفسية و الاداء الوظيفي وان العمال بكل فئات يؤكدون ان هناك علاقة ارتباطية بين متغيرين ويؤكدون ان نسبة الصحة النفسية عند المرأة العاملة اكثر من الرجل داخل مصلحة الموارد البشرية وهذا ما برهن عليه مجموعة من دراسات السابقة التي بينت ان قيمة الصحة النفسية مهمة مثل دراسة (نميش زبيدة 2021) و الاداء الوظيفي (دراسة علال: 2021) فالصحة النفسية يؤكد عليها سيقموند فرويد التي يعتبرها هي ان ياتي الفرد بالسلوك المناسب في الوقت المناسب في كل مواقف حسب ماتحدده الثقافة والبيئة التي يعيش فيها الفرد ويؤكد عليها (ابراهيم ماسلو ورجر) هي تحقيق الدات ومن اهم الاسباب التي قد تؤثر في الصحة النفسية نجد الاسرة و المدرسة و العمل وظروف العمل ونجد كذلك الاداء الوظيفي الذي يلعب دورا كبيرا في المجالات المهني و يستخدم في سياسة التدريب و الاختيار و الترقية وهذا ماكدت عليه دراسة (بوخمم: 2010)

وحسب نتائج الفرضية الثانية التي جاءت للكشف عن هل هناك فروق دالة احصائية تعزى الى متغير الجنس لدى متغير الصحة النفسية وتبين ان هناك فروق دالة احصائية بين الموظف و الموظفة نجد المرأة لها تاثير اكبر من الرجل وحسب نتائج الفرضية الثالثة التي جاءت للكشف عن هل هناك فروق دالة احصائية تعزى الى متغير الجنس لدى متغير الاداء الوظيفي و اثبت انها هناك فروق دالة احصائية بين الموظف و الموظفة ومن خلال ماسبق يمكننا القول ان الفرضيات تحققت وانه توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية و الاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران

ومن خلال ماسبق يمكننا القول ان الفرضيات تحققت:

*توجد علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية و الاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران

*هناك فروق دالة احصائية تعزى الى متغير الجنس لدى الصحة النفسية

*فروق دالة احصائية تعزى الى متغير الجنس لدى الاداء الوظيفي

خاتمة:

استهدفنا و ثم استنتاج مما سبق من خلال المساهمة العلمية . و معرفة مدى مساهمة الصحة النفسية بابعاده الاعتراف المهني- الارتياح النفسي-الدعم الاجتماعي- عبئ العمل - و الاداء الوظيفي لدى عمال ميناء الميناء وهران وابعاده كفاءة الاداء- جودة الاداء-مستوى الاداء و اظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية و الاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران و هناك هناك فروق دالة احصائية في الصحة النفسية تعزى الى متغير الجنس و هناك فروق دالة احصائية في الاداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس و بطبيعة الحال قد اتفقت دراستنا مع دراسة نميش زبيدة 2021 حول الصحة النفسية و اختلفت مع مجموعة من دراسات منها دراسة فرحات بن ناصر 2021 و هذا راجع الى ظروف و طبيعة المؤسسة

التوصيات:

العملية

في ضوء ماتقدم من عروض ومناقشة النتائج يمكن تقديم التوصيات لمؤسسة ميناء وهران من خلال:
توفير الجو الملائم لكل عامل في المؤسسة من اجل تحقيق الصحة النفسية ملائمة وتساهم في اشباع احتياجات

لكل موظف ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله به يتحقق مستوى الطموح

يجب على كل منشأة ان تدرس البيئة الداخلية والخارجية والنشاط الذي تمارسه لكي يستطيع وضع نظام تطبيق صحة نفسية جيدة حسب متطلبات لكل موظف

وضع برنامج في مؤسسة يساهم في عملية بناء وتحفيز العاملين

التاكيد على ادماج دور الاخصائي علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

القيام بحملات تحسيسية داخل المؤسسة لرفع الروح المعنوية الذاتية لبناء صحة نفسية تساهم في تحقيق الاداء الوظيفي جيد

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- أبو نجيلة سفيان-2001- مقالات في الشخصية- الصحة النفسية- جامعة الازهر فلسطين
- احمد ماهر- إدارة الموارد البشرية- الدار الجامعية2005-
- احمد محمصالح واخرون-الصحة النفسية- بدون الطبعة- المعرفة الجامعية- طبع و النشر وتوزيع
- اديب محمد الخالدي-2009- المرجع نفسه في الصحة النفسية- نظرية الجديدة- الطبعة الثالثة
- إسماعيل السيد- الإدارة الاستراتيجية- مركز التنمية الإدارية- الإسكندرية- مصر1998-
- جمال أبو دلو-2000- الصحة النفسية-دار أسامة للنشر و التوزيع_دمشق ط1-عمان- دار النشر طبع ونشر وتوزيع عالم الكتب عمان- دار النشر والتوزيع كلية الاداب جامعة الاسكندرية- دار الراتب الجامعية المجتمع العربي المصرية نبيل للطباعة
- حامد عبد السلام زهران-1997- الصحة النفسية والعلاج النفسي- الطبعة الثانية- القاهرة
- ربيع محمد شحاتة-2000- أصول الصحة النفسية والعلاج النفسي- الطبعة الثانية-مصر مؤسسة
- رمضان القدافي-2011- اساسيات الصحة النفسية- بدون الطبعة-المكتب الجامعي الحديث
- زهير نعيم الضباغ- عبد البارى درة-2008- إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين
- سامر جميل راضون-2010- الصحة النفسية دراسة سيكولوجية التكيف الطبعة الخامسة- جامعة
- صلاح محمير-1979-مدخل الى الصحة النفسية- الطبعة الرابعة- القاهرة- مكتبة الانجلو
- طه عبد العظيم-حسين-2010-الصحة النفسية-ومشكلاتها لدى الأطفال-دار الجامعة الجديدة
- عادل شكري محمد كريم-2012-قراءت في علم الصحة النفسية- بدون طبعة- المعرفة الجامعية
- عبد السلام عبد الفتاح-2000-مقدمة في الصحة النفسية- الطبعة الأولى- دار الفكر ناشرون
- عبد العزيز القومي-1975- أسس الصحة النفسية- الطبعة التاسعة- القاهرة- دار النهضة العربية
- العمرية صلاح الدين-2000- الصحة النفسية والإرشاد النفسي- الطبعة الأولى- الأردن-مكتبة
- العيسوي عبد الرحمان- دراسة سيكولوجية العمل- والعمال- موسوعة كتب علم النفس الحديث
- غريب- غريب-1999-علم الصحة النفسية- القاهرة- مكتبة الانجلو مصرية

قائمة المصادر و المراجع

- فوزي ايمان- دراسات في الصحة النفسية- الطبعة الأولى- القاهرة مصر مكتبة الزهراء الشرق
كامل محمد عويضة-1996- علم النفس الصناعي- الطبعة الأولى- بيروت- دار الكتب العلمية
محمد قاسم عبد الله-2008- مدخل الى الصحة النفسية- الطبعة الرابعة- عمان- دار الفكر ناشرون
وموزعون
نزار لبدى- تنمية الموارد البشرية-
رسائل الماجستير و الدكتوراة:
*مذكرة الدكتوراة- الارتياح النفسي في العمل وعلاقته بالولاء التنظيمي في ضوء متغير الخلفية الفردية
للعامل
*مذكرة ذكتوراة- ابعاد جودة الحياة على الصحة النفسية لدى السلك الطبي- والشبه الطبي دراسة
ميدانية
*مذكرة ماستر-الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى الاعوان الحماية المدنية- الطالبة-
عكولي اشواق
الأستاذة- بن دحو سمية بالمركز الاستشفائي الجامعي بن عودة بن زرجب- وهران- الأستاذة- نميش
زبيدة

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1-

الاستبيان:

الصحة النفسية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران EPO

-في اطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية وبعنوان الصحة النفسية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى عمال ميناء وهران نضع بين ايديكم هذا المقياس راجين التعاون بغرض افادتنا في جميع معلومات ذات الصلة لي بحثنا فرجاء منكم التكرم باجابة على هذه العبارات بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل واجهة نظرك مع العلم انه ليست إجابات صحيحة وأخرى خاطئ سيتم تحليل النتائج في السرية التامة ولن نستخدمه الا في غرض البحث
المعلومات الخاصة:

الجنس : ذكر انثى

السن :.....:

المستوى التعليمي :. المتوسط : ثانوي : جامعي :

الحالة المدنية: اعزب : متزوج : مطلق : ارمل :

الصحة النفسية

ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم	/
					اجد صعوبة في مواجهة مشاكل في العمل	01	الضيق
					يجعلني عملي افقد صبري	02	النفسي
					يشعرنني عملي بالقلق	03	
					اشعر بالاستياء من عملي	04	

					لدى الرغبة في ترك العمل	05	
					اجد صعوبة في التركيز في عملي	06	
					يهنئني زملائي بمساهمتي عند قيامي بعمل جيد	07	الاعتراف
					يعترف زملائي بمساهمتي في حسن سير العمل	08	المهني
					اشعر بان زملائي يعيرونني الاهتمام	09	
					اتلقى المؤازرة من طرف المسؤولين عندما اواجه مواقف صعبة في عملي	10	
					ينصت رئيسي الى عندما اتحدث اليه عن العمل	11	
					ييدي رئيسي الي عندما احتاج التحدث اليه عن طريق القاء التحية- التعاطف-الاهتمام-	12	
					يعترف رئيسي بقيمة العمل	13	
					يعطيني رئيسي الحرية الكاملة للتصرف في مهامتي	14	
					لدى فرصة الترقية يعمل في المؤسسة	15	
					تقوم المؤسسة ببرمجة دورات تكوينية لتطوير مهاراتي	16	ثقل
					يتطلب مني عملي تعلم الاشياء الجديدة باستمرار	17	العمل
					يتطلب عملي مستوى عال من الكفاءة	18	

					اعانى من الروتين في عملي	19	
					لدى الفرصة لتطوير مهاراتي الشخصية في عملي	20	
					يتطلب عملي السرعة الاداء	22	
					يتطلب عملي نشاطا ذهنيا كبيرا	23	
					يطلبون مني في عملي القيام بمهام اضافية	24	
					لدى الوقت الكافي للقيام بعملي	25	
					يتطلب عملي التركيز بشدة لفترات طويلة	26	الدعم
					بيدي رئيسي اهتمامه لما اقول	27	الاجتماعي
					يتصرف رئيسي معي بشكل عدائي	28	
					يسهل رئيسي عملية انجاز المهام	29	
					يشجعنا رئيسي على العمل الجماعي	30	
					الافراد الذين اعمل معهم لديهم اهتمام شخصي	31	
					الافراد الذين اعمل معهم لديهم مواقف عدائية اتجاهي	32	
					الافراد الذين اعمل معهم يشجعون العمل الجماعي	33	
					يسهل الافراد الذين اعمل معهم طريقة انجاز العمل	34	
					اشعر بالمحبة و التقدير في مؤسستي	35	الارتياح
					اتصرف على طبيعتي اتناء قيامي بمهامي	36	النفسي
					اتجنب الوقوع في	37	

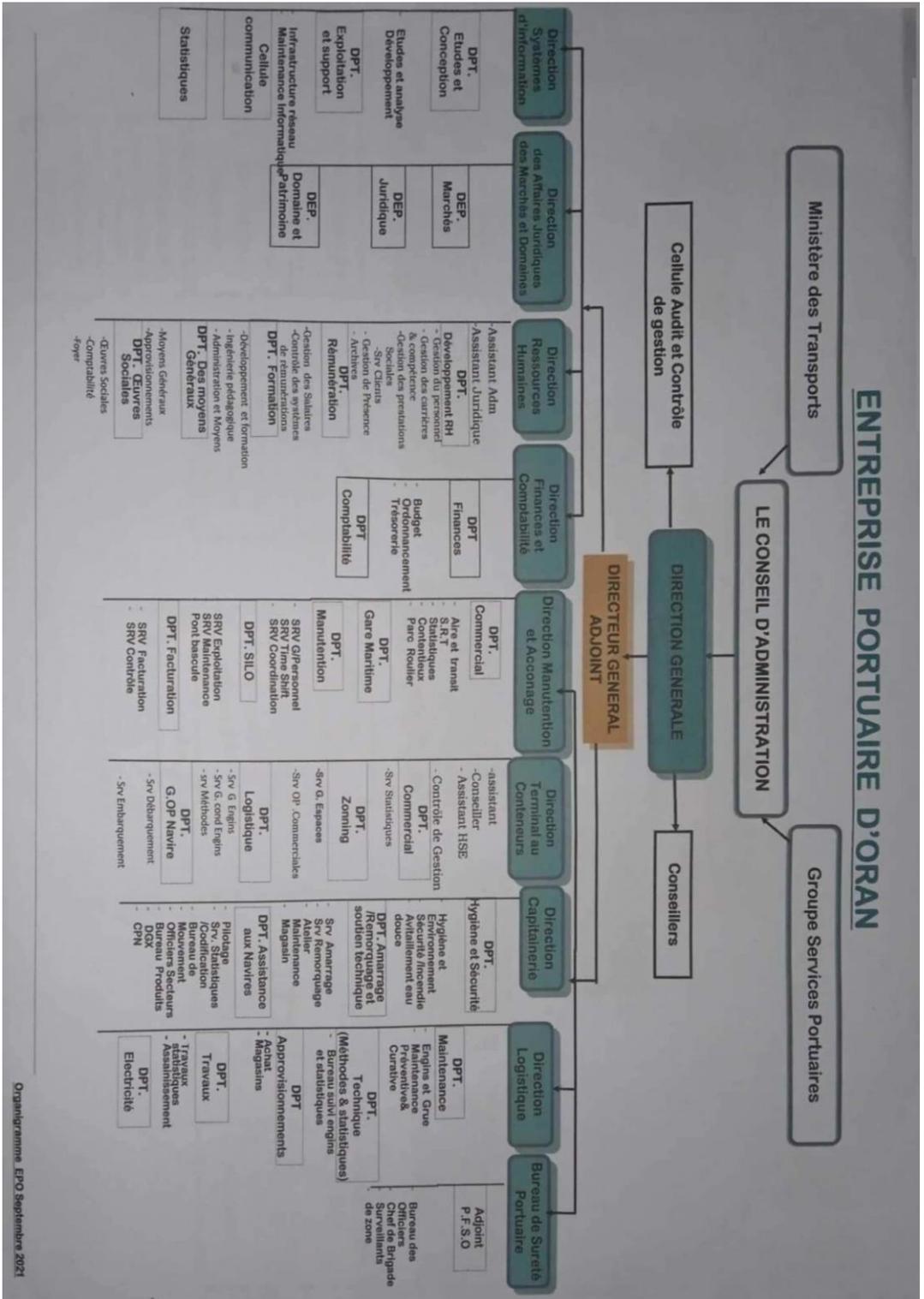
					التجاوزات في عملي		
					اهدافي وطموحاتي في عملي واضحة	38	
					انصت الى زملائي في العمل	39	
					اجد المتعة عند ادائي لعملي	40	
					اشعر بالسعادة في عملي	41	

الأداء الوظيفي

ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	العبرة	الرقم	/
					من واجبات العامل الالتزام بالتعليمات للمؤسسة للعمل	01	كفاءة
					انفذ عملي بالطريقة نفسها منذ ان بدأت في العمل	02	الاداء
					ارجع عملي السابق واستفيد من اخطائي فيه	03	
					اعتقد ان التخطيط المسبق لاي عمل هو السبيل للنتائج الافضل	04	
					من الضروري استشاره زملائي في الامور التي اجعلها في العمل	05	
					اناقش زملائي بهدف تحسين اداء	06	
					اعمل على التركيز على نقاط القوة التي امتلكها وتوظيفها في مكان العمل	07	
					لدى الوقت الكافي للتفكير في حلول للمشاكل التي تواجهني في العمل	08	مستوى
					يتطلب عملي درجة عالية من التركيز والانتباه	09	الاداء
					استفد من الخبرات	10	

					السابقة لتحسين ادائى		
					من الضروري ربط التكنولوجيا الحديثة بالعمل	11	
					تجمعني مع زملائي علاقة التعاون	12	
					يوجد تواصل جيد بيني و بين الرئيس	13	
					املك الوقت الكافي لمساعدة الزملاء في العمل	14	
					تعد جودة العمل من المؤشرات الاساسية لتقييم الاداء	15	جودة الاداء
					يوجد نظام لمكافاة العمال الذين يقيمون افكارا ابداعية	16	
					تقوم المؤسسة التي اعمل بها للاطلاع	17	
					يرتكز نجاح الاعمال في المؤسسة على الجودة العالية في الاداء المهام	18	
					تشتمل المؤسسة التي اعمل بها على المبادئ الاساسية لجودة العمل	19	
					تهتم المؤسسة بتنمية القدرات لدى العاملين	20	
					يشجعني التحفيز المادي على الاداء الافضل	21	

Organigramme EpO



Organigramme EPO Septembre 2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
The People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
University of Oran 2 "Mohamed Ben Ahmed"
كلية العلوم الاجتماعية
Faculty of Social Sciences



قسم علم النفس والأرطفونيا

شعبة: علم النفس

الرقم: 1/2023/ع/كع/ج و 2023

وهران في:

إلى السيد:

الموضوع: طلب إجراء تريض تطبيقي لنهاية الدراسة لنيل "شهادة ماستر"

سيدي،

تحية طيبة وبعد، بهدف تحضير الطلبة الآتية أسماؤهم:

(1) الطالب (ة):

(2) الطالب (ة):

والمسجلين في السنة الثانية ماستر تخصص:

يشرفنا أن نطلب خدمتكم بقبول إجراء التريض التطبيقي في هينتكم، استكمالا للمسار البيداغوجي للتكوين في طور الماستر، والذي يمكن الطالب من التأقلم مع الجوانب العملية والميدانية وتطبيق معارفه النظرية.

وفي الأخير فإننا نبقي مستعدين لتقديم كل معلومة إضافية ضرورية ونشكركم مسبقاً على تعاونكم.

رأي الهيئة المستقبلية

رئيس القسم

امضاء المشرف

الدكتور محمد بن أحمد موري
قسم علم النفس والأرطفونيا
كلية العلوم الاجتماعية
جامعة وهران 2

أ. ب. حوسمية

ملحق رقم 4-مخرجات SPSS

SEX					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	HOMME	22	45,3	45,0	45,0
	FEMME	27	57,7	55,0	100,0
	Total	50	100,0		
Manquant	Systeme	7	12,3		
Total		57	100,0		

NIVEU					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	MOYNE	5	10,5	12,0	12,0
	LIQEE	14	24,5	28,0	40,0
	UNIVERSITE	39	55,5	60,0	100,0
	Total	50	100,0		
Manquant	Systeme	7	12,3		
Total		57	100,0		

SOTUISON					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	CUSTRA	15	26,3	30,0	30,0
	MARI	18	31,6	35,0	65,0

DIPLOME					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	DIPLÔME	11	19,3	20,0	20,0
	ANAL	4	7,0	8,0	28,0
	0	2	3,5	4,0	32,0
	Total	50	100,0		
Manquant	Systeme	7	12,3		
Total		57	100,0		

Corrélation									
	01	02	03	04	05	06	07	08	09
01	Corrélation de Pearson	1							
	Sig. (bilatérale)								
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
02	Corrélation de Pearson	-.087	1						
	Sig. (bilatérale)	.498							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
03	Corrélation de Pearson	-.017	-.021	1					
	Sig. (bilatérale)	.988	.974						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
04	Corrélation de Pearson	-.087	-.096	-.071	1				
	Sig. (bilatérale)	.498	.471	.714					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
05	Corrélation de Pearson	-.087	-.089	-.097	-.087	1			
	Sig. (bilatérale)	.498	.471	.459	.498				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
06	Corrélation de Pearson	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	1		
	Sig. (bilatérale)	.498	.498	.498	.498	.498			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

	01	02	03	04	05	06	07	08	09
07	Corrélation de Pearson	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	1	
	Sig. (bilatérale)	.498	.498	.498	.498	.498	.498		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
08	Corrélation de Pearson	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	1
	Sig. (bilatérale)	.498	.498	.498	.498	.498	.498	.498	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
09	Corrélation de Pearson	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087	-.087
	Sig. (bilatérale)	.498	.498	.498	.498	.498	.498	.498	.498
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

**. La corrélation est significative à deux-tails (bilatérale).
*. La corrélation est significative à un-tail (unilatérale).

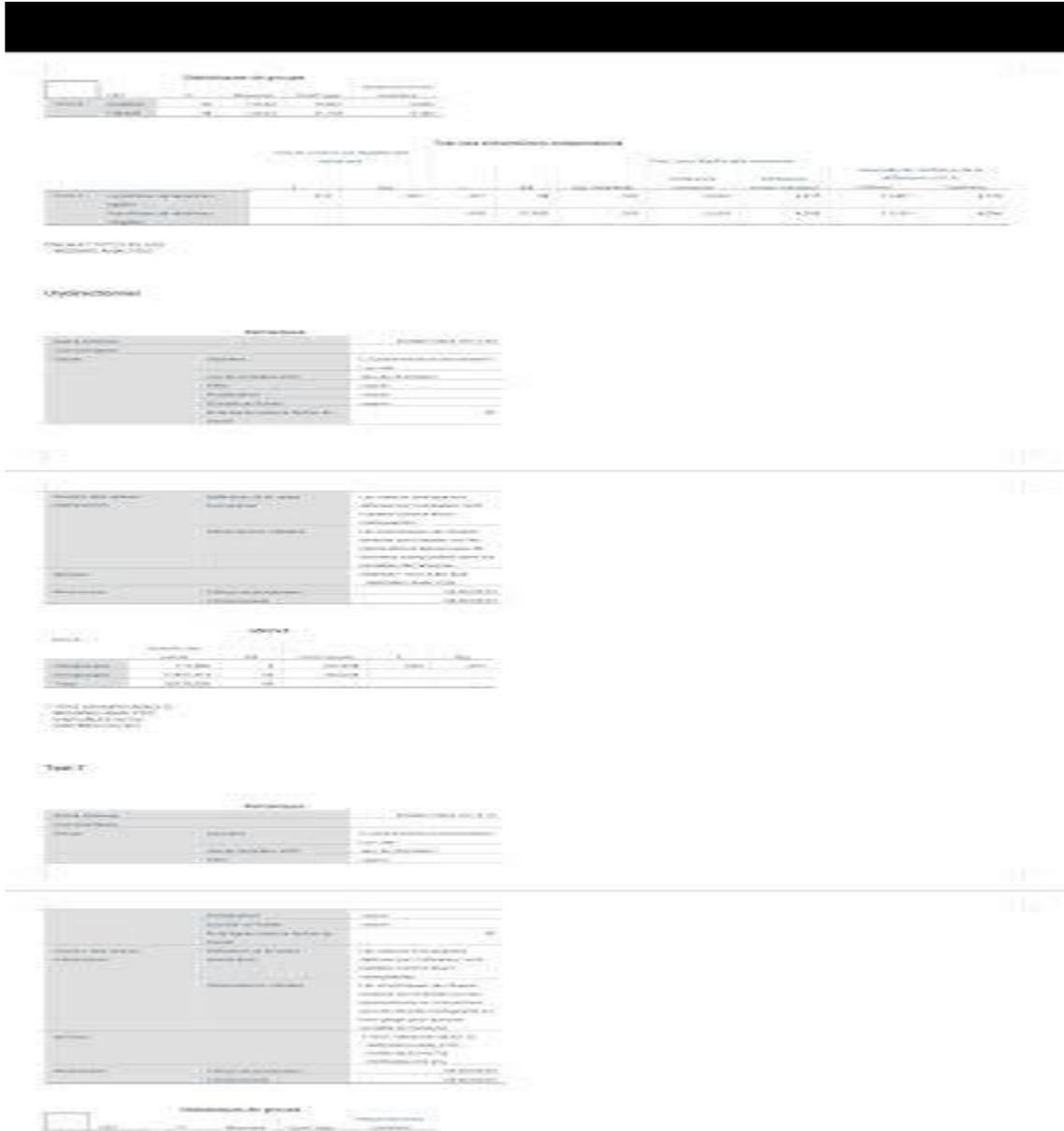
Corrélation

Bilan		
Parti système		2022-2023 (N=50)
Commentaire	Commentaire	2022-2023 (N=50)
01	01	01
02	02	02
03	03	03
04	04	04
05	05	05
06	06	06
07	07	07
08	08	08
09	09	09

Bilan		
Parti système		2022-2023 (N=50)
Commentaire	Commentaire	2022-2023 (N=50)
01	01	01
02	02	02
03	03	03
04	04	04
05	05	05
06	06	06
07	07	07
08	08	08
09	09	09

Corrélation				
	01	02	03	Total
01	Corrélation de Pearson	1		
	Sig. (bilatérale)			
	N	50	50	50
02	Corrélation de Pearson	-.087	1	
	Sig. (bilatérale)	.498		
	N	50	50	50
03	Corrélation de Pearson	-.017	-.021	1
	Sig. (bilatérale)	.988	.974	
	N	50	50	50

** La corrélation est significative à deux-tails (bilatérale).



ملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق	تاريخ الملاحق	ملاحظات
1	الملاحق 1	2023	
2	الملاحق 2	2023	
3	الملاحق 3	2023	

ملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق	تاريخ الملاحق	ملاحظات
4	الملاحق 4	2023	
5	الملاحق 5	2023	
6	الملاحق 6	2023	

ملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق	تاريخ الملاحق	ملاحظات
7	الملاحق 7	2023	
8	الملاحق 8	2023	
9	الملاحق 9	2023	

ملاحق

ملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق	تاريخ الملاحق	ملاحظات
10	الملاحق 10	2023	
11	الملاحق 11	2023	
12	الملاحق 12	2023	
13	الملاحق 13	2023	
14	الملاحق 14	2023	
15	الملاحق 15	2023	
16	الملاحق 16	2023	
17	الملاحق 17	2023	
18	الملاحق 18	2023	
19	الملاحق 19	2023	
20	الملاحق 20	2023	

ملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق	تاريخ الملاحق	ملاحظات
21	الملاحق 21	2023	
22	الملاحق 22	2023	
23	الملاحق 23	2023	
24	الملاحق 24	2023	
25	الملاحق 25	2023	

ملاحق

ملاحق

رقم الملاحق	اسم الملاحق	تاريخ الملاحق	ملاحظات
26	الملاحق 26	2023	
27	الملاحق 27	2023	
28	الملاحق 28	2023	
29	الملاحق 29	2023	
30	الملاحق 30	2023	
31	الملاحق 31	2023	
32	الملاحق 32	2023	
33	الملاحق 33	2023	
34	الملاحق 34	2023	
35	الملاحق 35	2023	

	Site de données validé	Site de données T
	Échelle	1 à 1000
	Présentation	1 page
	Statut de l'état	Validé
	N° de signet dans le fichier de travail	14
Commentaire de la valeur manquante	Commentaire de la valeur manquante	Les valeurs manquantes reflètent par défaut les données manquantes correspondantes
	Observations additionnelles	Les observations associées à l'impact de la mesure sont basées sur l'ensemble des observations correspondant aux données validées pour cette page.
Statistique		CORRÉLATIONS % INDICATIONS CORRECTES TOTAL 2-RECHERCHER LES NOMBRES AUTOMATISER
Mesures	Temps de calcul	00:00:00.01
	Temps de code	00:00:00.00

Corrélations

		Site	12.1	12.2	12.3	12.4	Total
12.1	Corrélation de Pearson	1	0.66	0.46	0.68	0.64	0.61
	Sig. (bilatérale)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	90	90	90	90	90	90
12.2	Corrélation de Pearson	0.66	1	0.57	0.58	0.58	0.54
	Sig. (bilatérale)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	90	90	90	90	90	90
12.3	Corrélation de Pearson	0.46	0.57	1	0.67	0.61	0.54
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	90	90	90	90	90	90
12.4	Corrélation de Pearson	0.68	0.58	0.67	1	0.68	0.60
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	90	90	90	90	90	90
Total	Corrélation de Pearson	0.64	0.54	0.54	0.60	1	0.54
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	90	90	90	90	90	90

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatérale).
 * La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatérale).

معلومات عن الشركة

اسم الشركة	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات عن الملاحق

اسم الملاحق	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات إضافية

1. معلومات

معلومات

اسم الشركة	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات عن الملاحق

اسم الملاحق	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات إضافية

اسم الشركة	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات إضافية

2. معلومات

معلومات

اسم الشركة	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات عن الملاحق

اسم الملاحق	رقم التسجيل	رقم الضريبة	رقم الحساب
القطاع	النوع	الولاية	المدينة

معلومات إضافية

معلومات إضافية

الملحق رقم -6-





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
 وزارة النقل
 مجمع الخدمات المنطوقة
 مؤسسة ميناء وهران

MINISTERE DES TRANSPORTS
 GROUPE SERVICES PORTUAIRES « SEIPORT SPA »
 ENTREPRISE PORTUAIRE D'ORAN

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
 CENTRE DE FORMATION
 N° REF : DRH/CF/221/2024

ATTESTATION DE FIN DE STAGE

LE CHEF DE DEPARTEMENT PERSONNEL ET FORMATION DE L'ENTREPRISE PORTUAIRE D'ORAN :

ATTESTE

Que, M^{lle} : BOUMEDIENE KHEIRA,
 Né (e) le : le 26/11/2000 à ALIMLA.

A été admis (e) dans le cadre de sa formation à suivre un stage pratique

- Durée de stage : UN (01) MOIS.
- Période de stage : du 24/03/2024 au 23/04/2024
- Lieu d'affectation : Direction des ressources humaines.

CE DOCUMENT EST DELIVRE A L'INTERESSE (E) POUR SERVIR ET VALOIR CE QUE DE DROIT.

Fait à Oran le 02 /05/ 2024

Le Responsable de la Formation
 Entreprise Portuaire d'Oran
 Direction des Ressources
 Humaines
 GOUIMDI Mohamed
 Responsable de Formation

Société par actions au capital social de 4.000. 000. 000,00 DA
 Tél. : 041 33.24.97- 33.24.41- 33.24.49 - Fax : 041 33.24.98
 Email : pdg@port-oran.dz web. www.port-oran.dz

01, Rue du 20 Aout - Oran
 R.C. N° : 010 4483-00
 N° NIS : 0982 310 100 56734