



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



مخبر الجنوب الجزائري للبحث

في التاريخ و الحضارة الإسلامية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس و علوم التربية
تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى موظفي الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة

إشراف الأستاذ

أ. د. معمري حمزة

إعداد الطالبة

توجي عائشة

الرقم	اللقب و الاسم	الرتبة	الجامعة	الصفة
01	بقادير عبد الرحمان	أستاذ	غرداية	رئيسا
02	معمري حمزة	أستاذ	غرداية	مشرفا و مقورا
03	يعقوب مراد	أستاذ	غرداية	مناقشا
04	قدوري يوسف	أستاذ	غرداية	مناقشا
05	بن زاهي منصور	أستاذ	ورقلة	مناقشا
06	عمومن رمضان	أستاذ	الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024 / 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الشكر و التقدير

قال الله تعالى (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ) (11) (المجادلة)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و انطلاقا من قوله ﷺ "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" أحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات و الأرض على ما أكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه ، ثم أتوجه بجزيل الشكر و عظيم الامتنان إلى كل من الأستاذ الدكتور الفاضل حمزة معمري حفظه الله و أطال في عمره لتفضله الكريم بالإشراف على هذه الأطروحة و تكرمه بنصحي و توجيهي فجزاه الله خيرا و بارك في هو يسر أموره في الخير و الصلاح في الدنيا و الآخرة .

و أتقدم بكل معاني الشكر و التقدير و الاحترام إلى أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا بجامعة غرداية و جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

الشكر الموصول للأساتذة الكرام الذين قاموا بتحكيم استبانة الدراسة كل باسمه و بمقامه .

و إلى السادة الأساتذة أعضاء التكوين في مشروع الدكتوراه فجزاهم الله عني كل خير .

كما أتقدم بامتناني لكل من ساهم من بعيد أو من قريب في إخراج هذا العمل إلى النور .



إهداء

أهدي عملي هذا إلى

والدي رحمه الله ، أمي و أم زوجي أطال الله في عمرهما

زوجي الذي رافقني طيلة هذا المشوار

أولادي آدم ، جمانة ، عبد الرحيم

إخوتي و أخواتي و جميع أفراد عائلتي

إلى صديقتي الغالية مبروكة

عائشة



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة و الكشف عن الفروق باختلاف كل من السن و القدرة على التكيف المهني ،الأقدمية ، المستوى الدراسي ، وفاة أحد الزملاء ، و التعرض لحادث مهني و ذلك باستخدام المنهج الوصفي و اقتصرت الدراسة على عينة من موظفي الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة حيث بلغ أفراد عينة الدراسة (401) موظف تم اختيارهم عن طريقة المعاينة العشوائية الطبقية، و لتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة للمسؤولية الاجتماعية و تبنى مقياس (القطراوي، 2012) لسلوك المخاطرة و ترجمة مقياس القدرة على التكيف المهني لـ (Maggiore & (Savikas 2017)، و بعد معالجة البيانات باستخدام البرامج الاحصائية SPSS Vs 26 و Smart PLS4 أسفرت نتائج الدراسة بأن كل من مستوى المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة مرتفع لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة ، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية موجبة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى عينة الدراسة ، كما توجد علاقة ذات دلالة معنوية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو الزملاء، المسؤولية نحو المؤسسة ، المسؤولية نحو المجتمع و الوطن و السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية) و سلوك المخاطرة في حين لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية لبعد المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين و سلوك المخاطرة ، كذلك لم يكن هناك علاقة غير مباشرة ذات دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف المهني ، في حين توجد علاقة غير مباشرة للمسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف المهني مع التعديل المشروط للفئة العمرية (مرحلة التأسيس) ، و توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تبعا للمتغيرات (الأقدمية و التعرض لحوادث مهنية) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تبعا للمتغيرات (المستوى التعليمي-وفاة أحد الزملاء) كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تبعا للمتغيرات (المستوى التعليمي-الأقدمية-التعرض لحوادث مهنية-وفاة أحد الزملاء) و التفاعل فيما بينها لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة .

*الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، سلوك المخاطرة، أعوان الحماية المدنية.

Abstract:



This study aimed to investigate the relationship between social responsibility and risk taking behavior among civil protection employees in the states of Ghardaia and Ouargla, and also to determine the extent of this relationship based on age, professional experience, and career adaptability, Seniority school level, death of a colleague, occupational accidents. The descriptive method was employed and the study was limited to a sample of 401 Civil Protection Officers from the States of Ghardia and ouargla, selected through stratified random sampling and to achieve the study objectives, the researcher constructed a questionnaire for social responsibility, adopted a scale for risk taking behavior of (El Qatrawi, 2012), and translated a scale for career adaptability of (Maggiori & Savikas., 2017). After statistical data processing with SPSS 26 and Smartpls 4, behavior were high among civil protection agents in Ghardaïa and Ouargla. A positive and statistically significant correlation was found between social responsibility and risk-taking behavior. Furthermore, the study identified significant relationships between several dimensions of social responsibility—namely, responsibility toward colleagues, the institution, society and the nation, as well as deviant behavior from social responsibility—and risk-taking behavior. However, no significant relationship was found between the dimension of responsibility toward rules and regulations and risk-taking behavior. Moreover, the study found no statistically significant indirect effect of social responsibility on risk-taking behavior mediated by career adaptability. Nevertheless, an indirect effect was observed when career adaptability was conditionally moderated by the age group (specifically during the career establishment phase). Also, a statistically significant differences in risk-taking behavior were observed based on seniority and exposure to occupational accidents. In contrast, no significant differences were found based on educational level or the death of a colleague. However, interaction effects among educational level, seniority, exposure to occupational accidents, and the death of a colleague yielded statistically significant differences in risk-taking behavior among civil protection Officers in Ghardaïa and Ouargla.

Keywords: Social Responsibility, Risk-Taking Behavior, Civil Protection Officers.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	البسملة
ب	الشكر والتقدير
ج	إهداء
د-هـ	ملخص الدراسة
و-ز-ح	فهرس المحتويات
ط-ي-ك	قائمة الجداول
ل-ن	قائمة الأشكال
س	قائمة الملاحق
03-01	مقدمة
الجانب النظري 103-04	
الفصل الأول: إشكالية الدراسة و اعتباراتها 18-04	
13-05	1. إشكالية الدراسة.
14	2. فرضيات الدراسة.
15-14	3. أهداف الدراسة.
15	4. أهمية الدراسة.
16-15	5. حدود الدراسة.
17	6. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
19-18	7. نموذج الدراسة
الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية 55-20	
22	تمهيد
24-22	1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
26-25	2. بعض المفاهيم القريبة من مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
29-26	3. العناصر المكونة للمسؤولية الاجتماعية.
31-30	4. خصائص المسؤولية الاجتماعية.

32-31	5. أهمية المسؤولية الاجتماعية .
49-32	6. النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية
51-50	7. عوامل اعتلال المسؤولية الاجتماعية .
52-51	خلاصة
الفصل الثالث: سلوك المخاطرة 102-53	
55	تمهيد
57-55	1. مفهوم سلوك المخاطرة
58	2. مميزات سلوك المخاطرة في العمل.
64-58	3. العوامل المؤدية لسلوك المخاطرة
65-64	4. مصادر سلوك المخاطرة في العمل
97-65	5. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة
101-98	6. إجراءات للحد من سلوك المخاطرة في العمل
102	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي 134-103	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
106	تمهيد
106	1. منهج الدراسة.
108	2. الدراسة الاستطلاعية.
128-108	3. أدوات الدراسة
132-129	4. الدراسة الأساسية
133	5. أساليب المعالجة الإحصائية.
134	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض و مناقشة نتائج الدراسة 180-135	
137	تمهيد
137	عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

139-137	1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى.
141-139	2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.
143-142	3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
156-144	4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
170-156	5. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
177-171	6. عرض و مناقشة نتائج الفرضية السادسة.
178	استنتاج عام
180-179	المقترحات
206-181	قائمة المصادر و المراجع
262 -207	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
65	يوضح مقارنة مفاهيمية بين الاستدلال العاطفي لـ Slovic و نمذجة الاتجاه و الخوف المحدد لـ Sjöberg	01
68	يوضح الأبعاد الإدراكية و التقديرية لإطار تقدير الميول (ATF)	02
79	يوضح الخصائص النوعية الهامة للمخاطر	03
80	يوضح الصور النسقية الخمسة لإدراك المخاطر	04
96	يوضح التحيزات الإدراكية الانتقائية للمخاطر	05
109	يوضح مقاييس المسؤولية الاجتماعية المطوع عليها	06
111	يوضح توزيع البنود على الأبعاد في استبانة المسؤولية الاجتماعية	07
113	يوضح التعديلات في استبانة المسؤولية الاجتماعية	08
113	يوضح نتائج اختبار KMO	09
114	يوضح قيم الجذور الكامنة و التباين المفسر لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	10
115	يوضح تسمية العوامل و قيم تشبعات البنود عليها	11

116	يوضح معاملات ارتباط البنود ببعدها لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	12
117	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	13
118	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	14
119	يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبانة المسؤولية الاجتماعية و الدرجة الكلية	15
119	يوضح معاملات الارتباط قبل وبعد التعديل	16
120	يوضح توزيع البنود على الأبعاد في استبانة سلوك المخاطرة	17
121	يوضح معاملات ارتباط البنود ببعدها لاستبانة سلوك المخاطرة	18
122	يوضح معاملات ارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية لاستبانة سلوك المخاطرة	19
123	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لاستبانة سلوك المخاطرة	20
124	يوضح معاملات ارتباط ألفا كرونباخ لأبعاد استبانة سلوك المخاطرة و الدرجة الكلية له	21
124	يوضح معاملات الارتباط قبل وبعد التعديل	22
125	يوضح توزيع البنود على الأبعاد في استبانة القدرة على التكيف المهني	23
126	يوضح معاملات ارتباط البنود ببعدها لاستبانة القدرة على التكيف المهني	24
127	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية القدرة على التكيف المهني	25
127	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لاستبانة القدرة على التكيف المهني	26
128	يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبانة القدرة على التكيف المهني	27
128	يوضح معاملات الارتباط قبل وبعد التعديل	28
129	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب مكان العمل	29
130	يوضح عدد الاستبانات الموزعة و المسترجعة	30
137	يوضح نتائج اختبار t-test لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و النظري لدرجات أفراد العينة في متغير المسؤولية الاجتماعية	31
139	يوضح نتائج اختبار t-test لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي و المتوسط النظري لدرجات أفراد العينة في متغير القدرة على التكيف خلال المشوار المهني	32
142	يوضح العلاقة الارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة	33
144	يوضح مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغيرات نموذج الانحدار المستقلة و التابعة	34
145	يوضح تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي المتعدد ANOVA	35
146	يوضح المعنوية الجزئية للنموذج الانحدار المتعدد	36
147	يوضح اختبار تجانس البواقي	37



147	يوضح اعتدالية توزيع البيانات	38
148	يوضح العلاقات الخطية بين المتغيرات المستقلة	39
149	يوضح قيم التضخم و التباين المسموح للمتغيرات المستقلة في النموذج	40
149	يوضح العلاقات الخطية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع	41
150	يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة	42
158	يوضح أجزاء نموذج رقم 14 لطريقة العمليات الكبرى	43
158	يوضح تشفير المراحل العمرية للتحليل الاحصائي بطريقة المتغيرات الصورية	44
160	يوضح معاملات المسارات المباشرة	45
162	يوضح الأثر المباشر غير المشروط للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني	46
162	يوضح التأثيرات المباشرة المشروطة بالعمر للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني	47
163	يوضح التأثيرات غير المباشرة المشروطة بالعمر	48
171	نتائج اختبار χ^2 لدراسة استقلالية المجموعات	49
172	يوضح تجانس تباين درجات المجموعات في سلوك المخاطرة	50
172	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لدرجات الأفراد في متغير سلوك المخاطرة	51
173	يوضح الفروق في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي، الأقدمية، التعرض لحادث مهني، وفاة أحد الزملاء)	52
174	يوضح المقارنات البعدية لمتغير الأقدمية عن طريق إختبار Tukey	53

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
18	يوضح نموذج الدراسة	01
28	يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب نظرية سيد أحمد عثمان 1986	02
29	يوضح مستويات المسؤولية الاجتماعية لدى الفرد	03
62	يوضح المخاطر في سياق الفئات الثقافية	04
72	يوضح النموذج النظري للسلوك المخطط	05
74	يوضح النموذج النظري لتوازن المخاطر	06
76	يوضح مستويات السياق الأربعة لإدراك المخاطر	07
85	يوضح سلوك المخاطرة كعمليات معقدة في العمل	08
115	يوضح اختبار منحدر كاتل	09
131	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير العمر	10
131	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية	11
132	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	12
132	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير التعرض لحادث عمل	13
133	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير وفاة أحد الزملاء	14
146	يوضح التوزيع الطبيعي لبواقي المتغير التابع	15
151	يوضح معاملات الانحدار المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باستخدام القيم Beta	16
157	يوضح المخطط المفاهيمي و الاحصائي لنموذج 14 من العمليات الكبرى	17
159	نتائج أنموذج تحليل المسار يوضح التقديرات المعيارية و الدلالة الاحصائية لوساطة القدرة على التكيف خلال المشوار المهني المشروطة بالعمر بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة	18

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
208	ترخيص بالزيارة للمدرسة الوطنية للحماية المدنية الجزائرية .	01
209	ترخيص بالزيارة لمديرية الحماية المدنية لولاية ورقلة.	02
210	ترخيص بالزيارة لمديرية الحماية المدنية لولاية غرداية.	03
211	قائمة الأساتذة المحكمين	04
211	قائمة الأساتذة المترجمين	05
213-212	استمارة تحكيم استبانة المسؤولية الاجتماعية في صورته الأولى.	06
216-214	استبانة الدراسة في صورته النهائية.	07
226-217	نتائج حساب الخصائص السيكومترية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية.	08
234-227	نتائج حساب الخصائص السيكومترية لاستبانة سلوك المخاطرة.	09
241-235	نتائج حساب الخصائص السيكومترية لاستبانة القدرة على التكيف المهني	10
242	نتائج الفرضية الأولى	11
242	نتائج الفرضية الثانية	12
243	نتائج الفرضية الثالثة	13
244-243	نتائج الفرضية الرابعة	14
250-245	نتائج الفرضية الخامسة	15
262-251	نتائج الفرضية السادسة	16

الجانب النظري

مقدمة

مقدمة

يعتبر العمل مجال حياة يقضي فيه العامل ثمانية ساعات يوميا على الأقل إن لم يكن أكثر في بعض الوظائف و المهن ، فهو مجال له خصوصياته من حيث ما تفرضه ظروف البيئة المهنية و متطلبات الوظيفة الجسدية و النفسية ، و مما لاشك فيه أن الإنسان سواء في حياته اليومية ، خارج أوقات العمل أو أثناءه معرض للمخاطر بشتى أنواعها و يقدم على سلوك المخاطرة سواء طوعا أو كرها نتيجة لعدة عوامل و أسباب لا تختلف كثيرا في المجالين سواء في الحياة العادية أو في العمل ، منها ما تم تناوله في الدراسات العربية و الأجنبية بإسهاب حول كيفية إدراك الناس للمخاطر على المستوى الفردي و العوامل الثقافية على المستوى الجماعي و الدور الذي تلعبه العاطفة كمصدر للمعلومات لتوجيه عمليات الحكم و اتخاذ القرار بالمخاطرة، بالإضافة لعدة نظريات حاولت تفسير سلوك المخاطرة في العمل و أسباب إقدام الموظف عليه ، فما اجتمعت عليه البحوث الحالية هو أنه لا يمكن تجميع البشر في العالم لمجموعات مخاطرين أو متجنبين للمخاطرة ،لأن الأفراد قد يميلون للمخاطرة في مجال معين و يظهرون سلوكا أكثر تحفظا في مجال آخر ، و سلوك المخاطرة للموظفين في مجال العمل يحدث عندما يعيد الموظف صياغة مهام وظيفته إلى نشاط يمارسه بصفة تلقائية و ليس بإتباع إجراءات المهام الرسمية المحددة له مسبقا ، هذا الارتجال في الأداء هو في حقيقة الأمر سلوك مخاطرة قد ينجح الموظف فيه لعدة مرات مما يؤدي به إلى ألفة محاطر معينة و قبولها و تكرارها و حتى التعلم منها ، و لكن قد يؤدي في بعض الأحيان إلى نتائج كارثية تمس سلامته الشخصية و سلامة زملائه في فريق العمل أو سلامة المواطنين خاصة في المهن التي يواجه فيها الموظف الخطر مباشرة مثل عمل أعوان الحماية المدنية فبالرغم من تدريباتهم المكثفة حول المخاطر و كيفية مجابهتها إلا أن ظروف العمل الغير ثابتة و تعقيدات المهام الميدانية تتطلب القدرة على التكيف خلال مشوارهم المهني و تتطلب كذلك أحكام مبنية على المسؤولية الشخصية و الاجتماعية نحو النفس و الغير فما من سلطة ردية كسلطة الالتزام الداخلي للموظف تجاه عمله و انعكاس مسؤوليته الاجتماعية تجاه الغير في سلوكه التنظيمي.

و انطلاقا مما سلف ذكره جاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة فقد قامت الباحثة بتقسيم الدراسة إلى جانبين جانب نظري و جانب تطبيقي ، تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول في الفصل الأول حاولت الباحثة تقديم الإطار المنهجي للدراسة حيث تم

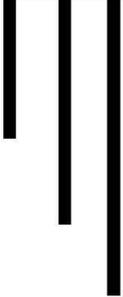
تحديد إشكالية الدراسة و تساؤلاتها من ثم صياغة فرضياتها و توضيح الأهمية و الأهداف منها كما تم التطرق لحدودها و تقديم التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة و أعقب ذلك توضيح نموذج الدراسة . أما الفصل الثاني فقد تم تسليط الضوء فيه على المتغير الأول و هو المسؤولية الاجتماعية مفهومها و النظريات المفسرة لها كذلك محاولة الكشف عن العناصر المكونة للمسؤولية الاجتماعية و خصائصها بالاضافة إلى أهمية المسؤولية الاجتماعية و عوامل اعتلالها كما تم التطرق إلى بعض المفاهيم المتداخلة مع مفهوم المسؤولية الاجتماعية. في حين خصص الفصل الثالث لمتغير الدراسة الثاني و هو سلوك المخاطرة حيث قامت الباحثة بمحاولة لتوضيح مفهوم سلوك المخاطرة و تبيان أهم مميزاته و التطرق إلى تشكيلة واسعة من الأدب النظري حول سلوك المخاطرة و أيضا محاولة الاحاطة بالعوامل المؤدية له و كذا مصادره في العمل من ثم توضيح أهم الإجراءات للحد من سلوك المخاطرة في العمل.

أما الجانب الميداني فاحتوى على فصلين الفصل الرابع الذي تناول الإجراءات المنهجية للدراسة فقد تم التطرق لمنهج الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية و وصف الأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات و التحقق من خصائصها السيكمترية ثم التعرف على ملامح الدراسة الأساسية و مختلف الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لمعالجة فرضيات الدراسة، ليتم بعد ذلك في الفصل الخامس عرض و مناقشة نتائج هذه الدراسة .



الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. إشكالية الدراسة.

2. فرضيات الدراسة.

3. أهمية الدراسة.

4. أهداف الدراسة.

5. حدود الدراسة.

6. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

7. نموذج الدراسة

1. إشكالية الدراسة:

تراهن جل دول العالم على جهود رجال الحماية المدنية أو الدفاع المدني للحفاظ على أرواح و ممتلكات المواطنين يوميا و أثناء الحروب و الكوارث الطبيعية كذلك ، و هذا نظرا لما يخوله لهم تكوينهم و تدريبهم المهني حول المخاطر بشتى أنواعها للانخراط في العديد من التدخلات التي تتطلبها المواقف المختلفة ، حيث يخضع جهاز الحماية المدنية الجزائرية للبرنامج التدريبي المعتمد لدى الاتحاد الأوروبي و قد سبق و أن تحصل هذا الجهاز على شهادة الاعتراف و المطابقة الدولية للهيئة الاستشارية المختصة في البحث و الإنقاذ التابعة لهيئة الأمم المتحدة سنة 2017 ، كما قام هذا الجهاز بمساهمات هامة على الصعيد الدولي من خلال المشاركة في العديد من تدخلات الإغاثة التي تمت في مختلف الدول التي عرفت كوارث طبيعية كسوريا و تركيا و ليبيا مؤخرا، أما على الصعيد الوطني فالجزائر بدورها شهدت الكثير من الكوارث الطبيعية ناهيك عن حوادث الحياة اليومية فقد قدرت تدخلات جهاز الحماية المدنية الجزائرية بـ 3598 تدخل كل 24 ثانية بينما سجلت مصلحة الإحصاء بكل من ولايتي ورقلة و غرداية (13593) و (16550) تدخل على التوالي خلال سنة 2023. (t.me/DGPCDZ).

تختلف الوظائف و المهن و لكن النشاط الرئيس الذي يتعامل معه هؤلاء الأعوان هو الخطر بشتى أنواعه فهم يتدربون على جميع أنواع المخاطر و كيفية مجابتهها و لكن قد ينخرطون كذلك في سلوك المخاطرة بناء على عدة عوامل و لعل أهمها عندما يرتحل العون أثناء التدخل في نشاط مبني على كيفية إدراكه للموقف متجاهلا المهمة الرئيسية الموصوفة له و هو ما يفرق بين المهمة و النشاط كون الأولى مهام موصوفة تم تحديدها رسميا من طرف خبراء المنظمة و التي تسند للموظف ، بينما النشاط هو ممارسة إمكانية تصرف العامل في بيئته و الرد على المثيرات الذي يتلقاه منه بشكل عفوي. (De Montmollin, 1997).

كما يمكن تصور النشاط على أنه استجابة العامل للأهداف الموضوعية و متطلبات المهمة . (le plat, 2000) و لكن أحيانا يقوم الموظف بإعادة تحديد أهداف المهمة و شروط تنفيذها ، هذه

المهمة "المعاد تعريفها" هي المهمة التي يتصورها الموظف، و هي المهمة التي سيسعى جاهداً لتحقيقها خاصة في المهام التي يكون النشاط فيها التعامل مع الخطر و بالتالي س يحدث إدراك المخاطر لديه على مستوى المهمة المعاد تعريفها. (Kouabénan & al 2007)

و مع ذلك فإن التغيير في المهمة ، في ظل ظروف معينة قد يؤدي إلى إمكانية التطور و بالتالي يؤدي عدم الاستقرار هذا أيضاً إلى التعلم. (Cottin et Valléry, 2018) فالمواجهة مع المواقف الجديدة بالتجربة و الخطأ من قبل العاملين يؤدي إلى التعلم الفردي و الجماعي، بشكل أو بآخر عفوي و غير رسمي. (Gilbert, 2008)

إن المخاطر في الحقيقة هي بنية اصطناعية لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر و تفتقر إلى أي واقع "هدف". لذلك تم التوصل إلى تعريف الخطر الموضوعي و الذي يشير إلى مصدر خطر معين من طرف أحكام الخبراء مهما كانت تلك الأحكام خاطئة أو أن احتمالية النتائج المحسوبة لأضرار تحدث بسبب معين و في فترة زمنية معينة يتم على أساسه تقدير احتمالية حدوث ذلك في المستقبل (الحوادث المهنية مثلاً). و لكن في الواقع هناك جانب من السلوك التكيفي للإنسان مع المخاطرة المدركة من طرف عون الحماية المدنية هو أيضاً غير محسوب في تقديرات المخاطر "الموضوعية" (Trimup,1994) لأن العمل في الميدان و أثناء التدخلات الحقيقية في مجابهة الأخطار الذي تفرضه ظروف العمل الغير مستقرة على عون الحماية المدنية اتخاذ قرارات حاسمة حول وضعيات لم يجتربها كلها أو جزء منها في تكوينه النظري أو تدريبات المحاكاة .

اقترح الباحثون من منظور تطوري تنظيم شخصي كبير للتعامل مع التغييرات و عدم اليقين ، فقد تم اقتراح مفهوم "التكيف" كوسيلة لفهم قدرة الأفراد على تنظيم وظائفهم النفسية و السلوكية للاستجابة للظروف و الأوضاع و المواقف الجديدة و المتغيرة و/ أو غير المؤكدة. (Nejad & al. 2012) فالعمال يتكيفون في محاولة لتحسين تنفيذ مفاهيمهم الذاتية في مواقفهم المهنية . (Savickas 1997)، كما يشير مفهوم التكيف إلى "كل أنواع السلوك التي يبذلها الفرد لمواجهة المواقف المتجددة في الحياة". (النواسية ، 2015 ص . 300) ، و في بيئة العمل الغير مستقرة و المليئة بالتحديات، تكون مهارات التنظيم و موارد قابلية التكيف خلال المشوار المهني التي يمكن للأشخاص تفعيلها أو

إعادة تفعيلها مهارات حاسمة للتميز في مهام و متطلبات غير متوقعة و متغيرة و التحولات الخاصة و المهنية. (Nota & Rossier ,2015)

و تمثل القدرة على التكيف خلال المشوار المهني مفهومًا حيويًا في نظرية بناء المهنة (CCT) (Savikas ،1997)، و تعكس تجمع السلوكيات و الكفاءات و الاتجاهات الفردية التي تشارك "في توثمت النفس مع العمل الذي يناسبها" (Savikas ,2005p 45). تدمج نظرية بناء المهنة شخصية العمل، و قابلية التكيف خلال المشوار المهني، و مختلف المراحل العمرية في الحياة، من خلال ربطها القطاعات النظرية الرئيسية التي تشكل نظرية الفترة العمرية و مجال الحياة ل (Super ,1990) أي نظرية الدور في الحياة، و نظرية الذات التطويرية، و نظرية تطوير المهنة و تمثل على التوالي مكونات "ماذا، كيف، و لماذا" للسلوك المهني. (Maggiori , & al ,2017)

و يرى اركسون أن النضج يعد كمرحلة نهائية لمراحل النمو النفسي الاجتماعي (النواسية ، 2015)، بينما يعرف Super النضج المهني بأنه "استعداد و قدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية و اتخاذ قرارات مهنية مدروسة و ملائمة لعمره". (زغوان و خلايفية، 2022 ص 999) و بالتالي فإن مدى ملائمة القرارات المتخذة من طرف الموظفين تتعلق بمدى نضجهم المهني و ترجع الاختلافات بين الأفراد في القدرة على التكيف خلال المشوار المهني بال "الكيفية" التي يبنون و يطورون مشوارهم المهني. و قد تم إدخال القدرة على التكيف المهني في أدبيات علم النفس العمل و التنظيم كبديل لمفهوم النضج المهني منذ أكثر من 35 عامًا. (Super & Knasel ,1981)

يصف كل من savickas & porfeli موارد القدرة على التكيف خلال المشوار المهني بأنها "قوى أو قدرات لتنظيم الذات التي قد يلجأ إليها الشخص لحل المشاكل غير المعتادة و المعقدة و الغير معروفة" (2012 .p 662) . لذا، تساهم هذه الموارد في تطوير و تحديد الاستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد لتوجيه سلوكيات تكيفية، كما يرى (savickas ,2005) القدرة على التكيف بناء متعدد الأبعاد يشمل على أربع قدرات مهنية تدعم استراتيجيات تنظيم الذات و هي: الاهتمام، و السيطرة، و الفضول، و الثقة المهنية، حيث يشير الاهتمام إلى مدى وعي الشخص بمستقبله المهني و تحضيره له. تعكس السيطرة المعتقدات حول المسؤولية الشخصية و السيطرة الشخصية المدركة على

الوضع المهني الحالي و المستقبل في حين يعكس الفضول الاتجاه الشخصي و القدرة على استكشاف البيئة المهنية. أما الثقة فتشير إلى الثقة المدركة في القدرة على حل المشاكل و القدرة على القيام باللازم للنجاح في التغلب على عقبات الأنشطة المهنية. (savickas & porfeli, 2012) يشير مصطلح عدم اليقين إلى الغموض في المواقف الحاسمة التي تتطلب اتخاذ قرارات سريعة و فعالة مما قد يؤثر على ثقة الموظف في قدرته على التنظيم الذاتي لموارده النفسية التكيفية ، فالطريقة التي ينظر بها أعوان الحماية المدنية إلى المخاطر و يقيمونها، و كيف يتعاملون معها في ضل عدم اليقين، تتشكل من خلال ثقافة المخاطر لديهم فالثقافة المحددة للمنظمة تؤثر على مواقف الموظفين و سلوكهم ، كما تشير ثقافة المخاطرة إلى الفهم المشترك لما ينظر إليه على أنه خطر، و كيفية تقييم المخاطر و تقديرها، و كيفية التصدي لها، و ما هي المخاطر المقبولة وب لاءً على ذلك، تتحدد كيفية استجابتهم لها. (Gottschalk-Mazouz, 2008)

عندما يواجه الأفراد العاملون و المحترفون أسئلة متعلقة بالمخاطر، يجدون أنفسهم متضمنين في سياقات اجتماعية و يتخذون قرارات و حكمًا بالمخاطر في مجموعات بدلاً من القيام بذلك بمفردهم. (Eller & Frey, 2016) و في المهن المعرضة للخطر بشكل خاص ، غالبًا ما نجد استراتيجيات دفاع جماعي بين الموظفين و المتمثلة في مواقف تحدي الخطر فهم يميلون إلى إيجاد القوة لمواجهة الأخطار اليومية ، و التقليل من شأنها ، وحتى استفزازها. ترتبط "استراتيجيات الدفاع" هذه و التي غالبًا ما تكون غير واعية ، بالرجولة لأنها تستند إلى إنكار الخطر و الخوف و الضعف كما يمكن أن تؤدي إلى شعور مبالغ فيه بالسيطرة على حساب القوة الحقيقية للشخص ، أو الميل إلى الاعتقاد بأنهم أقل تعرضًا من الآخرين للحوادث. (Douglas, 2013)

كما تتداخل دراسات إدراك المخاطر و الضغوط النفسية في نقطة مهمة و هي أن نتيجة التوقع العام للسيطرة على التوتر سيقبل من تجربة الإجهاد (Rotter, 1966) و في بعض المهن عالية المخاطر يتم تعزيز الثقة من خلال ألفة الفوائد في حين يمكن أن تؤدي إلى خسائر فادحة. (Slovic, 1980)

في حين ذكر (Bouwsema, 2007) في دراسته عدة عوامل يمكن أن تسهم في إصابات ووفيات رجال الإطفاء بالولايات المتحدة الأمريكية ، كون مكافحة الحرائق تحدث في بيئة شديدة الإجهاد و القرار غير المناسب يعتمد على عوامل أولية بما في ذلك الغموض ، و الاستخفاف بالمخاطر ، و تعارض الأهداف ، و العواقب غير المتوقعة . فالغموض يحدث عندما يتدهور الوضع أثناء الموقف نتيجة التأخير في تقييمه كما يمكن أن يؤثر النجاح السابق في مكافحة الحرائق على نوايا المخاطرة أين تصبح المواقف السابقة المماثلة مألوفة بشكل متزايد ، كما قد تشجع العوامل الاجتماعية مثل ضغط الزملاء للانخراط في سلوك المخاطرة . و بناءً على نتائج دراسته ، خلص الباحث إلى أنه عندما يبدأ النجاح السابق و ضغط الزملاء في التفوق على أهداف السلامة في المواقف الغامضة ، يمكن لرجال الإطفاء اتخاذ قرارات كارثية. (Reinhardt-Klein, 2010) فمهامهم خطيرة و شاقة ، و ينتج عنها مخاطر صحية تزيد من خطر تعرضهم للإصابات و الوفيات أثناء العمل ، لأنه غالبًا ما يتم تنفيذ تدخلاتهم في بيئة معادية تعرضهم لخطر الإصابة و الموت و على الرغم من وجود تحسينات هائلة في ملابس رجال الإطفاء و معداتهم و تدريبهم ، إلا أن هناك القليل نسبيًا من الأبحاث حول المتغيرات النفسية التي يمكن أن تؤثر على إصابة رجال الإطفاء و موتهم. (Rosca & al 2021)

أما فيما يخص الحماية المدنية الجزائرية فقد أكدت الإحصائيات أن جهود الانقاذ و الاطفاء و غيرها من التدخلات اليومية التي يقوم بها الأعوان تؤدي إلى 65% من الاصابات لديهم و حوالي 2% منها تكون قاتلة و عن أسباب تلك الحوادث ذكر مدير النشاط الاجتماعي بالمديرية العامة للحماية المدنية عدة أسباب خلصت إليها الدراسة التي قامت بها المديرية حول أسباب الحوادث المهنية و هي أن طبيعة عمل الأعوان خطيرة و تتطلب منهم التدخل و اقتحام مكان الحادث مهما كان نوعه دون التفكير في الرجوع إلى الوراء ، كذلك ملابس رجل الإطفاء لا تتحمل النار لأزيد من 10 دقائق ، في حين يعتبر التهاون و المغامرة الصفتان اللتان تؤديان في أغلب الأوقات لرجل الحماية الذي تجرّفه فكرة اكتساب الخبرة ليصبح بعدها لا يقدر حجم الخطر الذي يواجهه من خلال استصغاره، بحجة أنه شاهد خطرا أكبر حيث كشفت الدراسة أيضا على أن الأعوان البالغين من العمر ما بين 25 إلى 35 سنة، بعد الإحصائيات الأخيرة هم الفئة العمرية الأكثر تعرضا للحوادث بسبب تهاونهم و لامبالاتهم لذا فقد تم إعطاؤها بعض المسؤوليات، نظرا للخبرة التي

اكتسبها غير أنهم تم وضعهم تحت المراقبة المستمرة، و يتم في كل مرة إرشادهم و تدريبهم لتفادي تسجيل إصابات أخطر و أكثر في وسطهم. (www.ennaharonline.com) و حسب نظرية النضج المهني لسوبر فهذه المرحلة العمرية تسمى في المجال المهني بمرحلة التأسيس و النشاط الذي يمارسونه من أجل تحقيق النمو و التطور المهني هنا يكون بالمحاولة و الخطأ لتحقيق هدف الحصول على المكانة الدائمة في عالم العمل ليحدث الاستقرار في نهاية هذه الفترة و من أجل العبور إلى استقرار الحياة المهنية يقوم الموظف في هذه المرحلة إما بتثبيت اختياره للمهنة أو تغييرها (Coertse & Schepers, 2004)

يلقي الطابع العامض و المعقد في بعض الأحيان لبيئة عمل رجال الحماية المدنية عبء اتخاذ الأحكام و القرارات الآنية أثناء تدخلاتهم المهنية مما يمكن أن يعرضهم و زملائهم و هم في حالات نفسية متأزمة من الشك و عدم اليقين إلى نتائج مأساوية ، لذلك و جب أن يكون هناك صوت التزام داخلي نابع من ضمير العون تجاه نفسه و الآخرين ذلك الصوت الذي يؤسس للمسؤولية الاجتماعية و يؤطر العلاقة المهنية أثناء التدخلات الميدانية.

و قد أكد (Bolton & al, 2015) في دراسته حول كيفية ترقية سلوك مخاطرة أكثر تحفظا من خلال المسؤولية الاجتماعية بأن المخاطرة الجماعية تكون أكثر تحفظا من المخاطرة الفردية و ذلك يرجع لسببان هما تأثير المسؤولية الاجتماعية و الميل لمطابقة تفضيلات الآخرين و بأن المسؤولية الاجتماعية تؤدي إلى الاقدام على سلوك مخاطرة بتحفظ أكبر أثناء إتخاذ القرار الجماعي . و وضح كل من (Palich & Bagby, 2015) بأنه كان من الصعب فهم سلوك المخاطرة و ارتباطها بالسمات الشخصية و قد أدى البحث في الإدراك الاجتماعي إلى توفير أطر مفيدة لتوقع الاختلافات في سلوك المخاطرة بين الأفراد ، في حين يرى (الحارثي ، 1995) بأن الإدراك الاجتماعي مكون من مكونات المسؤولية الاجتماعية. فالمسؤولية الاجتماعية مبنية على نظام أخلاقي ، حيث يجب التحقق أخلاقياً من القرارات و الإجراءات قبل القيام بها، فلذا تسبب الإجراء أو القرار في إلحاق الضرر بالنفس أو بالآخر ، فسيتم اعتباره قرارا غير مسؤول اجتماعياً فيتعهد الموظف عن القيام به.

و ترى (عبد الرسول ، 2019) أن المسؤولية الاجتماعية بعد من أبعاد الذكاء الانفعالي و تسهم تنميتها في زيادة كفاءة الأفراد الانفعالية فهي تربط بين الأفراد و بالتالي تزيد من السلوكيات

الإيجابية في المجتمع كما تعتبر قضية تربوية اجتماعية أخلاقية و دينية و لها أثر هام على تحقيق الاستقرار و الطمأنينة و الأمن النفسي و الاجتماعي.

و قد أدى زيادة الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الدول و الشركات و الأفراد إلى تكاتف هذه المستويات من أجل حياة أفضل للبشرية ، كما انعكس هذا الاهتمام في تأسيس شبكة بحوث حول المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility Research Network سنة 2003 قدمت العديد من المؤتمرات و المنشورات العلمية في المجلة الخاصة بها .

فلا يمكن للمجتمعات تحقيق أهدافها دون أن يتحمل أفرادها مسؤولياتهم الاجتماعية ، لأن هذه الأخيرة تهدف إلى تحقيق الفرد لأهدافه الشخصية و المجتمعية في آن واحد ، كما تتسبب في صقل مهارات الفرد الشخصية و القيادية إضافة إلى بناء المجتمع من خلال أبنائه ، و تعمل المسؤولية الاجتماعية على استقرار الحياة للأفراد و الجماعات لأنها تعمل على الحفاظ على نظم و قيم المجتمع . و قد ذكر "روس" منذ 1908 أن "العلاقات الاجتماعية هي المحور الرئيس لجميع مجالات الدراسات العلمية الجادة في علم النفس الاجتماعي المعاصر". (خوجة ، 2005 . ص 16)

المسؤولية الاجتماعية لا تتحقق إلا في ظل وجود رغبة و دوافع قوية لدى الفرد مع وجود تشريعات و قوانين تضبط و تحفز الفرد على تحمل مسؤولياته الموكلة إليه و يتم ذلك من خلال التوعية ، حيث أثبتت العديد من الدراسات كدراسة (عبد باقر، 2012) ،(عبد الرسول، 2019)،(السيد، 2019) ، أن هناك علاقة طردية موجبة بين المسؤولية الاجتماعية و الأداء ، فالموظف المسؤول اجتماعيا تربطه علاقة أخلاقية بعمله أكثر منها علاقة قانونية و لن يحتاج إلى رقابة خارجية على سلوكه التنظيمي لأنه سيراقب أدائه الوظيفي ذاتيا من خلال شعوره بالاهتمام و الفهم و المشاركة لمختلف العمليات التنظيمية.

فبالرغم من أن الإنسان لا يولد عارفا بالمسؤولية و لكن لديه استعداد فطري لها (عثمان ،1986) ، تنمو المسؤولية من خلال تنشئة اجتماعية سليمة ثم تمتد تلك التنشئة إلى مراحل عمرية متقدمة أين يتحول الدور في تعليمها من الأسرة و مؤسسات المجتمع الأخرى إلى المنظمة أين تصبح تنشئة اجتماعية تنظيمية يكتسب من خلالها الموظف هويته التنظيمية ، وقد أكدت الأدبيات النظرية في مجال التنشئة الاجتماعية التنظيمية على أنها عملية تنموية من خلال محاولة الأفراد لربط "طرق المعرفة" و "مبادئ التصرف" معا في إطار موحد يتوافق مع نظريات النمو المعرفية و الأخلاقية و

بالتالي تطوير هوية مهنية ، و تحقق شعور الموظفين و تفكيرهم و التصرف بأنهم أعضاء في المهنة ، و يتطلب ذلك من الموظفين القيام بالتفاوض مع أنفسهم (مسألة ذاتية) ، أي المرور بمرحلة التكيف الداخلي ، و التي تشكل بدورها البعد النفسي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية.(ميلود، 2016) تم إدخال التنشئة الاجتماعية المهنية في الأدبيات باستخدام مصطلحات بديلة مثل الإعداد المهني و التكيف المهني فهي العملية التي يصبح من خلالها الشخص العادي محترفا تدريجيا ، و يتكيف مع نقطة مرجعية للقيم و السلوكيات الخاصة بالدور.(Sadeghi & Yazdani 2019)

تتطلب ديناميكيات عالم العمل اليوم من الأفراد تطوير مهارات و موارد التكيف خلال المشوار المهني للتكيف بنجاح مع الأدوار المهنية و تحمل المسؤولية الفردية و الاجتماعية المتزايدة لحياتهم المهنية . (Haenggli&Hirschi,2023);(Parisa & Samaneh,2016)

و على الرغم من أهمية موضوع المسؤولية الاجتماعية و علاقته بسلوك المخاطرة في الدراسات النفسية وجدت الباحثة دراسة محلية وحيدة حول علاقة المسؤولية الاجتماعية بسلوك المخاطرة لدى السائقين ل(بن الشيخ عياش ، 2008) كما لاحظت كذلك ندرة الدراسات في المجال النفسي المهني حول ما إذا كان هناك علاقة بين تحلي أعوان الحماية المدنية بالمسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لديهم فكان لا بد من الاهتمام و التطرق لمثل هذه الدراسة و في ضوء ما سبق تتبلور إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1) ما مستوى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة؟
- 2) ما مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة؟
- 3) هل توجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة ؟
- 4) هل هناك علاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الاجتماعية نحو اللوائح و القوانين التنظيمية المسؤولية الاجتماعية نحو الزملاء، المسؤولية الاجتماعية نحو المؤسسة، المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع و الوطن ، السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية في العمل) و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة ؟

5) هل توجد علاقة غير مباشرة للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني مع التعديل المشروط للفئات العمرية لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة؟

6) هل توجد فروق في سلوك المخاطرة تبعا للمتغيرات (الأقدمية-المستوى التعليمي-التعرض لحوادث مهنية-وفاة أحد الزملاء) و التفاعل فيما بينهم لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة ؟

2. فرضيات الدراسة:

1.2. مستوى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية مرتفع لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

2.2. مستوى سلوك المخاطرة منخفض لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

3.2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

4.2. توجد علاقة ذات دلالة معنوية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الاجتماعية نحو اللوائح و القوانين التنظيمية المسؤولية الاجتماعية نحو الزملاء، المسؤولية الاجتماعية نحو المؤسسة، المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع و الوطن، السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية في العمل) و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

5.2. توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف المهني مع التعديل المشروط للفئات العمرية لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

6.2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تبعا للمتغيرات (المستوى التعليمي-الأقدمية-التعرض لحوادث مهنية-وفاة أحد الزملاء) و التفاعل فيما بينهم لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة .

3. أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف و هي:
- الكشف عن مستوى كل من المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى أفراد عينة الدراسة.
 - الكشف عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة.
 - تقفي تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة لدى عينة الدراسة .
 - البحث في نقل التأثير غير المباشر للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني باختلاف الفئات العمرية لأفراد عينة الدراسة .
 - معرفة تأثير تفاعل بعض المتغيرات التنظيمية على سلوك المخاطرة لدى أفراد عينة الدراسة.
 - الخروج بتوصيات مناسبة تهدف إلى الاهتمام بتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأعوان و بالتالي التقليل من سلوك المخاطرة الذي ينجم عنه حوادث مهنية خطيرة .

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوعها و هو البحث في علاقة المسؤولية الاجتماعية بسلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية ،لأن هذه الوظيفة بالتحديد لها خصوصية التعامل مع المخاطر و الكوارث و في نفس الوقت هي وظيفة إنسانية بامتياز تتطلب الشعور بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الزملاء و المنظمة و كذا المواطنين و الوطن بالتالي يمكن تلخيص أهمية الدراسة فيما يلي:

1.4. الأهمية النظرية:

-تبرز أهمية الدراسة الحالية في قلة الدراسات التي تناولت أثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة لدى الموظفين العاملين في المجال الإنساني بالدرجة الأولى و هو مجال مليء بالتحديات و المخاطر كعمل أعوان الحماية المدنية لذلك فهذه الدراسة تمثل إضافة للبحث العملي في مجال السلوك التنظيمي .

-تقدم الدراسة مصدر غني بالمعلومات حول الأدبيات النظرية التي تناولت كل من المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة على الصعيد المحلي العربي و العالمي كذلك .

-توفر الدراسة الحالية مقياس للمسؤولية الاجتماعية في مجال العمل و كذلك مقياس للتكيف المهني من خلال ترجمته إلى اللغة العربية.

2.4. الأهمية التطبيقية:

تعالج هذه الدراسة موضوعا مهما و بارزا يتمثل في الكشف عن العلاقة الموجودة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة و ما سياترب عليها من نتائج تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات في المجال الأكاديمي و ذلك للتمهيد لدراسات أخرى حول الموضوع و إثراء التراث النظري بدراسة تقدم آخر ما توصلت إليه الأبحاث حول المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة ،أما في المجال المهني يمكن استخلاص الدور البارز لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الموظفين و انعكاساته الايجابية على أدائهم المهني و الذي ينعكس بدوره في التقليل من سلوك المخاطرة بما يمكن من مساعدة الأخصائيين في بناء برامج لتنمية المسؤولية الاجتماعية في المجال المهني و توعية القائمين على عمليات التوظيف و الانتقال بالتعريف بدور المسؤولية الاجتماعية في كبح لجام سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية.

كما تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط الذي تلعبه القدرة على التكيف خلال المشوار المهني بين كل من المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة باختلاف الفئات العمرية للموظفين ، و فحص تفاعل بعض المتغيرات التنظيمية (الأقدمية-التعرض لحادث مهني-وفاة أحد الزملاء) على سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية .

5. حدود الدراسة: أجريت هذه الدراسة سواء الاستطلاعية أو الدراسة الأساسية على مستوى جميع وحدات الحماية المدنية التابعة لولاية غرداية و ورقة خلال الموسم الدراسي 2022/2023 م . و تكونت عينة الدراسة من مجموعة من موظفي الحماية المدنية بولاية غرداية و ورقة و البالغ عددهم 401 موظف كلهم من جنس ذكور.

6. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.6. المسؤولية الاجتماعية: هي "مسؤولية الموظف نحو اللوائح التنظيمية و القوانين و مسؤوليته نحو زملائه و نحو المؤسسة التي ينتمي إليها و مسؤوليته نحو مجتمعه و وطنه ، و تجنب السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية أثناء العمل "، و هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على استبانة المسؤولية الاجتماعية التي تم إعدادها من طرف الباحثة.

2.6. سلوك المخاطرة: يعرفه القطاروي (2016) "هو السلوك الذي يقبل فيه الفرد المخاطرة برضا و دون ضغط ، و يستشعر الدافعية تجاه الهدف الذي من أجله يخاطر ، إلى جانب قدرته على اتخاذ القرار المناسب لتحقيق هذا الهدف ، و من ثم استحداث كل جديد متوقع لأجله ،بالإضافة لتمييزه و مقدره لتحقيق كل ذلك " . (ص . 502) و هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على استبانة سلوك المخاطرة المستخدم في الدراسة الحالية.

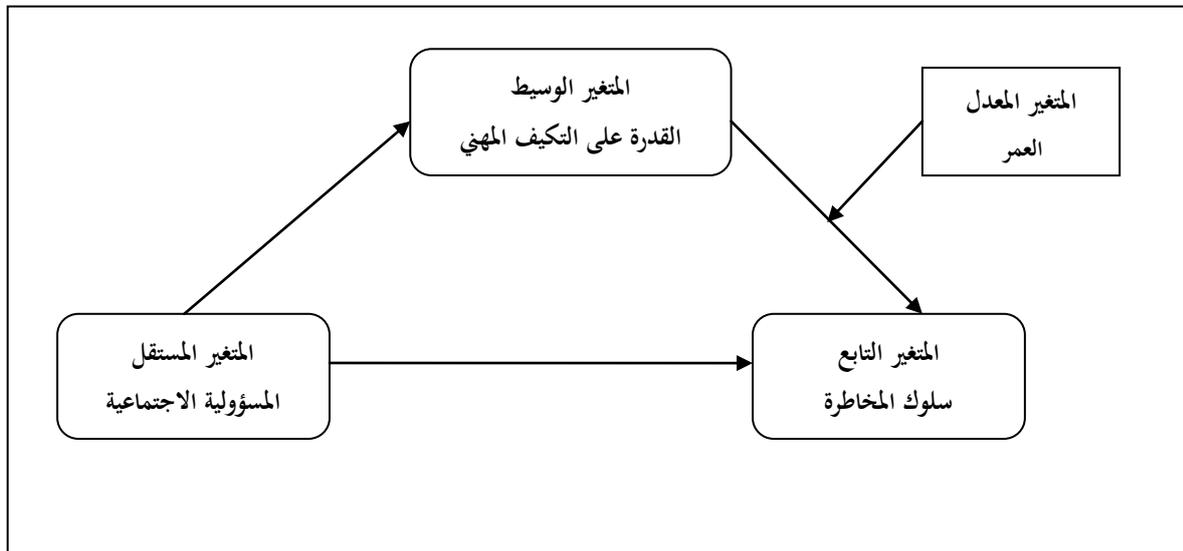
7. نموذج الدراسة

باعتبار المسؤولية الاجتماعية ارتقاء في الذات الإنسانية من مرحلة التمرکز حول الذات إلى نضج الذات الاجتماعية (عثمان 1979) ينتقل الشعور بالمسؤولية الشخصية الذاتية إلى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية في المواقف الجماعية (الحارثي، 1995) و هذا التفاعل بين الموظف و بيئة عمله يتطلب القدرة على التكيف خلال مشواره المهني لأنها قدرات تمكن الأفراد من توسيع مفهوم ذواتهم و تحسينه و تحقيقه في نهاية المطاف في أدوارهم المهنية و هي أيضا موردا ذاتيا هاما أثناء اتخاذ القرار في المواقف الخطرة، و بالتالي خلق حياة عمل و تحسين الرضا عن الحياة و بناء إطار عمل مهني من خلال القدرة على التكيف خلال المشوار المهني . (sakvivaS & al 2012) لأن هذه الأخيرة تعتبر

حالة استعداد مطلوبة للتعامل مع المهام التي يمكن توقعها من خلال الأدوار الوظيفية الحالية أو المستقبلية و التكيف مع العمل غير المتوقع أو التغييرات في بيئة العمل. (Super & Knasel, 1981) ، كما عرفها سافيكاس لتكون حالة استعداد الفرد للمهام المهنية التي يمكن التنبؤ بها ، و الأدوار المهنية المعبرة ، و المشاكل المهنية التي لا يمكن التنبؤ بها في التغييرات المهنية أو المواقف المهنية ، و هي أيضاً ميزة تسمح بالتغيير بدون صعوبة كبيرة للتوافق مع البيئة الجديدة. (sakvivaS, 1997) حيث

يعتبر سلوك المخاطرة استجابة سلوكية لا مفر منها في الوظائف ذات الطبيعة الخطرة و عدم اليقين في ظروف عمل غير متوقعة مثلما يتطلبه عمل موظفي الحماية المدنية الذين يجدون أنفسهم مسؤولين عن سلامتهم الشخصية و سلامة فريق العمل و كذا الضحايا من المواطنين .

يحمل نموذج القدرة على التكيف خلال المشوار المهني الشرح لكيفية بناء القدرة على تكيف أعوان الحماية المدنية مع مهام التدخل ، من خلال اقتراح الروابط بين الاستعداد التكيفي و الموارد و الاستجابات و النتائج ، تستكشف هذه الدراسة الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية (كـمؤشر على الجاهزية التكيفية) و التكيف المهني (كـمؤشر لموارد القدرة على التكيف) في شرح انخراط الأعوان في سلوك المخاطرة (كـمؤشر على تكيف الاستجابات) باختلاف مراحل العمر و التطور المهني حسب نظرية (Super, 1990) الموضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (01) يوضح أنموذج الدراسة

و من النماذج المماثلة نجد دراسة (Nilforooshan & Salimi, 2016) حول الدور الوسيط للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني في العلاقة بين السمات الشخصية و المشاركة المهنية حيث خلصت النتائج بأن القدرة على التكيف خلال المشوار المهني تعتبر آلية ديناميكية تساعد على تنظيم العلاقة بين سمات تصرف محددة و سلوكيات تدل على التكيف خلال المشوار المهني . كما توسطت

القدرة على التكيف خلال المشوار المهني جزئياً العلاقة بين الرأس المالي الاجتماعي و المشاركة المهنية في دراسة كل من (Sou & al 2022) .

في حين أكدت دراسة (Najib & Aljanabi ,2020) على وجود وساطة كلية للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني في العلاقة بين الالتزام المهني و الدافع للمهنة . و حسب نظرية بناء المهنة يمثل العمر سياق تتشكل فيه كيفية إستجابة الموظفين للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني و تأثيرها على السلوك التنظيمي بشكل إيجابي أو سلبي ، لذلك تم إقتراح نموذج الدراسة الحالي .

الفصل الثاني
المسؤولية الاجتماعية

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

تمهيد

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية

2. مفاهيم متداخلة مع مفهوم المسؤولية الاجتماعية

3. العناصر المكونة للمسؤولية الاجتماعية

4. خصائص المسؤولية الاجتماعية

5. أهمية المسؤولية الاجتماعية

6. النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية

7. عوامل اعتلال المسؤولية الاجتماعية

خلاصة

تمهيد

ظهر الاهتمام بدراسة المسؤولية الاجتماعية من خلال النظرة الاجتماعية للإنسان و التي برزت أهميتها من خلال الأدبيات و النظريات في علم النفس ، حيث أصبح السياق الاجتماعي مجال الدراسة الصحيحة للشخصية و كون المسؤولية الاجتماعية دراسة للوجود الاجتماعي للإنسان سيساعدنا ذلك في معرفة كيفية نشأتها لدى الشخص و تطورها خلال فترة حياته ، و قد جادت الدراسات بمجموعة من النظريات التي فسرت كيفية تكوينها و تطورها لديه سواء في انتمائه الاجتماعي أو المهني حيث سيتناول هذا الفصل مفهوم المسؤولية الاجتماعية مكوناتها خصائصها و أهميتها و العوامل التي تؤدي إلى اختلالها و كذا بعض المفاهيم المتداخلة معها.

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية

يعرف معجم اللغة العربية المسؤولية "أنها من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته ، و تطلق أخلاقيا على التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً ، أما قانوناً تطلق على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير" (العلي، 2011، ص.7)

و تعرف الاجتماعية بأنها "سمة أساسية للحياة تتضمن سلوكيات فردية محددة تؤدي إلى ظهور خصائص جماعية، و مستويات جديدة من الانتقاء الطبيعي، و التعقيد التكيفي للأنظمة الحية، و إحدى المميزات المثيرة للاهتمام للاجتماعية هي أنها تسبب تكلفة مضاعفة للأفراد لأنها تتطلب ، أولاً، شكلاً من أشكال سلوك الإيثار وثانياً، بعض الانخفاض في الحرية الفردية، مما يسمح باستمرار التفاعل" (Le Galliard,2005 .p205).

عرف (Gough & al ,1952) " الشخص المسؤول اجتماعياً بأنه ذلك الشخص الذي لديه الرغبة بأن يتقبل نتائج سلوكه و أن يكون جديراً بالثقة و الاعتماد عليه من قبل الآخرين ، و الشعور بالالتزام نحو أفراد جماعته " (p.55)

و قدم (سيد أحمد عثمان، 1986.ص 43) التعريف التالي "المسؤولية الاجتماعية هي المسؤولية الفردية عن الجماعة و هي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها أي أنها مسؤولية ذاتية و مسؤولية أخلاقية فيها المراقبة الداخلية و المحاسبة الذاتية فهي إلزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية أو يغلب عليها الطابع الاجتماعي".

فالمسؤولية الاجتماعية تكوين ذاتي خاص نحو الجماعة فهي مغايرة للمسؤولية الجماعية و بتعبير "ميد " generalized other " أي مسؤول عن الجماعة أمام صورة الجماعة المنعكسة في ذاته.

كما عرف (الحارثي ، 1995) "المسؤولية الاجتماعية بأنها إدراك و يقظة الفرد ووعي ضميره و سلوكه للواجب الشخصي و الاجتماعي " (ص. 98).

و حسب الشافعي (2004) "المسؤولية الاجتماعية هي مدى إدراك الفرد لدوره الاجتماعي في المحيط الذي يعيش فيه ، و ما يترتب على ذلك من تحمل لتبعات هذا الدور و قدرته على التأثير على من حوله".(ص. 8).

و عرفها (بن شيخ عياش، 2007.ص 45)" بأنها مجموعة من الواجبات و الأدوار الواجب على الفرد إتباعها و تحملها باعتباره منتميا إلى جماعة معينة، و هي مسؤولية فردية ذاتية عن الجماعة التي يعيش ضمنها.

في حين ترى كل من (سلامة و غباري ، 2016) بأنها " شعور الفرد بمسؤولياته تجاه ذاته و مجتمعه الذي يعيش فيه و التزامه بما يتعايش مع قيم و عادات مجتمعه و تتضمن مدى استعدادة للإقرار بنتائج أقواله و أفعاله و تصرفاته تجاه مجتمعه". (ص 32)

و تعرف (عبد باقر ، 2012) المسؤولية الاجتماعية على أنها "أداء الفرد لأدواره الاجتماعية المتعددة و واجباته و مسؤولياته و السيطرة على ذاته و إحساسه بالانتماء للجماعة و لقيمها و تقاليدها ، و تحمل الأعباء و الضغوط النفسية".(ص 541)

ترى "عبد باقر" أن جل تعاريف المسؤولية الاجتماعية تتفق على أنها التزام ذاتي و فعلي ،الاهتمام بالآخرين ، الانتماء للجماعة و لقيمها و تقاليدها ، و المشاركة في حل مشكلات الجماعة

، كما ترى الباحثة أن المسؤولية الاجتماعية بالرغم من كونها تكوين ذاتي و بمثابة رقيب داخلي يشكل الضمير الاجتماعي للفرد ، إلا أنها في نموها تمثل نتاجا اجتماعيا لأنها تتعلم و تكتسب و تنمو تدريجيا من خلال التنشئة الاجتماعية و في نموها تحتاج لمناخ أسري و تربوي مشبع بالحب و الحنان .(نفس المرجع)

و في مجال العمل تحتاج المسؤولية الاجتماعية لتنشئة اجتماعية مهنية و تنظيمية من أجل ربط ما تم تعلمه مع مبادئ التصرف التي تحقق للعامل التكيف و تبني له هويته التنظيمية . (Sadeghi & Yazdani 2019)

و من وجهة نظر (حنان مُجَّد إسماعيل 2018 . ص 49) "المسؤولية تعني الأمانة في العمل و القيام بالواجبات و الالتزام بالقوانين و القدرة على اتخاذ القرار و أن هناك أبعاداً أو مكونات للمسؤولية الاجتماعية هي المواطنة الصالحة و الإحساس بمشكلات المجتمع و قيمه و إدراك الحقوق و الواجبات و العلاقات الإنسانية و المشاركة السياسية و الاجتماعية".

و أضاف سمير السيد كريمة مختار " إن شعور بالمسؤولية الاجتماعية للأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالانتماء و الولاء إليه ، و كلما زاد الشعور بالانتماء و الولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحوه كما يدل على مدى استعداد الفرد للقيام بما يوكل إليه من مسؤوليات في المواقف المختلفة "(2019، ص. 135)

و حسب الباحثة، المسؤولية الاجتماعية سلوك اجتماعي يتجلى في العلاقة بين الفرد و الجماعة أو هي عقيدة أخلاقية تأطر العلاقة بالآخر بحيث يلتزم الفرد ذاتيا بالجماعة التي ينتمي إليها و تعتبر الأخلاق رقيباً داخلياً على أفعاله و سلوكه ، منبعها التنشئة الاجتماعية السليمة و الدين و كلما تخلص الفرد من التمرکز حول ذاته و توسعت هذه الأخيرة إلى إدراك صورتها المنعكسة من خلال الجماعة التي ينتمي إليها سواء كانت جماعة العمل ، الوطن و حتى العالم ككل، فالالتزام بالاهتمام بالآخرين و فهم المغزى الاجتماعي لسوکه و عدم القيام بما يضرهم سيخلق فرداً واع متمسك بجماعته و منسجم مع أعضائها.

2. مفاهيم قريبة من المسؤولية الاجتماعية

لقد أوصت العديد من الدراسات العربية منها (عثمان ، 1996) و (الحارثي ، 1995) و (عبد باقر ، 2012) و (فهيمي ، 2015) بأن البحث في مجال المسؤولية الاجتماعية يأخذ مسميات عديدة خاصة في اللغات الأجنبية و منها :

✓ الاهتمام الاجتماعي (Social concern)

✓ الضمير الاجتماعي (Social conscience)

✓ المشاركة الاجتماعية (Social involvement)

✓ الاستجابة الاجتماعية (Social response)

إلا أن المطلع على البحوث التي تناولت هذه المصطلحات يجد في كل منها مجال مختلف للدراسة و من المفاهيم المتداخلة مع المسؤولية الاجتماعية نجد:

1.2. الانضباط الذاتي: و هو "سلوك أو فعل يتم وفق القواعد الأخلاقية أو القانونية المعتمدة و تأدية الواجب بإتقان بدون مراقب خارجي ."(حسان 2014، ص. 15) و يمكن تمييز ثلاثة مستويات للانضباط الذاتي وهي الانضباط الذاتي للفرد ، الانضباط الذاتي للجماعة ، الانضباط الذاتي للمجتمع.

ومن الدعائم الذاتية للانضباط الذاتي هناك : (نفس المرجع ص.19-21)

✓ الدعائم الأخلاقية و المتمثلة في الوطنية، الانتماء الروحي للمؤسسة، قيمة التعاون و حب الآخرين في فريق العمل، الشعور بالمسؤولية، الإخلاص، الإيجابية .

✓ الدعائم المهنية وهي الإتقان و السيطرة في الأداء، المهارة و تطوير الخبرة الذاتية، الثقة المتبادلة، الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، الشفافية و الوضوح.

2.2. رأس المال الاجتماعي: يشير هذا المصطلح إلى شبكة من الأفراد لديهم قوة العلاقة و الموارد التي تكون الشبكة الاجتماعية و هو مصدر للضبط الاجتماعي و مصدر للشبكات الأسرية و مصدر للموارد من الشبكات الغير أسرية. و يتمثل مفهومه حسب Ferlander من خلال عنصرين:

● بنائي و يتكون من الشبكات الاجتماعية و معايير الثقة.

• إدراكي و يضم القيم التي تسهم في تشكيل رأس المال الاجتماعي.

و هو متراكم بمرور الوقت و يشكل عقود نفسية خفية تسهم في توليد علاقات اجتماعية غنية.(زكي، 2015 ص.139)

3.2. الاهتمام و الوعي و الالتزام الاجتماعي :

• يمثل الاهتمام الاجتماعي الجانب العاطفي ، لارتباطه بالتقدير العاطفي للمعايير الاجتماعية، و بالشعور بالندم أو الفخر بناءً على تقييم الفرد لسلوكه و سلوك الآخرين بناءً على هذه المعايير و قد قدم كل من (Chouhy & al 2017) أبعاد للاهتمام الاجتماعي و تتمثل في التعاطف مع الآخرين ، و الرغبة في إقامة علاقات وثيقة معهم ،إتباع الحدس الأخلاقي و الرغبة في مطابقة معايير الآخرين و المجتمع و أخيرا نطاق الاهتمام الاجتماعي الذي يجب أن يكون شاملا لجميع الناس و حتى لغير البشر(محبة جميع الكائنات).

• في حين يمكن التمييز بأن الوعي الاجتماعي يمثل الجانب المعرفي ، لأنه متعلق بفهم العواطف و الاحتياجات و المواقف لدى الآخرين، و بفهم الديناميات الاجتماعية وتأثير سلوكياتنا على الآخرين حيث عرفه (Cooley ,1907 p.688) "كل وعي، و كل حالة ذهنية واعية و واضحة، هو وعي اجتماعي، لأن الشعور بعلاقتنا بالأشخاص الآخرين، أو بعلاقة الأشخاص الآخرين ببعضهم البعض، لا يمكن أن يفشل في أن يكون جزءاً منه".

• و يعني مصطلح الالتزام الاجتماعي الجانب السلوكي، لأنه يتعلق بتطبيق القيم و المعايير الاجتماعية في السلوك الفردي و التفاعلي مع الآخرين، و بالتزام الفرد بالمسؤوليات الاجتماعية و يُنظر إليه على أنه متغير توضيحي لفهم سبب طاعة الناس للقواعد الاجتماعية حتى في حالة عدم وجود عقوبات.(Becker, 1960)

3. العناصر المكونة للمسؤولية الاجتماعية

تعتمد أغلب الدراسات على الإطار النظري الذي وفرته نظرية " سيد أحمد عثمان " حول المسؤولية الاجتماعية حيث يرى بأن هناك ثلاث عناصر رئيسة وهي : (عثمان، 1986 ص 44-48)

1.3. الاهتمام: وهو الرابطة العاطفية بين الفرد وجماعته من خلال الحرص على الجماعة، استيعاب الفرد لها و التوحد معها بحيث تتشكل ذاته مرة أخرى بعد هذا التوحد كما يتأمل الفرد جماعته بحب و رحمة و ألفة و قد أطلق على مرحلة الاهتمام هذه مسؤولية الرعاية .

2.3. الفهم: و يتكون من

✓ **فهم الفرد للجماعة:** و يكون على مر الزمن الماضي، الحاضر، المستقبل و هو نوع من الإدراك العام للواقع الاجتماعي الذي يحي فيه الفرد و الذي هو نتاج تاريخ و مبشر بتصورات المستقبل.

✓ **فهم الفرد للمغزى و الأهمية الاجتماعية لسلوكه و أفعاله :** إدراك الفرد لآثار أفعاله على الجماعة ، و يفهم المغزى الاجتماعي لسلوكه من حضور الجماعة في ضميره و محاسبة الفرد لنفسه قبل أن يحاسب أمام الله.

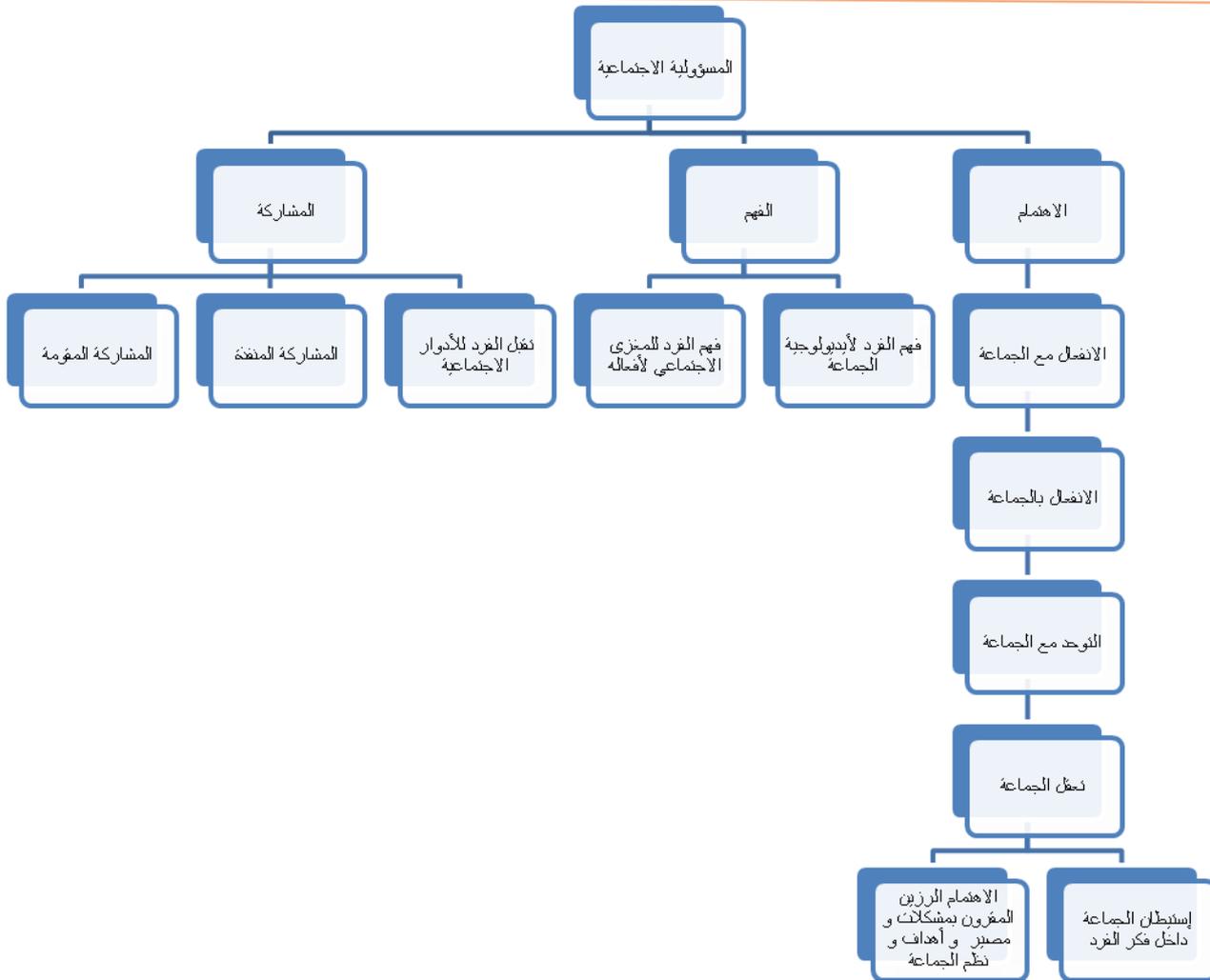
3.3. المشاركة: إذا كان الاهتمام حركة وجدان أي يمثل الجانب العاطفي و الفهم حركة الفكر بمعنى أنه جانب معرفي فالمشاركة تجسيد لكليهما لأنها المظهر الخارجي للحركة الداخلية في الشخصية أو هي السلوك و للمشاركة ثلاثة جوانب هي:

✓ تقبل الفرد للدور المتوقع منه اجتماعيا و ما يترتب عليه من سلوك.

✓ المشاركة المنفذة من خلال تنفيذ الفرد لدوره أو المشاركة في تقديم فكرة أو الإعداد لخطة تتفق عليها الجماعة (مشاركة مسايرة و تقبل).

✓ المشاركة المقومة و هي مشاركة موجهة ناقدة .

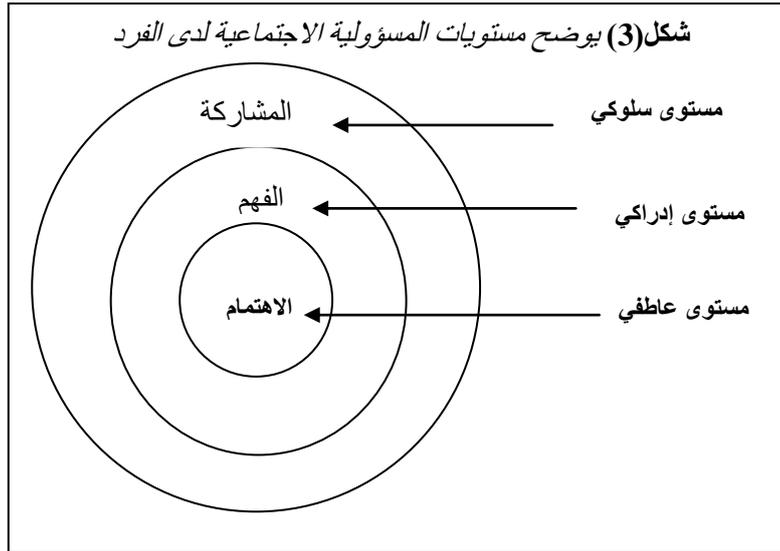
شكل رقم (02): يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب "سيد أحمد عثمان 1986"



المصدر: من إعداد الباحثة حسب نظرية سيد أحمد عثمان

و يرى صاحب النظرية أن المشاركة يحركها الاهتمام الحريص و يغذيها الفهم البصير و هي صورة من صور التوحد بين الباطن و الظاهر (تطابق الذات)، و الذي يعد صورة من صور التوافق الاجتماعي و هي خاصية اجتماعية في الشخصية (سمة). (عثمان، 1986، ص50)

عناصر المسؤولية الاجتماعية في الشكل رقم (02) مترابطة و متكاملة لأن كل منها ينمي الآخر و يقويه فالاهتمام يحرك الفرد لفهم الجماعة و كلما زاد فهمه زاد اهتمامه و هما ضروريان للمشاركة التي بدورها تزيد الاهتمام كما تعمق الفهم و هي متكاملة بحيث لا يمكن أن تتحقق المسؤولية الاجتماعية إلا بتوفر عناصرها الثلاثة. (عثمان ، 2010)



المصدر: من إعداد الباحثة حسب نظرية سيد أحمد عثمان

كما أضافت (عبد الرسول 2019) عنصر التعاون في العمل و هناك قائمة مفصلة بالمكونات الأساسية و الفرعية لقيمة التعاون و هي :

- ✓ التعاون مع الزملاء في الأعمال التي تفيد الجماعة.
 - ✓ التنازل عن بعض حقوق الفرد في سبيل سعادة أفراد الجماعة.
 - ✓ التعاون مع الآخرين من أجل المساهمة في حل مشاكل الجماعة.
 - ✓ التعاون مع باقي أفراد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها.
 - ✓ تفضيل العمل في جماعة على العمل منفرداً.
 - ✓ التعاون مع قائد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها.
 - ✓ التعاون مع الجماعة في المساهمة في حل مشاكلها.
- و أضافت عنصر الالتزام بإتمام العمل الذي تكلفه به الجماعة و قبول الجزاء في حالة إهماله.

4. خصائص المسؤولية الاجتماعية في العمل

قدم كل من (فهيم ، 2015) و (عبد الرسول ، 2019) و (العلي ، 2011) و (المغربي ، 1996) و (حنان محمد إسماعيل ، 2018) و (الحارثي ، 2001) خصائص للمسؤولية الاجتماعية يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

- 1.4. الإنسان مؤهل فطريا لتحمل المسؤولية الاجتماعية و هذا ما يعكسه التوازن البيولوجي الاجتماعي للفرد. و امتلاكه للعقل المدرك لها فحسب Talcott Parsons الانسان مؤهل للقيام بأدوار اجتماعية و تسمى هذه الحالة بالاستعداد Need-Disposition وهو فطري و يكتسب مسؤولياته الاجتماعية من خلال التنشئة الاجتماعية التي تؤسس فيه الحقوق و الواجبات.
- 2.4. لا تختلف المسؤولية الاجتماعية بين البشر فجميعهم لديه مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع و كلما ابتعد المجتمع عن التكوينات الاجتماعية الإثنية تقدم المجتمع و كذا الدولة في طريق الرفاهية، إلا أن المسؤولية الاجتماعية تختلف باختلاف المجتمع ، حضارته و تقاليده.
- 3.4. ميل المسؤولية الاجتماعية للاتساع من نطاق الأسرة إلى نطاق العالم و يكون عبور الفرد من مجال لآخر من خلال أولا النمو و التطور العمري و الثاني من خلال التنقل من المجال الخاص-الأسرة مثلا- إلى المجال العام لذلك يمكن أن نجد بعض الأفراد تتوقف مسؤولياتهم عند حدود الأسرة أو العمل و يحدث العكس لدى النخبة. لذلك يمكن القول بأن تتشكل المسؤولية الاجتماعية للفرد في بعدين الأول أفقي (مسؤولية الفرد تجاه الآخر) بعد رأسي (مسؤولية الفرد تجاه المجتمع).
- 4.4. التوازن بين الحقوق و الواجبات لتحقيق ارتباط الفرد بمجتمعه فان طغت الواجبات يضعف انتماء الفرد لمجتمعه و العكس ينشر حالة من التراخي في المجتمع. أيضا تحدث المسؤولية بنسب متفاوتة بحيث لا تتضخم في جانب على حساب آخر، فالفرد مسؤول عن الجماعة التي ينتمي إليها و يقوم بالأدوار المنوطة به و الجماعة مسؤولة عن أعضائها على أن لا تطغى في سلب حرية الأفراد و حقوقهم بدعوى حمايتهم أو الوصاية عليهم.
- 5.4. ذات طابع أخلاقي عام من خلال الدين إذا كان نظام المجتمع متدين أو من القوانين الوضعية إذا كان المجتمع علماني ، وتتصل اتصالا وثيقا بتعامل الإنسان مع أسرته و المجتمع و العالم كله فهي جملة من قواعد السلوك الأخلاقي المميز و الأدوار التي يؤديها الفرد في مجتمعه تكون موجهة بفعل مايلي:(فهيم ، 2015، ص 22)

✓ منظومة القيم كموجهات ثقافية عامة و التي تعبر عن البعد الأخلاقي.

✓ كذلك التنشئة الاجتماعية التي تشكل الضمير الداخلي للفرد .

✓ التوقعات المتبادلة حيث يعمل الوازع الأخلاقي باتجاه تطابق أداء الفرد لأدواره التي

تعكس وفاءه بمسؤولياته الاجتماعية مع توقعات الآخر.

6.4 المسؤولية الاجتماعية متفرعة مثل مسؤولية المؤسسات الاجتماعية الأسرية و الدينية

و الاقتصادية و السياسية و لكل منها خاصيته.

7.4. تباين المسؤوليات الاجتماعية بين الذكور و الإناث و السن فهو يلعب دور هام في تحديد

قدر المسؤولية الاجتماعية للشخص كذلك الحالة الاقتصادي فمساحة المسؤولية الاجتماعية تتسع لدى

الأغنياء منها لدى الفقراء لذلك تفرض واجبات معينة عليهم كالزكاة ، كذلك المستوى التعليمي فالرأس

المال التعليمي الثقافي أو الاجتماعي أو جميعها يجعل من هذه الفئة نخبة و مسؤوليتها الاجتماعية أكثر

اتساعا .(فهمي ، 2015).

5. أهمية المسؤولية الاجتماعية

✓ المسؤولية الاجتماعية تعتبر حاجة اجتماعية من الناحية النفسية .

✓ تكمن القيمة الاجتماعية لدراسة المسؤولية الاجتماعية في علاج نوع من "التخلف النفسي " في

المجتمع الناتج عن ضعف نمو المسؤولية الاجتماعية في ظل انفصال و تباعد الفرد عن التحولات و

التغيرات الطارئة في مجتمعه.(عثمان ، 1971)

✓ تحقيق التوازن بين التحولات و التغيرات السريعة التي تجري في المجتمعات و بين تغيير شخصية

الفرد بحيث يحس أن هذه التغيرات منه و له.(فهمي ، 2015)

✓ تعتبر المسؤولية الاجتماعية نقطة التقاء حية بين الدراسات النفسية - الاجتماعية النظرية و واقع

حياة الفرد و المجتمع على حد سواء فهي ملتقى نابض بالحياة بين الفكر النظري في علم النفس و

الواقع الفردي و الاجتماعي.

✓ تحقيق التماسك العضوي و التناسق الداخلي و سهولة التفاعل بين أفراد المجتمع و أجهزته و

مؤسساته و القدرة على التصحيح الذاتي و استعادة توازنه عند حدوث خلل.

✓ إعداد الأفراد لتحمل واجباتهم تجاه الجماعة التي ينتمون إليها و المجتمع الذين يعيشون فيه.

✓ الارتباط الوثيق بدرجة تحلي الأفراد بالمسؤولية الاجتماعية بالارتقاء الحضاري للمجتمع.

✓ تؤدي إلى استقرار حياة الأفراد و المجتمعات لأنها تصون نظم و قيم المجتمع و بالتالي تضمن

استمراره.

✓ تكشف أهمية التنشئة الاجتماعية و مختلف مؤسساتها في تنمية المسؤولية الاجتماعية عند أفراد

المجتمع الصغار فهم الذين سيحملون أعباء التحولات و التغيرات المقبلة و كذلك أهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية في تنمية القدرة على التكيف خلال المشوار المهني من أجل ضمان سلوك تنظيمي للعمال يخدم أهداف المنظمة .

✓ دليل على الصحة النفسية فالفرد المسؤول عن ذاته مرتبط بالجماعة.(نايف، 2009، ص 16)

6. النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية

1.6. النظريات النفسية الاجتماعية

1.1.6. نظرية أدلر "علم النفس الفردي":

أسس أدلر جمعية علم النفس الفردي في عام 1912 بعد وقت قصير من انفصاله عن فرويد و تركه لجمعية التحليل النفسي بسبب اختلاف وجهات النظر حول السلوك البشري، فبينما أكد فرويد على النموذج الطبي للتصور النفسي (البيولوجي، الجنسي، و الفسيولوجي)، شدد أدلر على أهمية الديناميكيات الخارجية (الاجتماعية و البيئية)، و اعتماد رؤية أكثر شمولية للفرد. (Zeigler-Hill & Shackelford , 2020)

وضح أدلر في نظريته بأن لكل فرد صياغة فريدة من الدوافع و السمات و الاهتمامات و القيم التي تتكون خلال مراحل نموه و تنشئته الاجتماعية و بدورها تؤثر في وضعه النفسي و العقلي و تكيفه الاجتماعي و كل ما يؤل إليه ذلك من سلوكيات منها ما يتوافق مع أعراف المجتمع و قيمه و منها ما يجعله في صراع مع الآخرين . (أدلر، 1996، ص7-8)

و قد أكد أدلر على أهمية الجانب الاجتماعي و على أهمية التوافق بين أفراد المجتمع من خلال

فهم الآخر و تجنب الخديعة و التعاطف و إلزامية تقديم المساعدة للغير من أجل التكيف و تغيير

المفاهيم الخاطئة من خلال "الاهتمام الاجتماعي" ، كما أكد على أهمية النقد الذاتي و التعليم الذاتي في فهمنا لذواتنا و لتحديد مصدر أفعالنا و الآليات التي تعمل بها عقولنا .(Sperry & 2020)

و يرى أدلر أن الإنسان مدفوع نحو المجتمع و مدفوع نحو الحياة الاجتماعية المشتركة التي تكشف عن نفسها في وجود معاهدات كثيرة مثل الدين ، كما يرى أن حاجات المجتمع تتحكم في كل العلاقات الإنسانية و الحياة الاجتماعية المشتركة تسبق تاريخيا الحياة الفردية للبشر . (أدلر ، 2005.ص 40)

و لكن بالمقابل الفردانية و حرية الإرادة التي هي مبدأ أساسي للشعور بالمسؤولية الاجتماعية لها علاقة بالأهداف الشخصية التي يسعى الفرد إلى تحقيقها إن كانت تتوافق و طبيعة علاقات الفرد الاجتماعية و في حالة العكس يثور عليها ، و تظهر له قوانين تحددها أهدافه الحالية عوض القوانين التي كانت تظهر له بالأمس كشيء طبيعي فان القوانين التي تحكم الحياة الاجتماعية لا ترتبط بالأفراد المرتبكين عقليا و الذين يحاولون إنكار مشاعرهم نحو الآخرين.(نفس المرجع.ص 23)

و حسب (Carlson & All , 2006) يستخدم علم النفس الفردي أربعة مبادئ أساسية و هي:

1. يتم النظر إلى الأفراد بشكل شمولي ضمن ثقافتهم و سياق (الجسد و العقل و الروح).
2. السلوك موجه لهدف معين.
3. يحدد الأفراد المعاني الخاصة بهم لتجارب الحياة.
4. يولد الأفراد و لديهم الرغبة في الانتماء إلى البيئات الاجتماعية و في كنف الأسرة. وهذا ما يسمى أيضا بالاهتمام الاجتماعي.

تؤكد النظرية على أن نمط حياة الفرد، و ارتباطه بالآخرين (الانتماء)، و تلبية مهام الحياة (العمل و العلاقات الاجتماعية)، و المساهمات في المجتمع (الاهتمام الاجتماعي) تعتبر من السمات المميزة للصحة العقلية.(Sperry & Sperry , 2020)

فالتكيف مع المجتمع هو أكثر الوظائف النفسية أهمية لكل من الفرد و المجتمع و إن كل ما نعتبره ذا قيمة إيجابية في الشخصية البشرية ما هو إلا استجابة الفرد للقيود و الشروط التي خرجت عليه من حاجات المجتمع فالوفاء و الصدق و تحمل المسؤولية كلها مبادئ و قيم تأسست على المبدأ المقبول عالميا

للحياة البشرية المشتركة ، كما أن نقطة بداية العلاقات الشخصية الوثيقة هي شعورنا بأننا مرتبطون بالآخرين .(أدلر ، 2005، ص 44)

2.1.6. نظرية الطبع الاجتماعي "إريك فروم"

انشق فروم بدوره عن مدرسة التحليل النفسي وذلك لأن حسب رأيه الخطأ الذي وقع فيه رواد هذه المدرسة هو محاولتهم جعل علم النفس علما طبيعيا و فصله عن مشكلات فلسفة الأخلاق فقد تجاهلوا أن شخصية لا يمكن فهمها إلا إذا نظرنا للإنسان في كليته(الجسدية-الروحية) و بأنه في حاجة للعثور على جواب عن معنى لوجوده و اكتشاف المعايير التي يجب أن يعيش وفقا لها.(فروم ، 2007)

جاء فروم بنظرية الطبع الاجتماعي Social Character و قد توصل لهذه المقاربة من خلال ربط الأفكار النفسية و الاجتماعية معا في أطروحة تخرجه سنة 1922.(Funk ,1998) حيث يرى أن الأساس الجوهرى للطبع يتم النظر إليه في الأنواع المختلفة من اتصال الشخص بالعالم بناء على مفهوم العلاقات في سيرورة العيش أين يصل الإنسان ذاته بالعالم و الناس لاكتساب الأشياء و استيعابها.(فروم ، 2004،

و عملية الاتصال عند فروم تكون أولا عن طريق عملية الاستيعاب (الفهم) و ثانيا عملية المشاركة الاجتماعية كما يرى فروم أن حب المرء للآخرين لا يتناقض مع حبه لذاته حيث قال " إذا كان المرء قادرا على الحب بطريقة إنتاجية . فهو يجب نفسه أيضا و إذا كان لا يستطيع أن يحب إلا الآخرين فإنه لن يستطيع أن يحب على الإطلاق ".(فروم ، 2007، ص 21)

كما ميز فروم بين نوعين من الضمير هما "الضمير التسلطي" و "الضمير الإنساني" في مكان الأنا الأعلى ، و الضمير الإنساني حسب رأيه لا يسعى الفرد لإرضائه بل هو الصوت الموجود في كل كائن بشري و المستقل عن العقوبات و المكافآت الخارجية و الضمير الإنساني هو استجابة شخصيتنا الكلية لأدائها الوظيفي الصحيح أو اختلال أدائها ، و ليس استجابة لهذه القدرة أو تلك و إنما لمجموعة قدراتنا التي تشكل وجودنا البشري و الفردي.

يرى فروم أن الطبع الاجتماعي ليس طبع الفرد بل طبع الجماعة و سلوك الفرد ينسجم مع النموذج الذي يقدمه المجتمع من خلال ما يدعوه بالطبع الاجتماعي و لكي يحافظ أي مجتمع على بقائه يتحتم أن يشكل طبع أعضائه بطريقة يريدون بها أن يفعلوا ما عليهم أن يفعلوه و لا بد من أن تصبح وظيفتهم الاجتماعية ذات صفة ذاتية و تتحول إلى شيء يشعرون أنهم مدفوعون إلى القيام به بدلا من أن يكون شيئا مكرهون على فعله و لا يمكن للمجتمع أن يسمح بالانحراف على هذا النموذج لأن هذا " الطبع الاجتماعي " إذا فقد تماسكه و رسوخه كف الكثير من الأفراد على القيام بواجباتهم و تعرض المجتمع للبقاء بصورته المحددة للخطر. و تختلف المجتمعات من حيث الصرامة التي تفرض بها طبعها الاجتماعي كما يؤكد على أن ما يسبق تطور المجتمعات هو تطور طبعها الاجتماعي. (ص 24-41)

إن كل أفكار فروم تندرج ضمن نظرية الأنظمة الحية فالإنسان نظام كنظام الخلية أو النظام البيئي أو نظام المجتمع أو المنظمة فهي كليات متكاملة لا يمكن اختزال خواصها إلى أجزاء و هو ما يطلق عليه بالتفكير النسقي بمعنى التفكير على أساس السياقات و العلاقات و النماذج و السيرورات . كما يرى بأن الأنظمة الحية ليست طولية بل هي شبكات و ما ندعوه جزءا هو نموذج في تلك الشبكة من العلاقات القابلة للتمييز لأن له بعض الثبات حيث يرى العلماء بأن الكائن الحي يحدد بعلاقاته بالبقية فالنظرة الكلية ليست مجموع الأجزاء بل كيف يرسخ هذا الكل في كليات أكبر فمثلا كل نظام حي هو كل و النظام الأكبر هو الأرض. (فروم، 2004 . ص 17-19)

3.1.6. نظرية العلاقات الشخصية لـ H. S. Sullivan

الذي طور اتجاه التحليل النفسي إلى دراسة علاقة الإنسان بالآخرين و بالطبيعة و بنفسه حيث عرف الرؤية الجديدة للتحليل النفسي بأنه " دراسة العلاقات الشخصية المتبادلة ". (فروم ، 2007 ص.20)

نشر هاري ستاك سوليفان في عام 1953 "نظرية الشخصية الطب النفسي"؛ في هذا العمل طور نموذجة للشخصية، أين دافع سوليفان عن مفهوم الطب النفسي الذي وفقاً له يجب أن يكون هذا العلم هدفه دراسة التفاعلات بين البشر و في هذا الطريق سلط الضوء على الأهمية الأساسية للعلاقات الشخصية (سواء الواقعية أو التخيلية) في تكوين الشخصية و علم النفس المرضي.

حسب سوليفان يمكن تعريف الشخصية على أنها نمط من السلوك المرتبط بمواقف التفاعل مع الآخرين بحيث سيكون للفرد كياناً مستقرًا و معقدًا يتم تحديده من خلال الاحتياجات الفسيولوجية و الشخصية الفطرية و التعلم من خلال التجارب المبكرة و عملية التنشئة الاجتماعية و بهذا المعنى فإن الشخصية سوف تتشكل تدريجياً كدالة للتواصل مع البيئة الاجتماعية و قدرة الفرد على تلبية الاحتياجات ، فضلاً عن التوتر الذي تسببه من وجهة نظر بيولوجية و نفسية في حين سيؤدي الفشل في هذا النوع من التعلم ونقص التكيف النفسي إلى علم الأمراض.(Minard ,2016)

ركز سوليفان، في نظرية الشخصية على التفاعلات الاجتماعية ، مما أدى إلى ظهور مدرسة التحليل النفسي بين الأشخاص ، و وفقاً لسوليفان ، تتكون البنية التي نعرفها باسم "الشخصية" من ثلاثة جوانب مستقرة: الديناميكيات و الاحتياجات و نظام الأنا و تجسيد كل منهم يتطور من التفاعل مع الآخرين و من كيفية إشباع رغباتنا الفسيولوجية و الاجتماعية.

1.3.1.6. الاحتياجات و الديناميكيات: (أبو سعد و الختاتنة ، 2011)

أ. الاحتياجات :يحدد التحليل النفسي بين الأشخاص مجموعتين كبيرتين من الاحتياجات البشرية:

- الأولى خاصة بالرضا عن النفس و ترتبط بعلم وظائف الأعضاء وتشمل الطعام أو الإخراج أو النشاط أو النوم .

- الثانية خاصة بالأمان و الاحتياجات الأمنية هي نفسية أكثر بطبيعتها ، مثل تجنب القلق والحفاظ على احترام الذات.

ب.الديناميكيات : وهي أنماط سلوك معقدة و تكون أكثر أو أقل ثباتاً و التي لها وظيفة تلبية حاجة أساسية معينة / أو ، على حد تعبير سوليفان ، "تحويل الطاقة الفيزيائية للكائن الحي". و هي نوعان مرها تلك المتعلقة بأجزاء معينة من الجسم و تلك المرتبطة بتجارب الخوف و القلق.

2.3.1.6. نظام الأنا

يتطور نظام الذات طوال فترة الطفولة لأننا نعاني من القلق و نخفف عنه من خلال الآخرين إنها بنية نفسية تفي بوظيفة إدارة القلق ، أي التعامل مع الاحتياجات الأمنية و مع تقدم العمر ، تتبنى أيضاً وظيفة حماية احترام الذات و الصورة الاجتماعية.

3.3.1.6. التجسيد

يستخدم سوليفان مصطلح "التجسيد" للإشارة إلى الطرق التي يفسر بها الأطفال العالم أي إسناد خصائص الآخرين إلى الأشخاص و الجماعات ، بناءً على تجارب التفاعل و المعتقدات و التخيلات الشخصية. سيكون لانتحال الشخصيات أهمية كبيرة في العلاقات الاجتماعية طوال الحياة. باتباع نظرية سوليفان ، تتشكل الشخصية من خلال نقلها إلى داخل النفس و بهذه الطريقة ، إذا تم تلبية احتياجات الشخص أثناء الطفولة بشكل مرضٍ ، فسيحقق الشعور بالثقة بالنفس و الأمان ؛ أما إذا لم يكن الأمر كذلك فسوف يتطور لديه ميل للشعور بعدم الأمان و القلق. كما أكد سوليفان على أهمية الطرق التي نختبر بها بيئتنا المادية و الاجتماعية و التي تتغير حسب العمر و درجة إتقان اللغة و تلبية الاحتياجات بطريقة صحيحة .

على الرغم من تصنيف كل من سوليفان و فروم في مدرسة واحدة جديدة أطلق عليها الفرويدية الجديدة إلا أنهما يختلفان في كون سوليفان آمن بالنماذج الثقافية التقليدية في تكوين المجتمع في حين يرى فروم أن بنية المجتمع بالإضافة للنماذج الثقافية تتشكل من عوامل سياسية و اقتصادية و نفسية و الدور التوجيهي للطبع الاجتماعي في تكوين الطبع الفردي باعتبار أن الإنسان نسق في شبكة أنساق معقدة.

2.6. نظرية السمات الشخصية

يرى رواد هذه النظرية بأن لكل شخص سمة ثابتة نسبياً تمكن من تفريقه عن غيره ، و تنقسم تلك السمات بدورها إلى سمات رئيسية و أخرى ثانوية جسمية كانت أم نفسية ، تشكل تفرّد شخصية الفرد و تمكن من الاستدلال عليها من خلال الاتجاهات و الميول التي توجه السلوك.(حرير ، 2009) و فيما يلي أهم النظريات في مجال السمات الشخصية :

1.2.6. نظرية السمات الإنسانية (Allport Gordan) : عرف آلپورت الشخصية على أنها "التنظيم

الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد ، و الذي ينظم كل الأجهزة النفسية و الجسمية ، وهذا التنظيم هو الذي يحدد الأساليب الفريدة التي يتوافق بها الفرد مع بيئته." (المغربي ص 64)

كما يرى صاحب النظرية بأن السمات استعداد أو دافع داخل الفرد يدفعه للسلوك بطريقة معينة ، فالشخص الذي يتسم بالمسؤولية لديه دائماً الاستعداد للتصرف كذلك. و هذه السمات تنقسم إلى سمات عامة و أخرى فردية و هذه الأخيرة تصف الشخصية بدقة.(البادي ، 2014)

2.2.6. نظرية السمات القياسية النفسية (Kattell Raymond) :ظهرت هذه النظرية في الثلاثينيات من القرن الحالي معتمدة على القياس النفسي للشخصية حيث يرى كاتل أن السمات هي وحدات لبناء الشخصية و قد حدد ستة عشر سمة رئيسية تحدد الاختلافات بين سلوك الأفراد.(حريم ،2009.ص 53)

كما يرى بأن سمات المصدر هي المؤشرات الحقيقية التي تساعد في تحديد السلوك الإنساني و تفسيره و هي مستقرة و هامة.(البادي ،2014 ص.40) و من أنواعها السمات البيئية التشكيل التي تنبع من تأثير المؤسسات الاجتماعية.(المغربي ،ص.70)

3.2.6. نظرية الأنماط الشخصية(Holand John) : صنف هولاند الأفراد إلى ستة أنماط للشخصية حيث كل نمط يقابله بيئة مهنية (الواقعي ،الباحث،الفني ،الاجتماعي،المغامر،التقليدي) ، و يمثل التطور الهرمي للسمات الشخصية تكيف الفرد مع البيئات المهنية الستة.(يحي و بزوح ، 2020)

و يرى هولاند بأن النمط الاجتماعي له سمة المسؤولية و الاجتماعية ،المساعدة و علاقات الصداقة ، و النمط المغامر يتسم بالمخاطرة الحيوية ، لديه ثقة بالنفس ، طموح و مندفع ، في حين النمط التقليدي الذي يندرج ضمن وظائف مثل الشرطة و الدفاع المدني يتميز فيه الشخص بكونه منظم ، متكيف ، مطيع ، مثابر ، عملي ،واعي و يقدم النصح.(نفس المرجع ص 65)

و في نفس السياق يمكن تمييز أربعة أنماط من الشخصية من ناحية سلوكها داخل التنظيم حسب (المغربي ، 2004.ص 79-80):

النمط الحرفي الماهر و النمط القوي العمل و النمط المبتكر الخلاق و النمط الاجتماعي المشارك و يعتبر هذا الأخير أقرب ما يكون لنمط شخصية العامل المسؤول اجتماعيا ، و تتمثل أهم خصائص الشخصية المهنية للاجتماعي المشارك فيمايلي:

- ✓ لديه ولاء و انتماء لمنظمتة، و يتسم بالإخلاص و تحمل المسؤولية.
- ✓ يعتقد أن نجاح منظمتة سينعكس عليه شخصيا و يشعر بالأمان ما دامت علاقاته بأعضاء التنظيم على ما يرام.

✓ يسعى لتكوين العلاقات الطيبة مع الآخرين.

- ✓ يهتم بمشاعر و أحاسيس من يعمل معهم.
- ✓ تحكمه القيم الاجتماعية فينظر لنفسه على أنه إنسان رءوف و محل ثقة.
- ✓ يعامل كل فرد حسب أهميته ، فهو يتمتع بمهارات التعامل مع الآخرين.
- ✓ ليس عدواني و لا جريء و لا يستطيع تحمل المخاطر.
- ✓ يهتم بإقامة التعاون وتحقيق الوفاق فيما بينا لمجموعة.
- ✓ لا يجب من لا يحترم الآخرين أو منظمته ، كذلك من يفضل مصالحه الشخصية على المصلحة العامة.

3.6. التنشئة الاجتماعية التنظيمية

انتقلت نظرية التنشئة الاجتماعية إلى عالم الشغل و المهن لتصبح تنشئة اجتماعية تنظيمية و من مؤسسي هذه النظرية نجد كل من Welbert.E. Moore & Sensaulieu & Claude Dubar الذين أشاروا بأن العلاقات في العمل بين مختلف الجماعات المهنية ساهمت في تشكيل هوية الأفراد داخل المؤسسات. (ميلود، 2016)

تعتبر الأسرة المؤسسة الأولى للتنشئة الاجتماعية للطفل في حين يعتبر العمل النطاق الأفضل لدراسة التنشئة الاجتماعية لدى الراشدين و ذلك بعد ظهور نظريات تفيد بأن تكوين شخصية الفرد لا تقتصر على مرحلة الطفولة فقط بل هي سيرورة خلال جميع مراحل حياته فتنقل من تنشئة أولية أو مسبقة إلى تنشئة ثانوية و حسب كل من Berger & Lukman تعتبر التنشئة المسبقة حاصل التنشئة الاجتماعية من الأسرة و جماعة الانتماء و كافة مؤسسات المجتمع التعليمية و التكوينية فيتحصل من خلالها الفرد على فكرة مسبقة أو تصور حول المهن، و بالمقابل نجد أن هناك تنشئة ثانوية و التي تعبر بدورها عن عملية " استدخال أخلاق مؤسسية خاصة و اكتساب معارف متخصصة و أدوار تكون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة متجذرة في تقسيم العمل " (Berger & Luckmann, 2018 p. 321).
 حيث ستتحدد هوية الموظف في العمل ليس من منطلق الهوية من أجل الذات فقط بل من أجل الغير كذلك ، و هذا هو الفرق الجوهرى بين التنشئة المهنية و التنظيمية فالأولى تكون قبل التوظيف و الثانية بعده. (Hart, 1991)

التنشئة الاجتماعية المهنية هي عملية تستمر مدى الحياة ولا تتوقف عند انتهاء فترة التعليم الرسمي. (Dinmohammadi & Peyrovi, 2013) كما يمكن اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية المهنية عملية أخذ الأدوار ، و التي تتطلب تعديلا مستمرا لدور الفرد ، حيث يدخل المرء بيئات عمل مختلفة بمرافق و تحديات مختلفة و يحدث هذا التعديل بدرجات مختلفة على اختلاف الأفراد لذلك يمكن اعتبار العملية تجربة شخصية للغاية تعتمد على درجة قدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين ، و درجة القدرة على التأمل الذاتي و تكوين الهوية الأولية و التجارب الشخصية السابقة و الخصائص الفردية.

(Clark , 1997) (Cote, 2002)

وقد رأَت معظم الدراسات أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية عملية تنموية تمر بمراحل يحاول فيها الأفراد ربط "طرق المعرفة" و "مبادئ التصرف" معا في إطار موحد يتوافق مع نظريات النمو المعرفية و الأخلاقية و بالتالي تطوير الهوية المهنية ، و لتحقيق ذلك ، يجب على الموظفين الشعور و التفكير و التصرف بأنهم أعضاء في المهنة و يتطلب القيام بذلك من الأفراد التفاوض مع أنفسهم ، أي المرور بمرحلة التكيف الداخلي ، و التي تشكل البعد النفسي للتنشئة الاجتماعية المهنية . (Sadeghi & Yazdani 2019)

وقد انقسمت النظريات حول التنشئة الاجتماعية التنظيمية لفريق ركز على محتوى التنشئة الاجتماعية في العمل أو **دور المنظمة** في تمكين الموظف من التكيف و تحديد هويته التنظيمية و الفريق الثاني ركز على **دور الفرد** كفاعل في سيرورة التنشئة التنظيمية.

تتأثر التنشئة الاجتماعية التنظيمية بالعوامل الفردية و التنظيمية و التفاعل فيما بينهما فالتنشئة الاجتماعية تقوم بإرساء الحقوق و الواجبات لدى الفرد و تلقنه تحمل مسؤولية أفعاله حيث يرى "Moore" أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تعني في نظرية الاشتراط التزام الفرد نحو المنظمة فيتقبل ذاتيا المسؤوليات و يشعر بالمقابل بالرضا لممارسته وظيفته فوجود مهنة معينة و الانخراط في مجتمع الممارسة هي سوابق هذه العملية ، وتشكيل الهوية التنظيمية والتطوير المهني هي عواقبها . (Sadeghi & Yazdani)

تعتبر التنشئة الاجتماعية التنظيمية عملية يكتسب من خلالها الوافد الجديد إلى بيئة عمل معينة المعرفة و المهارات التي تعتبرها المنظمة و أعضاؤها ضرورة لهذا الدور التنظيمي المحدد بحيث يجب أن يكون المرء مسؤولا أمام منظمة معينة . (Luca , 2016)

يمكن أن تؤدي الهوية المهنية و التطوير المهني اللذان يشكلان المنتجين الرئيسيين للتنشئة الاجتماعية المهنية إلى بعض النتائج و الآثار طويلة الأجل بما في ذلك التكيف مع الأدوار المهنية ، و الرضا الوظيفي ، و الالتزام المهني و التنظيمي ، و أن تصبح عضوا فعالا في المجتمع المهني . (Sadeghi & Yazdani 2019)

التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي عملية غير خطية و مستمرة و تفاعلية و تحويلية و تنموية و شخصية و نفسية اجتماعية و ذاتية التعزيز ، تتشكل في القادمين الجدد من خلال استيعاب الثقافة المحددة للمجتمع المهني ، بما في ذلك التوقعات و القيم و المعتقدات و العادات و التقاليد و القواعد غير المكتوبة للمهنة ، و كذلك فهم التسلسل الهرمي و هيكل السلطة و المسؤوليات . يمكن أن تؤثر عوامل مختلفة على هذه العملية ، و التي يتم تجميعها في ثلاث فئات:

أولا العوامل الفردية (الجنس ، العمر ، العرق ، الدين ، الجنسية ، الثقافة ، السمات الشخصية ، الحالة الاجتماعية و الاقتصادية ، التجارب الشخصية ، و الدوافع) .

ثانيا العوامل التنظيمية (المناهج الصريحة و الضمنية ، و بيئات التعلم الرسمية و غير الرسمية ، و نماذج الأدوار ، و هيكل النظام)

ثالثا العلاقات الشخصية (العلاقات الشخصية مع المسؤولين و العملاء و الموظفين الآخرين و العائلة و الأصدقاء ، و كذلك تلقي التعليقات و الأفكار الموجهة). (نفس المرجع)

4.6. نظرية التمثلات الاجتماعية للعمل

هي مدرسة نشأت في فرنسا في السبعينيات و الثمانينيات و تتعامل مع المعرفة المشتركة اجتماعيًا على أنها هياكل ، أي الأنظمة التي تشكلها وحدات مترابطة ، و التي ينظم عملها القوانين ففي حالة التمثيل الاجتماعي ، يتكون الهيكل من أفكار بسيطة ، و وحدات معرفية أساسية للمعنى تسمى عناصر التمثيل الاجتماعي و هي مجموعة من الدارات التي تشير إلى كائن اجتماعي وتشكل بنية معرفية متكاملة تشترك فيها المجموعة. (Wachelke , 2011)

يمكن تعريف التمثلات الاجتماعية للعمل " بمثابة أنساق للتأويل تحدد علاقاتنا مع العالم الخارجي، فهي بذلك تنظم وتوجه سلوكياتنا و اتصالاتنا الاجتماعية". (مسلم، 2007. ص 2)

و يرى (Abric, 1994 p.8) " أن التمثلات مجموعة معرفية اجتماعية منظمة بطريقة معينة و تحكمها قواعد للتشغيل خاصة بها. و لذلك فإن فهم آليات تدخل التمثلات في الممارسة الاجتماعية يتطلب معرفة التنظيم الداخلي للتمثيل ".

تلعب التمثيلات الاجتماعية الدور الثلاثي المتمثل في **الفهم و التكامل و المشاركة**، مما يسمح بتفسير الفرد للعالم الذي يتواجد فيه. (Moscovici, 1976) يمكن أن يكون للتمثلات الاجتماعية عدة وظائف للفرد: المعرفة و الهوية و التوجيه و التبرير. تعمل هذه الوظائف كدليل لتفعيل الإجراءات و الأدوار و السلوكيات في السياق. (Abric, 1994)

وفقا (Moscovici,1976) فإن التمثيل يعمل على " ربط شيء جديد بشيء قديم يتقاسمه بالفعل فرد في مجموعة معينة " (p173). و بهذا المعنى، تتيح التمثلات فهم الطريقة التي يحافظ بها الفرد على علاقته بالواقع، و يساعد في بناء ثقافة مشتركة. (Cimier & Hemairia,2020) فالتمثلات الاجتماعية جزء من الفعل المعرفي، لأن هذا يفترض أن الفرد يطور المعرفة لمعالجة المعلومات و يسمح التثبيت و التصنيف بالتبادل بين أعضاء المجموعة و مشاركة الآراء، كما يساعدان في التطور المعرفي و تتميز هذه العملية بعدة مراحل: (Moliner & al, 2019)

1. اختيار المعلومات: تستقبل الجماعة الكائن بمجموعة من القيم والمعتقدات والأيدولوجيات التي تعزز ظهور تحيزات معرفية أو تشويهات - تحويلات - بمعنى آخر سيتعرض الكائن بعد ذلك لتحريفات، وإضافات للمعلومات، أو عكس المعلومات، أو حتى يتم تقويضها. إن الفصل عن السياق يوفر الفرصة لجعل الكائن متاحًا و يمكن تكييفه للتبادلات المختلفة في الجماعة.

2. النواة الشكلية: يبدأ عملها و تجعل الكائن المعاد بناؤه حيًا حيث يصبح مرجعًا، و يكون له معنى حقيقيًا لمجموعة معينة و يساعد في جعل الكائن المذكور مُشكلاً و ينتشر داخل المجموعة بشكل متسق مع الثقافة المعطاة، و من ثم يمكن أن ينشأ حوار بعد هذا الإنجاز النفسي.

3. التطبيع: تحول الأفكار حول الكائن إلى أداة اتصال. في هذه المرحلة، يحدث خلق للمعنى في عقول الأفراد، من خلال تشكيل صور. ما كان يشكل جزءًا من بناء الكائن قد اختفى، وأصبح الكائن الآن كيانًا مستقلًا، موضوعيًا و طبيعيًا. التثبيت و التموضع يسمحان بجعل الكائن حيًا داخل

المجموعة و في نفس الأفراد. عزز هذه العملية الوصول إلى أشياء جديدة، وسيؤدي أيضاً إلى تأثير تناقضات الاستيعاب في الواقع، و يبرز الأفراد أوجه التشابه مع الآراء التي يعتقدون أنهم يعتقدونها، و يبرزون الاختلافات بما لا يتفق معهم. و هذا يجعل من الممكن إنشاء فئات خاصة بمجموعة معينة، و لغة و تمثيل ينتمي إلى المجموعة و سيتم بعد ذلك النظر إلى الفرد الذي ليس جزءاً منها على أنه منحرف و موقف أعضاء المجموعة إزاء الكائن ستحدد وجهته.

و مصدر التمثل هنا هو العمل الذي يعتبر أساس النشاط الاجتماعي من خلال تفاعل العمال في مجموعات داخل المؤسسة ، و هو مصدر ضروري لتحقيق الذات كما يرمز للمكانة الاجتماعية، يساهم العمل بشكل خاص في تشكيل تمثلات العامل، و التي تركز على قيم العمل الخاصة بكل فرد، كريح المال، أو اعتبار العمل كوسيلة لتحقيق الذات، أو تجسيد للهوية المهنية، أو ترسيخ صورة العمل كقيمة أخلاقية، و تختلف هذه التمثلات من عامل لآخر حسب الصورة التي يكوها العامل حول عمله وحسب محيطه الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي ، بالتالي تحدد التمثلات بشكل عام سلوكه التنظيمي. (بلال، 2017)

ترى (Breakwell ,1993) أن الباحثين ركزوا على جانب واحد فقط من نظرية التمثلات الاجتماعية إما من خلال وصف محتوى التمثلات الموجودة أو دراسة كيفية عمل التثبيت و التشييء في حين أغفلوا عن الطرق التي تقوم بها المجموعات الاجتماعية، بتوليد تمثلات على مستوى النظام العام ككل تخدم مصالح المجموعة، و المتمثلة حسب رأي Moscovici في الدعاية ، النشر و الانتشار كما أن للتمثلات التي تخدم هذه الأغراض التواصلية الثلاثة تنظيم و بنية مختلفة و تختلف بشكل خاص في مدى تقاسمها بالتراضي داخل الجماعة الواحدة أو بين المجموعات الفرعية ، فالخاصية المميزة للتمثلات الاجتماعية ليست ببساطة أنه ينبغي مشاركتها فقط بل معرفة البنية الداخلية المتوقعة لها و الامتداد الذي هي منتشره ضمنه في جماعة أو فئة إجتماعية معينة و الذي سيعتمد لا محالة على الوظيفة التي تلبها تلك التمثلات و هذا الدور الرئيس الذي يجب تبنيه في محاولة استكشافها و دراستها من طرف الباحثين ، من هنا فسرت الباحثة الفرق بين نظرية الهوية الاجتماعية و نظرية التمثلات الاجتماعية كون نظرية الهوية الاجتماعية تقوم بمحاولة وصف بنية أو براديجم معين (paradigm) من خلال تفسير العلاقات بين المجموعات، مع التركيز على الاحتياجات و الدوافع الفردية كوسيلة للتفسير الأساسي للديناميكيات

بين الأشخاص و بين المجموعات. في المقابل، فإن نظرية التمثلات الاجتماعية، في وصفها لكيفية تفسير الناس لعالمهم وجعله ذا معنى، هي براديجم آخر يركز على عمليات التواصل بين الأشخاص كمحددات لبنية و محتوى أنظمة المعتقدات التي تسمى التمثلات الاجتماعية و هو ما يعكس الجدل بين الإدراك الاجتماعي و البناء الاجتماعي في علم النفس الاجتماعي منذ بدايته و لإنشاء نموذج تفسيري أكثر قوة ليمثل خطوة نحو تحول نموذجي حقيقي في علم النفس الاجتماعي يمكن ربط نظرية الهوية الاجتماعية و نظرية التمثيلات الاجتماعية، تشير الباحثة كذلك إلى أن العلاقات بين المجموعات ستوجه تشكيل أي تمثيل اجتماعي محدد، و هذا يتطلب صياغة تنبؤات واضحة فيما يتعلق ببنية التمثلات كما تتجلى في فكر الفرد و أقواله و أفعاله فيما يتعلق بموقع ذلك الفرد في المجموعة. و دعت إلى تحليل الآثار المحتملة للتغيرات في هيكل المجموعة للتمثلات. و هو ما يتطلب النظر في العمليات بين المجموعات التي تنشر التمثلات الاجتماعية و تمنحها مكاناً يمكن استخدامه فيه. كما أكدت الباحثة أن التمثلات جزء لا يتجزأ من شبكات تمثيلية معقدة و أنها عرضة للتغيير، سواء كانت دقيقة أو عالمية، نتيجة لعلاقتها مع بعضها البعض. (p 198-204)

و الإدراك الاجتماعي الذي يشكل الهوية الاجتماعية للفرد حسب (الحارثي 1995) يمثل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية و هي بدورها تعكس التمثلات الاجتماعية التي تم تشكيلها و ممارستها بين أفراد المجتمع ككل فالتمثلات الاجتماعية غالباً ما تكون نتائجاً لديناميكيات المجموعة، و التي تم تطويرها لخدمة مصالح المجموعة و العمليات التي تبني الهوية الاجتماعية للفرد ستساعد في تحديد التمثلات الاجتماعية التي يتبناها و ذلك نظراً لأن عضويته في مجموعة معينة تحدد جزءاً من بنية الهوية.

5.6. نظرية الالتزامات الاجتماعية في العمل

حاز كتاب الالتزامات الاجتماعية في عالم غير شخصي لـ Lawler, Thye, & Yoon على جائزة أفضل كتاب لسنة 2010 من قسم العقلانية و المجتمع بجمعية علم الاجتماع الأمريكية، حيث وضحت هذه النظرية كيف أن الانتماءات خاصة تلك التي تتضمن مكوناً عاطفياً عميقاً يمكن أن تتجاوز العلاقات المهنية المجردة في الأداء و تحويل هذه العلاقات غير الشخصية إلى روابط شخصية بعمق. (Lawler & al, 2009)

يدرس أصحاب النظرية هياكل المجموعات الصغيرة و الشركات و المعاملات الاقتصادية و الدول القومية الحديثة لتحديد كيف تساعد التسلسلات الهرمية و تخصيص المهام و الهويات الاجتماعية أو تعيق حيوية المجموعة . حيث وجدوا أن مثل ظروف المساواة ، و الاعتماد المتبادل ، و الانتماءات المتداخلة تلعب دورًا مهمًا في إنشاء والحفاظ على روابط قوية بين الأفراد في المنظمات و أن التعاون المتكرر مع الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة - جنبًا إلى جنب مع المسؤوليات المشتركة و الأهمية ذات القيمة المتساوية داخل المنظمة حيث تعزز المشاعر الإيجابية و الدائمة التي توسع تجربة الشخص مع المجموعة و أهمية مكانه داخلها، و تمثل المجموعة بالنسبة له مصدرًا مهمًا بشكل خاص للهوية (تعريف الذات) .

يختبر الموظفون في المنظمات التي تربط أعضائها علاقات قوية و هوية جماعية أكثر توحيدًا كما تميل إلى العمل بشكل أكثر فعالية في تلبية توقعات المؤسسة ، و يوضح أصحاب النظرية أن مبادئ نظريتهم لها آثار تتجاوز العمل فمع تفكك الثقافات وانهارها ، يعتمد الكثير على قدرتنا على العمل الجماعي عبر الانقسامات العرقية و الثقافية و السياسية، كما توفر النظرية الجديدة في الالتزامات الاجتماعية طريقة للتفكير في كيفية تشكل المجموعات وما يلزم للحفاظ عليها في العالم الحديث.

تقوم النظرية على حجة رئيسية مفادها أن أساس العلاقات بين الأفراد و المنظمات ليست نفعية (المكافآت/العقوبات) بحتة بل نظرية الالتزامات الاجتماعية في عالم غير شخصي تقترح فكرة أساسية تقول بأن الأفراد و المنظمات يتفاعلون و يتبادلون الموارد و الخدمات في سياقات تشبه العلاقات الشخصية و تعتمد هذه العلاقات على الانتماء والتفاعل العاطفي، وتتأثر بعوامل مثل الثقة والولاء و المسؤولية الاجتماعية.

المنطق النظري ل (Lawler & Yoon , 2019) هو أن المهام المشتركة تعزز الشعور بالمسؤولية المشتركة، وهذا يدفع الأعضاء إلى إسناد مشاعرهم الفردية إلى المجموعة ككائن، في حين أن الحوافز الفردية و الجماعية لا تنتج مثل هذه التأثيرات ، وتستند الروابط العاطفية مع المجموعات في المقام الأول إلى مستويات الانضمام إلى المهام (مرتفعة/منخفضة) ، و لهذه المهام آثار أقوى من الحوافز على قدرة المجموعات على الاحتفاظ بالعضوية و الحث على التعاون في المعضلات الاجتماعية.

6.6. نظرية التبادل الاجتماعي "Social exchange theory"

تمتد جذور هذه النظرية إلى سنة 1920 على يد كل من Mainowski و Mauss و قد كانت جسرا ربط كل من علم الإنسان و علم الاجتماع و علم النفس الاجتماعي. (المدو ، 2020) و حسب Blau "فإن التبادل الاجتماعي شكل من أشكال التبادل الذي يقوم فيه أعضاء مجموعة بالتضحية بجهودهم لصالح الآخرين مادام هناك آخرون يقومون في المقابل بالتضحية بجهودهم لصالح هؤلاء الأعضاء و يستمر هذا التفاعل داخل الجماعة مادام أعضاؤها يحققون من وراء التبادل الاجتماعي منافع متبادلة". (أبو الفضل ، 1996 . ص 24) ، و على صعيد المنظمات و السلوك التنظيمي يقوم الموظفون بتكوين توقعات نتيجة تجارب معينة حيث تكون تلك التوقعات بمثابة المعيار للتبادلات المستقبلية و تتحقق العدالة إذا ما كانت الإسهامات تقبل المغريات في تبادل غير ذي منفعة. (المدو 2020.ص 150)

و في نفس السياق تقدم الجماعة للقائد مكانة و مركز تقدير كمكافأة له نظير خدماته الفريدة من أجل تحقيق الأهداف و يقوم هو ببحثهم على أداء المهام دون اللجوء إلى قوة الجبر لأن العلاقة بين القائد و المجموعة قائمة على العلاقة تبادلية متكافئة بينهم لذلك نجد في بعض الأدبيات تسمية أخرى لنظرية التبادل الاجتماعي مرادفة لها و هي نظرية تبعية القوة. (أبو الفضل 1996)

7.6. نظرية المسؤولية الاجتماعية في الاسلام:

إن المسؤولية متكاملة و شاملة في الإسلام فالإنسان مسؤول مسؤولية كاملة عن كافة أعماله و ما منحه الله من قدرات و إمكانيات قال الله تعالى: " وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا " الإسراء آية 36 ، و هو مسؤول أمام نفسه و أمام الآخرين و المجتمع و يتحقق الاتزان لديه عندما يطيع الأوامر المتسقة مع نصوص القرآن و السنة و لا يتبع ما يعارضهما . و يشترط في المسؤولية الكاملة الحرية كونها هي و المسؤولية وجهان لعملة واحدة فالإنسان حر لأنه مسؤول و هو لا يصح أن يكون مسؤولا إلا إذا كان حرا فالمسؤولية تتطلب الحرية و الحرية تستتبع المسؤولية (مدكور، 2001 . ص 200) .

و أن يكون هناك نص ثابت يأمر بالفعل أو بالترك و أن يكون المسؤول كامل الأهلية بمعنى أن المسؤولية الخلقية تقوم على مبدأ "الالتزام الخلقى" ، و تعني المسؤولية الاجتماعية تحمل الشخص نتيجة

التزاماته و قراراته و اختياراته العملية من الناحية الايجابية و السلبية أمام الله " (بن حميد و بن مُجَّد ملوح ،1998).

هناك نوعان من السلطة التي تحدد المسؤولية إن كانت مسؤولية أخلاقية محضة أو مسؤولية اجتماعية ، أو مسؤولية دينية ، و هي السلطة الداخلية أي إلزام الفرد نفسه بإرادة و قصد و تصميم و العزم على فعل شيء أو تركه وهذا كاف لتحمل المسؤولية، و سلطة خارجية يكون الإلزام فيها من خارج النفس كأن يتلقى المسؤولية من أناس آخرين أو من سلطة أعلى.(نفس المرجع)

المسؤولية الاجتماعية ليست خاصة بفرد دون آخر و إنما هي مسؤولية جماعية لأن المصير واحد و تربية الإحساس بروح الجماعة و المسؤولية عنها لا تنهض بها الدساتير و لا القوانين الوضعية و إنما تنمو من قوة الاعتقاد و نور اليقين.(الجليند،2019).

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم "أحب الناس إلى الله تعالى أنفعهم للناس " و مبدأ المسؤولية الاجتماعية في الإسلام الأخوة و التراحم بين المسلمين فهي جملة من قواعد السلوك الأخلاقي المميز في عنوانه العريض العام: "الإحسان"، و هي كلمة عدها النبي صلى الله عليه وسلم أحد أركان الدين الثلاثة، إلى جانب ركني الإسلام و الإيمان، و وضحها صلى الله عليه وسلم بقوله: "أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك"، فللفرد في تعامله مع سائر الخلق يتخلق بأخلاق إيمانية طيبة، يتمثل بهذه الأخلاق في التعامل و السلوك، و لا يتكلف لها، ولا، يخدع بها غيره، مع وعيه بمراقبة تامة من الله تعالى و المتدبر في أركان الإسلام الخمس يجد أن أغلبها ذات طابع جماعي ما عدا الشهادتان.(العلي ، 2011)

تلزم التعاليم و القيم الإسلامية الفرد لتحقيق ناحيتين الأولى بأن يتحلى بمعايير أخلاقية عالية و ضمير حي يجعله يتصرف في عمله مع إحساسه بمسؤوليات الأخلاقية في الأعمال التي يقوم بها و القرارات التي تصدر عنه، و من ناحية ثانية فالإسلام يدعو إلى التعاون و التكافؤ بين البشر من أجل الخير كما أنه ينهى عن الفرقة و يدعوهم للتكافل الاجتماعي من أجل تحقيق الخير للفرد و المجتمع.(عبد باقر 2012)

إن المسؤولية في الإسلام شاملة و متكاملة و متوازنة فهي شاملة لأنها تتناول الفرد و الجماعة و متكاملة لأن المسؤولية بمستوياتها الثلاثة الفردية و الجماعية و الاجتماعية متكاملة في الإسلام و متوازنة لأنها تتحقق بنسب متقاربة بحيث لا تقلل في جانب و لا تضعف في جانب آخر فالفرد مسؤول عن ذاته و عن الجماعة في عمله و الجماعة مسؤولة عن أعضائها و عملها . (زهرا ن 1984، ص 220)

8.6. نظرية المسؤولية الاجتماعية لسيد أحمد عثمان

ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية سنة 1971 في الدراسات النفسية الاجتماعية العربية حينما قدم سيد أحمد عثمان تصوره بوضع عناصرها و هي الاهتمام ، الفهم ، المشاركة و وسع هذا التصور في دراسته التالية 1973 يبحث عن المسؤولية الاجتماعية في الإسلام و حدد لها ثلاثة أركان و هي مسؤولية الرعاية و الهداية و الإتقان و في دراسته لسنة 1979 قدم دراسة بعنوان المسؤولية الاجتماعية و الشخصية المسلمة بحث فيها عن تربية المسؤولية في الشخصية المسلمة حيث حدد الجانب الاجتماعي الذي تنتمي إليه المسؤولية الاجتماعية . (فهيمى ، 2015)

كما قدم تصور آخر لتحليل البنية الأخلاقية للمسؤولية الاجتماعية ، وظيفتها و دلالتها سنة 2010 حيث قسم بنيتها إلى الإلزام الذي يقابل الاهتمام و يعبر عن التجسيد الأخلاقي لفهم الذات لواجبها الاجتماعي ، الاختيار الذي يمثل عنصر الفهم و الذي يمثل بدوره النشاط العقلي الوجداني أثناء اتخاذ القرار ، و أخيرا الثقة التي تتبلور في المشاركة في العمل هذا الأخير الذي يعد محك صدق للثقة . (عثمان ، 2010، ص 31-50)

كما أن لها وظيفة تأزرية تكاملية على مستوى الوعي الخارجي الاجتماعي التعامل مع الوقائع و الأحداث و على مستوى الوعي الباطن من دوافع عميقة و خبرات قد شكلت الإلزامات التي تبرهن على اتساع الذات و على الثقة . (نفس المرجع)

و في ما يخص دلالة بنية و وظيفة المسؤولية الاجتماعية في الشخصية ، فهو محاولة فهم معنى العلاقات و الروابط داخل تلك البنية و من بين دلالات بنية المسؤولية الاجتماعية و وظيفتها نجد الحرية ، الواجب ، الرجاء ، الشجاعة ، توكيد الذات ، الإيحاء الارتقائي ، التوازن بين المسؤولية الشخصية و الاجتماعية . (ص 31-61)

يرى صاحب النظرية أن الذات الاجتماعية في جوهرها و ارتقائها في المستويات الأعلى مرهون بتناغم الذات مع روح المجتمع و ثقافته و ما يمنحه لها من قيمة و يحدد لها أشكال السلوك ، و هذه المستويات تتدرج على ستة مراحل (السلب ، انتباه لامبالي ، انتباه مستغل ، ووعي ملتزم ، ووعي ملتزم توفيقى ، ووعي تام للالتزام ، ووعي ملتزم استشرافى). (الشافعي ، 2004)

و هي في الحقيقة أخلاقية في صميم تكوينها و عملها و المسؤولية الاجتماعية حركة من الذات اتجاه المجتمع تتخلل هذه البنية الأخلاق فالمسؤولية الاجتماعية " موقف أخلاقي تجاه الجماعة موقف تسائل فيه الذات ذاتها و المجتمع شاهد أو تكون فيه الذات في مواجهة ضميرها الاجتماعي و هو قمة الفعل الخلقى ". (عثمان 2010، ص 9)

1.8.6. مستويات المسؤولية الاجتماعية في نظرية سيد أحمد عثمان:

يعتقد سيد أحمد عثمان (1979) أن هناك ثلاثة مستويات للمسؤولية كل منها لازم و مؤيد للآخر بمعنى أن هذه المستويات متكاملة و هي:

1.1.8.6. المستوى الفردي (المسؤولية الفردية): فالفرد مسؤول عن نفسه و عن ذاته و عن نشاطه.

2.1.8.6. المستوى الجماعي (المسؤولية الجماعية): فمسؤولية الجماعة عن نفسها هي في الحقيقة مسئوليتها عن أعضائها في جملتهم ، و على كل عضو فرد فيها كما أن الجماعة مسؤولة عن سلوكها و أعمالها و قراراتها .

3.1.8.6. المستوى الاجتماعي (المسؤولية الاجتماعية): ويقصد بها مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة. و المسؤولية بمستوياتها الثلاثة الفردية و الجماعية و الاجتماعية شاملة متكاملة لأن الفرد المسئول عن عمله لا بد أن يراعي مسئوليته عن جماعته ، فعمله في معظمه مؤثر في الجماعة ، لأن الفعل الفردي له طبيعة اجتماعية ، و الجماعة المسؤولة عن نفسها هي الجماعة التي تتكون من أعضاء مسئولين عن أعمالهم ذاتيا و مسئولين عن جماعتهم التي لا يكتمل وجودهم الاجتماعي بل و الذاتي إلا بهما.

7. عوامل اعتلال المسؤولية الاجتماعية

هناك عوامل اعتلال أخلاقية للمسؤولية الاجتماعية وهي بصفة عامة التهاون ، اللامبالاة ، العزلة ، ضعف الاهتمام و المشاركة مع الجماعة ، و النفور من المسؤولية و قد قسمها (عثمان، 1996) و (الحارثي، 1995) إلى قسمين:

1.7. عوامل ذاتية:

✓ تقييد الحرية ، فلا مسؤولية بدون حرية.

✓ اضطراب الأنساق الفردية ، أي تلك البناءات المتسقة وجدانيا ، نفسيا و ذهنيا و التي يكتسبها الفرد خلال تفاعله مع جماعته و ثقافتها و هي التي توجه إدراك الفرد و تقييمه و انتقائه لسلوكه و هو ما يسمى باضطراب المعيار.

✓ الخلل في العمليات النفسية الفردية مما يؤدي للامبالاة و تبدل المشاعر و هو ما يسمى بالسلب الغائب و هو موقف يغلب عليه التراجع و الانحدار و التخلي عن المسؤولية تجاه الحياة كما يغيب معه الإحساس بالواجب و إلزامه .

✓ عبء التاريخ الشخصي و الذي يتمثل في محدودية التجارب الاجتماعية ، خبرة انتفاء العدالة (اللامساواة) ، الفشل و فقدان الثقة بالذات و الانسحاب الاجتماعي.

✓ بعض السمات الشخصية مثل الدفاع الزائد عن الذات و الحماية المفرطة لها و قصور التعاطف مع الآخرين .

2.7. على مستوى المجتمع:

✓ انهيار مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة و المدرسة و اضطراب المعيار الاجتماعي و هو الذي يعين الوجهة و يحدد القيمة.

✓ التراجع بالمسؤولية الاجتماعية إلى حدود الجماعة الاثنية .

✓ التشكك و التوجس في تفسير الأحداث و الظواهر ، و في تقدير قيمة الأشخاص و الأشياء ، و هو دليل على فوضى الاختيار ، و وهن الإلزام ، و تزعزع الثقة .

✓ التفكك الاجتماعي فيما يقع بين الأفراد من تنازع و تفرق ، و ضعف المشاركة القائمة على الفهم و الاهتمام .

✓ التخلي عن المسؤولية و إعلان عن عدم قدرة الجماعة و الفرد عن احتمال أعبائها.

✓ عدم وضوح الفلسفة الاقتصادية للبلد يؤدي إلى اختلال في توزيع الموارد و عائد العمل و إلى الظلم الاجتماعي ، و ينعدم بذلك الاطمئنان النفسي و الثقة في الحاضر و المستقبل .

✓ العبث السياسي و هو عبث بالسلطة أي بالقوة المنظمة للعلاقات بين الدولة و الفرد ، و من مظاهره نزعة الاستبداد و التسيد و الاستئثار بالسلطة ، و التوجيه الشاذ مما يصنع نموذجاً أخلاقياً سيئاً أمام المجتمع و يشوش معاييرهم ، و يجعل عملية الفهم و الاختيار الحر صعبة ، و يعيق العمل المشترك و يدمر اتجاه الالتزام بالواجب .

خلاصة

بالرغم من كون المسؤولية الاجتماعية البناء الأكبر في الشخصية و التي تتحدد معالمها فقط في ظل التفاعلات و العلاقات بين البشر أين يلتزم الشخص أخلاقياً بما له من حقوق و ما عليه من واجبات تجاه نفسه و الآخرين ، إلا أن هذا البناء الذي يعد تكويننا ذاتياً هو في حقيقة نتاج نفسي اجتماعي و قد تناولت العديد من النظريات نشأة و تبلور المسؤولية الاجتماعية فمنها من أسندتها للسمات الشخصية و للطبع العام للمجتمع أو لطبيعة العلاقات الشخصية المتبادلة .

و من منظور سلوكي تنظيمي برزت أهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية في استكمال ما للموظف من رصيد من تنشئته الاجتماعية الأولية بأخرى تنظيمية في مجال العمل فالعمل بدوره يمثل أهم مجال لدراسة الشخصية فيه من حيث سمات الموظف المسؤول اجتماعياً ، كما ينشأ عنها كذلك الهوية المهنية و التطور المهني الذي بات يعرف بالقدرة على التكيف المهني في حين يتم بناء قيم و معايير على مستوى الجماعة لتمثالات العمل و التي تعتبر بمثابة قائمة جرد تأويلية عقلية لكيفية تلقي المثيرات البيئية التنظيمية و الاستجابة عليها .

و النظرة الشاملة للمسؤولية الاجتماعية كانت للإسلام لأنه منذ أربعة عشر قرن خلت قال رسول الله صل الله عليه و سلم " لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه " فهذا الحديث يجمع خصائص المسؤولية كافة من خلال التركيز على سلامة القلب في تنظيم علاقة الفرد بالآخر و لأنه السبيل للإيمان بالله و يحقق السمو الأخلاقي المجتمعي و ذلك بالاهتمام بالغير و عدم السلوك فيما يضرهم و مشاركتهم في عمل الخير و النهي عن المنكر و كقاعدة عامة إن صلح الفرد صلح المجتمع.

كما اتضحت معالم بعض المتغيرات المتداخلة جزئياً أو كلياً مع أبعاد المسؤولية الاجتماعية لتكون إما جزءاً من هذا المفهوم أو العكس كانت المسؤولية الاجتماعية جزء منه.

الفصل الثالث

سلوك المخاطرة

الفصل الثالث: سلوك المخاطرة

تمهيد

1. مفهوم المخاطرة.

2. مميزات سلوك المخاطرة

3. العوامل المؤدية لسلوك المخاطرة.

4. مصادر سلوك المخاطرة في العمل.

5. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة.

6. إجراءات للحد من سلوك المخاطرة في العمل

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لا يكاد يخلو يوم من أيام حياة البشر في العالم من إقدامهم على سلوك المخاطرة و إن اختلفت الأسباب حول الاقدام عليه يضل مصدر الخطر و المخاطرة الناجمة عنه بنية معرفية لدى الأفراد تختلف باختلاف سياقات تكوينه و إدراكه فالأخطار تمثل بشكل عام تهديدات سلبية لإمكانية تعرض الشخص لضرر ما ، و لكن يبقى تقييم الإحتمالات الايجابية و السلبية للمخاطر تقييم ذاتي أثناء اتخاذ القرار ، فأبسط موقف أو قرار يواجهه الإنسان أثناء ممارسة أنشطته المعتادة يعد مخاطرة فسياقة السيارة مخاطرة و ركوب الدراجة مخاطرة و التعامل مع الأجهزة الكهربائية مخاطرة.... لذلك قام العديد من العلماء و في شتى المجالات السياسية الاقتصادية الاجتماعية و النفسية و المهنية و حتى البيولوجية منها و الطبية بمحاولة تفسير لماذا يقدم الإنسان على سلوك المخاطرة ؟ كل من منظوره العلمي، و قد قدمت هذه الدراسات المختلفة المجالات مفاهيم مختلفة لهذا السلوك و تفسيرات متغايرة تارة و مكتملة لبعضها البعض تارة أخرى، و المتمعن في تاريخ دراسة سلوك المخاطرة سيلاحظ التطورات الكبرى على مستوى التفكير و التحليل لدى العلماء حول هذا المتغير و هذا ما سنناقشه في هذا الفصل .

1. مفهوم سلوك المخاطرة

1.1 تعريف الخطر (Hazard/possibility): و هو أي شيء قد يسبب الأذى أي مصادر الخطر

و الذي يمثل إمكانية التعرض لمكروه معين (مثلا السجائر ، الكحول.... الخ) . (Chauvin ,2014) و بشكل أكثر رسمية، يتم تعريف الأخطار على أنها نشاط أو مادة أو تقنية أو موقف يمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية أو ضرر على البشر و/أو البيئة. (Leplat, 2006)

2.1 تعريف المخاطر (Risk /probability): هو احتمال أن يسبب الخطر ضرر أو فائدة و

تشير المخاطر إلى التهديدات التي يتعرض لها الأشخاص و الاحتمالات التي يقدرونها لحدوث ضرر أو منفعة ، و الذي يميل إلى أن يُنظر إليه بدرجة معينة من عدم اليقين .

(renyaR & rotnaC ,1987)

من المهم التمييز بين المصطلحين (الخطر/المخاطر)، لأنه على الرغم من اختلافهما من الناحية المفاهيمية، إلا أنهما غالباً ما يتم الخلط بينهما و يستخدمان كبديلين لبعضهما البعض فمثلاً أحيانا يتم وصف التدخين أو شرب الكحول على أنها مخاطرة، في حين أنها خطر، و بشكل أكثر دقة

أنشطة خطيرة لأن الإصابة بسرطان الرئة أو تليف الكبد هي أمثلة على المخاطر المرتبطة بهذه الأنشطة الخطرة. (Chauvin ,2014 p 17)

و الأخطار بصفة عامة هي تهديدات لا تتوقف على العوامل الشخصية، و يتم تقييمها عموماً بشكل سلبي، في حين يمكن للمخاطر أن تمثل ليس فقط تهديداً، و لكن في نفس الوقت فرصة، و بالتالي يتم تقييمها بشكل إيجابي و سلبي على حد سواء ، و تنشأ المخاطر في سياق النوايا و تنفيذ الإجراءات، و بالتالي فهي تهديدات تعتمد على العوامل الشخصية. (Raithel, 2004)

و ينظر إلى المخاطر كمفهوم ابتكره البشر لمساعدتهم على فهم و التعامل مع أخطار الحياة و عدم اليقين ، في حين يرتبط الجانب غير المؤكد من المخاطر باختلاف تقييم الناس حول حجم وشدة خطر معين، حيث يعاني الناس من عدم اليقين عندما يكون الموقف غامضاً أو لا يمكن التنبؤ به ، و في هذا الصدد يتم تعريف المخاطر على أنها بناء ذاتي، لأنها " لا توجد في الخارج، بشكل مستقل عن العقول و الثقافات، في انتظار قياسه، ولكنه تمثل مزيجاً من العلم و العوامل النفسية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية". (Slovic & weber 2002).

3.1. تعريف سلوك المخاطرة

يرى (مقدم ، 2014 ، ص 122) بأن " كلمة مخاطرة تشير إلى نزعة الفرد إلى سلوك ينطوي على خطر".

في حين يرى جيلفورد أن "سلوك المخاطرة سمة معرفية في الشخصية ذات الوجهة الاجتماعية تحدد نشاط و تفاعل الفرد في المواقف الاجتماعية المختلفة". (بوظريفة و آخرون 2010)

و يعرف (Sandman, 1989) سلوك المخاطرة على أنها مزيج من "المخاطر و الغضب ".

يعتبر سلوك المخاطرة " كنتيجة للسيطرة الذاتية التي تنشط على حساب كل من المشاعر الآنية و المصلحة الشخصية". (Lauriola & Welle ,2018)

وهو "عملية إدراكية في المقام الأول لأنه عملية تقدير الاحتمالات فالشخص يتخذ قراراته تبعاً لما يدرك و من المعروف أن هناك عوامل ذاتية تتدخل في إدراك الفرد ، فالفرد لديه بناء من المعتقدات و القيم و الاتجاهات و هو نفسه نتاج لتنشئة اجتماعية معينة و خبرات سابقة و يمتلك سمات و خصائص شخصية تميزه ، عن غيره و بناءً نفسياً منفرداً". (صفوت، 1992 ص. 36)

و "إن الفرد طوال حياته يسعى لكسب خبرات جديدة لذلك يقدم على أنواع مختلفة من المخاطر الذهنية و البدنية و الاجتماعية فلا يمكن لأي فرد أن يتقن مهارة أو يكتسب خبرة جديدة من دون أن يقدم على المخاطرة". (العبد و مصطفى 1984 ص 29)

و يعرفه باندورا " بأنه سلوك متعلم من خلال تقليد الموضوع للأتمودج في مواجهة الصعوبات و المخاطر و المجازفة في اختيار القيمة المتوقعة الميينة على أساس الخبرات السابقة و العمليات المعرفية و المثيرات اللاحقة في اختيار البديل الأكثر جاذبية". (Bandura 1997 P 53)

عرف Trimpop "سلوك المخاطرة على أنه سلوك خاضع للرقابة بوعي أو بغير وعي مع عدم يقين محسوس بشأن نتائجه ، و / أو حول فوائده أو تكاليفه المحتملة على الرفاه الجسدي أو الاقتصادي أو النفسي الاجتماعي للفرد أو للآخرين". (09, p 1994)

في حين يعرف (القطراوي و عامر 2016 ص 502) سلوك المخاطرة "هو السلوك الذي يقبل فيه الفرد المخاطرة برضا و دون ضغط و يستشعر الدافعية تجاه الهدف الذي من أجله يخاطر إلى جانب قدرته على اتخاذ القرار المناسب لتحقيق هذا الهدف و من ثم استحداث كل جديد متوقع لأجله بالإضافة لتمييزه و مقدرته لتحقيق كل ذلك".

و في الاسلام أجاز علماء الدين سلوك المخاطرة و منهم الإمام بن تيمية حيث اعتبر أن المخاطرة أشمل من المقامرة حيث فرق بين مطلق المخاطرة و المخاطرة المطلقة لأن أي معاملة لا تخلو من المخاطرة و هذا لا يمكن منعه لأنه يصعب التنبؤ به و يمكن ضبط هذه المخاطرة الجائزة بما كان الغالب فيها السلامة بالنسبة لمطلق المخاطرة ، أما بالنسبة للمخاطرة المطلقة فهي ما اعتبرها مقامرة و يمكن ضبطها بما كان الغالب فيها الخسارة أو العطب. (عويضة، 2010)

2. مميزات سلوك المخاطرة

1. قد يختلف تقدير الاحتمالات و العواقب للأحداث و المواقف من التقدير الذاتي "الإدراك الشخصي للمخاطر" أو تقدير الخبراء "المخاطر الموضوعية" و التي يتم تقييمها من خبراء حيث تشير إلى احتمالية التعرض للخطر وفقاً للبيانات و نماذج إحصائية معينة. (Klinke & Renn, 2002)
2. يتميز سلوك المخاطرة بأنه عدم اليقين، و لكن ليس كل عدم يقين مخاطرة لأنه يمكن أن يعد الاقدام عليه تحملاً للمسؤولية. (Raithel, 2004)

3. يعتبر مفهوم عدم اليقين سمة أساسية و لازماً من سلوك المخاطر ، لذلك يمكن تفسير سلوك المخاطرة على أنه تصرف ذي طابع غير آمن مرتبط بمخاطر الضرر للحياة الشخصية و/أو البيئة ، حيث يتضمن العمل دائماً عناصر عدم اليقين التي قد لا يكون إدراكها موجوداً دائماً لدى الموظف (منظور موضوعي مقابل منظور شخصي). (Rohrmann ,1994)

4. أصل الخطر هو أحد أبعاد إدراك المخاطر فهو يعالج مسألة ما إذا كان الخطر ناتجاً عن فعل طبيعي أو عن أفعال بشرية يميل الأشخاص العاديون إلى إدراك المخاطر التي من صنع الإنسان على أنها أكثر خطورة من تلك التي تسببها العوامل الطبيعية وبالمثل ، فإن استعداد الناس لمنع الضرر الذي يسببه البشر أكبر من استعدادهم لمنع نفس الضرر الناتج عن أسباب طبيعية (Michailova & Macko, 2017).

3. العوامل المؤدية لسلوك المخاطرة

1.3. المتغيرات الديموغرافية و الشخصية

1.1.3. السن يمكن أن يلعب السن دوراً في مدى احتمالية انخراط الشخص في سلوكيات محفوفة بالمخاطر. المراهقون و الشباب على سبيل المثال ، هم أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات المخاطرة من كبار السن و غالباً ما تصل سلوكيات المخاطرة إلى ذروتها في سنوات المراهقة وتنخفض مع تقدم العمر حيث يصبح الناس أكثر نفورا من المخاطرة. (Hanoch & al ,2013)

2.1.3. الجنس يمكن أن يكون للجنس أيضاً تأثير على سلوك المخاطرة حيث تشير بعض الأبحاث إلى أن الرجال يميلون إلى أن يكونوا أكثر عرضة للمجازفة من النساء و قد يتأثر هذا الاختلاف بالهرمونات ، وخاصة هرمون التستوستيرون ، المرتبط بسلوك المخاطرة. و سلوكيات المخاطر مثل استهلاك التبغ و الكحول و المخدرات ، و السلوك المروري العدواني و المخاطر ، و ممارسة الرياضات الخطيرة أكثر انتشاراً بين الذكور، بينما تكون السلوكيات الوقائية أقل انتشاراً مقارنة بالنساء. (Raithel, 2004)

2.3. عوامل تنظيمية

1.2.3. القدرة على التكيف المهني

يرجع سلوك المخاطرة في العمل إلى كيفية اتخاذ القرار من قبل الموظفين و البحث في القرار المهني الذي يعتبر جزء من نسق عام هو النضج المهني و الذي يعكس بدوره مدى استعداد الفرد لمواجهة مهام مهنته و تشكيل هويته المهنية. (بلعابد، 2016)

كما يرى (Savikas, 2005) بأن النضج المهني هو استعداد الفرد للتكيف مع المهام و اتخاذ قرارات مهنية واقعية و ملائمة. و قد تم إدخال القابلية للتكيف المهني في أدبيات علم النفس المهني كبديل لمفهوم النضج المهني منذ أكثر من 35 عامًا (Super & Knasel, 1981).

و تم تعريفه على أنه "بنية نفسية اجتماعية تشير إلى موارد الفرد للتعامل مع المهام الحالية و المتوقعة ، و الانتقالات ، و الصدمات في أدوارهم المهنية". (Savickas & Porfeli, 2012 p.12) حيث تعد القدرة على التكيف المهني مفهومًا مركزيًا في نظرية البناء الوظيفي و في مجال علم النفس المهني بصفة خاصة ، كما تشكل القدرة على التكيف المهني على كفاءة ذاتية التنظيم ، و مرونة تمكّن العمال من حل المشكلات غير المألوفة و المعقدة و غير المحددة بشكل ناجح طوال حياتهم المهنية.

و هذه القدرات هي (الاهتمام) حيث يستعد العاملون ذوو المستويات العالية من القدرة على التكيف الوظيفي للمهام الوظيفية المستقبلية ، و يتحملون مسؤولية تطوير حياتهم المهنية (السيطرة) ، و يستكشفون ذواتهم المستقبلية و فرصهم الوظيفية (الفضول) ، و يؤمنون بقدرتهم على النجاح في حل المشكلات المتعلقة بالوظيفة (الثقة). (Savikas , 2012)

و القدرة على التكيف المهني هو في الأساس نموذج بناء للمهنة لديه موارد أو مؤشرات تشغيلية و هي (القدرة المعرفية ، و السمات الخمس الكبرى للشخصية ، و احترام الذات ، و التقييمات الذاتية الأساسية ، و الشخصية الاستباقية ، و التوجه المستقبلي ، و الأمل ، و التفاؤل) ، و **تكييف الاستجابات** (أي التخطيط للوظيفي ، و استكشاف الوظيفي ، و الكفاءة الذاتية المهنية ، و الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرارات المهنية) ، و **نتائج التكيف** (أي الهوية المهنية ، و الرضا الوظيفي ، و الالتزام التنظيمي العاطفي ، و ضغوط العمل ، قابلية التوظيف ، و الترقية ، و نوايا التغيير ، و الدخل ، و المشاركة ، و أداء العمل المبلغ عنه ذاتيًا ، و نتائج ريادة الأعمال ، و الرضا عن الحياة ، و التأثير الإيجابي و السلبي) ، بالإضافة إلى ملخص لعمليات التشغيل المحددة لكل بنية. (Maggori & Al , 2017)

هذه الموارد ليست الخصائص الأساسية للفرد ، ولكنها موجودة كنقطة التقاء بين البشر و البيئة ، لذلك فهي نفسية-اجتماعية.(Chen & Al 2020)

تمكن القدرة على التكيف المهني الأفراد من توسيع مفهوم الذات و تحسينها و تحقيقها في نهاية المطاف في الأدوار المهنية ، و بالتالي خلق حياة عمل و تحسين الرضا عن الحياة و بناء إطار عمل مهني يتحلى فيه العامل بالشعور بالمسؤولية الاجتماعية. (Ginevra & Al , 2017)

2.2.3. جماعة العمل: تؤثر ديناميات الجماعة بشكل خاص على تكوين الحكم البشري و اتخاذ

القرارات ، فتأثير الجماعة يتمثل في أن المجموعات تميل إلى أولاً عرقلة الأفراد من التفكير بحرية في (تحديد المخاطر)، ثانياً تقييد الأفراد لأنفسهم على المعلومات المعروفة عند جميع أعضاء المجموعة بدلاً من النظر في جميع المعلومات ذات الصلة المتاحة للمجموعة (تحليل المخاطر)، و ثالثاً الاتفاق على تقديرات مخاطر نسبياً متطرفة بعد مناقشة المخاطر في إطار جماعي (تقديرات المخاطر واتخاذ القرارات)، و هذا صالح تماماً للقرارات المهنية حول سلوك المخاطرة كما أن من أحد الأسباب وراء اتخاذ القرارات المهمة وصنعها في مجموعات هو الثقة العالية التي يضعها الأشخاص في تقديرات وقرارات المجموعة.(Eller & Frey, 2018)

3.2.3. الأخطار النفسية و الجسدية للعمل: قدم كل من (Cox & al, 2005) تعريف حول هذه

الأخطار مفاده أن "التعريف الأكثر بساطة للأخطار النفسية يمكن أن يكون حول تلك الجوانب المتعلقة بتصميم و إدارة العمل و سياقاته الاجتماعية و التنظيمية و التي لديها إمكانية إلحاق أضرار نفسية و جسدية " و يمكن تلخيص هذه الأخطار في النقاط التالية:

✓ **محتوى الوظيفة:** قلة التنوع أو دورات العمل القصيرة، العمل الجزأ أو الذي لا معنى له، قلة

استخدام المهارات، عدم اليقين الشديد، التعرض المستمر للأشخاص من خلال العمل.

✓ **عبء العمل و وتيرته:** زيادة أو نقصان العمل، سرعة الآلات، مستويات عالية من ضغط

الوقت، الخضوع المستمر للمواعيد النهائية. جدول العمل بنظام الورديات و المناوبات الليلية،

جداول العمل غير المرنة، ساعات العمل غير المتوقعة، ساعات العمل الطويلة أو غير

الاجتماعية.

✓ **السيطرة:** انخفاض المشاركة في صنع القرار، و عدم السيطرة على عبء العمل و وتيرته .

- ✓ **البيئة و المعدات:** عدم كفاية توافر المعدات أو ملاءمتها أو صيانتها؛ الظروف البيئية السيئة مثل ضيق المساحة، وضعف الإضاءة، و الضوضاء المفرطة...
 - ✓ **الثقافة التنظيمية و الوظيفة:** ضعف التواصل، و انخفاض مستويات الدعم لحل المشكلات و التنمية الشخصية، و عدم تحديد الأهداف التنظيمية أو الاتفاق عليها.
 - ✓ **العلاقات الشخصية في العمل:** العزلة الاجتماعية أو الجسدية، و سوء العلاقات مع الرؤساء، والصراع بين الأشخاص، و نقص الدعم الاجتماعي.
 - ✓ **الدور في التنظيم:** غموض الدور، صراع الأدوار، المسؤولية تجاه الأشخاص.
 - ✓ **التطوير الوظيفي الركود الوظيفي و عدم اليقين:** في ظل الترقية أو الإفراط في الترقية، و الأجر الضعيفة، و انعدام الأمن الوظيفي، و انخفاض القيمة الاجتماعية للعمل.
 - ✓ **الصراع بين المنزل و العمل:** تضارب متطلبات العمل و المنزل، و انخفاض الدعم في المنزل، و مشاكل العمل المزدوج.
- كما أضاف (Leka & Cox, 2010 p.126) أخطار مثل سوء التغذية الراجعة، و عدم كفاية التقييم، و عمليات الاتصال، و انعدام الأمن الوظيفي، و ساعات العمل الطويلة، و الأسلوب الإداري المنتمر، باعتبارها مخاوف و شبكة للعديد من الموظفين.

3.3. العوامل النفسية

- 1.3.3. **السمات الشخصية:** المخاطرة كسمة شخصية هي سمة معرفية ذات وجهة اجتماعية تحدد نشاط و تفاعل الفرد في المواقف الاجتماعية المختلفة التي لا تتوفر فيها المعلومات مما يؤدي إلى حالة من عدم القدرة على الضبط الانفعالي و المعرفي و من ثم يقترف الفرد سلوكا خطرا من خلال ممارسته لأنشطة معينة. (درويش ، 2005)
- كما يرى (Wallach & Kogan, 1964) أن الأسلوب المعرفي (المخاطرة ، الحذر) يبين حدود تحمل الفرد لاحتمالات الربح و الخسارة و ربطها بقدرة عامة هي القدرة العقلية، و قدرة خاصة هي القدرة على اتخاذ القرار . و باعتبار الأسلوب المعرفي كإطار للشخصية يتم تعريف الأسلوب (Caution/Risk) على أنه " مدى تبيان الأداء بين الأفراد في إقبالهم على المخاطرة و اقتناص الفرص لتحقيق الأهداف مقابل أولئك الحذرين الذين يميلون إلى المواقف التقليدية المضمونة فلا يدخلون في مخاطرة". (العكايشي، 2019، ص.98)

2.3.3. الانتباه :

هناك الكثير من المعلومات، لكي يتعامل الفرد معها و يستوعبها كلها مرة واحدة لذلك سيتم تجاهل معظمها وهذا ليس إهمالا من طرف الشخص و لكنه ضرورة مطلقة لتقليل كمية المعلومات التي يمكنه معالجتها في وقت معين ،فبمجرد تلقي المعلومات، تقوم آليات الفطرة السليمة بمعالجة المعلومات و مساعدة المتلقي على استخلاص الاستنتاجات و أحد الأمثلة على استراتيجية بديهية لتقييم المخاطر هو استخدام قاعدة الحد الأدنى لاتخاذ القرارات ، و هي قاعدة يميل العديد من الأشخاص إلى تطبيقها عند إصدار حكم حول مقبولة نشاط أو تقنية جديدة غير مألوفة حيث تعني هذه القاعدة أن الناس يحاولون تقليل الشعور بالندم بعد اتخاذ القرار، أي الشعور **بالتنافر** أو الشك فيما يتعلق بإمكانية اتخاذ قرار خاطئ في قرار سابق ، من خلال اختيار الخيار الأقل احتمالا لوقوع كارثة بغض النظر عن الاحتمالات.(Renn, 2008)

تطور مبدأ الحد الأدنى (تقليل الحد الأقصى من الخسارة التي يمكن تصورها) على مدى طويل للسلوك البشري كاستراتيجية ناجحة إلى حد ما للتعامل مع عدم اليقين (أفضل أماناً من الندم). (المرجع)

و مع ذلك، فإن الخبرة للتعامل مع معظم المخاطر التي يتعرض لها المجتمع الحديث محدودة و يعتمد الأفراد على معلومات من أطراف ثالثة من أجل التوصل إلى حكم بشأن خطورة و مقبولة سلوك مخاطرة معين و الاعتماد على معلومات الأطراف الثالثة هو نمط نموذجي لتصوير المخاطر الحديث ، كما أن إدراك المخاطر ليس نتاج تجربة أو دليل شخصي بقدر ما هو نتيجة للتواصل الاجتماعي. (Rosa , & al 2014) , (Luhmann, 1997).

المعايير الرئيسية لانتقاء المعلومات ذات الصلة عن المعلومات غير المألوفة أو غير المعروفة هي القدرة و الدافع (Chaiken & Stangor, 1987) ، فالقدرة تشير إلى **الإمكانية الجسدية** للمتلقي لمتابعة الرسالة دون إلهاء، و **الدافع** يشير إلى استعداد المتلقي و **اهتمامه** بمعالجة الرسائل. إذا اجتازت المعلومات حول العواقب غير المؤكدة -التي يمكن أن تكون مخاطرة أو فائدة - قد اجتازت مصفاة الانتباه الأولية ، فسيستخلص الأشخاص استنتاجات من المعلومات و يقارنون المحتوى بالصور و

الذكريات الموجودة سابقًا كما سيقومون بتقييم المغزى و دلالة المعلومات صدقها و أهميتها الشخصية ، و بناء معتقدات جديدة ، و تشكيل رأي أو إتجاه نحو المخاطرة و/أو مصدرها.

3.3.3. التحيزات المعرفية:

أهم التحيزات لإصدار الأحكام بشأن المخاطر و التي تشكل إدراك المخاطر العامة و قد تكون أحد الأسباب الكامنة وراء التناقض بين تقدير الشخص العادي و تقدير الخبراء للمخاطر ما يلي:

الجدول رقم (05) التحيزات الإدراكية الانتقائية للمخاطر

التحيزات	الوصف
التوافر	يتم تصنيف الأحداث التي تتبادر إلى أذهان الناس على الفور على أن احتمال حدوثها أكثر من الأحداث الأقل أهمية على المستوى الشخصي.
أثر التثبيت	يتم تقدير الاحتمالات وفقًا لمعقولية الروابط السياقية بين السبب و النتيجة، و ليس وفقًا للمعرفة حول الترددات الإحصائية أو التوزيعات (سوف يقوم الأشخاص بتثبيت المعلومات التي تكون إما ذات أهمية شخصية بالنسبة لهم أو التي تبدو مرتبطة بوعي أو لا شعوريًا بمصدر الخطر أو الوضع)
التجربة الشخصية	تعتبر الأحداث الفردية القائمة على التجارب الشخصية أو المرتبطة بخصائص الحدث أكثر نموذجية من المعلومات القائمة على تكرار الحدوث
تجنب التنافر المعرفي	المعلومات التي تتحدى الاحتمالات المدركة و التي تكون بالفعل جزءًا من نظام معتقدات سيتم تجاهلها أو التقليل من أهميتها. حيث يحاول الناس تجنب التناقضات، أي اختلافات بين معرفتهم و اتجاهاتهم و مضمون المعلومات الواردة، فيستخدمون العديد من الاستراتيجيات للتقليل من أهمية هذه التناقضات. على سبيل المثال، عن طريق إلقاء الشك على مصدر المعلومات، أو عن طريق افتراض أن الشخص الذي يتواصل لم يعني ما قاله، أو عن طريق ربط التواصل المتناقض الخارجي بمصالح متعارف عليها أو الجهل.

المصدر: (Renn, 2008, p. 54)

كما أضاف (Kouabénan, 2019) أن إدراك و تقييم المخاطر من طرف العمال يقدم ذلك التفسير الساذج للحوادث و الذي يحتوي على تحيزات هي (تحيزات دفاعية، تحيزات التفوق، التفاؤل ، المناعة ، وهم السيطرة، ...). تعد معرفة هذه التحيزات أمر مهم للتشخيص الوقائي و للتأثير الإيجابي على السلوكيات الوقائية و الأمنية.

4.3.3. الإستثارة "Arousal"

تنشط الإثارة معالجة المعلومات حول المخاطر و هي حالة عصبية كما يعتبر بُعد من أبعاد العاطفة، تتراوح على مستوى متواصل من الإلغاء (النعاس و الخمول) إلى التفعيل (اليقظة و الإثارة الشديدة). (Russell, 2003)

يؤدي الشعور بالإثارة العالية إلى الشعور بالحماس (إيجابي) أو بالتوتر (سليبي)، بينما ينتج الشعور بالإثارة المنخفضة شعوراً بالهدوء (إيجابي) أو الكسل (سليبي). كما تشير الدراسات إلى أن مستويات أعلى من الإثارة العاطفية ستزيد من المعالجة التفكيرية لمعلومات المخاطر و الذاكرة لتلك المعلومات مع مرور الوقت، حتى بعد تلاشي الشعور الأولي. (Chauvin, 2014)

4.3. العوامل الاجتماعية و الإعلامية

1.4.3. التضخيم الاجتماعي للمخاطر:

ينشط التضخيم الاجتماعي للأحداث عندما يقع حدث سلبي كبيراً كان أم صغيراً، و يكون ضمن فئة المخاطر المجهولة أو المخاطر المغفل عنها سابقاً و له عواقب محتملة على شريحة واسعة من الناس فمن خلال عملية تضخيم المخاطر، قد تمتد الآثار السلبية لمثل هذا الحدث أحياناً إلى أبعد من الأضرار المباشرة للضحايا و الممتلكات.

2.4.3. العوامل الإعلامية هناك مجموعة متنوعة من العوامل الإعلامية التي تؤثر على إدراك الجمهور

للمخاطر ، بما في ذلك مقدار التغطية الإعلامية و الأطر المستخدمة لوصف المخاطر و التكافؤ و نبرة التغطية الإعلامية و المصادر الإعلامية ومدى مصداقيتها المدركة و الأشكال التي يتم فيها عرض المخاطر.

و تؤثر وسائل الإعلام في المخاطر المدركة على مستويين: (Paek & Hove, 2017)

✓ إدراك المخاطر على المستوى المجتمعي: كيفية تأثير وسائل الإعلام على أفراد أو مجموعات

أو دول أخرى أو سكان العالم بشكل عام على رؤيتهم للمخاطر .

✓ إدراك المخاطر على المستوى الشخصي: التأثيرات القوية لوسائل الإعلام الترفيهية على

كيفية رؤية الناس للمخاطر على أنها تؤثر عليهم شخصياً.

4. مصادر سلوك المخاطرة في العمل

سواء تم النظر في المخاطر بالرجوع إلى نتيجة النشاط أو إلى طريقة إنتاجه، يمكن تحديد عدة أنواع من

المصادر لسلوك المخاطرة: (Kouabénan & al 2007 , p 21)

- ✓ وصف المهمة الغير دقيق إما من خلال الهدف غير محدد بشكل جيد، أو الوسائل اللازمة للعمل الغير موجودة، أو ظروف التنفيذ الغير المتوقعة، وما إلى ذلك... الخ
- ✓ إعادة تعريف المهمة غير صحيح، و تجاهل خصائص الموقف.
- ✓ الكفاءة غير كافية و التي لا تسمح بإكمال المهمة بشكل صحيح أو التي لا تسمح بالتقييم الصحيح للتنفيذ.
- ✓ حدوث إدراك المخاطر على مستوى المهمة المعاد تعريفها ومع ذلك، فإن هذا لا يتزامن بالضرورة، مع النشاط الذي تم تنفيذه بالفعل.
- ✓ يتم التعبير عن إدراك المخاطر بشكل مباشر إلى حد ما في نشاط الشخص في مواجهة المخاطر فالفعل ليس مستقلاً عن القول، لكنه لا يتطابق معه دائماً.
- ✓ إن النشاط في مواجهة الخطر يعتمد بلا شك، جزئياً، على إدراك الخطر، لكن هذا الإدراك لا يشكل إلا أحد شروط النشاط.
- ✓ إعتقاد الدراسات حول السلامة المهنية لتقييم التدخلات حول هذه الأخيرة على معيار تكرار الحوادث المهنية و إهمالها للإطار الاجتماعي الذي وقعت فيه.
- و من هنا تطور تحسين السلامة المهنية من خلال اهتمام علم النفس بنشأة الحوادث و إثراء تصميمها و ذلك باعتبار الحادث في العمل أحد أعراض الخلل في النظام الاجتماعي التقني الذي وقع فيه و بالتالي أن تجعل من الممكن توصيفه و تحسين سلامة النظام قبل وقوع الحادث فقد أظهر علم الأروغونوميا المعرفية الدور الذي يمكن أن تلعبه المنظمة في نشاط العامل وسلامته الشخصية و كذلك سلامة النظام و يرتبط هذا التطور في مفهوم الأمن و مفهوم المخاطر بتطور النظم التكنولوجية و التنظيمية. (نفس المرجع ص 23-24)

5. النظريات و النماذج المفسرة لسلوك المخاطرة

1.5. النظرية المعرفية لسلوك المخاطرة:

منذ سبعينيات القرن الماضي كرسست عقود للعمل النفسي على فهم المخاطر المدركة حيث هيمنت نظريتان متميزتان على هذا المجال أحدهما هو "النموذج السيكومرتري" المتجذر داخل تخصصات علم النفس و علوم القرار (السياسي و الاقتصادي) من خلال البحث في معالجة المعلومات بحكم أن المخاطرة متأصلة في الشخص لتمكينه من مواجهة تقلبات الحياة (Slovic

(1992)، في حين أن الآخر مشتق من "النظرية الثقافية"، التي طورها علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا لفهم إدراك المخاطر، من خلال دراسة المكونات النفسية و الاجتماعية و الثقافية ، و خاصة تفاعلاتها المتبادلة فبالرغم من كون سلوك المخاطرة فردي إلا أنه يجب دراسته على أساس عوامل فردية و جماعية. (Douglas, 2013)

قام (Weber , 2001) بمراجعة ثلاثة مقاربات نظرية تم استخدامها لدراسة ادراك المخاطر و هي النموذج المحوري للقياس، و النموذج الاجتماعي-الثقافي، و نموذج القياس النفسي حيث تركز الدراسات ضمن النموذج المحوري للقياس على الطريقة التي يقوم بها الأفراد بتحويل معلومات المخاطر الموضوعية بشكل ذاتي، أي العواقب الممكنة لخيارات سلوك المخاطرة مثل معدلات الوفيات أو الخسائر المالية و احتمالية حدوثها، بطرق تعكس تأثير هذه الأحداث على حياتهم في حين تتناول الدراسات ضمن النموذج الاجتماعي-الثقافي تأثير المتغيرات على مستوى المجموعة و الثقافة على ادراك المخاطر. وقد حددت الأبحاث ضمن النموذج القياس النفسي تفاعلات الأفراد العاطفية تجاه المواقف المخاطرة التي تؤثر في تقييم مدى المخاطرة المتعلقة بالمخاطر الجسدية و البيئية و المادية بطرق تتجاوز العواقب الموضوعية لها.

1.1.5. النموذج السيكومتری لإدراك المخاطر "Slovic"

يأخذ نموذج القياس النفسي في الاعتبار عددًا من الأبعاد النوعية للمخاطر في تقييمه على وجه الخصوص و يقدم إطارًا تحليليًا مثيرًا للاهتمام و أداة منهجية لدراسة إدراك المخاطر و قبولها. و يعتبر الهدف الرئيسي من دراسة إدراك المخاطر عند الأفراد العاديين الإجابة على سؤالين رئيسيين هما: لماذا يتصور الأفراد بعض الأخطار أكثر خطورة من الأخرى؟ و السؤال الثاني هو: لماذا يختلف الأفراد في تصورهم لنفس المخاطر؟ (Slovic, 2000).

واحد من أكثر الافتراضات المهمة ضمن مقارنة القياس النفسي هي أن أصل الخطر هو ذاتي. "المخاطر غير موجودة" هناك، "بعض النظر عن عقولنا و ثقافاتنا ، الخطر لا يتواجد خارجا مستقلا عن عقولنا و ثقافتنا ينظر قياسه". (Slovic, 1992) لأن ما ينجشاه الأفراد هو عملية معرفية ذاتية مثل إدراك التهديدات على الصحة أو مشاعر فقدان القدرة على السيطرة و يشمل النموذج القياس النفسي إطارا نظريا يفترض أن المخاطر تعرف تعريفا ذاتيا من قبل الأفراد الذين قد يتأثرون بمجموعة واسعة من العوامل النفسية والاجتماعية و المهنية و الثقافية.

• أبعاد نموذج القياس النفسي لإدراك المخاطرة

اقترح (Fischhoff, Slovic, Lichtenstein, Read, & Combs, 1978) تسعة أبعاد لمقياس إدراك

المخاطر و هي:

1. طواعية أو غير طواعية مواجهة الأفراد للخطر .
2. فورية التأثير (مثلا الوفاة) .
3. مدى التعرف على الخطر ،
4. إذا كان الخطر مزمن بمعنى يقتل شخص واحد تلو الآخر، أو خطر يقتل عددًا كبيرًا من الأشخاص مرة واحدة أي خطر كارثي.
5. إذا كان الخطر شائع و عام مقابل مفرع و مربع .
6. شدة العواقب .
7. المعرفة العلمية حول الأخطار .
8. مستوى السيطرة .
9. حداثة الخطر.

أظهرت النتائج في هذا النموذج أن هناك عاملين رئيسيين يفسران الكثير من التباين و هما الخوف و الحداثه. (Sjöberg, 2004).

لقد سلطت بحوث إدراك المخاطر الضوء تدريجيًا على الكثير من القضا ايا الأساسية لإدراك المخاطر من خلال إظهار أولاً بأن المخاطر ذات طابع موضوعي (بما في ذلك ما يتم تقديره من الخبراء بأنه خطر) و ثانياً تقديرها و تكميمها هو ظاهرة تم بناؤها اجتماعيًا تعتمد على العوامل الاجتماعية و السياسية و الثقافية و النفسية (Slovic , 2016).

و على الرغم من الإسهامات العلمية للنموذج السيكومترى لإدراك المخاطر تم انتقاده كثيرا لأن النموذج السيكومترى لإدراك المخاطر ركز بشدة على عواقب المخاطرة و ليس خطر وقوع حادث أو خطورة نشاط ما. (Sjöberg, 2004). و عادة ما تكون المخاطر غير متميزة أيضًا فيما يتعلق بالهدف، لكنها كانت كذلك حيث وجد في العديد من الدراسات أن المخاطر الشخصية و العامة تختلف. (Sjöberg & Drottz - Sjöberg, 2001) إضافة لذلك أهمل النموذج العوامل الطبيعية كمصدر للخطر.

كما ترجع القوة التفسيرية لنموذج القياس النفسي إلى حد كبير إلى إدراج عنصر الخوف بين المتغيرات التفسيرية. و مع ذلك، ربما يكون الخوف نتيجة لمخاطر مدركة، وليس سبباً لها، و بالتالي لا ينبغي استخدامه كمتغير تفسيري. (نفس المرجع)

ترى (Jasanoff, 1998) بأن نموذج القياس النفسي، على وجه الخصوص، مفيد في الحفاظ على ثنائية حادة بين التصورات العشوائية و الخبرة للمخاطر، إلى جانب التركيز غير المتكافئ على التحقيق و تصحيح التشوهات في تقييمات الناس (التحيزات المعرفية) للأخطار البيئية و الصحية. حتى سلوفيك نفسه يرى بأن "نظرية إدراك المخاطر التي تقدم نموذجاً تكاملياً و صحيحاً من الناحية التجريبية لفهم وشرح إدراك المخاطر لا تزال مفقودة." (Slovic, 1992 p. 150) بمعنى أن تجريد مفهوم المخاطر إلى صيغة جامدة و اختزاله في عنصر «الاحتمالات و العواقب» لا يتطابقان مع تفكير الناس البديهي فيما هو مهم عند إصدار أحكام بشأن مقبولية المخاطر، و لاسيما المخاطر التي يسببها الإنسان. (Wilkinson, 2001)

2.1.5. النظرية المعرفية الثقافية للمخاطرة

إن إدراك المخاطر يتجاوز الفرد، فهو بناء اجتماعي و ثقافي يعكس القيم و الرموز و التاريخ و الأيديولوجيا التي تنبع من خصوصية تنوع الإنسان الاجتماعي فقد ظهر إدراك المخاطر في مجال السياسة كمفهوم مهم للغاية في الستينيات لأنه اعتبر محددًا رئيسيًا للمعارضة العامة لبعض التكنولوجيات، و لاسيما التكنولوجيا النووية لذلك لجأ (Sowby (1965 إلى مقارنة مختلف الأخطار و قبولها لدى الناس. و في نفس السياق قدمت (Peters & al 2004) تفسيراً محتمل ينص على أن عامة الناس يملكون القليل من العلم للفهم (نظرية فهم العلم)، أو أن الناس يميلون إلى تكوين تصورات للمخاطر تتماشى مع القيم المميزة للجماعة التي ينتمون إليها مما يؤدي إلى تفاعلات عاطفية تجاه المخاطر (نظرية الإدراك الثقافي للمخاطر).

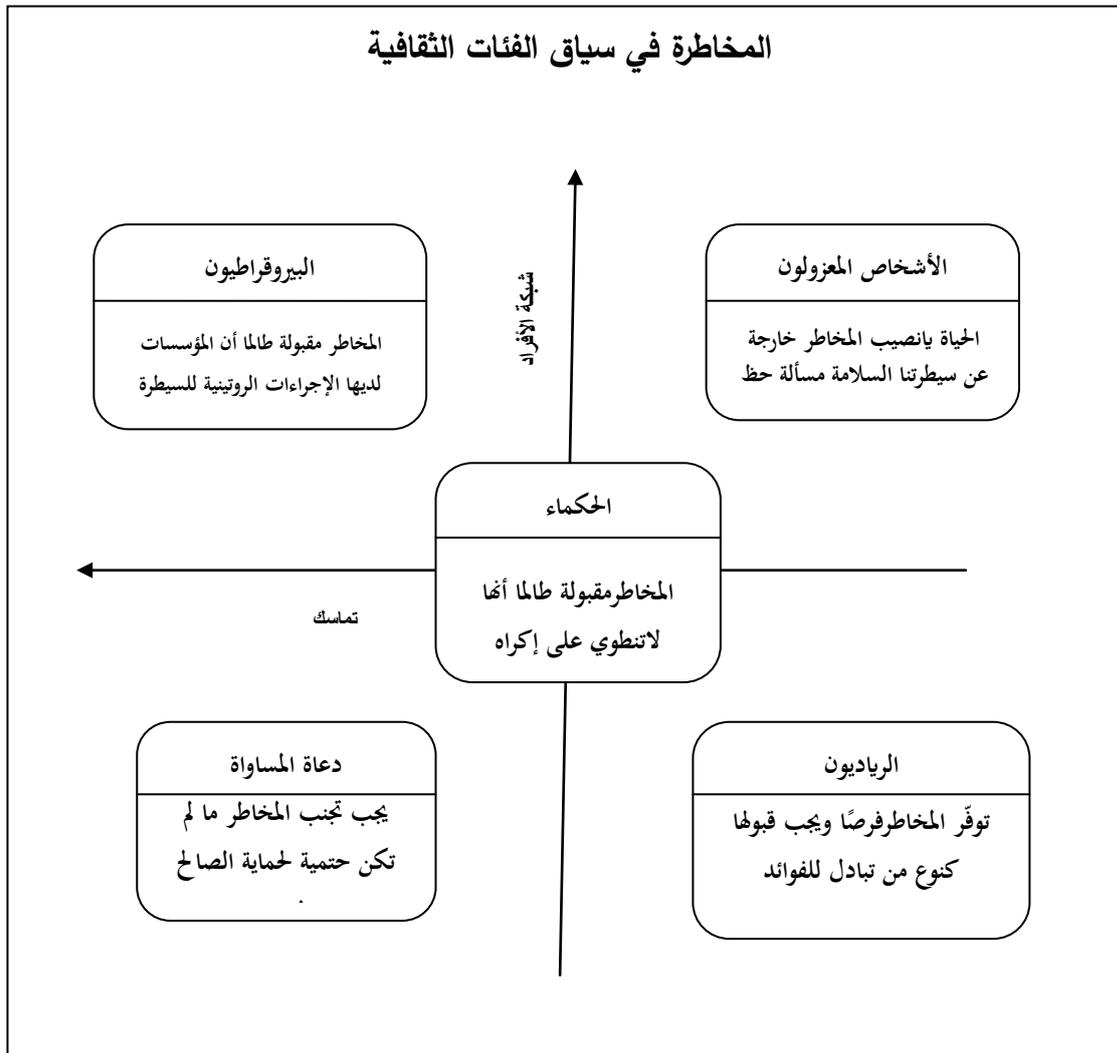
يشير (Kahan & al 2012) في نظرية فهم العلم إلى أن الناس قد يكونون محفزين لتلائم تفسيرات الأدلة العلمية مع النماذج الثقافية التي تعبر عن قيم مجموعاتهم، نظراً للعواقب السلبية المحتملة للتعارض مع أقرانهم. تشير هذه التفسيرات إلى أن العوامل العاطفية، مثل الخوف من الرفض الاجتماعي، قد تكون الدافع إلى تصور المخاطر وفقاً لقيم مجموعاتهم بالتالي هناك مصدر هام للاختلافات الفردية في إدراك المخاطر، و هو دور النظرة الثقافية للعالم في تشكيل تصورات المخاطر

الفردية و في هذا الصدد ، حددت أطروحة الإدراك الثقافي على أنها واحدة من طائفة متنوعة من المقاربات لفهم تأثير هذه القيم الاجتماعية و الثقافية على إدراك المخاطر . و وفقاً لهذه المقاربة ، يشكل الأفراد تصورات المخاطر التي تتماشى مع القيم المميزة للمجموعات التي ينتمون إليها. (Chauvin, 2014)

القيم الاجتماعية و الثقافية التي يحملها الأفراد يمكن أن تلعب دوراً مهماً في إدراك المخاطر كآليات توجه استجابات الأشخاص حول المخاطرة. (Slovic, 2000)

كما حددت مجموعة من علماء الأنثروبولوجيا و علماء الاجتماع الثقافي البارزين مثل آرون وايلدافسكي ،ماري دوغلاس، و مايكل طومسون خمسة أنماط من مجموعة القيم التي تفصل جماعات مختلفة في المجتمع عن بعضها البعض و هي على التوالي: الرياديون و دعاة المساواة و البيروقراطيين و الأفراد المعزولون و مجموعة الحكماء. (Thompson & Wildavsky, 1982)

الشكل رقم (04) يوضح المخاطر في سياق الفئات الثقافية



المصدر: Renn et al, 2010. P 85

يعتبر الأفراد المنتمين إلى الفئة الاجتماعية الرياديون المخاطرة فرصة للنجاح و السعي إلى تحقيق أهدافهم الشخصية كما يتميزون بدرجة منخفضة من التسلسل الهرمي و درجة منخفضة من التماسك ، فهم أقل اهتمامًا بقضايا المساواة في المجتمع . تتناقض هذه المجموعة بشكل كبير مع الجماعات التي تنتمي إلى دعاة المساواة ، و التي تؤكد على التعاون و المساواة بدلاً من المنافسة ، يتميز دعاة المساواة أيضًا بالتسلسل الهرمي المنخفض و لكنهم طوروا إحساسًا قويًا بالتماسك و التضامن الجماعي و عندما يواجهون مخاطر فإنهم يميلون إلى التركيز على الآثار طويلة المدى للأنشطة البشرية و يكونون أكثر عرضة للتخلي عن نشاط ما حتى إذا كان مفيد لهم بدلاً من اغتنام الفرص.

في حين يعتمد البيروقراطيين على قواعد و إجراءات لمواجهة عدم اليقين و يتسم البيروقراطيون بالتسلسل الهرمي و التماسك في علاقاتهم الجماعية مادامت المخاطر تدار بكفاءة و استراتيجيات مواجهة متوفرة في جميع الاحتمالات ، فلا داعي للقلق بشأن المخاطر . يؤمن البيروقراطيون بفعالية المهارات و الممارسات التنظيمية و يعتبرون أن المشكلة تحل عند وجود إجراء للتعامل مع إدارتها.

بينما تؤمن جماعة الأفراد المعزولون (الطبقيون) ، بشكل أساسي بالتسلسل الهرمي ، لكن لا يتم التعرف عليهم من خلال التسلسل الهرمي الذي ينتمون إليه فهؤلاء الأشخاص يثقون بأنفسهم فقط، و غالبًا ما يكونون مرتبكين بشأن قضايا المخاطرة ، و من المرجح أن يخاطروا بأنفسهم ، لكنهم يعارضون أي مخاطرة يشعرون أنها مفروضة عليهم و مع ذلك يرون في الوقت نفسه الحياة على أنها كعبة يانصيب و غالبًا ما يكونون غير قادرين على ربط الضرر بقضية ملموسة.

بالإضافة إلى الأنماط الأربعة ، قد تكون هناك مجموعة هجينة تسمى الأفراد المستقلين أو الحكماء الذين يمكن تجميعهم في مركز إحدائيات الشبكة الجماعية يتم وصف الأفراد المستقلين بأنهم "نساك" متمركزون حول الذات و مقيّمون للمخاطر على المدى القصير. و يمكن أن يشار إليهم أيضا بوصفهم وسطاء محتملين في النزاعات الخطرة ، لأنهم يبنون تحالفات متعددة مع الأنماط الأربعة الأخرى و لا يؤمنون بالتسلسل الهرمي إلا إذا تمكنوا من ربط السلطة بالأداء المتفوق أو المعرفة.

2.5. الجانب العاطفي لسلوك المخاطرة

الافتراض الشائع في أبحاث إدراك المخاطر هو أن معرفة الناس و يقينهم بشأن الخطر يحدد كيف سيتصورونه و يعتمد هذا الافتراض على نموذج الاختيار العقلاني لاتخاذ القرار ، و الذي يصور الناس على أنهم يقيّمون إمكانية النتائج بعد أن يحسبوا التكاليف و الفوائد المحتملة باستخدام الاستدلال و العمليات المعرفية في حين توضح مجموعة متنوعة من الدراسات أن العواطف يمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية على إدراك المخاطر و أن هذا التأثير يعتمد على أبعاد الارتقاء الإدراكي، بما في ذلك العواطف الأولية مثل (الفرح/الحزن/الخوف) و هي قابلة للتكيف و لا تتشوه من خلال محاولة تحليلها بالتفكير و تجعلنا نتفاعل بطريقة معينة. (Johnson & Tversky, 1983)

1.2.5. نموذج Sjöberg عوامل الاتجاهات و الخوف المحدد

قدمت (Sjöberg, 2000) الخوف المحدد في نموذجها و ليس المشاعر بالمعنى الواسع الذي طُرح في النموذج السيكومترى ل Slovic و قد تضمن النموذج عامل الاتجاه و الخوف المحدد (اللدان يمثلان العاطفة) ، لأن الخوف المحدد عامل ذو أهمية كبيرة في إدراك المخاطر ، حيث يميل الناس إلى تقييم المخاطرة بشكل مختلف وفقاً لما إذا كان الموقف المحفوف بالمخاطر يستهدف أحد أفراد العائلة أو الشخص ذاته أو عامة السكان.

بالإضافة إلى البعد الأخلاقي المرتبط بالمخاطر فالمشاعر الأخلاقية مهمة للحكم البشري في اتخاذ القرارات ففناذج إدراك المخاطر التي تتضمن عامل "خطر غير طبيعي وغير أخلاقي" لها قيمة تنبؤية أعلى من النماذج التي لا تحتوي على مثل هذا العامل ، و ذلك كون المشاعر الأخلاقية تثير مشاعر انتهاكات القواعد أو الالتزامات الأخلاقية و المخاوف الأخلاقية اللاحقة و التي يمكن توجيهها إلى الجاني (على سبيل المثال ، الغضب بسبب التجاوزات) ، والضحية ، (على سبيل المثال ، التعاطف من أجل المعاناة و الألم) أو الذات (على سبيل المثال ، الخجل من عدم القدرة على إيقاف الجاني). و بالمثل. (نفس المرجع)

في حين يقترح retsif dna mhöB تصنيف المشاعر الأخلاقية ، أو كما يسميها " المشاعر القائمة على الأخلاق " ، إلى مشاعر أخلاقية موجهة نحو الآخر (الاشتمزاز و الازدراء و الغضب و خيبة الأمل) و الموجهة نحو الذات (الشعور بالذنب والعار). (Michailova & Macko. 2017)

ترى Sjöberg أن الاتجاه كمحدد محتمل لأحكام المخاطرة و ليس العكس و هو ما يتعارض مع النظريات الكلاسيكية للاتجاهات ، كما قدمت مبرراً مزدوجاً (نظرياً و تجريبياً) لموقفه ا فبه في فكر أن

الاتجاه لم يعد وظيفة بل سببًا (الأحكام و التصورات على سبيل المثال) و يتكون النموذج الذي اقترحه Sjöberg من بعد ثالث يسمى حساسية المخاطر بالإضافة إلى عامل الاتجاه و الخوف المحدد، تم دمج هذا البعد في نموذج كالمحدد قريب لغويًا للمخاطر المدركة و مع ذلك، فهو يشبهها أيضًا بمتغير في الشخصية و هذا يعني محددًا دلاليًا بعيدًا للمخاطر المتصورة (Sjöberg, 1998). و لكن يرى (Chauvin, 2014) بأنه على الرغم من أن هذا يبدو متناقضًا، إلا أنه ليس في سياق العمل الذي قامت به Sjöberg لأنه يمكن اعتبار الحساسية للمخاطر كمتحدد قريب و ليس بعيد لأن موضوع الحساسية هو المخاطرة، و لأن هذا البعد أقرب بشكل واضح إلى المخاطر المدركة من الأبعاد الأخرى مثل تلك المتعلقة بالنظرية الثقافية . و في الوقت نفسه، يمكنها التعامل مع هذا البعد كمتغير للتمايز بين الأفراد (و بالتالي استيعابه في الشخصية) لأنه يعمل على مستوى تفصيلي (خطر / مخاطر) من خلال التركيز على الفروق الفردية. و بعبارة أخرى، عند دراسة خطر واحد، قد تكون الاختلافات في مستوى الخطر المتصور من فرد إلى آخر بسبب الاختلافات في حساسية المخاطر، أو الشخصية، أو حتى الاتجاه، أو الخوف المحدد، أو الأحكام المتعلقة بتغيير الطبيعة -يتعلق مفهوم تغيير الطبيعة بالتحويلات في طبيعة الموقف الحالي إلى شيء أكثر خطورة- و من ناحية أخرى، لا يمكن التعامل مع هذا البعد كمتغير للتمييز بين المخاطر، على عكس الاتجاه أو الخوف المحدد. عند دراسة العديد من المخاطر و مقارنتها، فإن الاختلافات في المستوى من خطر إلى آخر (على المستوى الجماعي) قد تكون بسبب الاختلافات من حيث الشعور بالخوف أو الموقف أو الخوف المحدد و لكن لا توجد حساسية للمخاطر أو الشخصية. فيمكن أن تكون حساسية المخاطر إجابة واحدة فقط لسؤال معرفة سبب إدراك بعض الأفراد لنفس الشيء المخاطرة أعلى من الأفراد الآخرين (أي كونها محددًا بعيدًا للمخاطر المدركة)، في حين قد يكون الاتجاه و الخوف المحدد أيضًا إجابات على سؤال معرفة سبب إدراك بعض المخاطر أعلى من غيرها (أي كونها محددات قريبة للمخاطر المتصورة، مثل الشعور بالخوف).

الجدول رقم (01) يوضح مقارنة مفاهيمية بين الاستدلال العاطفي لـ Slovic و نموذج

الاتجاه و الخوف المحدد لـ Sjöberg

Sjöberg: الاتجاه+الخوف المحدد	Slovic: الاستدلال العاطفي
التعريف و القياس	

العاطفة تمثل المشاعر الايجابية و السلبية التي تقود تقييم نشاط فيه مخاطرة و قد تم قياسه على سلم من 7 نقاط من الجيد إلى السيئ	الاتجاه يمثل تقييم مفهوم أو شيء و قد تم قياسه على سلم من 7 نقاط من الجيد إلى السيئ (الاجاذبية هي طريقة شائعة لتفعيل الاتجاه)
دور الخوف في المقاربتين	
دوره غير مباشر و هو أحد العناصر الأساسية للاعتراف بدور العاطفة في إدراك المخاطر كان غلبة الشعور بالخوف باعتباره سمة من سمات المخاطر(كلما توحى مخاطر بشعور الخوف كلما زاد إدراكه) و العاطفة تمثل أيضا تأثيرا خفيفا للشعور و الشعور القوي للخوف يلعب دورا هام بالتأكيد .	الخوف محدد مباشر إلى أفكار الخوف التي يثيرها على وجه التحديد خطر ما بسبب خصائصه الخاصة (كلما زاد الخوف من التلوث الإشعاعي كلما زاد مستوى المخاطر المدرك للطاقة النووية)
الأثر على إدراك المخاطر	
التأثير يرتبط بحجم العلاقة العكسية بين المخاطر المدركة و المنفعة المدركة للنشاط و هي مرتبطة بالدرجة التي من خلالها يقيم الأفراد نفس النشاط على أنه ايجابي أو سلبي.	التأثير على الاتجاه هو حالة خاصة لمبدأ عام من خلاله يميل الأفراد لإدراك الخصائص الجيدة فقط للمفاهيم أو الأشياء التي يحبونها و الخصائص السيئة فقط للأشياء التي لا يحبونها.

المصدر: (Chauvin ,2014 p.105)

يمكن مما سبق أن نقول بأن حسب Sjöberg فإن الخوف المحدد هو سبب مباشر في تقييم الخطر و تكوين الاتجاهات و بالتالي يعتبر محدد محتمل للأحكام حول المخاطرة ، في حين يرى Slovic أن الخوف خاصية من خاصيات المخاطرة و لها دور غير مباشر فيها لأنها نتيجة لتقييم الخطر .

3.2.5. نموذج (Lowenstein & al 2001)

اقترح Lowenstein و Weber و Hsee و Welch فرضية المخاطر كمشاعر، و التي تسلط الضوء على التجارب المؤثرة في لحظة اتخاذ القرار أظهرت أن ردود الفعل العاطفية على المواقف المحفوفة بالمخاطر غالبًا ما تختلف عن التقييمات المعرفية لتلك المخاطر لأن "فرضية المخاطرة كمشاعر تفترض

أن الاستجابات للمواقف المحفوفة بالمخاطر (بما في ذلك صنع القرار) تؤدي جزئياً إلى تأثيرات عاطفية مباشرة، بما في ذلك مشاعر مثل القلق أو الخوف أو الرهبة أو القلق". (Loewenstein et al, 2001 p.272).

و تعتمد هذه الاستجابات العاطفية على خصائص الفرد، مثل القدرة الرقمية الموضوعية أو القدرة على تقدير الاحتمالات ، و لكنها تعتمد أيضاً بشكل كبير على العوامل السياقية (مثل وجود خسارة صغيرة) التي تساعد في تحديد العاطفة و بالتالي تفضيل المخاطر. (Visschers & Siegrist , 2018)

و في نفس الاتجاه قام الباحثون في مجال الحكم و اتخاذ القرارات، بشكل خاص، بدراسة و فهم إدراك المخاطر على أنها تنبع من عمليتين، إحداهما تعتمد على الشعور و الأخرى تعتمد على التحليل. فلم خاطر كشعور تؤدي إلى فهم ردود الأفعال الفردية تجاهها ، و تشير "المخاطر كشعور" و "المخاطر كتحليل" إلى وجود وسيطين مختلفين نوعياً لمعالجة المعلومات عند الحكم على المخاطر. تأتي فكرة وجود وسيطين مختلفين لمعالجة المعلومات من نظريات العملية المزدوجة للتفكير و اتخاذ القرار: (chauvin, 2014)

- النظام الأول (العاطفي/التجريبي): يتسم هذا الوضع بالمعالجة البديهية و التلقائية و العاطفية .
- النظام الثاني (التحليلي/التفكيري): يتسم هذا الوضع بمعالجة منطقية و مبنية على السبب و التفكير.

يعتقد بأن الوضع التحليلي التفكيري يعتمد على قواعد و مناهج نسبياً مسيطرة، بينما يعتقد أن الوضع العاطفي/التجريبي يعتمد على ارتباطات متسارعة، مما ينتج أفكار و مشاعر بطريقة سهلة نسبياً. و تعتبر السمة المحددة المركزية لهذا الوضع هي أساسه العاطفي .

كان البحث في اتخاذ القرار يركز على العمليات "الباردة" المنطقية التفكيرية و القائمة على السبب عند اتخاذ القرارات، و لم يُنظر إلى العاطفة و المشاعر كجزء أساسي من اتخاذ القرار إلا كنتائج متوقعة و نُظر إلى دور العاطفة في اتخاذ القرار كمعارض للسبب، حيث تعتبر عملية اتخاذ القرارات بناءً على "عمليات ساخنة" غير منطقية و متحيزة إلا أنه في الوقت الحاضر، يُعتقد أن هذه الوسائط المرتبطة بالمعالجة العاطفية و التفكيرية تؤثر فيما بينها وتوجه الأحكام و اتخاذ القرارات. (Visschers & Siegrist , 2018)

4.2.5 إطار تقدير الميول appraisal-tendency framework

اقترح ليرنر و كيلتنر (2000، 2001) نموذجًا محددًا للعاطفة لفهم تأثيرات العواطف على

الحكم و اتخاذ القرارات، و المعروف بإطار تقدير الميول (ATF).

يتمحور البحث المتعلق بإطار تقدير الميول بشكل أساسي حول دور المشاعر الجانبية في عمليات الحكم و اتخاذ القرار، بينما تكون العواطف المتكاملة هي التركيز الرئيسي للذات العاطفية التي يعتمد عليها كمصدر للمعلومات في عملية اتخاذ الأحكام و اتخاذ القرارات فعندما تكون الموارد محدودة أو يكون الحكم معقدًا، يمكن الاعتماد على العاطفة لأنها أسرع و أكثر فعالية و أسهل من موازنة الجوانب الإيجابية و السلبية لأسباب متعددة عند اتخاذ الأحكام ، فلذا شعر الأفراد بالراحة تجاه النشاط، فإنهم عادةً يميلون إلى تقدير المخاطر بأنها منخفضة و الفوائد عالية، و العكس صحيح إذا شعروا بالسوء تجاه النشاط (أي أنهم يعتبرون أن المخاطر عالية و الفوائد منخفضة). (Lerner & Keltner , 2000.)

تبرز هذه النتائج أن العواطف ذات نفس القيمة يمكن أن تكون لها تأثيرات معاكسة على

تصورات المخاطر و تفضيلاتها في بعض الحالات. (Lerner & Keltner , 2001)

تلعب العاطفة و المشاعر دور هام في فهم إدراك الأشخاص للمخاطر و تحديدًا هناك مكونان أساسيان لفهم المخاطر كمشاعر هما: الذات العاطفية و إطار تقدير الميول فهناك العواطف المقيمة في الذات العاطفية (أي، الشعور بالجميل و السيء) مقابل المشاعر المتميزة في إطار تقدير الميول (مثل الغضب و الحزن).

فالعواطف ذات القيمة الاستثنائية نفسها " valence " أو " القيمة الإيجابية/السلبية" حسب

السياق(من سلبية إلى إيجابية، أو من غير سارة إلى سارة) يمكن أن تمتلك تأثيرات مختلفة على

تقديرات المخاطر بسبب الأبعاد الإدراكية و التقديرية الفريدة المرتبطة بالعواطف المحددة (Lerner & al , 2015). على سبيل المثال، الخوف و الغضب يتشابهان في القيمة السلبية، و لكن الباحث وجد أن لديهما تأثيرات مختلفة على تقديرات احتمالية الأمور.

الجدول (02): الأبعاد الإدراكية و التقديرية لإطار تقدير الميول (ATF)

توضيح مع مشاعر إيجابية		توضيح مع مشاعر سلبية		
النشوة	الافتخار	خوف	غضب	
منخفض	متوسط	منخفض	عال	اليقين
مرتفع	مرتفع	منخفض	منخفض	المتعة

متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	نشاط الانتباه
متوسط	متوسط	مرتفع	متوسط	الجهد المتوقع
متوسط	متوسط	منخفض	مرتفع	السيطرة
مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع	المسؤولية
إدراك الأحداث الإيجابية على أنها غير متوقعة و يحدثها الآخرون	إدراك الأحداث الإيجابية التي حدثت من صنع الذات	إدراك الأحداث السلبية على أنها غير متوقعة و تحت السيطرة الظرفية	إدراك الأحداث السلبية على أنها متوقعة، و تحت سيطرة الإنسان، و تسبب فيها الآخرون	تقدير الميول
التأثير على الإسناد(العزو)		التأثير على إدراك المخاطر		
تصور الآخرين على أنهم مسؤولون	تصور الذات على أنها مسؤولة	تصور مخاطر مرتفعة	تصور مخاطر منخفضة	التأثير على النتيجة ذات الصلة

المصدر: (Lerner and Keltner , 2000 .P 459)

إن الاختلافات في المشاعر لا يعتمد فقط على ما تم تجربته من قبل فقط (مثل الاستجابات الفسيولوجية) و لكن أيضاً على الطريقة التي يقيم بها الأشخاص بيئتهم من خلال عدة أبعاد إدراكية اقترح الباحثون مجموعة متنوعة من الأبعاد التقديرية الإدراكية المتميزة لتوصيف حالات العواطف المختلفة مثلما هو موضح في الجدول رقم (02) و تشمل هذه الأبعاد، المتعة، و اليقين، و نشاط الانتباه، و الجهد المتوقع، و السيطرة، و المسؤولية، كما يقترح أن النشوة تتميز بمتعة مرتفعة (درجة المتعة التي يشعر بها الشخص)، و يقين منخفض (درجة القدرة على تنبؤ الأحداث المستقبلية و فهمها)، و جهد متوقع منخفض (درجة الحاجة إلى الجهد الجسدي أو العقلي)، و مسؤولية عالية أي درجة مدى تحمل شخص أو شيء آخر المسؤولية. (Lerner & Al,2015) بشكل خاص أن بُعد المتعة هو عامل مهم يجب مراعاته عند دراسة التأثير الاستدلالي للعاطفة، حيث يمكن أن يكون له تأثير كبير على كيفية إصدار الأفراد للأحكام و القرارات في مجموعة متنوعة من السياقات. (Peters & al, 2004)

معظم نظريات التأثيرات العاطفية على الحكم و الاختيار تتخذ م نهجًا قائمًا على التكافؤ، حيث تتناقض بين تأثيرات حالات الشعور الإيجابية مقابل السلبية و لم تحدد هذه الأساليب ما إذا كانت المشاعر المميزة لنفس التكافؤ لها تأثيرات مختلفة على الحكم و متى ، لذلك اقترح كل من Lerner and Keltner (2000) هذا النموذج للتأثيرات العاطفية المحددة على الحكم و الاختيار بافتراض أن كل عاطفة يتم تحديدها من خلال الميل إلى إدراك الأحداث و الأشياء الجديدة بطرق تتفق مع أبعاد التقييم المعرفي الأصلية للعاطفة.

يفترض نموذج (ATF) أن موضوعات التقييم الأساسية تحدد تأثيرات المشاعر المختلفة على الحكم. ولأن الغضب و الخوف يختلفان بشكل حاد في تقييم عدم اليقين و السيطرة، فلا بد أن يمارسا تأثيرات مختلفة على تقييم المخاطر. في حين أن الخوف المحدد بواسطة قدر كبير من عدم اليقين و السيطرة في الموقف يجب أن يتنبأ بالتقييمات المتشائمة، فإن الغضب المحدد باليقين و السيطرة الفردي يجب أن يتنبأ بالتقييمات المتفائلة و في حالة العزو الذاتي (مركز ضبط داخلي)، نتحدث عن المخاطرة، و في حالة العزو الخارجي (مركز ضبط خارجي) نتحدث عن الخطر. (Raitel, 2004)

• وظائف العاطفة في تفسير سلوك المخاطرة

قدم التصور النظري أربع وظائف رئيسية للعاطفة في بناء الأحكام و اتخاذ القرارات :

(Forgas ,1995 p.40)

1. يمكن أن تعمل العاطفة كمصدر للمعلومات لتوجيه عمليات الحكم و اتخاذ القرارات وهذه الوظيفة تميز عمل الذات العاطفية كما توفر هذه المشاعر معلومات حول ما يجب اختياره وما لا يجب اختياره، وكيفية التقدير لأهداف معينة أو سمات.
2. يمكن أن تعمل العاطفة كموجه لانتباه الأفراد أو تركيزهم نحو معلومات مختلفة، مما يؤثر في تقديرات الأفراد أو اختياراتهم.
3. يمكن أن تكون محفزًا للسلوك، مثل استدعاء سلوكيات الاقتراب أو الابتعاد.
4. تكون العاطفة عملة مشتركة بين الأحكام و اتخاذ القرارات. فهي تسمح للأفراد بإجراء مقارنات بسيطة بين المشاعر الجيدة و السيئة بدلاً من التفاضل المعقد بين الحجج التحليلية المتناقضة أو الأسباب.

قد تكون هذه الوظائف للعاطفة مهمة بشكل خاص في بناء تقديرات المخاطر و اتخاذ القرارات فللعاطفة تؤثر على الأحكام في الحالات المعقدة، و الغير مألوفة، أو الغير متوقعة. الاعتماد على العاطفة، على الرغم من أنه عمومًا مفيد، قد يضلل الأشخاص في بعض الأحيان عندما تثير العواقب المحتملة لحدث عواطف إيجابية أو سلبية قوية بشكل خاص. (Lowenstein & al 2001)

عند التمعن في الأدبيات السابقة حول تأثير العاطفة على سلوك المخاطرة نجد أن عدد قليل نسبيًا منها درس تأثير العواطف المختلطة على تقديرات المخاطر. بدلاً من ذلك، تميل معظم دراسات العواطف إلى تأثير عاطفة عرضية واحدة في وقت واحد فعندما يختبر الناس العواطف المختلطة، يكون التقدير الإدراكي على الأرجح أيضًا مختلطًا. (Visschers & Siegrist, 2018)

كما يمكن أن تحدث طرق أخرى لسوء فهم تواتر و حجم المخاطر بسبب الخصائص الفردية و من أبرزها التفاؤل غير الواقعي ، و الميل إلى الاعتقاد بأن المخاطر تشكل تهديدًا أقل خطورة على المرء مما هي للآخرين (Weinstein, 1980) و هذا راجع للأساليب المعرفية و الميول الشخصية التي تجعل الناس يدركون المخاطر بطرق مختلفة (معمرية ، 2022.ب) ، بالإضافة للجانب العاطفي و المتمثل في مشاعر الرهبة و الخوف تجاه مخاطر التي لا يملكون عليها معلومات مفصلة.

3.5. نموذج السلوك المخطط (النفسي-الاجتماعي)(TPB)Azjen

يعتبر TPB من أهم النماذج النفسية الاجتماعية للتنبؤ بالسلوك البشري و فهمه و قد تلقى دعمًا كبيرًا عبر عدد من المجالات السلوكية في تطبيقاته للسلوك المرتبط بالصحة وينص على أن العمل البشري يسترشد بثلاثة أنواع من المعتقدات (AJZEN, 1991) :

-الاتجاه نحو السلوك: تلعب الميول السلوكية، مثل الموقف الاجتماعي و سمة الشخصية، دورًا مهمًا في محاولات التنبؤ بالسلوك البشري و تفسيره كما أن الاتجاهات العامة و السمات الشخصية تؤثر في السلوك البشري، و لكن تأثيرها لا يمكن تمييزه إلا من خلال النظر في عينات واسعة و مجموعة و صحيحة من السلوك.

-المعايير الذاتية: معتقدات حول العوامل المحتملة التي قد تزيد أو تعيق تنفيذ السلوك الهدف .

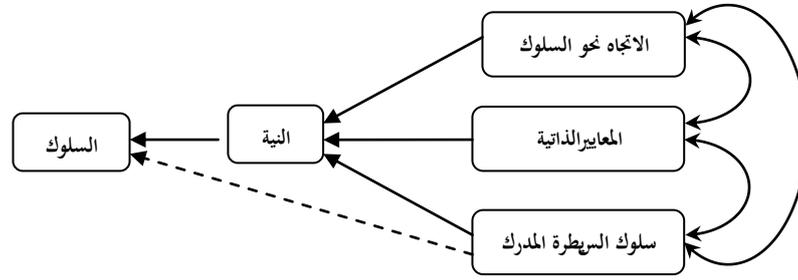
-سوك السيطرة المدرك: تستند معتقدات السيطرة جزئيًا إلى التجربة السابقة مع السلوك، و لكنها عادة ما تتأثر أيضًا بالمعلومات المستعملة حول السلوك، و تجارب المعارف و الأصدقاء، و عوامل

أخرى تزيد أو تقلل من الصعوبة المتصورة في أداء السلوك المعني. كلما زاد عدد الموارد و الفرص التي يعتقد الأفراد أنهم يمتلكونها، و كلما قل عدد العقبات أو العوائق التي يتعرضون لها، كلما زادت سيطرتهم المتصورة على السلوك.

و يؤثر كل من الاتجاه نحو السلوك و المعايير الذاتية و سلوك السيطرة المدرك على:

-**النوايا**: من المفترض أن تلتقط النوايا العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك ، فهي مؤشرات على مدى استعداد الأشخاص للمحاولة، و حجم الجهد الذي يخططون لبذله من أجل أداء السلوك. كقاعدة عامة، كلما كانت النية للانخراط في سلوك ما أقوى، كلما كان أداءه أكثر احتمالاً. و مع ذلك، يجب أن يكون واضحاً أن النية السلوكية لا يمكن التعبير عنها في السلوك إلا إذا كان السلوك المعني تحت السيطرة الإرادية.

الشكل رقم (05) يوضح النموذج النظري للسلوك المخطط



المصدر: (Azjen ,1991 p.182)

قام (Armitage & Conner , 2001) في دراستهما بمراجعة 185 من الدراسات التي استخدمت نموذج السلوك المخطط حيث تبين عمومًا أن بناء المعيار الذاتي هو مؤشر ضعيف للنوايا و يعزى ذلك جزئيًا إلى مزيج من سوء القياس و الحاجة إلى توسيع عنصر المعتقدات المعيارية كما لا يمكن التركيز على النوايا كمؤشر للسلوك و التي يتم قياسها بالمقاييس الذاتية ، كما أن هذا النموذج لديه قدرة تنبؤية محدودة للسلوك في المواقف التي تتطلب اتخاذ قرار سريع و في حالة الانفعال. (Reinhard-Klein,2010)

4.5. نظرية توازن المخاطر risk homeostasis لـ " wilde "

في مجال حوادث المرور يرى "وايلد" أن هناك أسلوبين متناقضين لسياسة الوقاية من الحوادث الأول تحسين إجراءات السلامة من خلال تخفيف نتائج سلوك المخاطرة مثل (حزام الأمان ، الوسائد الهوائية

، تصميم سيارات قابلة للتصادم... الخلل مساندة في لحظات الغفلة أو التهور و عدم الاهتمام أثناء القيادة) أما الثاني يتمثل في جعل نتائج سلوك المخاطرة في القيادة وخيمة مثل الممهلات الغرامات المالية... الخ، فهنا الناس مهددون بتبني سلوك آمن لأن لحظة من الإهمال قد تؤدي إلى عواقب وخيمة.

و بالرغم من أن هاتين السياستين تبدوان متناقضة منطقيًا، فمن غير المرجح أن تقلل أي منهما من معدل الإصابات لأن الأفراد يتكيفون من خلال تعديل سلوكهم بحسب المواقف و الظروف المحيطة بهم ، لذلك من غير الممكن تحقيق نمط الحياة الصحي إلا إذا تم التقليل من مقدار المخاطرة التي يرغب الشخص في تحملها (قبول المخاطرة). (Wilde, 1998)

كلمة homeostasis باليونانية Hemo تعني متطابق ، و Stasis هي الحالة و بالتالي يمكن تعريفها بأنها " العملية التي يحافظ بها العضو الحي أو نظام معين على توازنه الداخلي و هي عملية تنظيمية تحافظ على النتيجة بالقرب من الهدف من خلال تعويض التأثيرات الخارجية المزعجة. على سبيل المثال، يتم الحفاظ على درجة حرارة جسم الإنسان داخل نطاق ضيق نسبيًا على الرغم من التقلبات الكبيرة في درجة حرارة الهواء المحيطة الأمور" (Wilde, 2014.p 04) أو هو قدرة الجسم على الحفاظ على حالة من التوازن و الاستقرار الداخلي عند التعامل مع المتغيرات الخارجية مثل حالي التعرق و الارتعاش .

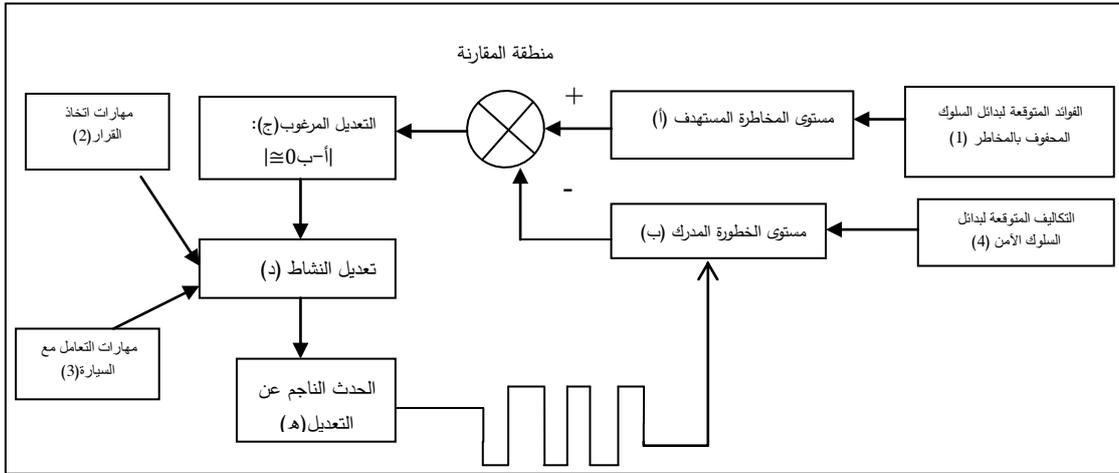
• الفرضيات التي تقوم عليها النظرية : (مقدم، 2014)

✓ كل فرد له مستوى يقبله أو يرغب به من المخاطرة يتوقف على الفوائد و الخسائر المتوقعة من بدائل السلوك السليمة و غير السليمة و يعدل سلوكه بزيادته أو خفضه على حساب الفوائد و الخسائر.

✓ هناك تقييم ذاتي للخطر فالتقلبات في درجات الحذر التي يقوم الفرد بتطبيقها في سلوكه تحدد درجات الصعود و الهبوط في خسارته لصحته و سلامته و التي بدورها تعتمد على نمط الحياة التي يعيشه (درجات الحذر التي يطبقها الانسان في سلوكه)، إلا أنه عندما ينخفض مستوى الخطر المتوقع و يصبح أقرب إلى مستوى المخاطرة المستهدف يؤدي ذلك إلى انخفاض في الحاجة إلى إجراءات الحذر و بالتالي ترتفع نسبة الإقدام على المخاطرة.

✓ التركيز على المكافأة أفضل من العقاب كما يمكن خفض مستوى المخاطرة من خلال برامج تعزز رغبة الفرد للبقاء على قيد الحياة و ليس من خلال تدابير السلامة أو الحلول التكنولوجية.

الشكل رقم(06) يوضح النموذج النظري لتوازن المخاطر



المصدر: (Wilde, 1998 p.90)

بشكل عام ، يمكن القول إن مقدار المخاطرة الذي يرغب بها الناس في الواقع و يفضلون تحمله ا يعتمد على أربعة عوامل نفسية اجتماعية و ثقافية و ستكون أكبر منفعة إلى الحد الذي تكون فيه العوامل 1 و 4 أعلى ، و العامل 2 و 3 أقل:

- (1) الفوائد المتوقعة لبدائل السلوك المحفوف بالمخاطر كسب الوقت بالسرعة مثلا.
- (2) التكاليف المتوقعة لبدائل السلوك المحفوف بالمخاطر كالمخالفات المرورية ، و تكاليف إصلاح السيارات .
- (3) الفوائد المتوقعة لبدائل السلوك الآمن مثل خصومات التأمين لفترات خالية من الحوادث .
- (4) التكاليف المتوقعة لبدائل السلوك الآمن مثل استخدام حزام الأمان غير المريح ، وصف المرء بأنه جبان ، أو ضياع الوقت جراء القيادة الآمنة.

يُنظر إلى **المستوى المستهدف** من المخاطر على أنه المتغير الذي يتحكم في ديناميكية السببية لمعدل الإصابة حيث يشبه المستوى المستهدف الديناميكية لم نظم الحرارة المتحكم في وحدة (التدفئة/التبريد) الذي يتحكم في درجة الحرارة و هذا بدوره يتحكم في تصرفات منظم الحرارة بالرغم

من وجود تقلبات في درجة الحرارة، و لكن مع مرور الوقت، ستصبح درجة الحرارة مستقرة، ما لم يتم تعيين منظم الحرارة على مستوى مستهدف جديد أو تغيير في النقطة المحددة للتوازن (set point) ، لذلك رأى Wilde أن الإستراتيجية الأساسية للوقاية من الإصابة تكمن في التقليل من مستوى الخطر الذي يكون الناس مستعدون لقبوله.

يمكن العودة بالزمن إلى العالم Bernard Claude (1813-1878) و فكرته حول Le milieu intérieur في تأسيس نظرية و ايلد للتوازن الداخلي و قد تم توجيه العديد من الانتقادات لنظريته كونها قدمت تفسيرات بسيطة للسلوك الإنساني في ظل التعقيدات التي يتسم بها الجهاز العصبي و كيفية تنظيمه للوظائف الفسيولوجية في الجسم و كذا بعض العمليات المعرفية المعقدة لذلك فهي تحتاج للمزيد من التحقق العلمي الدقيق. (Cooper, 2008)

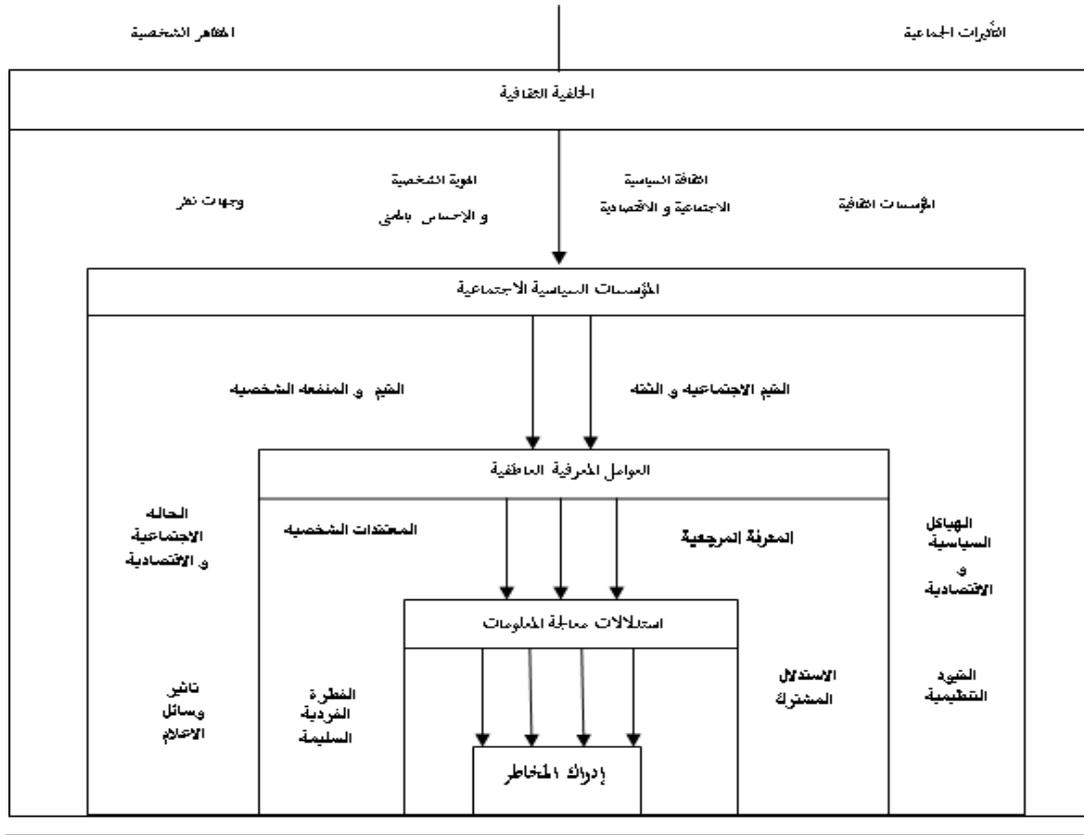
كما يرى (مقدم، 2014) أن النظرية أغفلت الجانب العاطفي كسرعة الانفعال و الغضب رغم إرتباطه الوثيق بالمجازفة الغير صحية في المواقف الحرجة.

5.5. نموذج تكاملي لإدراك المخاطر

استناداً إلى استعراض العوامل النفسية و الاجتماعية و الثقافية التي تشكل تصورات المخاطر الفردية و الاجتماعية، حاول (Renn & Rohrman, 2000) تطوير إطار منظم يوفر منظوراً تكاملياً و منهجياً لتصور المخاطر و هو مستوحى من النموذج العام لسياق إدراك المخاطرة لـ Breakwell (1994).

و يوضح الشكل (07) هذا المنظور بالإشارة إلى أربعة مستويات متميزة لسياق إدراك المخاطرة و ينقسم كل مستوى كذلك إلى قسمين فرعيين، يمثلان المظاهر الفردية و الجماعية لتصورات المخاطر، و يندرج في المستوى الأعلى التالي لتسليط الضوء على حالات الطوارئ المتبادلة و أوجه الترابط فيما بين المتغيرات الفردية و الاجتماعية و الثقافية.

الشكل رقم (07) يوضح مستويات السياق الأربعة لإدراك المخاطر



المصدر: (Renn ,2018 p.355 adopted from Renn & Rohrman, 2000):

✓ **المستوى الأول:** استدلال معالجة المعلومات و يشمل الاستدلال الجماعي و الفردي الذي يطبقه الأفراد أثناء عملية تشكيل الأحكام بشأن المخاطر، هذه الاستدلالات مستقلة عن طبيعة الخطر المعني أو المعتقدات الشخصية أو المشاعر أو أنماط الإدراك الواعي الأخرى للفرد و يمثل الاستدلال استراتيجيات التفكير المنطقي التي تطورت على مدار التطور البيولوجي و الثقافي و قد تختلف بين الثقافات ، و لكن معظم الأدلة في هذا المجال من البحوث النفسية تظهر درجة مدهشة من العالمية في تطبيق هذه الاستدلالات عبر الثقافات المختلفة مما يجعلها أكثر حل مناسب للمشكلات في العديد من المواقف اليومية (Gigerenzer & Selten, 2001). بغض النظر عن القيمة المعيارية التي قد توفرها هذه الاستدلالات، فهي تمثل الآليات الأساسية لاختيار و حفظ و معالجة الإشارات من العالم الخارجي و تشكيل الأحكام مسبقاً حول خطورة المخاطر المعنية.

✓ **المستوى الثاني:** العوامل المعرفية و العاطفية يشير المستوى الثاني إلى العوامل المعرفية و العاطفية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بخصائص محددة للمخاطر المعنية و يقوم الإدراك بالحكم حول مصدر المخاطر – ما يعتقد الناس أنه صحيح بشأن الخطر – عزو الخصائص النوعية (المتغيرات النفسية

القياسية) إلى مخاطر محددة (على سبيل المثال ، الرهبة أو خيارات التحكم الشخصية) و يحدد فعالية هذه الخصائص النوعية للمخاطر على الجدية المدركة للمخاطر و الحكم على مقبوليته. و كلما بدا أن المخاطرة قد أخذ تطواعية ، و سيطر عليها مؤسسيا ، و كانت مألوفة للمجتمع ، زاد تصنيفها على أنها أقل خطورة مقارنة بالمخاطر التي تبدو مفروضة على المجتمع ، و أقل سيطرة، و غير مألوفة للملاحظ.

كما أن العمليات المعرفية المختلفة يمكن أن تؤدي إلى نفس نتيجة الإسناد (العزو) و حقيقة أن الأفراد ، في إطار ثقافتهم الخاصة قادرون على الاختيار بين الطرق المعرفية المختلفة يبرر التمييز بين المستويين الأساسيين العوامل المعرفية و الاستدلال.

في ظل الاهتمام منذ البدايات بالعوامل المعرفية في أبحاث إدراك المخاطرة تم إهمال العواطف في أبحاث إدراك المخاطر لفترة طويلة حتى اكتشف علماء النفس أن التأثيرات و العواطف تلعب دورًا مهمًا في عمليات اتخاذ القرار لدى الناس. (Loewenstein & al, 2001)

فعواطف الناس حول ما هو جيد أو سيء من حيث أسباب و عواقب المخاطر تؤثر على معتقداتهم حول المخاطر، بالإضافة إلى التأثير على عملية موازنة الفوائد و المخاطر المحتملة . و للعوامل العاطفية أهمية خاصة عندما يواجه الأفراد قرارات صعبة بين أو عندما يكون هناك غموض تفسيري بشأن ما يشكل القرار الصحيح. في هذه الحالات ، يبدو أن الناس غالبًا ما يخلون المشاكل من خلال التركيز على تلك المثريات التي ترسل أقوى الإشارات العاطفية على الصعيد الشخصي. (Peters & al, 2004). وعلى الصعيد الجماعي، تؤدي المعلومات المتعلقة بمصادر الخطر أو الأنشطة دورًا مماثلاً في تحفيز الاستجابات العاطفية (Slovic & al, 2002).

✓ **المستوى الثالث:** المؤسسات الاجتماعية و السياسية يشير هذا المستوى إلى المؤسسات الاجتماعية و السياسية التي يرتبطها الأفراد و الجماعات أو تكون السبب في الخطر أو الخطر نفسه حيث تركز معظم الدراسات حول هذا المستوى على الثقة في المؤسسات، و الالتزامات الشخصية و الاجتماعية ، و القيود التنظيمية، و الهياكل الاجتماعية و السياسية و الوضع الاجتماعي و الاقتصادي. و يتمثل أحد العوامل الهامة في تقييم المخاطر في إدراك العدل و المساواة في تخصيص الفوائد و المخاطر لمختلف الأفراد و الفئات الاجتماعية. (Linnerooth-Bayer & Fitzgerald, 1996) و تقدم مقاربات نظرية ، مثل "مجتمع المخاطر" الذي وضعه أولريشبيك ، تفسيرًا معقولًا للصلة الوثيقة بين

العدل و المساواة و ادراك المخاطر. (Renn, 2008) كما تشكل وسائل الإعلام و المجموعات المرجعية الاجتماعية و المنظمات أيضاً تجربة المخاطر الفردية و المجتمعية.

يبدو أن التغطية الاعلامية تساهم بشكل كبير في إدراك الشخص للمخاطر، خاصة إذا كان الشخص يفتقر إلى الخبرة الشخصية مع المخاطر و تشير الدراسات إلى أن الأشخاص يختارون عناصر من التقارير الإعلامية و يستخدمون الإطار المرجعي الخاص بهم لخلق الفهم و المعنى . يعيد معظم الناس تأكيد المواقف القائمة عند قراءة أو مشاهدة تقارير و وسائل الإعلام.(Peters,1991)

✓ **المستوى الرابع:** الخلفية الثقافية و يشير هذا المستوى الأخير إلى العوامل الثقافية التي تحكم أو تشارك في تحديد العديد من مستويات التأثير المنخفضة حول إدراك المخاطر من خلال ما تم تناوله في النظرية الثقافية للمخاطر و التي ترى أن هناك خمسة نماذج أولية للاستجابات للمخاطر وهذه النماذج الأولية هي الرياديون و دعاة المساواة و البروقراطيون و الأفراد الطبقيون ، و كفة منفصلة، الحكماء.

بالإضافة إلى نظرية النماذج الثقافية، يجب ذكر مفهومين اجتماعيين يقدمان تفسيرات معقولة للصلة بين التطورات في علم الاجتماع الكلي و إدراك المخاطر حيث تدعي **نظرية التحديث الانعكاسي** أن الفردية و التعددية و العولمة قد ساهمت في تراجع الشرعية فيما يتعلق بمهنيي و مديري المخاطر (بمعنى الخبراء الذين يصممون المخاطر الموضوعية) و ذلك ، بسبب فقدان الثقة في المؤسسات الخاصة و العامة ، أصبح الناس يشككون في الوعود من طرفهم و يقيمون مقبولية المخاطر وفقاً للمصلحة المتصورة و الأجندة الخفية لأولئك الذين يريدون من المجتمع قبول هذه المخاطر. (Beck, 1992)

و النظرية الثانية لمفهوم **الساحات الاجتماعية** التي تناضل فيها الجماعات القوية من أجل الحصول على الموارد من أجل تحقيق مصالحها و أهدافها. و هنا، تعمل الدلالات الرمزية التي وضعتها مجموعات المصالح هذه كأدوات تشكيل قوية لإثارة معتقدات أو مشاعر جديدة بشأن الخطر أو مصدر الخطر (Jaeger et al, 2001).

6.5. النظرية التطورية لسلوك المخاطرة:

ركزت الدراسات النفسية المبكرة على التفضيلات الشخصية لتركيبات الاحتمالية المختلفة و النتائج (النفور من المخاطرة، و الحياد حول المخاطرة، و الميول للمخاطرة) و حاولت أن توضح لماذا لا يبيني الأفراد أحكامهم المتعلقة بالمخاطر على المنفعة المتوقعة. (Pollatsek & Tversky, 1970)

، و قد كانت إحدى النتائج المثيرة للاهتمام أن المخاطرة متأصلة في الشخص لتمكينه من مواجهة تقلبات الحياة. (Slovic, 2016) و اكتشف أنماط نسقية من التفكير الاحتمالي أين يتجنب الناس المخاطرة إذا كانت مخاطر الخسائر عالية و يقبلون التعرض للمخاطرة إذا كانت المخاطر على المكاسب عالية. (Kahneman & Tversky, 1979) و لأن الناس لا يستخدمون استراتيجيات غير عقلانية تماما لتقدير و تقييم المعلومات المتعلقة بالمخاطر المعقدة، و لكنهم يتبعون في معظم الأحيان أنماط إدراك متسقة نسبيا و يمكن إرجاع هذه الأنماط إلى بعض السمات التطورية لردع المخاطر. (Renn, 2014) ، فقد قام الإنسان في عصور خلت في المواقف الخطيرة بالاعتماد على أربع استراتيجيات أساسية للنجاة فمثلا في مواجهة الحيوانات المفترسة يقوم الإنسان إما: بالرحيل، القتال، التظاهر بالموت، التبعية أو التجريب عند الاقتضاء. (Bracha, 2004).

و في سياق التطور الثقافي، تم استكمال هذه الأنماط الأساسية لإدراك المخاطر بشكل متزايد في الأنماط الثقافية و التي يمكن وصفها بما يسمى التقييم النوعي للخصائص، و يتم قياسها باستخدام تقنيات القياس السيكومتری لبحوث المخاطر التي تم وضع ت من طرف Slovic و جماعته تمكن الباحثون من توضيح سبب عدم اعتماد الأفراد في تقديراتهم للمخاطر على الفوائد المتوقعة بشكل شخصي فقد كشفت الأبحاث عن عدة سمات سياقية يستخدمها صانعو القرار على الصعيدين التقديري و التقييمي للمخاطر، وقد تم العثور على المتغيرات السياقية التالية للمخاطر و التي تؤثر على تقديرات الأشخاص للمخاطر (Renn, 1990)

الجدول رقم (03) قائمة بالخصائص النوعية الهامة للمخاطر (متغيرات سياقية)

إتجاه التأثير	الخصائص النوعية
يزيد من تحمل المخاطر	السيطرة الشخصية
يعتمد على الثقة في أداء المنظمة	السيطرة التنظيمية
يزيد من التسامح مع المخاطر و تحملها	الطوعية
يزيد من التسامح مع المخاطر و تحملها	التوافر
تنقص من التسامح مع المخاطر و تحملها	الرهبه (الخوف)
يعتمد على المنفعة الفردية فهو حافز اجتماعي قوي لرفض المخاطر	التوزيع غير العادل للمخاطر و الفوائد

اصطناعية مصدر الخطر	تضخيم الاهتمام بالمخاطر غالباً ما يقلل من التسامح مع المخاطر
اللوم	زيادة البحث عن استجابات اجتماعية و سياسية

المصدر: Renn, 1990

و يمكن تطبيق هذه الخصائص النوعية، مثلاً على إدراك المخاطر المهنية بخصائص المخاطر السلبية، مثل الرهبة و انعدام السيطرة الشخصية و الإمكانية العالية للحوادث الكارثية . عادة ما يرتبط إدراك المخاطر المهنية بغياب السيطرة الشخصية، و غلبة الرهبة و الخوف يضخم الانطباع بالجدية مما يجعل هذه الخصائص الناس أكثر قلقاً بشأن الآثار السلبية مما تبرره الآثار المادية المتوقعة وحدها.

حددت الأبحاث المتعلقة بإدراك المخاطر مجموعة من أنماط الإدراك التي تشكل مظاهر منفصلة لخصائص المخاطر الرئيسية اعتماداً على السياق الذي يكون فيه الخطر جزءاً لا يتجزأ و هذه الصور تسمى صور المخاطر النسقية. (Renn et al., 2007)

• الصور النسقية الخمسة لإدراك المخاطر

يرى Renn أن الإدراك له حقيقة خاصة به ، فالناس يبنون واقعهم الخاص و يقيمون المخاطر وفقاً لتصورات هم الذاتية و يعتمد هذا النوع من إدراك المخاطر البديهية على كيفية إبلاغ المعلومات حول مصدر الخطر وعلى الآليات النفسية لمعالجة عدم اليقين ، والاستدلال البديهي، و الخصائص السياقية، و بالتالي قام بتحدد خمس صور دلالية متميزة الموضحة في الجدول رقم (04). بالإضافة إلى هذه الصور الخمس، توجد صور إضافية للمخاطر كنمط الحياة أو المخاطر المعتادة و التي، كانت حسبه أقل وضوحاً في تكوينها و هيكلها.

الجدول رقم(04) يوضح الصور النسقية الخمسة لإدراك المخاطر

المصادر الاصطناعية للمخاطر	1. الخطر الناشئ (تهديد قاتل)
احتمالات كارثية كبيرة	
التوزيع غير العادل للمخاطر و المنافع	
تصور العشوائية كتهديد	2. ضربة القدر
المصادر الطبيعية للمخاطر	

الإيمان بدورية الاحداث (لا يتم إدراكها على أنه حدث عشوائي)	
الإيمان بالسيطرة الشخصية (يمكن إتقانه من قبل الذات)	
يمكن الوصول إليها من خلال الحواس البشرية	
السيطرة الشخصية في درجة الخطر	3. الإثارة الشخصية (المخاطر المرغوبة)
المهارات الشخصية اللازمة لإتقان الخطر	
النشاط الطوعي	
النتائج غير الكارثية	
يقتصر على المكاسب والخسائر النقدية	4. المقامرة
التوجه نحو التباين	
التوزيع بدلا من القيمة المتوقعة	
عدم التماثل بين المخاطر و المكاسب	
هيمنة التفكير الاحتمالي	
المكونات (اصطناعية) في الطعام أو الماء أو الهواء	5. مؤشر الخطر المخادع (القاتل البطيء)
الآثار المتأخرة ، غير كارثية	
الاعتماد على المعلومات بدلا من الخبرة	
البحث عن إدارة حتمية للمخاطر	
حافز قوي لإلقاء اللوم	

المصدر: (Renn, 2018 p.353)

تسمح الصور النسقية للأفراد بالاقدام على سلوك المخاطرة على أساس بعض الخصائص البارزة. لذلك تشكل مجموعات المخاطر تكتلا تمثل العواقب العالية و المخاطر ذات الاحتمالية المنخفضة و التي ترتبط عادة بفئة الخطر الناشئ، و بمجرد تجميع المخاطر الجديدة في هذا المخطط ، سيتم التعامل معها على نحو مشابه للمخاطر القديمة في نفس الفئة و من المؤكد أن الحد من التعقيد عن طريق خلق فئات من الظواهر المماثلة هو إستراتيجية رئيسية للتعامل مع عبء المعلومات الزائد و عدم اليقين.

الصور النسقية الخمس هي أدلة قوية تساعد الأفراد على التنقل من خلال وفرة من المعلومات المتناقضة في كثير من الأحيان و توفر طريقة فعالة لموازنة الوقت المتاح لجمع المعلومات و معالجتها معا لحاجة الشخصية إلى التوجيه و تكوين الاتجاهات.

7.5. نموذج المخاطرة بالمجال DOSPERT لـ (Weber & al 2002)

يتمحور أصحاب هذا النموذج الفكرة السائدة القائلة بأن المخاطرة هي سمة ثابتة، بحيث يظهر سلوك مخاطرة ثابتا عبر المجالات (مثلا العمل، الصحة، الاستثمار...) و بالمقابل يؤيدون فرضية بديلة تقدر الطبيعة الخاصة للأفراد بالمجال للمخاطرة، و الأهم من ذلك ضرورة الإدراك بعدم تجانس ملفات تعريف المخاطر بين العينات العقلية التجريبية كما قدم النموذج منهجية جديدة تأخذ هذا التباين في الاعتبار. أظهرت الدراسات حول سلوك المخاطرة بالمجال أن الأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من سلوك المخاطرة في أحد مجالات المحتوى (مثلا لاعبي القفز بالحبال الذين يتعرضون لمخاطر ترفيهية) يمكن أن يظهروا مستويات معتدلة في المجالات الأخرى المحفوفة بالمخاطر (مثلا المخاطرة المالية). علاوة على ذلك، أشارت النتائج إلى أن المخاطرة بين العينات الفرعية المستهدفة يمكن تفسيرها في إطار التكلفة و العائد و يتم التوسط فيها إلى حد كبير من خلال الفائدة المتصورة للنشاط، و بدرجة أقل من خلال المخاطر المتصورة. (Hanoch, & al 2006)

أضافت دراسة (Hanoch & al, 2013) حول اختلافات سلوك المخاطرة عبر فترة حياة البالغين وجود فروق في سلوك المخاطرة نتيجة العمر في مجالات المخاطر المتعددة لـ 528 مشاركا تتراوح أعمارهم من 18 إلى 93 عامًا على مقياس أخذ المخاطر الخاصة بالمجال (DOSPERT)، وهو مسح يقيس المخاطرة في 5 مجالات مختلفة و قد كشفت النتائج أن ميول المخاطرة في المجال المالي تنخفض بشكل حاد في سن الشيخوخة على الأقل بالنسبة للرجال، و إن المخاطرة في المجال الاجتماعي تزداد قليلا من الشباب إلى منتصف العمر، قبل أن تنخفض بشكل حاد في وقت لاحق من الحياة، في حين أن المخاطرة الترفيهية تنخفض بشكل حاد من الشباب إلى منتصف العمر مقارنة بفترات الحياة اللاحقة، كما تقل المخاطرة الأخلاقية و الصحية بشكل سلس نسبياً مع تقدم العمر. أيضا توصلت الدراسة إلى فروق بين الجنسين في المخاطرة مع تقدم العمر و انخفضت المخاطرة المالية بشكل حاد في فترات الحياة اللاحقة للرجال ولكن ليس للنساء، وانخفضت المخاطرة في المجال الاجتماعي بشكل حاد للنساء أكثر من الرجال.

إن الفروق في سلوك المخاطرة الراجع لمتغير التقدم في السن يكون بسبب أن اتخاذ القرار يرجع لسرعة المعالجة و الذاكرة ،التي قد تتفاعل مع التدهور المعرفي المرتبط بالتقدم في العمر و بالتالي يؤدي السياق المعرفي المختلف لهذه المهام إلى تنبؤات مختلفة لسلوك المخاطرة لدى كبار السن. (2006, Blais & Weber) ،و قد تم استخدام المقياس سلوك المخاطرة الخاص بالمجال في الكثير من الدراسات العربية تحت مسمى الإقدام على المخاطرة المحسوبة .

8.5. نظرية سلوك المخاطرة في مجال العمل

1.8.5. المخاطرة كعمليات معقدة (المهمة/النشاط) لكوابنان Kouabénan

قام (Kouabenan & al 2007) بقسيمين تاريخيين رئيسين لدراسة سلوك المخاطرة في مجال العمل و هما **أولا** في الفترة الأولى من (1936-1971) أين تم التمييز بين المهمة الرسمية التي يقوم بصياغتها الخبراء فيما يسمى ببطاقة التوصيف الوظيفي و بين النشاط الذي هو في الحقيقة المهمة الرسمية التي يعيد العامل صياغتها ف الشروط الموضوعية لتنفيذ المهمة تؤدي بالشخص إما بالقيام بالمهمة المحددة أو في بعض الأحيان يقوم ب تعديلها، و هذه المهمة المعاد تعريفها هي المهمة التي يتصورها الفرد، و سيسعى جاهداً لتحقيقها و بالتالي ركزت الدراسات النفسية في هذه المرحلة حول سلوك المخاطرة في العمل من خلال النشاط الذي يقوم به الموظف لمواجهة المخاطر و الخصائص النفسية المؤدية لمعرفة فئة الموظفين المعرضين للمخاطر من خلال الاختبارات النفسية القادرة على اكتشاف الأشخاص الذين يملكون الاستعداد ("الزعة") للمخاطرة. مما لا شك في هأن خصائص الأشخاص تتدخل في نشأة الحوادث و تشكل مكونات النشاط المحفوف بالمخاطر وكذلك إدراك المخاطر، و لكن تم إهمال الظروف الخارجية للنشاط.

ثانيا في هذه المرحلة أي منذ ثمانينات القرن الماضي و نظرا لتطور الأرغونوميا المعرفية و التركيز على تحليل العمل بالاضافة للدعم الذي قدمته نظرية النشاط الموقفية (*théorie de L'action située*) و التي بموجبه ا يجب دائما النظر إلى الفعل فيما يتعلق بالسياق الذي يحدث فيه، لأن "الموقف حاسم لتفسير الفعل". (Suchman , 1987 p78) و لذلك فإن الأمر "يتعلق باستكشاف العلاقة بين المعرفة و العمل و الظروف الخاصة التي يتم تنفيذها فيها حتماً" (المرجع نفسه، ص 179).

ومن خلال التأكيد على الظروف الخارجية للنشاط و اقتراحها بالظروف الداخلية لهذا النشاط، أدت دراسات إدراك المخاطر إلى توسيع مجال الشروط التي تؤخذ في الاعتبار عند تحليل النشاط في

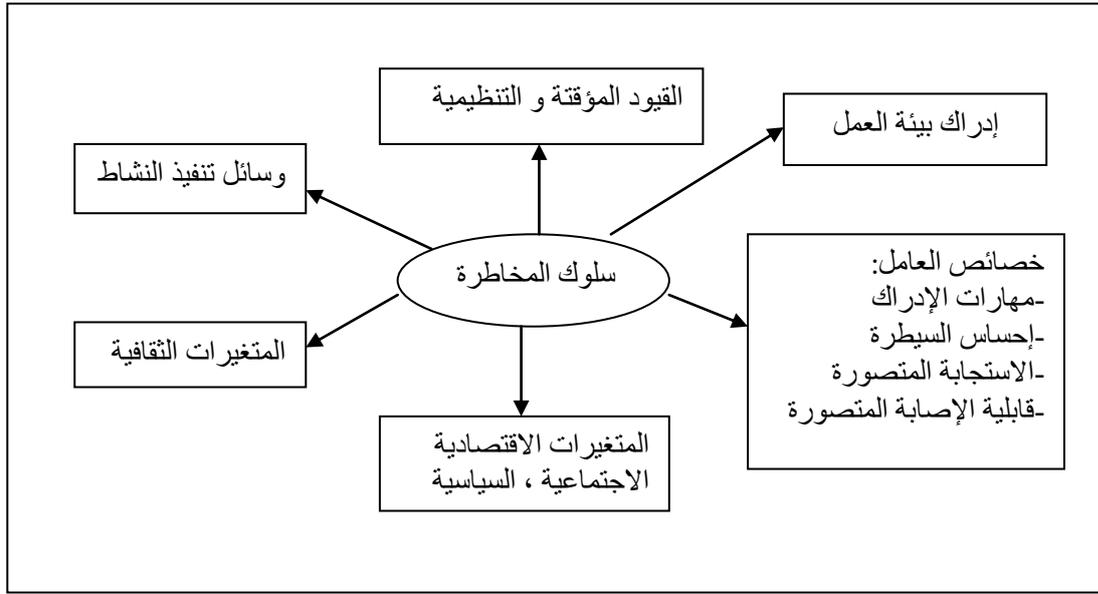
مواجهة الخطر و بالتالي النظر في مستويات التحليل المختلفة المرتبطة ببعضها البعض في إنتاج الحادث.

فان كانت المخاطر نشاط عمل مثل عمل أعوان الحماية المدنية مثلا ، فالنشاط هنا يعتبر استجابة العامل للأهداف الموضوعية و متطلبات المهمة ، و لكنه أحيانا يقوم بإعادة تحديد أهداف المهمة و شروط تنفيذها. و يقترح هذا تنظيم التحليل من خلال التمييز بين المراحل التي تبدأ من المهمة التي سيتم تنفيذها إلى المهمة التي تم تنفيذها بالفعل ، فللمهمة التي يجب تنفيذها هي ما يضعه المصمم في ذهنه، و الذي يريد من العامل تنفيذه وفقاً للشروط التي وضعها.

و يرى Kouabénan بأن مصدر الصعوبات التي يواجهها التحليل النفسي للخطر في مجال العمل و انعكاساتها على إدراك المخاطر يكمن في حقيقة أن المخاطرة هي مفهوم للتفاعل، بمعنى أنه لا يوجد مصدرها أبداً في العامل فقط (ليس هناك استعداد للمخاطرة بشكل عام)، و لا في الظروف الخارجية للنشاط فقط بتقبط المخاطر دائماً بموقف ما، أي بتفاعل خصائص الفرد (أو الجماعة) مع شروط تنفيذ الأمر.

و أخيراً، يمكننا أن نحاول إيجاد جذر مشترك لجميع هذه الصعوبات من خلال استخلاص بعض الاستنتاجات من حقيقة أن المخاطر هي فكرة يتم بنائها في الواقع و الخطر ليس في الطبيعة ، و لا في الحياة اليومية ، و لا في التكنولوجيا و لا في الموظف ، و المحلل لمراكز العمل يستنتج ذلك بشكل أو بآخر من خصائص الموقف، و الظروف الخارجية (مميزات المهمة و سياق التنفيذ) و الظروف الداخلية (درجة الكفاءة، و المشاركة في العمل، و السمات الشخصية، إلخ.). هذه الاستدلالات و تقييمات المخاطر التي أجراها الموظف لا تتطابق بالضرورة مع تلك الخاصة بالمحلل لمراكز العمل حيث تعتبر انحرافات بمثابة تحيزات يمكن أن يكون لها تأثير واضح على السلوك. (Kouabénan,1999)

الشكل رقم (08) يوضح سلوك المخاطرة كعمليات معقدة



المصدر: Kouabénan ,2007 p 37

إن الطبيعة المبنية للمخاطر لها عدة أنواع من العواقب يقترح أولاً إمكانية التدريب على هذا البناء. سيتكون هذا من خلال تعليم خصائص الموقف الذي من المحتمل أن يؤدي إلى مخاطر لضمان إدراك يتكيف مع السلامة، كما أن مبدأ التنبؤ بالنتائج الذي أظهر علم النفس أهميته يمكن استغلاله في التعلم من خلال إظهار الشخصية و العواقب الضارة لمواقف معينة و سلوكيات معينة بشكل واضح للغاية. إن شرح المحلل لمراكز العمل للآليات التي يتم من خلالها إنشاء هذه العواقب سيكون مفيداً جداً أيضاً في تصميم التدريب.

تظهر هذه الخصائص لنشأة تمثيل المخاطر الاهتمام بربط التدريب على السلامة بالتدريب على تنفيذ المهام. يجب تصميم تطوير النشاط الآمن بحيث يتكامل مع اكتساب الكفاءة للعمل المعني. وستكون هذه وسيلة مميزة لتوضيح مبررات قواعد السلامة وتشجيع الالتزام بها. و بالتالي من هذا المنظور، يجب إرتباط تصور المخاطر بدراسات تمثيل المهمة و النشاط الذي يرتبط به هذا الخطر.

2.8.3. التمثيلات المهنية لسلوك المخاطرة

يمكن تعريف التمثيلات الفردية على أنها نتيجة لاستيعاب الفرد للمواقف التي مر بها، و المعنى الذي يعطيها لها و معنى أفعاله. يتم بناؤها من قبل الفرد على أساس تجاربه الفريدة.

يستخدم، مفهوم التمثلات الوظيفية، أو تمثلات النشاط في بيئة العمل لشرح العلاقة بين تمثيل الفرد في موقف ما، و الإجراءات التي سيتخذها. تسمى هذه التمثلات بالوظيفية، لأن لها غرضاً من الفعل. (Weill-Fassina & al, 1993).

يتعلق التمثيل الاجتماعي بالمحتوى المشترك اجتماعياً للتمثيل و يتم بناء التمثلات الاجتماعية في التفاعلات بين الأفراد والواقع، من خلال العمل وأثناءه (Clenet, 1998).

التمثلات المهنية هي تنوع التمثلات الاجتماعية الخاصة بالعمل الجماعي (Blin, 1997). ومن ثم فإن تحليل التمثلات الاجتماعية بشكل عام، و التمثيلات المهنية بشكل خاص، يسمح بما يلي:

✓ التعبير اللفظي عما هو في الأساس ممارسة، لأن التمثيل المهني ينقل الإطار المرجعي المشترك بين المهنيين للتواصل على أساس ضمني ومشارك، و بالتالي لا يحتاجون إلى تعريفه.

✓ تحديد كيفية التعبير عن التمثلات و الممارسات المهنية بشكل متبادل، لأن التمثلات المهنية هي أولاً و قبل كل شيء وظيفية.

✓ الاستجابة بشكل مفيد للمشاكل العملية، خاصة عندما يكون من الصعب تعبئة المعرفة أو الإجراءات أو القواعد، لأنه أحياناً يمكن أن تكون هذه القواعد مثيرة للجدل، و متناقضة في بعض الأحيان، و غير عملية بشكل عام، مما يولد حالات من عدم اليقين. (Blin, 1997)

✓ توجه التمثلات السلوك بشكل عام و بالتالي، فإن وجود صلة بين إدراك المخاطر و السلوكيات الوقائية أو المخاطرة يبدو معقولاً. ومع ذلك، يظل من الصعب إثبات هذا الارتباط بشكل لا لبس فيه فادراك المخاطر يمكن أن يشجع على تجنبه، ولكن ليس دائماً (Kouabénan et al., 2006).

✓ تؤدي عملية التغيير (تمثل لكائن جديد) إلى إدخال وضع جديد في توازن معقد بالفعل يمكن أن يسبب فقدان الخبرة، و يجعل الاستراتيجيات غير مجدية، و يولد عدم الراحة المرتبط بعدم اليقين بشأن القرارات التي لم يتم اتخاذها، و إخفاء الأخطاء، و فقدان الثقة في الإدارة، و ما إلى ذلك. (Morin, 2008).

ومع ذلك، فإن التغيير يحتوي أيضاً، في ظل ظروف معينة، على إمكانية التطور، يمكن أن يؤدي عدم الاستقرار هذا أيضاً إلى التعلم و تسمح المواجهة مع المواقف الجديدة بالتجربة والخطأ من قبل العاملين، بالتعلم الفردي و الجماعي، بشكل أو بآخر عفوي وغير رسمي. (Gilbert, 2008) و بهذا المعنى، فإن المهارات التي تم تطويرها سابقاً لها وظيفة داعمة لممارسات العمل الجديدة حيث يستمد العاملون الإلهام من الإيماءات و السلوكيات التي كانت وظيفية في الماضي لإنشاء ممارسات و سلوكيات جديدة. و في دراسة نشأة التمثيل قد يكون من المهم استخدام التحليل التاريخي للقوة النسبية للمجموعات المنتجة له و المتأثرة به. عند النظر في انتشاره داخل المجموعة . (Breakwell . 1993), أما في سياق التغيير، و حتى أكثر من ذلك عندما يكون هناك خطر أثناء أداء المهام ، فإن أخذ نشاط العمل في الاعتبار أمر ضروري لخيارات تصميم مراكز العمل مما يجد من مجال مناورة الموظفين، في محاولاتهم للتعامل مع المتغيرات الطارئة و المخاطر.

3.8.3. نظرية الأنظمة

تطورت النظرية النسقية في الأربعينات من القرن الماضي من خلال دمج مساهمات العديد من العلوم في نظرية الأنظمة منها نظرية المعلومات و التحكم الآلي بالإضافة إلى نظرية النشو الذاتي و نظرية الفوضى و التعقيد ، فالأحداث تجري كنظام و تلك الأنظمة هي بدورها أنظمة فرعية لأنظمة أكبر لذلك تصبح العلاقات بين المتغيرات هي موضوع البحث الأساسي و ليس المتغيرات في حد ذاتها ، لذلك ترى (Lemire, 2015) أن عزل أي متغير في نسق و تأثيره جهد عبثي لذلك يجب تمثيل الوقائع باستخدام النماذج النظامية و التي بدورها تنقسم إلى نماذج لفظية (عقلية) و أخرى تخطيطية (رسمية).

قدم كل من (Rummler & Brache ,1995) تصور لتحسين الأداء للمنظمة من خلال وصف مكونات النظام التي يجب إدارتها لإنشاء مؤسسة قادرة على المنافسة و التكيف (بشكل تفاعلي و استباقي)، و تركز على التحسين المستمر لمستويات الأداء الثلاثة مستوى المنظمة، و مستوى العمليات، و مستوى الوظيفة/الأداء (الموظفين) و ذلك بإدارة ما يسمى با مساحة البيضاء حيث يشير مصطلح (White Space) إلى الجوانب غير المعرفة أو غير المحددة بين الوظائف و الأقسام المختلفة في المؤسسة ، و كذا المسؤوليات و الواجبات التي يجب أن يتحملها العامل ،فقد

أكدت (Lemire,2015) على ضرورة خلق العقد النفسي للموظفين خاصة الجدد منهم من خلال التنشئة الاجتماعية التنظيمية و الاندماج مع الثقافة التنظيمية للمؤسسة. كما قدم الباحثان التناقض الموجود بين النظرة الوظيفية التقليدية للمنظمة (كما يمثلها المخطط التنظيمي) وبين وجهة نظر الأنظمة (الأنساق) الأكثر وصفاً و إفادة. يوفر المخطط التنظيمي وجهة نظر عمودية للمنظمة بينما توفر وجهة النظر للمنظمة كنسق نظرة أفقية تتضمن المكونات الثلاثة المفقودة من المخطط التنظيمي و هي العميل، المنتج أو الخدمة، تدفق العمل.

حسب نظرية الأنظمة لدى الموظفين (مسؤولين /موظفين) وجهة نظر خاطئة بشكل أساسي عن مؤسساتهم فعندما نطلب من أحدهم أن يرسم صورة لمنظمتهم (سواء كانت المنظمة بأكملها، أو وحدة أعمال، أو قسمًا)، نحصل على المخطط التنظيمي التقليدي لصورة توضح التسلسل الهرمي لسلسلة من الوظائف و لا يُظهر لمن تقدم الخدمة أو المنتج (العملاء). ثانيًا، لا يمكننا رؤية المنتجات والخدمات التي نقدمها للعملاء. ثالثًا، لا يمكن فهم تدفق العمل الذي نقوم من خلاله بتطوير المنتج أو الخدمة و إنتاجه و تقديمه و بالتالي لا يوضح ما نقوم به المنظمة، أو لمن نعمل ذلك من أجله، أو كيف نعمل ذلك؟. و هذه النظرة الأفقية مشككة بالنسبة للمؤسسات مع التغيير المستمر في بيئة العمل كما أن هذه النظرة مسؤولة خطيرة على عاتق المسؤولين على المؤسسات و يكمن الخطر في حقيقة أنه عندما يرى المديرون منظماتهم عموديا و وظيفيا ، فإنهم يميلون إلى إدارتها بنفس الشكل و ليس كجزء في نسق أكبر حيث في أغلب الأحيان يقوم مدير عدة وحدات بإدارة تلك الوحدات على أساس فردي فيتم تحديد الأهداف لكل وظيفة بشكل مستقل و تقتصر الاجتماعات بين الوظائف على تقارير النشاط و بالتالي في هذه البيئة، يميل المرؤوسون إلى النظر إلى الوظائف الأخرى كأعداء، وليس كشركاء في المعركة ضد المنافسة الخارجية. (Rummler & Brache, 1995 p.24-30)

● المستويات الثلاثة للأداء.

➤ **مستوى المنظمة:** في إطار المنظمة كأنظمة تكيفية و الذي يُطلق عليه غالبًا **خريطة النظام**

الفائق تصبح المؤسسة عبارة عن نظام معالجة يحول مدخلات الموارد المختلفة إلى مخرجات

منتج أو خدمة ، لذلك المنظمة ك نظام معالجة إما أن يتكيف مع بيئته، وخاصة نظام

الاستقبال الخارجي ، أو يتوقف عن الوجود فمن المهم أن تسعى المنظمة إلى تحقيق التوازن مع بيئتها الخارجية و يتم تشبيه هذا المستوى بالهيكل العظمي في جسم المنظمة.

➤ **مستوى العمليات:** ويمثل هذا المستوى العضلات الخاصة بالعمليات متعددة الوظائف فعندما ننظر إلى ما هو أبعد من الحدود الوظيفية التي تشكل المخطط التنظيمي، يمكننا أن نرى تدفق العمل أي كيف يتم إنجاز العمل فالمخرجات التي تنتجها المؤسسات من خلال عدد لا يحصى من عمليات العمل متعددة الوظائف (مثلا عملية تصميم المنتجات، الترويج، البيع.... الخ ، بالتالي إن جودة المنظمة تكون فقط بقدر جودة عملياتها. لإدارة متغيرات الأداء على مستوى العملية، يجب التأكد من تثبيت العمليات لتلبية احتياجات العملاء، و أن هذه العمليات تعمل بفعالية و كفاءة، و أن أهداف العملية ومقاييسها مدفوعة بمتطلبات العملاء و المؤسسة.

➤ **العمال:** هم المركبات التي تعمل من خلالها العمليات حيث يمثل هذا المستوى خلايا الجسم و يتضمن متغيرات الأداء التي يجب إدارتها على مستوى الوظيفة/الأداء و هي التوظيف و الترقية، و مسؤوليات و معايير الوظيفة، و التغذية الراجعة، و المكافآت، و التدريب يتم إنتاج مخرجات المنظمة على مستوى الوظيفة/الأداء من خلال العمليات ويتم تنفيذ العمليات بدورها وإدارتها من قبل أفراد يقومون بوظائف مختلفة لذلك مثلما نحتاج إلى تحديد أهداف العملية التي تحقق أهداف المنظمة، نحتاج إلى تحديد أهداف للأشخاص العاملين في تلك الوظائف التي تدعم العمليات ، نسأل ما هي الوظائف التي تساهم في كل عملية عمل رئيسية، وما إذا كانت مخرجات و معايير (أهداف) هذه الوظائف مرتبطة بمتطلبات عمليات المنظمة الرئيسية. (نفس المرجع ،ص 36)

إن التصور الذي قدمته نظرية الأنظمة لمستويات الأداء الثلاثة حاسمة و مترابطة لأن الأداء العام للمؤسسة هو نتيجة الأهداف و الهياكل و الإجراءات الإدارية على جميع مستويات الأداء الثلاثة ، وقد يكون الخلل في النظام بسبب أي من المستويات الثلاثة أو جميعها فمثلما يستخدم الأطباء معرفتهم بالتشريح البشري لتعزيز الصحة و الطب الوقائي، يستخدم الأخصائيون في مجال

التنظيم و العمل معرفتهم بتشريح الأداء لمنع مشاكل التنظيم و تحسين الأداء بشكل مستمر و لكنهم لا يستطيعون فعل ذلك بمفردهم لذلك يبرز الدور الهام للمحلي مناصب العمل.

● أهمية النظرية النسقية:

✓ بما أن المنظمة نظام فرعي من أنظمة أكبر فهي تتأثر بما يحدث في محيطها .

✓ من خلال تفاعل الأنساق داخل و خارج حدود المنظمة تحافظ هذه الأخيرة على توازنها و استقرارها.

✓ المنظمات كأنساق لديها ثلاثة مكونات و هي أولا المدخلات التي تتمثل في الموارد التي يتم إدخالها في النسق من أجل تحقيق أهداف المنظمة و ثانيا العمليات التي تتشكل كحلقات تغذية مرتدة تسمح بجمع المعلومات و التواصل حول مخرجات المنظمة و أدائها و هناك حسب Parsons أربعة وظائف للأنساق التنظيمية و المتمثلة في:

- تحقيق الهدف كمؤشر إنجاز المهام.

- الحفاظ على الأنماط من خلال نقل القيم و السلوكيات الإيجابية و المشتركة إلى الموظفين.

- التكامل ، و الذي ينطوي على عمليات فعلية يتبنى من خلالها الناس القيم و المعتقدات المشتركة.

- التكيف بناء قدرة المنظمة على التكيف و التغيير فيما يتعلق بمتطلبات بيئتها الخارجية للتعلم في

الأخير تحقيق المخرجات أو منتجات النهائية. (صبري 2022، ص 214-216)

✓ كيفية حل مشاكل النسق

حسب (Zinn, 2006) يتم حل مشاكل النسق من خلال التمايز الوظيفي للأنظمة الفرعية له

حيث يمكن إدارة مشاكل المخاطر من منظور النظرية النسقية من خلال استراتيجيات دمج

المخاطر بين النظرة الشخصية و العامة (الذاتية/الخبراء) للمخاطر أو دمج المصلحة الفردية مع

الصالح العام مثلا توفير الطاقة الكهربائية للناس و السكن بالقرب من محطة نووية. و يعتمد هذا

النوع من الإستراتيجية على الاعتراف و الالتزام الذاتي بالمصلحة العامة ، بالإضافة إلى أن هناك

استراتيجية أخرى تتمثل في إعادة التوازن للتفكير السببي البحت إلى تفكير أكثر ابتكارا يعيد

تعريف المشكلة و الموقف و يعيد دمج المزيد من المجموعات و المعايير التي تم استبعادها من قبل و ذلك ما تم تناوله في نظرية التمثلات الاجتماعية ، و لسلاسة عمل النسق و أنظمتها الفرعية و جب مراقبة النتائج بشكل مستمر.

6. إجراءات للحد من سلوك المخاطرة في العمل

تقوم فكرة سلوك المخاطرة في العمل بشكل أساسي على النشاط الممارس فعليا من طرف الموظف و ليس على المهمة الرسمية له و للتقليل من هذا السلوك و جب مقارنة متطلبات السلامة مع متطلبات النشاط، و ذلك للتحكم في المخاطر التي يتعرض لها الموظفون، دون تعريضهم لصعوبات من حيث النشاط المؤدى من طرفهم بالإضافة لبعض الإجراءات التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ تعزيز السلامة المهنية لبيئة العمل الخاصة بنشاط الموظف أثناء العمل، من خلال تمكين متطلبات السلامة لتناسب مع المخاطر المتكبدة و ذلك من خلال إجراءات فعالة يجب أن يتبعها الموظفون بالفعل و تراعي متطلبات النشاط في المواقف التي قد تكون إما أكثر أو أقل ملائمة للامتنال لمتطلبات السلامة من طرفهم. (Cottin et al., 2016)
- ✓ تعمل المعرفة الوقائية التي ينشئها الموظفون على تعزيز أو استكمال أو حتى استبدال متطلبات السلامة الناشئة عن تنظيم العمل و لذلك فمن الضروري التأكد من فعالية هذه المهارات ، و تشجيع ظهورها إن كانت مفيدة لذلك من الضروري إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التنظيمية التي تتعلق بنشاطهم مثلا في اختيار معدات الوقاية الشخصية، و إجراءات التحقق و السلامة المهنية.
- ✓ فهم تجريب الموظفين في المواقف الخطرة ، و التي يمكن أن تفسر الامتنال الجزئي و غير الكلي لقواعد السلامة ك الانزعاج الناجم عن معدات الحماية، و الشعور بالحماية غير الضرورية، بالإضافة إلى خبراتهم و تجاربهم الوثيقة مع المخاطر، و معرفتهم بالحكمة في التصرف و اليقظة الجماعية التي تظهر على شكل سلوكيات للحفاظ على صحتهم و تعزيز السلامة أثناء الممارسة. (Cottin et al, 2016)

- ✓ مراعاة أهمية التمثلات الاجتماعية للموظفين المتعلقة بالوقاية في الممارسات الجماعية ، مما أدى بشكل خاص إلى ملاحظة أن البناء الجماعي لمفهوم المخاطر يجعل من الممكن التعبير عن هذه التمثلات و التحقق من شرعيتها لترميم قوة العمل لدى الموظفين . (Judon,2017)
- ✓ التحقق من النشاط الحقيقي لأنه يجسد العلاقة بين محددات موقف العمل و نتائجه على الصحة و أداء هذا العمل لأنها علاقة ديناميكية غير ثابتة و يمكن أن تتغير في لحظة معينة اعتمادًا على تنوع عناصر السياق، و مساحة المناورة المتاحة للموظف، كما سيؤدي إدخال موقف عمل جديد إلى تعديل العلاقات المتبادلة بين هذه العناصر المختلفة. (Cottin et Valléry, 2018)
- ✓ إجراء تعديلات متبادلة على القاعدة و النشاط فإن ثبت أن القاعدة مقيدة جدًا للنشاط، فإن فرص إتباعها تتضاءل بالتالي اعتمادًا على موقف العمل ، يتم إعادة النظر في القاعدة من خلال تخفيفها أو تكييفها مع الموظفين أو إعادة تأكيدها و في المقابل تغيير النشاط و هو مكون من أولا التمثلات (فهم تمثلات المخاطر والتصرف بناءً عليها يجعل من الممكن ضمان مراقبة القاعدة، حتى لو كانت مقيدة) ، و ثانيًا خصائص معينة للمهام، و ثالثًا حقيقة أن هذا العمل يتم تنفيذه بشكل جماعي.(نفس المرجع)
- ✓ تعتبر المحاكاة من التقنيات المفيدة و التي تتيح وضع أسس للعمل الجماعي، بناءً على قواعد مهنية من منطلق خبرة الموظفين المهنية السابقة أين تتم مناقشة المهام الرسمية و مراجعتها حيث يتم وضع الصعوبات في تطبيق القواعد في سياق النشاط الحقيقي، لأن عدم إتباع المهام الموصوفة لا يهزى إلى عدم الكفاءة أو سوء النية أو فقدان الوعي لدى الموظفين لذلك و يجب على الأخصائيين النفسانيين في مجال التنظيم و العمل محاولة الحوكمة بين المهمة و النشاط أثناء مرحلة تصميم مراكز العمل و توصيف المهام.
- كما قدم كل من (Eller & Frey ,2018 p.146) مجموعة من الاقتراحات لإجراءات تقدير المخاطر التنظيمية استنادًا إلى رؤى من دراسات نفسية و هي :
- ✓ المرحلة الأولى لتحديد المخاطر، فإن سؤال عدد من الأشخاص على وجه فردي بدلاً من سياق المجموعة يكون عمومًا أكثر فائدة ، بعد ذلك تتم مناقشة و تطوير المخاطر المحتملة المحددة في وقت لاحق في سياق المجموعة.

✓ **المرحلة الثانية** استخدام مزيج من الأداء الفردي و الجماعي مع المحافظة على سرية الفكرة تحديد ما إذا كانت لديه الفكرة لتحديد المخاطر فإن معرفة أن المخاطر ستتم تقييمها في نهاية المطاف قد تكون عائقًا أمام الأفراد في تحديد المخاطر (في المرحلة الأولى).

لتحليل المخاطر، قد يكون من المفيد عزل خطوات العمليات المختارة عن سياق المجموعة. فأحيانًا تفشل المجموعات في تبادل المعلومات غير المشتركة. بالإضافة إلى الفرق في الوعي بالمستويات المختلفة من الخبرة الموجودة بين زملائهم، فالطريقة البسيطة هنا هي استبعاد عملية تبادل المعلومات من سياق المجموعة ، بالتالي، يمكن طرح أسئلة على أعضاء المجموعة حول الحقائق و المعلومات و وجهات النظر التي يعتبرونها مهمة لتحليل المخاطر قبل أن يجتمعوا و يمكن أن يبدأ تحليل المجموعة بملخص شامل لجميع المعلومات المجموعة من جميع أعضاء جماعة العمل.

✓ **المرحلة الثالثة** عندما يتم اتخاذ تقديرات للمخاطر و اتخاذ القرارات في مجموعات، غالبًا ما يكونون أكثر تطرفًا مقارنةً عندما يقوم نفس الأشخاص بتقدير المخاطر و اتخاذ القرارات بمفردهم. لذا فإن تقدير المخاطر من قبل عدد من الأشخاص بشكل فردي ثم تجميع هذه التقديرات في الخطوة الثانية يعتبر في معظم الحالات أكثر وعدًا من طلب نفس الأشخاص أن يجتمعوا و يتخذوا قرارًا كمجموعة.

في حين وضع (Kouabénan & al 2007 , p 22) شروط للأخصائيين لتصميم مراكز العمل لتفادي سلوك المخاطرة من طرف العمال وهي:

✓ وضع وصف بأشكال مختلفة (شفهية، مكتوبة، مرسومة.....) فهي تحدد المهمة الموصوفة التي سيتم إسنادها إلى المؤدي. بحيث يمكن حدوث أخطاء نتيجة ، مهارة لا يمتلكها أو الوسائل التي لم تتاح له ، كما يمكن أن تشكل هذه العيوب مصادر خطر تنطوي على نشاط على مسارات سيئة التحكم.

✓ تتوافق المهمة الفعالة مع النشاط الذي يقوم عليه مرحلة التنفيذ و يمكن فهمها من وجهتي نظر بواسطة العامل نفسه أو بواسطة المحلل لمركز العمل.

- ✓ في أي حالة عمل، يدير الموظف نشاطه وفقاً لعدة معايير ، يجب عليه أولاً تحقيق هدف المهمة التي ربما أعاد تحديدها من قبله ، كما يرغب في الحد من جهوده و تحقيق الأهداف الشخصية (فهم المهمة بشكل أفضل، واحترام الذات.....). و هذه المعايير ليست مستقلة دائماً، و في كثير من الأحيان، لا يمكن تلبيتها بشكل مشترك على النحو الأمثل.
- لذلك، يضطر الموظف إلى إيجاد حلول وسط قد تختلف صيغتها بمرور الوقت. و قد يسعى في البداية إلى إنقاذ جهوده، لكنه يدرك بعد ذلك، على سبيل المثال، أن نتائجه غير كافية و غير مرضية للسلامة و غير متوافقة مع الهدف المراد تحقيقه. و لكن إذا كان الاستمرار في جهده مكلفاً للغاية فإنه سيقبل من هذا الجهد وعندما تكون المعايير أكثر عدداً، يصبح التوصل إلى حل وسط أكثر صعوبة. يمكننا أن نعتبر أن الموظف يخضع لقيود مختلفة، أي أنه يجب أن يبقى في مساحة عمل متعددة الأبعاد و مقيدة بالحدود.
- ✓ يمكن تمثيل هذه الظواهر باستخدام مفهوم مساحة العمل، حيث يتم تمثيل نشاط معين بنقطة في هذا الفضاء متعدد الأبعاد، يمكن تحديد الحدود التي يصبح النشاط خارجها خطيراً.

خلاصة

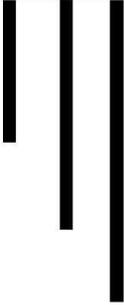
يدور مفهوم سلوك المخاطرة بين تعريفين رئيسيين هما الخطر و المخاطر لأن الناس سيقومون بإنشاء روابط سببية بين الإمكانية أو مصادر الخطر و الاحتمالية التي تمثل إما الضرر أو المنفعة و اعتماد المخاطرة كسلوك في المواقف التي تتطلب اتخاذ القرار في ظل عدم اليقين-بمعنى السياق الذي يتم فيه اتخاذ القرار- حيث تم وضع من منظور تطوري قائمة بالخصائص النوعية الهامة للمخاطرة و هي (السيطرة الشخصية، السيطرة التنظيمية، الطوعية، الخوف أو الرهبة، التوزيع الغير عادل للمخاطر و الفوائد، اصطناعية مصدر الخطر ، اللوم)بالإضافة لعدة نظريات تناولت سلوك المخاطرة على أساس فردي (عمليات معرفية و عاطفية) و على أساس جماعي (ثقافي)و اعتماداً على خمس صور نسقية لإدراك المخاطر تعمل كمستودع بيانات للرجوع إليها لتحليل المواقف و تحديد كيفية التصرف (الخطر الناشئ ، ضربة قدر، المخاطر المرغوبة أو الإثارة، المقامرة و الخطر المخادع) ، كما تم توضيح محاولة وضع إطار تكاملي لإدراك المخاطر. و بالرغم من المحاولات الحثيثة من العلماء لفهم و تفسير سلوك المخاطرة، تصاعدت الأدبيات المطالبة بعدم فصل البشر في العالم إلى مخاطرين و غير مخاطرين لأن الناس يفضلون المخاطرة في مجال و يعرضون عليها في مجال آخر ، وقد أظهرت الدراسات في مجال

العمل الممارسات التي ينخرط فيها الموظفين و التي تؤدي لسلوك مخاطرة و حوادث عمل نتيجة الفرق بين مفهوم المهام الرسمية و النشاط الممارس فعليا ، كما يرجع هذا السلوك للعديد من الأسباب منها ما أسند إلى التمثلات الاجتماعية للعمل لأن تمثيل المخاطر يختلف اعتمادًا على الأفراد أو المواقف و يقدم مفهوم التمثيل وجهة نظر على المستوى الفردي أو الجماعي، و بأن الفائدة من هذا المفهوم توضيحه للعبور بين الواقع و التمثيل الذي يقوم به الفرد ، و سلوكه . كما فسرت نظرية الأنظمة سلوك المخاطرة بأنه خلل في أحد أو كل مستويات الأداء (المنظمة كنسق تكيفي مستقبل و معالج للمعلومات و العمليات التي تظهر تدفق العمليات و العمال كمركبات تنفيذية تعمل من خلالها العمليات) و قد قامت الباحثة في هذا الفصل الإحاطة بما تناولته النظريات حول تفسير أسباب سلوك المخاطرة في العمل ، مصادره و التدابير الوقائية للحد منه.

الجانب الميداني



الفصل الرابع
الإجراءات الميدانية
للدراصة



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

1. منهج الدراسة
 2. الدراسة الاستطلاعية
 3. أدوات الدراسة
 - 1.3. استبانة المسؤولية الاجتماعية
 - 1.1.3. وصف استبانة المسؤولية الاجتماعية
 - 2.1.3. الخصائص السيكومترية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية
 - 2.3. استبانة سلوك المخاطرة
 - 1.2.3. وصف استبانة سلوك المخاطرة
 - 2.2.3. الخصائص السيكومترية لاستبانة سلوك المخاطرة
 - 3.3. مقياس القدرة على التكيف المهني
 - 1.3.3. وصف مقياس القدرة على التكيف المهني
 - 2.3.3. الخصائص السيكومترية لمقياس القدرة على التكيف المهني
 4. الدراسة الأساسية
 5. أساليب المعالجة الإحصائية
- خلاصة

تمهيد

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين كل من المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة ،فبعد التطرق في الفصول السابقة إلى التراث النظري و الدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة ، خصص هذا الفصل من أجل عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث سيتم فيه وصف المجتمع و العينة و الأدوات المستخدمة في الدراسة و كيفية بناؤها و كذا التحقق من خصائصها السيكومترية .

1. منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه " جملة المبادئ و القواعد و الإرشادات التي يجب على الباحث إتباعها من بداية البحث إلى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة و الجوهرية و الضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة". (لطاد و آخرون ، 2019، ص14). وبما أن مناهج البحث العلمي متعددة ومتنوعة، و يجب اختيار المنهج الذي يرتبط أساسا بطبيعة موضوع البحث، و الذي يه دف في هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة ، فإن المنهج المناسب لكشف جوانب هذا الموضوع هو المنهج الوصفي "لأنه يتم توجيه البحث الوصفي نحو أخذ الملاحظات الدقيقة و التوثيق التفصيلي للظاهرة موضع البحث". (باتشيرجي، 2015، ص 26) كما تم الاعتماد في الدراسة الحالية على البحث الارتباطي الذي يعرف "بأنه المنهج الذي يعمل على جمع البيانات على عدد من المتغيرات و معالجتها كميًا لمعرفة ما إذا كان بينهما ارتباط ، و ما هو حجم و اتجاه الارتباط" (معمرية 2022 ، ص.368)

2. الدراسة الاستطلاعية

يتم التمهيد للدراسة الأساسية بدراسة استطلاعية بغرض التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة على عينة استطلاعية و هي خطوة هامة للحصول على نتائج دقيقة، و من أهداف الدراسة الاستطلاعية:

✓ حصر المجتمع و التعرف على خصائص عينة الدراسة.

✓ التأكد من صلاحية أدوات الدراسة.

✓ وضع الصياغة النهائية للفرضيات.

✓ تحديد الوقت اللازم من أجل القيام بالدراسة الأساسية.

1.2. عينة الدراسة الاستطلاعية

بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (الصدق/الثبات) تم اختيار عينة عشوائية و توزيع 50 استمارة نصفها في ولاية غرداية و نصفها الآخر في ولاية غرداية بطريقة مباشرة و جمعها بعد استيفاء الإجابة عليها من طرف المفحوصين.

3. أدوات الدراسة

من خلال ما تم تناوله في إشكالية الدراسة و فروضها اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حول متغيرات الدراسة حيث تم بناء استبانة للمسؤولية الاجتماعية و الاعتماد على استبانة سلوك المخاطرة لرياض مصطفى عبد الوهاب القطراوي (2012)، و كذا ترجمة استبانة القدرة على التكيف المهني ل (Savikas & Maggiori 2017).

1.3. استبانة المسؤولية الاجتماعية:

1.1.3. وصف استبانة المسؤولية الاجتماعية:

لإعداد استبانة المسؤولية الاجتماعية قامت الباحثة بالاطلاع على الأدب النظري حول الموضوع و على الدراسات السابقة المحلية العربية و الأجنبية و ذلك لتحديد أكثرها موثمة لموضوع دراستنا الحالي و من أهم المقاييس التي تم الاطلاع عليها و ذلك حسب الترتيب الزمني لها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مقاييس المسؤولية الاجتماعية المطع عليها

الرقم	معد المقياس	وصف المقياس	السنة
01	GOUGH.G. HARRISON	يتكون المقياس من 56 بند و الأربع والعشرين عبارة الأولى هي من تصميمه و 35 بند المتبقية أخذت من مقياس الشخصية المتعدد الأوجه	1952

	I.P.M.M		
1973	مقياس صورة "ت" و يحتوي المقياس على 115 بند لطلاب مرحلة الثانوية	سيد أحمد عثمان	02
1986	مقياس صورة "ك" يحتوي المقياس على 75 بند للكبار	سيد أحمد عثمان	03
1995	يتكون المقياس من 70 بند موزعين على خمسة أبعاد.	زايد بن عجير الحارثي	04
2004	يتكون الاختبار من 42 بند موزعة على ستة أبعاد لكل بعد سبعة بنود و قد وضعت هذه الستة أبعاد وفق مراحل الإلزام الذي قدمه سيد أحمد عثمان (1996).	إبراهيم الشافعي	05
2006	قائمة للمسؤولية الفردية و الاجتماعية (PSRI) و قام Eric Dey بتنقيحه و يتضمن خمسة أبعاد و له نسختان واحدة للطلاب و أخرى للعاملين.	Hersh & Richard Knefelkamp & Lauren	06
2010	صمم الباحث الاستبانة بأربعة أبعاد و هو مقياس مكون من 44 بند .	سامي خليل فحجان	07
2012	و هو مقياس مكون من 78 بند موزعين على سبعة أبعاد.	ندى عبد باقر	08
2019	مكون من 30 بند موزعين على على ثلاثة أبعاد.	سمير المختار السيد كريمة	09
2019	مكون من 24 بند موزعين على ثلاثة أبعاد	هيفاء عبد الرسول	10
2020	مكون من 15 بند موزعين على خمسة أبعاد.	لامية بوديل	11

• أسباب بناء مقياس خاص بالدراسة الحالية و عدم الاعتماد على المقاييس السابقة الذكر:

- باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير تتم دراسته في العديد من التخصصات (الإعلام، الاقتصاد، الحقوق، و العلوم النفسية و التربوية) فنجد هناك مؤشرات مختلفة لقياسه.

- تعتبر الدراسات التي تناولت عينة الطلاب و الهيئات التدريسية من معلمين و أساتذة جامعة هي الأقرب للدراسة الحالية و لكن جميعها تصب في دور الجامعة في خدمة المجتمع من خلال مؤشرات تشمل إنتاج المعرفة و نشرها و تنمية المجتمع و هي مؤشرات لا يمكن تعميمها على بقية الوظائف بل اتجهت في ناحية ما صوب المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و التي تناولتها دراسات العلوم الاقتصادية بإسهاب.

- على الرغم من بناء العديد من الباحثين لمقاييس حول المسؤولية الاجتماعية و جدت الباحثة أن جل المقاييس المطع عليها قد أخذت العديد من فقراتها من مقياس سيد أحمد عثمان بصورتيه "ت" و "ك" و بالرغم من تعقيب بعضهم حول هذين المقياسين بأنهما صمما للبيئة المصرية فقط أو كونهما قديمان و لا يصلحان للتغيرات الحاصلة في وقتنا الحالي ، إلا أن هذان المقياسان و نظرية الباحث سيد أحمد عثمان حول المسؤولية الاجتماعية يشكلون إرث علمي كبير حول الموضوع خاصة في مجال علم النفس.

- ارتأت الباحثة تصميم مقياس للمسؤولية الاجتماعية على أساس نظرية المسؤولية الاجتماعية و الشخصية المسلمة لسيد أحمد عثمان من خلال الأبعاد التي وضعها و هي (الاهتمام) و الذي يمثل الجانب العاطفي و (الفهم) الذي يمثل بدوره الجانب الإدراكي و (المشاركة) التي تمثل الجانب السلوكي من المسؤولية الاجتماعية و بدورها هذه الأبعاد الثلاث هي بنية الشخصية المسؤولة اجتماعيا التي تلتزم التزاما أخلاقيا ذاتيا الفرد تجاه الجماعة التي ينتمي إليها .
بعد تحديد المفهوم الإجرائي للمسؤولية الاجتماعية تم صياغة البنود ، ل يتم بعد ذلك مراجعة الاستبانة في صورته الأولية من طرف المشرف و القيام بعد ذلك بالتعديلات اللازمة. وقد تم تصميم الاستبانة على النحو التالي:

الجدول رقم (07) يوضح بنود استبانة المسؤولية الاجتماعية

رقم	الفقرات	اتجاه الفقرة
-----	---------	--------------

01	أشعر بالمسؤولية تجاه ما يطلبه مني مشرفي في العمل.	ايجابي
02	أرفض معارضة زملائي لرأيي .	سلبي
03	أسارع لمساعدة زملائي عند طلبهم ذلك مني.	ايجابي
04	أعمل مع زملائي في المهمات المشتركة بروح الفريق.	ايجابي
05	أعتذر للزملاء عند صدور خطأ من طرفي.	ايجابي
06	أعطي الأولوية لسلامتي الشخصية على حساب سلامة زملائي أثناء العمل .	سلبي
07	أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً ناجحاً مع زملائي.	ايجابي
08	ألتزم بتعويض زميلي في الظروف العائلية الطارئة.	ايجابي
09	أبذل قصارى جهدي لانجاز المهام الموكلة إلي .	ايجابي
10	أشعر بالاعتزاز و الانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	ايجابي
11	أدافع بكل موضوعية عن المؤسسة التي أنتمي إليها.	ايجابي
12	الترم بلوائح و قوانين المؤسسة .	ايجابي
13	أحافظ على ممتلكات المؤسسة .	ايجابي
14	ألتزم بالسر المهني أثناء آدائي لمهامي.	ايجابي
15	أتردد عندما يتم استدعائي للعمل في الحالات الطارئة وقت إجازتي.	سلبي
16	أشعر أن دوري ليس هام جدا في خدمة المجتمع .	سلبي
17	أهتم بالمشاركة في إحياء المناسبات الوطنية .	ايجابي
18	أساهم بشكل شخصي بأعمال تطوعية تخدم المجتمع .	ايجابي
19	أشارك في حملات التوعية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.	ايجابي
20	أتأثر بالكوارث التي تقع في بلدي.	ايجابي
21	ألتزم بالقيم السائدة في مجتمعي و وطني.	ايجابي

22	بإخلاصي في عملي سأساهم في بناء وطني	إيجابي
----	-------------------------------------	--------

و فيما يخص بدائل الإجابة كانت وفقا لمقياس ليكارت خماسي كالتالي:

(دائما-غالبا-أحيانا-نادرا-أبدا) ، و مفتاح التصحيح (5-4-3-2-1) أما البنود السلبية (1-2-3-4-5)
(5-4-3-2)

2.1.3. الخصائص السيكومترية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية :

تعتبر مرحلة التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة خطوة هامة لاختبار الصدق (الصدق الظاهري ،صدق الاتساق الداخلي،الصدق التمييزي) و اختبار الثبات (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية) .

1.2.1.3. صدق استبانة المسؤولية الاجتماعية

أولا:الصدق الظاهري (المحكمين)

تم عرض استبانة المسؤولية الاجتماعية على مجموعة من الأساتذة في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و المقدر عددهم ب 7 أساتذة -ملحق رقم (4)- من أجل تحكيم الصورة الأولية من الاستبانة و ذلك لغاية الحصول على ملاحظات حول ما يلي:

✓ مدى وضوح التعليمات.

✓ مدى مناسبة المثال التوضيحي.

✓ مدى كفاية بدائل الأجوبة.

✓ مدى جودة الصياغة اللغوية للعبارات.

✓ مدى قياس العبارة للخاصة.

و بعد إبداء السادة المحكمين لرأيهم حول صلاحية الأداة تم إجراء التعديلات كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح التعديلات في استبانة المسؤولية الاجتماعية

الفقرات	قبل التعديل	بعد التعديل
02	أرفض معارضة زملائي لرأيي حول طرق أداء المهام	أرفض معارضة زملائي لرأيي
06	أضع سلامتي الشخصية قبل سلامة زملائي أثناء العمل .	أعطي الأولوية لسلامتي الشخصية قبل سلامة زملائي أثناء العمل.
11	التزم بلوائح و قوانين المؤسسة باستمرار .	التزم بلوائح و قوانين المؤسسة.
7	أشعر بالفخر عندما أبدأ عملاً مع زملائي و ننجح فيه .	أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً ناجحاً مع زملائي

ثانياً :صدق البناء: للتحقق من بنية الاستبانة و كيفية توزيع فقراته على العوامل المستخرجة تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لاستخراج العوامل الكامنة على عينة مكونة من 220 مفردة باستخدام طريقة تدوير المحاور الأساسية (principal axis factoring) و التدوير المتعامد (varimax) لتلافي المتغيرات ذات التشعب المتقاطع كما تم تحديد قيم التشعب بـ (0,40) لأنها قيمة تدل على تشعب جيد على العوامل بالنسبة للعينة التي تفوق (200) حسب (stevens, 2002) p.294 لتتحصل على النتائج التالية:

الجدول رقم(09): يوضح نتائج اختبار KMO لكفاية العينة

اختبار كايزر أوكلين ماير	0,867	جيد
اختبار برتلت	0.000	دالة إحصائية
محدد المصفوفة	0.00001	أكبر من 0.00001

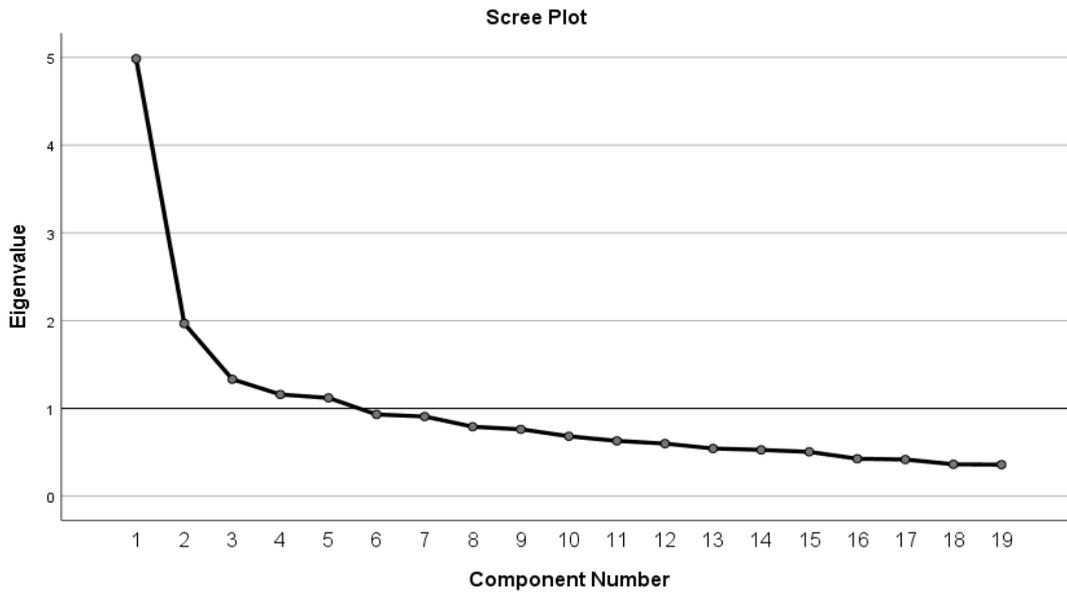
يتضح لنا من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة محك (K.M.O) جيدة و اختبار برتلت كان دال إحصائياً و قيمة محدد المصفوفة أكبر من 0,00001 و بالتالي نستنتج أن مصفوفة الارتباط ملائمة لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي عليها. و فيما يلي قيم الجذور الكامنة و نسبة التباين المفسر :

الجدول رقم (10) يوضح قيم الجذور الكامنة للعوامل و التباين المفسر لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

البيانات	الجذرالكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي
العامل الكامن الأول	32,070	12,867	12,867
العامل الكامن الثاني	10,486	11,571	24,437
العامل الكامن الثالث	6,777	8,920	33,357
العامل الكامن الرابع	5,216	7,157	40,514
العامل الكامن الخامس	4,956	6,639	47,153

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن هناك خمسة عوامل كامنة تفسر التباين التراكمي المقدر بـ 47,153 و هي نسبة جيدة. و فيما يلي يتم عرض العوامل حسب اختبار كاتل :

الشكل رقم (09) يوضح اختبار المنحدر لكاتل



و فيما يلي يتم عرض تسمية العوامل و قيم تشبعات البنود عليها:

الجدول رقم (11) يوضح تسمية العوامل و قيم تشبعات البنود عليها

تسمية العامل	رقم البند	قيمة التشبع	محتوى البند
١	البند 1	0,871	ألتزم بلوائح و قوانين المؤسسة .

أحافظ على ممتلكات المؤسسة .	0,777	البند 2	
ألتزم بالسر المهني أثناء آدائي لمهامي.	0,593	البند 3	
أشعر بالمسؤولية تجاه ما يطلبه مني مشرفي في العمل.	0,414	البند 4	
بإخلاصي في عملي سأساهم في بناء وطني	0,408	البند 5	
أسارع لمساعدة زملائي عند طلبهم ذلك مني.	0,755	البند 6	
أعمل مع زملائي في المهمات المشتركة بروح الفريق.	0,683	البند 7	المسؤولية نحو الزملاء
أعتذر للزملاء عند صدور خطأ من طرفي.	0,648	البند 8	
أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً ناجحاً مع زملائي.	0,462	البند 9	
أشعر بالاعتزاز و الانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	0,789	البند 10	المسؤولية نحو المؤسسة
أدافع بكل موضوعية عن المؤسسة التي أنتمي إليها.	0,708	البند 11	
ألتزم بتعويض زميلي في الظروف العائلية الطارئة.	0,644	البند 12	
أهتم بالمشاركة في إحياء المناسبات الوطنية .	0,822	البند 13	المسؤولية نحو المجتمع
أساهم بشكل شخصي بأعمال تطوعية تخدم المجتمع .	0,806	البند 14	
أشارك في حملات التوعية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.	0,731	البند 15	
أرفض معارضة زملائي لرأيي .	0,687	البند 16	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
أعطي الأولوية لسلامتي الشخصية على حساب سلامة زملائي أثناء العمل .	0,651	البند 17	
أتردد عندما يتم استدعائي للعمل في الحالات الطارئة وقت إجازتي.	0,646	البند 18	
أشعر أن دوري ليس هام جداً في خدمة المجتمع .	0,641	البند 19	

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (12) يوضح معاملات ارتباط البنود بأبعادها في استبانة المسؤولية الاجتماعية

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	البعد	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	البعد
**0.785	10	المسؤولية نحو المؤسسة	**0.694	01	المسؤولية نحو اللوائح والقوانين
**0.803	11		**0.730	02	
**0.737	12		**0.724	03	
**0.812	13	المسؤولية نحو المجتمع و الوطن	**0.647	04	المسؤولية نحو الزملاء
**0.810	14		**0.740	05	
**0.846	15		**0.690	06	
**0.593	16	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية	**0.703	07	
**0.685	17		**0.692	08	
**0.671	18		**0.673	09	
**0.687	19				

** دالة عند مستوى (0,01)

يتضح لنا من الجدول رقم (12) أن فقرات بعد المسؤولية نحو اللوائح والقوانين التنظيمية كانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) و مرتبطة ببعضها حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,647-0,730) ، كذلك فقرات بعد المسؤولية نحو الزملاء كانت جميعها مرتبطة ببعضها و تراوحت معاملات ارتباطها بين (0,673-0,703) و كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) ، و بالنسبة لبعد المسؤولية نحو المؤسسة نلاحظ أن جميع الفقرات مرتبطة ببعضها و تراوحت معاملات الارتباط بين (0,737-0,803) و كانت جميعها دالة عند مستوى (0,01) ، أما فقرات بعد المسؤولية نحو المجتمع و الوطن فتراوحت معاملات الارتباط بين (0,846-0,803) و جميعها دالة عند مستوى (0,01) ، و بالنسبة لفقرات بعد سلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية

في العمل تراوحت معاملات الارتباط بين (0,593-0,687) و كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

جدول رقم(13) يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين	0.741	دال عند 0.01
المسؤولية نحو زملاء العمل	0.716	دال عند 0.01
المسؤولية نحو المؤسسة	0.716	دال عند 0.01
المسؤولية نحو المجتمع و الوطن	0.558	دالة عند 0.01
السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية في العمل	0.600	دال عند 0.01

يوضح الجدول رقم (13) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية للاستبانة تتراوح بين (0,558-0,741) و هي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) و بالتالي فإن الأداة تتميز بصدق عال.

ثالثاً: صدق المقارنة الطرفية

وهو قدرة الاستبانة على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، بحيث يقوم الباحث بعد تطبيق الاستبانة على مجموعة من المفحوصين بترتيب درجات المفحوصين على الاستبانة تنازلياً أو تصاعدياً في توزيع، ثم يأخذ 27% من المفحوصين من طرفي التوزيع، فينتج مجموعتان متطرفتان، فيقارن بينهما بصفتهم مجموعتين متناقضتين تقعان على طرفي الخاصية من حيث درجاتهما عليها، إحداهما يطلق عليها مجموعة عليا من حيث ارتفاع درجاتها في الخاصية، و الثانية يطلق عليها مجموعة دنيا من حيث انخفاض درجاتها في الخاصية ثم يستعمل اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين. (معمرية، 2007، ص

فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

التقنية الإحصائية المقياس	ن	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	25	2.9556	0.39087	-10.454	48	0.01
الدرجات الدنيا	25	2.0689	0.16455			

نلاحظ من الجدول رقم (14) نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية، الذي تم حسابه وفق الصدق التمييزي للأداة باستعمال اختبار (ت)، ويتبع الخطوات المذكورة سابقاً. حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب: (-10.454) و هي دالة عند مستوى 0.01 وعند درجة الحرية 48 مما يدل على صدق المقياس.

2.2.1.3. ثبات استبانة المسؤولية الاجتماعية

للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية على نتائج العينة الاستطلاعية .

أولاً: معامل ألفا كرونباخ

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لأبعاد استبانة المسؤولية الاجتماعية و الدرجة الكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبانة المسؤولية الاجتماعية و الدرجة

الكلية

الأبعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
المسؤولية الاجتماعية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين	05	0.747

0.621	04	المسؤولية الاجتماعية نحو زملاء العمل
0.664	03	المسؤولية الاجتماعية نحو المؤسسة
0.759	03	المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع و الوطن
0.563	04	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية في العمل
0.787	19	الدرجة الكلية

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة مرتفع حيث بلغ 0.853 لإجمالي الفقرات العشرين للاستبانة ، كما تراوح ثبات أبعاد الاستبانة بين (0,563- 0,787) و هذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

ثانيا: التجزئة النصفية

يتم استخدام طريقة الثبات بالتجزئة النصفية عن طريق فصل الاختبار بشكل مصطنع إلى نصفين البنود الفردية و الزوجية و يجري ارتباط درجات الأفراد في النصفين ثم بعد ذلك تصحيحه بمعادلة (Gutmann).

الجدول رقم (16) يوضح معاملات الارتباط قبل و بعد التعديل

بعد التعديل	قبل التعديل	عدد البنود	البعد
0,78	0,63	5	المسؤولية الاجتماعية نحو اللوائح و القوانين التنظيمية
0,62	0,45	4	المسؤولية الاجتماعية نحو الزملاء
0,72	0,54	3	المسؤولية الاجتماعية نحو المؤسسة
0,76	0,60	3	المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع
0,65	0,46	4	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
0,84	0,73	19	الدرجة الكلية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن معاملات الارتباط بين الفقرات الفردية و الزوجية دالة إحصائياً حيث أن معامل الارتباط قبل تصحيح الدرجة الكلية يقدر بـ 0,73 و بعد التصحيح قدر بـ 0,84 باستخدام معادلة جتمان وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبانة.

2.3. استبانة سلوك المخاطرة:

1.2.3. وصف استبانة سلوك المخاطرة:

قامت الباحثة بتبني استبانة سلوك المخاطرة لـ (رياض عبد الوهاب القطراوي ، 2012) و قد تم استخدام هذا الاستبانة في العديد من الدراسات المحلية و العربية و تتكون من 39 بند موزعين على خمسة أبعاد كما هو مبين في الجدول أدناه :

الجدول رقم (17) يوضح توزيع البنود على الأبعاد في مقياس سلوك المخاطرة

رقم	الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات الموجبة	أرقام الفقرات السلبية
01	قبول المخاطرة	7	7-6-5-4-2-1	3
02	دوافع المخاطرة	8	-11-10-9-8 15-14-13-12	
03	المخاطرة باتخاذ القرار	8	-20-18-16 23-21	22-19-17
04	المخاطرة بتحديث أساليب العمل	8	-26-25-24 29-28	31-30-27
05	القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	8	-35-34-32 38-37-36	39-33
	مجموع البنود الكلية للمقياس	39	30	09

و فيما يخص بدائل الإجابة كانت وفقاً لمقياس ليكارت خماسي كالتالي:

(موافق جداً-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق إطلاقاً) ، و مفتاح التصحيح (1-2-3-4-5)

أما البنود السلبية (1-2-3-4-5)

2.2.3. الخصائص السيكومترية لاستبانة سلوك المخاطرة

1.2.2.3. صدق استبانة سلوك المخاطرة

أولاً: صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم (18) يوضح معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه لاستبانة سلوك

المخاطرة

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة		معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	
* 0.316	21	القرار	**0.663	01	قبول المخاطرة
0.240	22		**0.489	02	
*0.340	23		0.275	03	
**0.469	24	**0.727	04		
**0.479	25	**0.636	05		
**0.548	26	**0.570	06		
0.293	27	**0.480	07		
0.285	28	**0.823	08		
0.249	29	**0.580	09		
0.119	30	**0.623	10		
*0.302	31	**0.609	11	دوافع المخاطرة	
0.089	32	**0.606	12		
-0.016	33	**0.515	13		
**0.493	34	**0.619	14		
**0.738	35	**0.629	15		
**0.680	36	**0.440	16	المخاطرة بالتخاذ	
**0.762	37	0.291	17		

**0.625	38	**0.647	18
0.256	39	0.194	19
		**0.401	20

** دالة عند مستوى (0,01)* دالة عند مستوى (0,05)

يتضح لنا من الجدول رقم (18) أن فقرات بعد قبول المخاطرة كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) و مرتبطة بعدها حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,480-0,727) ما عدا الفقرة رقم 3 ، أما بعد دوافع المخاطرة كانت جميع فقراته مرتبطة بالبعد و تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات و بعدها بين (0,480-0,823) و كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) ، و فيما يخص بعد المخاطرة باتخاذ القرار تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات و بعدها ما بين (0, 316-0,647) و كانت الفقرات رقم 16 و 18 و 20 دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) أما الفقرات رقم 21 و 23 فكانت دالة عند مستوى (0,05) و الفقرات رقم 17 و 19 و 22 كانت غير دالة إحصائياً ، و بالنسبة لبعد المخاطرة بتحديد أساليب العمل تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات و بعدها ما بين (0, 302-0,548) و كانت الفقرات رقم 24 و 25 و 26 و 27 و 29 و 30 دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) أما الفقرة رقم 31 فكانت دالة عند مستوى (0,05) و الفقرات رقم 27 و 28 و 29 و 30 كانت غير دالة إحصائياً ، في حين تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات و بعد القدرات المميزة للشخصية المخاطرة ما بين (0, 493-0,762) و كانت الفقرات رقم 34 و 35 و 36 و 37 و 38 دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) أما الفقرات رقم 32 و 33 و 39 كانت غير دالة إحصائياً ، و بالتالي سيتم حذف الفقرات رقم (3-17-19-22-27-28-29-30-32-33-39).

جدول رقم(19) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد استبانة سلوك المخاطرة و الدرجة الكلية له

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
قبول المخاطرة	**0.734	دال عند 0.01

دال عند 0.01	**0.820	دوافع المخاطرة
دال عند 0.01	**0.643	المخاطرة باتخاذ القرار
دالة عند 0.01	**0.572	المخاطرة بتحديث أساليب العمل
دالة عند 0.01	**0.670	القدرات المميزة للشخصية المخاطرة

يوضح الجدول رقم (19) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية للاستبانة تتراوح بين (0,572-0,820) و هي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01) و بالتالي فإن الأداة تتميز بصدق عال.

ثانيا: صدق المقارنة الطرفية

فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (20) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لاستبانة سلوك المخاطرة

التقنية الإحصائية المقياس	ن	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	16	2.9556	0.39087	16.07	48	0.01
الدرجات الدنيا	16	2.0689	0.16455			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية، الذي تم حسابه وفق الصدق التمييزي للأداة باستعمال اختبار (ت)، حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة بـ: (16.07) و هي دالة عند مستوى 0.01 وعند درجة الحرية 48 مما يدل على صدق المقياس.

2.2.2.3. ثبات استبانة سلوك المخاطرة

أولا: ألفا كرونباخ

الجدول رقم (21) يوضح معاملات ارتباط ألفا كرونباخ لأبعاد استبانة سلوك المخاطرة و الدرجة

الكلية له

الأبعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
قبول المخاطرة	6	0.659
دوافع المخاطرة	8	0.775
المخاطرة باتخاذ القرار	5	0.581
المخاطرة بتحديث أساليب العمل	4	0.705
القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	5	0.787
الدرجة الكلية للاستبانة	28	0.873

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أن معامل الثبات العام للاستبانة مرتفع حيث بلغ (0,873) لإجمالي فقرات الاستبانة المقدره بـ 28 فقرة ، فيما تراوح ثبات الأبعاد بين (0,581) كحد أدنى و (0,787) كحد أعلى و هذا يدل على ثبات الاستبانة و إمكانية استخدامه في الدراسة الأساسية.

ثانيا: التجزئة النصفية

يتم استخدام طريقة الثبات بالتجزئة النصفية عن طريق فصل الاختبار بشكل مصطنع إلى نصفين البنود الفردية و الزوجية و يجري ارتباط درجات الأفراد في النصفين ثم بعد ذلك تصحيحه بمعادلة (Gutmann).

جدول رقم (22) يوضح معاملات الارتباط قبل و بعد التعديل

البعد	عدد البنود	قبل التعديل	بعد التعديل
قبول المخاطرة	6	0,560	0,718
دوافع المخاطرة	8	0,699	0,823
المخاطرة باتخاذ القرار	5	0,545	0,704
المخاطرة بتحديث أساليب العمل	4	0,679	0,727
القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	5	0,862	0,926

0,903	0,823	28	الدرجة الكلية للاستبانة
-------	-------	----	-------------------------

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن معاملات الارتباط بين الفقرات الفردية و الزوجية دالة إحصائياً حيث أن معامل الارتباط قبل تصحيح الدرجة الكلية يقدر بـ 0,82 و بعد التصحيح قدر بـ 0,90 باستخدام معادلة جتمان و هي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبانة.

3.3. مقياس القدرة على التكيف المهني:

1.3.3. وصف مقياس القدرة على التكيف المهني:

استعانت الباحثة بمقياس القدرة على التكيف المهني لكل من (Savikas &Maggiori 2017) ، يتكون هذا المقياس من أربعة مقاييس فرعية بدوره ، و يتم تقييم كل بُعد من خلال ثلاثة عناصر ، وهي مسح عام للرضا الوظيفي ، و مقياس عام لضغوط العمل ، و مقياس الكفاءة الذاتية و قد قامت الباحثة بترجمته من اللغة الانجليزية للغة العربية ثم قامت بعرض الترجمة على أستاذين جامعيين للغة الانجليزية تخصص ترجمة -ملحق رقم (05)- ليتم بعد ذلك تصحيح بعض المفردات . و يتكون المقياس من أربعة مقاييس فرعية كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح توزيع البنود على الأبعاد في مقياس القدرة على التكيف المهني

رقم	المقياس الفرعي	أرقام البنود	عددتها
01	الاهتمام	3-2-1	03
02	الفضول	6-5-4	03
03	السيطرة	9-8-7	03
04	الثقة	12-11-10	03

و فيما يخص بدائل الإجابة كانت وفق مقياس ليكارت خماسي كالتالي:

(ليس بقوة-بقوة لحد ما-بقوة-بقوة جدا-الأقوى) ، و مفتاح التصحيح (5-4-3-2-1) .

2.3.3. الخصائص السيكومترية لمقياس القدرة على التكيف المهني:

1.2.3.3. صدق استبانة القدرة على التكيف المهني

أولاً: صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم (24) يوضح معاملات الارتباط بين البنود و البعد الذي تنتمي إليه لاستبانة القدرة على التكيف المهني

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	
**0.810	07	**0.734	01	الاهتمام
**0.840	08	**0.896	02	
**0.860	09	**0.740	03	
**0.923	10	**0.711	04	السيطرة
**0.924	11	**0.788	05	
**0.899	12	**0.813	06	

** دالة عند مستوى (0,01)

يتضح لنا من الجدول رقم (24) أن جميع فقرات بعد الاهتمام كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) و مرتبطة ببعدها حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,734-0,896) ، أما بعد الفضول كانت جميع فقراته مرتبطة بالبعد و تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات و بعدها بين (0,711-0,813) و كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) ، و بالنسبة لبعده السيطرة فكانت جميع الفقرات مرتبطة ببعدها و تراوحت معاملات الارتباط بين (0,860-0,810) و كانت جميعها دالة عند مستوى (0,01) كذلك بالنسبة لبعده الثقة فقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0,899-0,924) و كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

الجدول رقم(25) يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس القدرة على التكيف المهني

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الاهتمام	**0.759	دال عند 0.01
السيطرة	**0.777	دال عند 0.01
الفضول	**0.781	دالة عند 0.01
الثقة	**0.751	دالة عند 0.01

يوضح الجدول رقم (25) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة تتراوح بين (0,751-0,781) و هي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01) و بالتالي فإن الأداة تتميز بصدق عال.

ثانيا:صدق المقارنة الطرفية

الجدول رقم (26) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس القدرة على التكيف المهني

التقنية الإحصائية المقياس	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ن	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	2.9556	0.39087	25	0.439	48	0.01
الدرجات الدنيا	2.0689	0.16455	25			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية، الذي تم حسابه وفق الصدق التمييزي للأداة بطريقة المقارنة الطرفية باستعمال اختبار (ت) لمجموعة واحدة ، حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب: (0.439) و هي دالة عند مستوى 0.01 و عند درجة الحرية 48 مما يدل على صدق المقياس.

2.2.3.3. ثبات مقياس القدرة على التكيف المهني

أولا: ألفا كرونباخ

الجدول رقم (27) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس القدرة على التكيف المهني

الأبعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الاهتمام	3	0.731
السيطرة	3	0.653
الفضول	3	0.778
الثقة	3	0.902
الدرجة الكلية للاستبانة	12	0.866

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (27) أن معامل الثبات العام للاستبانة مرتفع حيث بلغ (0,866) لإجمالي فقرات الاستبانة المقدره بـ 12 فقرة ، فيما تراوح ثبات الأبعاد بين (0,653) كحد أدنى و (0,902) كحد أعلى و هذا يدل على ثبات الاستبانة و إمكانية استخدامه في الدراسة الأساسية.

ثانيا: التجزئة النصفية

يتم استخدام طريقة الثبات بالتجزئة النصفية عن طريق فصل الاختبار بشكل مصطنع إلى نصفين البنود الفردية و الزوجية و يجري ارتباط درجات الأفراد في النصفين ثم بعد ذلك تصحيحه بمعادلة (Gutmann).

الجدول رقم (28) يوضح معاملات الارتباط قبل و بعد التعديل

البعد	عدد البنود	قبل التعديل	بعد التعديل
الاهتمام	3	0,766	0,867
السيطرة	3	0,705	0,841
الفضول	3	0,638	0,795
الثقة	3	0,638	0,743
الدرجة الكلية للاستبانة	12	0,865	0,928

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن معاملات الارتباط بين الفقرات الفردية و الزوجية دالة إحصائياً حيث أن معامل الارتباط قبل تصحيح الدرجة الكلية يقدر بـ 0,86 و بعد التصحيح قدر بـ 0,92 باستخدام معادلة جتمان و هي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبانة.

4. الدراسة الأساسية

1.4. مجتمع الدراسة الأساسية

يتألف مجتمع البحث من 1257 عون بتعداد 701 موظف بولاية غرداية و 556 موظف بولاية ورقلة و هذا لغاية الفاتح من جوان من سنة 2023 حسب الإحصائيات المقدمة من طرف كل من مديرية الحماية المدنية لولاية ورقلة و غرداية و كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب مكان العمل

ولاية ورقلة			ولاية غرداية		
النسبة	عدد الموظفين	تصنيف الوحدة	النسبة	عدد الموظفين	تصنيف الوحدة
%11.30	63	مديرية الحماية المدنية لولاية ورقلة	%09.57	67	مديرية الحماية لولاية غرداية
% 18	100	الوحدة الرئيسية ورقلة	%18.84	132	الوحدة الرئيسية غرداية
%05.03	28	الوحدة الثانوية حي النصر	%8.27	58	الوحدة الثانوية بنورة
%08.81	49	الوحدة الثانوية الرويسات	%6.56	46	الوحدة الثانوية ضاية بن ضحوة
%09.90	55	الوحدة الثانوية عين بيضاء	%7.27	51	الوحدة الثانوية بريان
% 09	50	الوحدة الثانوية نقوسة	%7.27	51	الوحدة الثانوية متليلي
%05.93	33	الوحدة الثانوية حي البستان	%6.42	45	الوحدة الثانوية زلفانة
%10.80	60	الوحدة الثانوية البرمة	%6.70	47	الوحدة الثانوية المنصورة
%15.28	85	الوحدة الثانوية حاسي مسعود	%8.84	62	الوحدة الثانوية القرارة
%05.93	33	المركز المتقدم حاسي بن عبد الله	%05	35	المركز المتقدم الشعبة
			%5.42	38	المركز المتقدم العطف

			3.42%	24	المركز المتقدم سبب
			6.42%	45	وحدة القطاع وسط المدينة
100%	556	المجموع	100%	701	المجموع
100%	1257	المجموع الكلي			

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (29) أن عدد الموظفين بالوحدات الرئيسة كان الأكبر تليها المديرية الرئيسية ثم الوحدات الثانوية و في الأخير المراكز المتقدمة.

2.4. عينة الدراسة الأساسية

حسب إجمالي مجتمع الدراسة وضع (أنجس ، 2004) بعض القواعد التطبيقية العامة لتعداد عينة الدراسة ، فالمجتمع الذي تكون مفرداته أقل من 100 مفردة يتم اختيار نسبة 50% منه ، وإذا كان المجتمع من بعض مئات إلى بعض آلاف تحدد العينة الممثلة له بنسبة 10% و في الدراسة الحالية قدر مجتمع البحث بـ 1257 موظف و تم أخذ عينة الدراسة بنسبة (32%) من المجتمع الأصلي و حجم العينة يتكون من 401 موظف تم اختيارهم عن طريق المعاينة العشوائية التطبيقية.

3.4. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

بعد الحصول على الموافقة من طرف كل من مدير الحماية المدنية لولاية غرداية و ورقة (ملحق رقم 2 و 3) باشرت الباحثة بتوزيع استبانة الدراسة في الفترة الممتدة من 2023/06/28 إلى غاية 2023/11/1 و الجدول التالي يوضح الاستبانة الموزعة و المسترجعة :

الجدول رقم (30) يوضح الاستبانة الموزعة و المسترجعة

المجتمع	الاستبانة الموزعة	الاستبانة المسترجعة	الاستبانة الصالحة	نسبة الاسترجاع
1257	500	420	401	80%

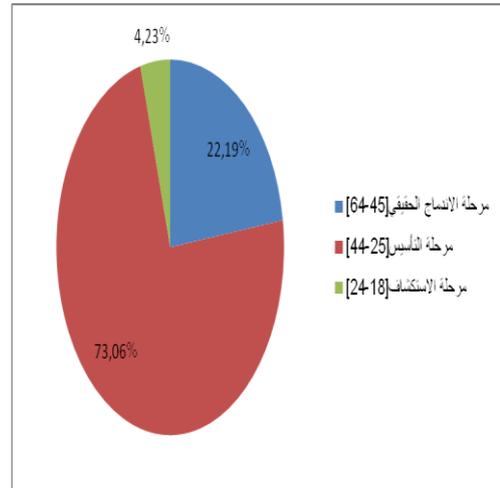
4.4. خصائص عينة الدراسة الأساسية

تم تقسيم عينة الدراسة حسب متغيرات ديموغرافية و تنظيمية (العمر ، الأقدمية ، المستوى التعليمي ، التعرض لحادث عمل ، وفاة أحد الزملاء) و قد تم تقسيم العمر حسب مراحل النضج المهني في نظرية (D.Super) و تقسيم الأقدمية كان عن طريق الربيعيات في حين المستوى التعليمي قسم إلى (تعليم متوسط ، تعليم ثانوي ، تعليم جامعي)

1.4.4. العمر: تم تقسيم عينة الدراسة إلى ثلاث فئات كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير السن.

نلاحظ من الشكل رقم (10) أن عدد أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم بين 18-24 سنة يقدر بـ 17 موظفين بنسبة 4.23% ، و الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 25-44 سنة يقدر بـ 291 موظف بنسبة 73.06% ، و الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 45-64 سنة يقدر بـ 91 موظف بنسبة 22.19%

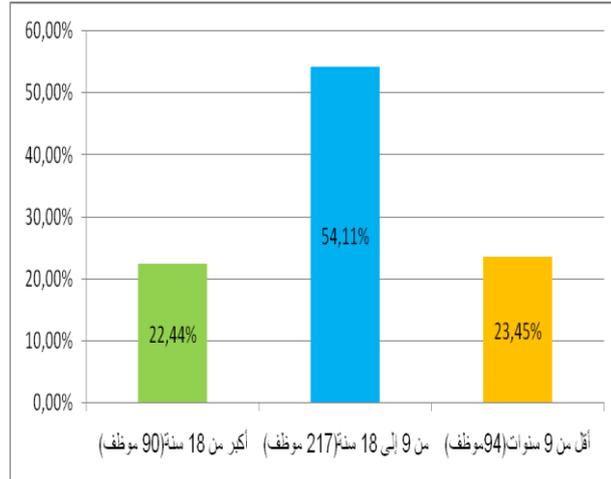


2.4.4. الأقدمية: تم تقسيم عينة الدراسة عن طريق الربيعيات فيما يخص متغير الأقدمية و تم

التحصل على النتائج التالية:

الشكل رقم (11) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية

يتضح لنا من خلال الشكل رقم (11) أن 22,44% من الموظفين لديهم أقدمية أكبر من 18 سنة (90 موظف) 23,45% من الموظفين لديهم أقدمية أقل من 9 سنوات ، بينما كانت أكبر نسبة 54,11% للموظفين الذين لديهم أقدمية من 9 إلى 18 سنة (217 موظف) .

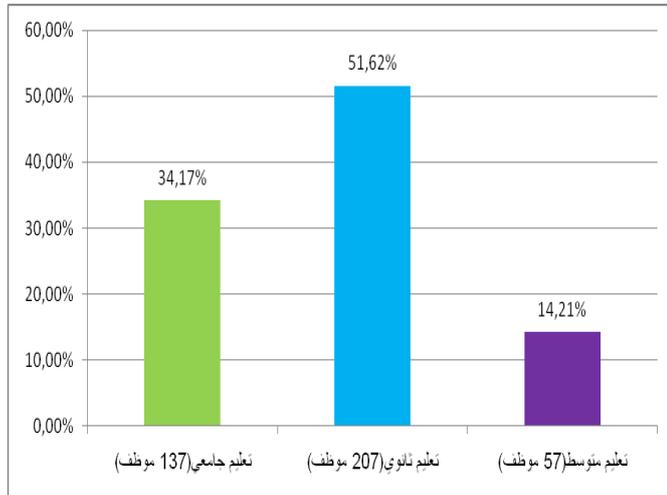


3.4.4. المستوى التعليمي: تم تقسيم عينة الدراسة إلى ثلاث مستويات حسب متغير المستوى

التعليمي كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

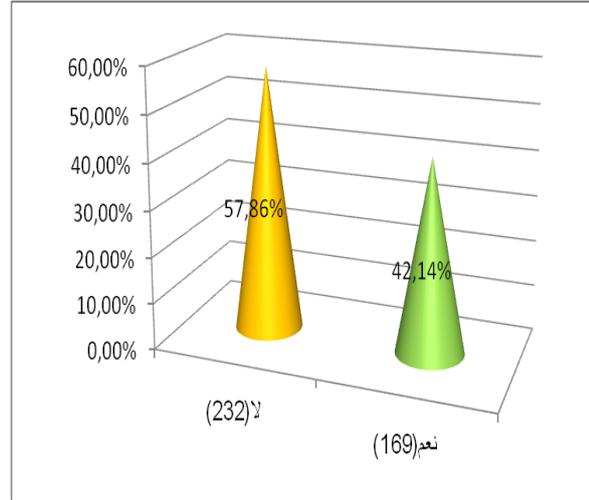
نلاحظ من خلال الشكل رقم (12) أن 14,21% من الموظفين لديهم مستوى تعليمي متوسط في حين 34,17% من الموظفين لديهم مستوى تعليمي جامعي و أكبر نسبة 51,62% للموظفين الذين لديهم تعليم جامعي.



4.4.4. التعرض لحادث عمل:

الشكل رقم (13) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير التعرض لحادث عمل

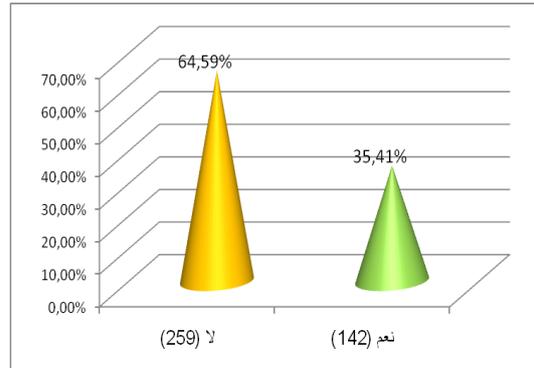
يتضح من خلال الشكل رقم (13) أن هناك 42,14% من الموظفين الذين تعرضوا لحوادث مهنية في حين 57,86% منهم لم يتعرض لأي حادث مهني.



5.4.4. وفاة أحد الزملاء:

الشكل رقم (14) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير وفاة أحد الزملاء

نلاحظ من خلال الشكل رقم (14) أن 35,41% من الموظفين قد فقدوا أحد زملائهم أثناء أدائهم لمهامهم في حين 64,59% من الموظفين لم يتعرضوا لذلك.



5. الأساليب الاحصائية: لغرض التحقق من فرضيات الدراسة و التأكد من الخصائص السيكمترية

لأدوات الدراسة تم استخدام الأساليب الاحصائية التالية:

- ✓ التكرارات و النسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- ✓ المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري.
- ✓ معاملات الارتباط (Paerson-Guttman) لحساب الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة و لحساب معامل الارتباط للفرضية الثالثة.

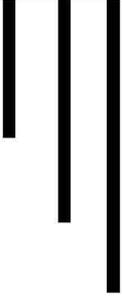
- ✓ التحليل العاملي الاستكشافي لاستخراج العوامل لاستبانة المسؤولية الاجتماعية.
- ✓ اختبار (Shapiro Wilk-Kolmogrov Smirnov) لاعتدالية التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة.
- ✓ اختبار T-test لمجموعة واحدة لحساب صدق المقارنة الطرفية و لمعالجة الفرضية الأولى و الثانية (المستوى منخفض/مرتفع).
- ✓ اختبار F-test للتحقق من المعنوية الكلية لنموذج الانحدار المتعدد.
- ✓ اختبار K^2 لاستقلالية المتغيرات للفرضية السادسة .
- ✓ اختبار Tukey للتحليل البعدي للفرضية السادسة.
- ✓ معامل الارتباط المتعدد لقياس العلاقة الارتباطية لمتغيرات الفرضية الرابعة.
- ✓ اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفرضية السادسة.
- ✓ اختبار تحليل الانحدار المتعدد لحساب الفرضية الرابعة.
- ✓ طريقة العمليات الكلية (macro process) نموذج رقم 14 لمعالجة الفرضية الخامسة.
- ✓ طريقة (Bootstrap) لاستخراج النهاية الصغرى و العليا لفترات الثقة بإعادة المعاينة.
- و قد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS النسخة 26 و برنامج smartpls 4.

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الخطوات العلمية للدراسة الحالية حيث تطرقت الباحثة لكل من المنهج المتبع و مجتمع الدراسة و كذا العينة الاستطلاعية و الأساسية مع عرض طريقة اختيار هذه الأخيرة و خصائص توزيعها حسب متغيرات الدراسة ، كما تم عرض أدوات جمع البيانات و التأكد من خصائصها السيكمترية ، و في الأخير تم عرض الأساليب الإحصائية المستعملة في التحقق من فرضيات الدراسة .



الفصل الخامس
عرض ومناقشة نتائج
الدراسة



الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى.
2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.
3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
5. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
6. عرض و مناقشة نتائج الفرضية السادسة.

استنتاج عام

تمهيد

يتم في هذا الفصل عرض النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة، و ذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة، ثم مناقشة النتائج المتوصل إليها استناداً إلى نتائج الدراسات السابقة وما جاء في الفصول النظرية.

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: و التي تنص على "وجود مستوى مرتفع من المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة" و ذلك من خلال مقارنة المتوسط النظري مع المتوسط الحسابي لدرجات المسؤولية الاجتماعية لمعرفة المستوى (مرتفع، منخفض) عن طريق اختبار t-test لمجموعة واحدة .

$$\text{المتوسط النظري} = (X1 \text{ عدد البنود}) + (X 5 \text{ عدد البنود}) / 2 = 57$$

و قد تمّت معالجة هذه النظرية من خلال اختبار t-test لعينة واحدة في برنامج SPSS Vs 26 **الجدول رقم (31)** يوضح نتائج اختبار t-test لدلالة الفروق بين المتوسط النظري و المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في متغير المسؤولية الاجتماعية.

المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
79,80	57	400	53,658	0,01

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (31) أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة مرتفع و ذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي و المقدرة بـ (79,80) أكبر من قيمة المتوسط النظري و المقدر بـ (57) ، و أن قيمة t المقدرة بـ (53,658) كانت دالة عند مستوى (0,01) و بالتالي هناك فروق ذات دلالة إحصائية و يتضح لنا أن موظفي الحماية المدنية لولاية غرداية و ورقلة يتسمون بمستوى مرتفع من المسؤولية الاجتماعية. و تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (بوديل و الوناس ، 2020) ودراسة (عبد الرسول ، 2019) و دراسة (مشرف ، 2009) و دراسة (باقر ، 2012) و دراسة

(الحارثي، 1995)، و ترجع هذه النتيجة حسب رأي الباحثة إلى التنشئة الاجتماعية على ديننا الإسلامي الذي يؤكد على حسن التعامل مع النفس و الغير كما تقدر تعاليمه العمل و إتقانه و تتجلى الأخلاق السامية للموظف من خلال ممارسته لعمله بمسؤولية تجاه الجماعات التي ينتمي إليها و تستمر تنشئة الموظف تنظيميا في المؤسسة التي تحدد الأدوار المتوقعة منه و كذلك توضح مختلف العلاقات التنظيمية التي تربطه بزملائه و بالمؤسسة و يمكن تفسير هذه النتيجة أيضا من خلال خصائص عينة الدراسة فأعوان الحماية المدنية مسؤولون عن أرواح الناس قبل ممتلكاتهم و هم يضحون بأرواحهم من دون تردد في بعض الأحيان أو من دون تفكير عميق حول سلوكهم بل مدفوعين بروح المسؤولية تجاه الآخرين في تجسيد واضح لمعنى توسع الذات و إدراكها للمغزى الاجتماعي للحياة المشتركة، و ارتفاع مستوى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية العاملين في ولايتي غرداية و ورقلة هو خير دليل على الانتقال من التمرکز نحو الذات إلى اتساع مفهومها بعيدا عن حدود المجموعة الإثنية الوطنية أو حتى العالمية فأعوان الحماية المدنية ليسوا معنيين بالعمل في ولايتهم فقط بل تلبية نداء الواجب في سائر ربوع الوطن تحت شعار (الوقاية، التوقع، التدخل)، و حتى الاشتراك في حملات تضامنية خارج الوطن و الموظف هنا ليس مكرها بل له كامل الحرية في تحمل المسؤولية و على الرغم من القوانين الوضعية التي تحكم العلاقات الوظيفية نجد بأن هناك سلوكات تنظيمية سلبية تنعكس على المؤسسة لذلك تتضح أهمية العناية بالجانب النفسي و الاجتماعي للموظف أثناء أدائه لمهامه فالأخلاق من أهم الضوابط التي تلزم الموظف بالقيام بواجباته على أكمل وجه خاصة إذا كانت تلك المهام تقتضي التعامل مع المعاناة الانسانية و تتطلب التحلي بالمسؤولية الاجتماعية لما تعنيه على المستوى الشخصي و الخلق للموظف من التزام ذاتي نحو الجماعة التي ينتمي إليها و بالرغم من الدور الهام للتنشئة الاجتماعية في إكساب و ترسيخ قيم و مبادئ المجتمع لدى الفرد في المرحل العمرية الأولى، إلا أن لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية بعد التحاق العون بمنصب عمله الدور الأهم في تطوير الهوية المهنية و هي مسؤولية المؤسسة حيث تعمل على ربط طرق المعرفة و مبادئ التصرف من خلال عملية التكيف و التي تتمثل على المستوى الشخصي للموظف بدوره في مسأئلته الذاتية حول سلوكه التنظيمي و مدى توافقه مع نقاط مرجعية للقيم و السلوكيات الخاصة بدوره المهني فبالرغم من أن المسؤولية الاجتماعية للموظف هي تكوين ذاتي إلا أنها في تطورها و نموها تمثل نتاجا اجتماعيا و هذا يدل على أن مؤسسة الحماية المدنية توفر الظروف التي تساعد على

تطوير الهوية التنظيمية لموظفيها و إدراكهم للأدوار المنوطة بهم كما تلعب العواطف على المستوى الشخصي الدور الدائم في الحفاظ على تماسك الجماعة ، و الروابط بين الموظفين ، و المجتمع بشكل عام و هذا هو لب المسؤولية الاجتماعية التي تقوم على ركائز ثلاث هي اهتمام الفرد بالجماعة التي ينتمي إليها، فهم إيديولوجيتها و المشاركة في أدواره الاجتماعية.

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

و التي تنص على و جود مستوى منخفض من سلوك المخاطرة لدى أفراد عينة الدراسة و ذلك من خلال مقارنة المتوسط النظري مع المتوسط الحسابي لدرجات سلوك المخاطرة لمعرفة المستوى (مرتفع، منخفض) عن طريق اختبار t-test لمجموعة واحدة .

$$\text{المتوسط النظري} = (X1 \text{ عدد البنود}) + (X5 \text{ عدد البنود}) / 2 = 72,5$$

و قد تمت معالجة هذه النظرية من خلال اختبار t-test لعينة واحدة في برنامج SPSS Vs 26 الجدول رقم (32) يوضح نتائج اختبار t-test لدلالة الفروق بين المتوسط النظري و المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في متغير سلوك المخاطرة.

المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
105,06	72,5	400	55,45	0,01

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (32) أن قيمة المتوسط الحسابي و المقدر بـ (105,06) أكبر من قيمة المتوسط النظري و المقدر بـ (72,5) ، و أن قيمة t المقدر بـ (55,45) كانت دالة عند مستوى (0,01) و بالتالي هناك فروق ذات دلالة إحصائية و يتضح لنا أن مستوى سلوك المخاطرة لدى موظفي الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة مرتفع و ليس منخفض حسب فرضية الدراسة. و تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من : و دراسة (أبو يوسف 2014) و دراسة (القطراوي 2012) و دراسة (الديري ، 2011) و دراسة (اليازجي، 2011) و دراسة (محمود سامي ، 2016) و دراسة (Ros & al ,2021) .

و حسب دراسة (Evans , 2019) فإن التدريب المكثف و الخبرة الواسعة التي يخضع لها رجال الإطفاء تزودهم بالمهارات و المعرفة لتقييم المخاطر بدقة و اتخاذ إجراءات حاسمة فهذه الكفاءة المهنية تعزز من ثقتهم في تحمل المخاطر اللازمة، مع العلم بأنهم قادرين على إدارة و تخفيف المخاطر المحتملة بفعالية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة حسب رأي الباحثة إلى ما جادت به الدراسات حول كل من موثوقية الانسان و الآلة حيث يضع الموظف في ذهنه أن ما يمتلكه من تدريب يخوله التعامل مع جميع المخاطر حتى و إن كانت ظروف العمل قاسية و غير متوقعة كون مؤسسة الحماية المدنية تقوم بتكوين موظفيها في مجال الصحة و السلامة المهنية عن طريق التكوين النظري و التطبيقي و تمارين المحاكاة و المناورات الميدانية في المدارس الوطنية للحماية المدنية ،أيضا اعتماد الأعوان على الآلات و العتاد التي توفره المؤسسة و ثقته بأنه محمي أثناء التدخل و بالتالي فهو يعمل في أريحية ، فقد أثبتت دراسة كل من (بحري و خرموش ، 2016) أن هناك عدة أسباب أرغ ونومية لا تشكل سببا مهما في وقوع حوادث العمل لدى رجال الحماية المدنية الجزائرية كتنوع وسائل العمل و نوع صوت الإنذار و عدم التكوين في استخدام بعض الأجهزة و طبيعة الآلات و سوء التصميم الداخلي للبناء و تصميم آلات العمل و تصميم أدوات العمل و تصميم مكان العمل و لكن في المقابل تعتبر العوامل المهنية و العوامل النفسية من أهم العوامل التي تؤدي إلى وقوع حوادث مهنية في صفوف موظفي هذه المؤسسة.

و في دراسة (Prochniak, 2014) يرى بأن رجال الإطفاء مدفوعون بإحساس قوي بالواجب و الإيثار، مما يتماشى مع مسؤوليتهم الاجتماعية العالية. هذا الدافع يحفزهم على تحمل المخاطر لإنقاذ الأرواح و حماية الممتلكات، حتى على حساب المخاطرة الشخصية و هو فحوى ما جاءت به نظرية الدافع الاجتماعي. كما أشارت الدراسة إلى أن رجال الإطفاء غالباً ما يكون لديهم منظور موجه نحو المستقبل ، فهم يدركون الفوائد الطويلة الأجل و الآثار الكارثية المحتملة لأفعالهم المتأخرة. هذا التوجه يساعدهم على التخطيط و تنفيذ مهامهم بفعالية، موازنة المخاطر الفورية بالفوائد المستقبلية.

و من جهة أخرى قدمت (Suchman 1985) نظرية الأفعال الموقفية لفهم سلوك المخاطرة لدى الموظفين في الوظائف عالية الخطورة بالاعتماد على علم الإثنوميثودولوجيا (Ethnomethodology) ، حيث ترى بأن الأفعال الموقفية غير لفظية و لا تتبع مجموعة متسقة من الخطوات المنطقية العلمية و بناءً على ذلك، فإنها لا تمثل ما نميل إلى تقديره في ثقافتنا كسلوك مخطط أو "ذكي" بدلاً من ذلك، تعتبر الخطط التي نستخدمها عادة في حياتنا اليومية ، كجزء من التجربة العملية أو ما يسمى "الحس السليم" أدوات عملية للمساعدة في فهم و توجيه السلوك و هو ما يشكل حسب رأيها تحدي الافتراضات التقليدية المتعلقة بالسلوك الهادف و الفهم المشترك و يجب دراستها كما هي، بدلاً من محاولة تحسينها أو تحويلها إلى نظرية علمية صارمة ، فكيف يمكننا أن نفهم لماذا يقوم عون الحماية المدنية بسلوك مخاطرة بعيداً عن نظريات المنفعة المتوقعة و تقدير الاحتمالات أو حتى في سياق ثقافي اجتماعي غير الحس السليم له فعون الحماية المدنية يرى بأن يده الممدودة لإنقاذ الغير في المواقف الخطرة من غرق أو حرق أو من تحت الركام ،ليس خيار بل واجب عليه كمسلم لقوله تعالى " وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا " (المائدة:32) و هو في الأخير إنسان و أب و أخ و زوج و العمل يمثل دور من أدوار الحياة المتعددة التي يعيشها. (Super, 1990)

إن التعامل مع المعاناة الانسانية مصدر ضغط و عبء نفسي كبير لدى أعوان الحماية المدنية و من أهم الأخطار النفسية و الاجتماعية التي يعاني منها هؤلاء العمال ،لذلك تؤكد النظريات على الجانب العاطفي في إدراك المخاطر لدوره المهم كموجه لعملية الانتباه و كمحفز لسلوكيات الاقتراب و الابتعاد فالعاطفة تمثل عملية مشتركة بين الأحكام و اتخاذ القرار في الحالات المعقدة غير المألوفة و غير المتوقعة كذلك ، فالقفز في أماكن تحترق أو العمل تحت الأنقاض و الردوم لانقراض أرواح الناس يقتضي بالضرورة سلوك فيه نوع من المخاطرة لظروف و بيئة العمل الصعبة و القاسية و ليس مثل من يمارس سلوك المخاطرة كرياضة مثل القفز بالمظلة أو استكشاف الكهوف للمتعة ، و المتمعن في الأدب النظري حول سلوك المخاطرة يعلم يقيناً بأن إدراك الخطر و المخاطر هي بناء معرفي ذاتي تم تكوينه في سياقات و مراحل عمرية متعددة حول كيفية إدراك الفرد للواقع في نسق ثقافي إجتماعي معين من خلال ،تكوين و تثبيت التمثيلات الاجتماعية التي تدير عمليات التواصل و الذي بدوره ينعكس على المستوى الفردي إما باتخاذ قرار الاقدام على المخاطرة أو عدمه لأن الانسان و إن تأثر بالطبع الاجتماعي و يضطر للتوافق مع مختلف الجماعات التي ينتمي إليها يظل متمسك بفرديته.

3. الفرضية الثالثة: و التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى موظفي الحماية المدنية لولايي غرداية و ورقلة".
و تمت معالجة هذه الفرضية بمعامل الارتباط بيرسون في برنامج SPSS Vs 26
الجدول رقم (33) يوضح العلاقة الارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة

مستوى الدلالة	(ر) المحسوبة	عدد الأفراد	التقنية الإحصائية المتغيرات
0.01	0.44	401	المسؤولية الاجتماعية
			سلوك المخاطرة

يتبين من الجدول رقم (33) أن هناك علاقة بين الشعور بالمسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة ، حيث قدرت قيمة "ر" المحسوبة ب: **0.44**، و هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، كما تبين من خلال التحليل الاحصائي بأنها علاقة طردية متوسطة ، أي كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية زاد سلوك المخاطرة ، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Luke & Attila, 2021) في حين كانت العلاقة عكسية بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى السائقين في دراسة (بن شيخ ، 2008) لذلك يمكن القول في المجال المهني بأن عينة الدراسة و طبيعة العمل تفرض واقع آخر يمكن من عكس تلك العلاقة .

و يمكن تفسير هذه النتيجة حسب رأي الباحثة إلى طبيعة الوظيفة و توقعات أفراد المجتمع من أعاون الحماية المدنية في حماية الأرواح و الممتلكات بالإضافة إلى التدريب و الاعتقاد بالجاهزية في التعامل مع المخاطر ،فهي مهنة إنسانية تتطلب مواجهة المخاطر العالية بشكل يومي في ضل العبء الكبير الناجم عن توقعات المجتمع المدركة من طرف الأعاون حول دورهم المجتمعي و الوطني و كذلك

أخلاقيات المهنة ، مما يشكل دافع داخلي قوي يبرز في المسؤولية الاجتماعية الممارسة من طرف العون لحماية الأرواح و الممتلكات ، و التي بدورها تدفعهم لتحمل المخاطر و حتى الاقدام عليها في سبيل القيام بمهامهم بفعالية لذلك يحاول أعوان الحماية المدنية موازنة شعورهم العالي بالمسؤولية الاجتماعية و استعدادهم لتحمل المخاطر بشكل محسوب و مدروس من خلال التدريبات المكثفة و التكوين النظري الذي يتحصلون عليه خلال مشوارهم المهني لتمكينهم من التعامل مع المواقف الخطرة بكفاءة ، هذا التدريب يعزز لديهم الثقة بالنفس و السيطرة على المواقف الخطرة، و التكيف مع المخاطر و إعادة تقييمها فرجال الإطفاء حسب (Reinhardt-Klein,2010) يميلون إلى إعادة تقييم المخاطر بناءً على خبراتهم السابقة و التدريب المستمر، مما قد يؤدي إلى تقليل تقديرهم للمخاطر و زيادة استعدادهم لتحملها هذا التكيف يجعلهم قادرين على التصرف بشكل فعال في المواقف التي تتطلب تدخلاً سريعاً و حاسماً .

و في دراسة (Aparecida & al 2023) تبين بأن رجال الإطفاء يستخدمون استراتيجيات لمواجهة المخاطر لتحديد أولويات المسؤولية الاجتماعية، مع التركيز على تعزيز قدرتهم على معالجة الأزمات و حالات الطوارئ المختلفة بما يتجاوز حوادث الحرائق التقليدية و تشمل استراتيجيات مواجهة هذه البحث عن الدعم الاجتماعي، و قبول المسؤولية، و الانخراط في حل المشكلات، و ممارسة إعادة التقييم الإيجابي .

كما حث ريتشاردسون الأخصائيين النفسيين المهنيين على عدم التركيز على المهنة و لكن للتركيز على الدور الذي يلعبه العمل في حياة الشخص لأن فهم العمل في السياق يسلط الضوء على حقيقة أن العمل هو مساهمة اجتماعية تربط الفرد بالمجتمع وتجعله في علاقة مع الآخرين. (Savickas 1997)

و من ناحية التأثير النفسي الفسيولوجي تشير دراسة (Prell & al ,2020) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية وسلوك المخاطرة لدى رجال الإطفاء لأن هذا الأخير يرتبط بتحكم الجهاز العصبي الذاتي، حيث يظهر هؤلاء الأفراد ميلاً أكبر نحو السيطرة الودية (sympathetic dominance)، مما يعزز من استعدادهم لاتخاذ المخاطر في مواقف الطوارئ ، كما أن رجال الإطفاء

الذين لديهم مستوى عالٍ من المسؤولية الاجتماعية يظهرون استجابات نفسية و فسيولوجية تعزز سلوك المخاطرة فعلى سبيل المثال، زيادة نشاط الجهاز العصبي الودي (sympathetic nervous system) يمكن أن يؤدي إلى زيادة القدرة على مواجهة المخاطر بشجاعة و ثبات. كما أكد الباحث (المرواني ، 2009 ص.16) أن إحساس الفرد بالمسؤولية الاجتماعية يمكنه من تأجيل إشباع ذاته و حاجاته العاجلة و يجعله أكثر قدرة على تحمل ما يسند إليه من أعمال مع حرصه على إتقانها مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى تقديره لذاته و يحقق له احترام الآخرين و مرجع ذلك إلى ما يعتنقه الفرد من قيم مختلفة لأنها أساس الحكم على سلوكه و سلوك الآخرين ، كما يمكن أن يستحث الشعور بالمسؤولية الاجتماعية الفرد و يحفزه للقيام بأدوار و نشاطات و مهام تتجاوز حدود ما هو متوقع منه.

4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: و التي تنص على " هناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو القوانين و اللوائح التنظيمية، المسؤولية نحو الزملاء ، المسؤولية نحو المؤسسة ، المسؤولية نحو المجتمع ، السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية) على سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولاية غرداية و ورقة".

من أجل اختبار صحة الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد عن طريق برنامج Smartpls 4 لتأثير المتغيرات المستقلة (المسؤولية نحو القوانين و اللوائح التنظيمية، المسؤولية نحو الزملاء ، المسؤولية نحو المؤسسة ، المسؤولية نحو المجتمع ، السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية) على سلوك المخاطرة ، لذلك يجب التأكد من العلاقات الخطية بين المتغيرات و عدم وجود الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة.

جدول رقم(34) يوضح مؤشرات الإحصاء الوصفي للمتغيرات التي أدخلت في نموذج الانحدار

المستقلة و التابعة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغيرات
9,81	84,98	401	سلوك مخاطرة
2,32	23,48		المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين
2,34	17,93		المسؤولية نحو الزملاء

2,02	13,45	المسؤولية نحو المؤسسة
2,75	11,47	المسؤولية نحو المجتمع
3,54	13,45	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) مؤشرات الإحصاء الوصفي للمتغيرات ضمن نموذج الانحدار حيث بلغ المتوسط الحسابي لسلوك المخاطرة (84,98) و بانحراف معياري قدره (9,81) ، و قدر المتوسط الحسابي لبعد المسؤولية نحو القوانين (23,48) و بانحراف معياري (2,32) ، في حين قدر المتوسط الحسابي لبعد المسؤولية نحو الزملاء (17,93) و بانحراف معياري (2,34) ، أما بعد المسؤولية نحو المؤسسة فقد قدر المتوسط الحسابي بـ (13,45) و بانحراف معياري (2,02) ، و قدر المتوسط الحسابي لبعد السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية بـ (13,45) و بانحراف معياري (3,54) ، أما بعد المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع فقد قدر الحسابي بـ (11,47) و بانحراف معياري (2,75).

– المعنوية الكلية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد (f-test)

الجدول رقم (35) يوضح تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي المتعدد *Anova*

مصدر التباين	مربع المجموعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية
الانحدار	10610,73	5	2122,14	29,99	0,000
البواقي	27943,18	395	70,74		
الاجمالي	38553,91	400			

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(35) أن نتيجة تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي و التي تقدر بـ (f=29,99) و هي قيمة دالة معنوية عند مستوى دلالة (0,01) و بذلك تتحقق شرط المعنوية الكلية لنموذج الانحدار.

–المعنوية الجزئية للنموذج من خلال اختبار T-test

الجدول رقم (36) يوضح المعنوية الجزئية للنموذج من خلال اختبار T-test

النموذج	قيمة B	قيمة Beta	t	sig
---------	--------	-----------	---	-----

,000	9,33		41,92	الثابت
,117	1,56	,086	,364	المسؤولية نحو القوانين
,000	5,07	,263	0,41	المسؤولية نحو الزملاء
,017	2,40	,129	,62	المسؤولية نحو المؤسسة
,000	5,11	,240	,85	المسؤولية نحو المجتمع
,040	-2,06	-,094	-,25	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
معادلة الانحدار المتعدد:				
$Y=41,92+0,36X_1+0,41X_2+0,62X_3+0,85X_4-0,25X_5+e_i$				

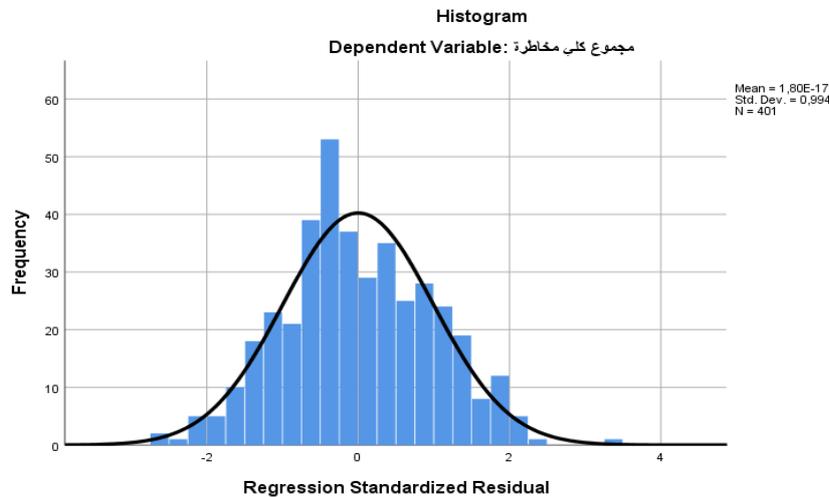
يتضح من خلال الجدول رقم (36) من خلال المعاملات غير المعيارية و التي تستخدم لفهم التأثير الحقيقي للمتغيرات في سياقها الأصلي قدرت قيمة t للحد الثابت ب (9,33) و هي ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0,01) و بالتالي يتحقق شرط المعنوية الجزئية للنموذج .

-تقدير معالم نموذج الاختبار

-اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبوقي Test of Normality

أ. طريقة الرسم البياني:

الشكل رقم (15) يمثل التوزيع الطبيعي لبواقبي المتغير التابع



-اختبار تجانس البواقبي (اختبار ثبات التباين): عن طريق اختباري Mahalanobis و اختبار

Cook's Distance

الجدول رقم (37) يوضح اختبار تجانس البواقي

الاختبار	قيمة الاختبار	كا ²	درجة الحرية	sig
Mahalanobis	18,80	20,52	5	0,001
Cook's Distance	0,03			

من خلال الجدول رقم (37) يتضح لنا أن قيمة اختبار Mahalanobis هي (18,80) و هي أقل من قيمة كا² الجدولة و المقدرة ب (20,52) عند درجة حرية (5) ، مما يعني عدم وجود قيم متطرفة متعددة للمتغيرات ، كما قدرت قيمة Cook's Distance ب (0,03) و هي أقل من الواحد و بالتالي يمكن القول بأن هناك توزيع طبيعي للبواقي و عدم وجود قيم متطرفة.

ب. اختبار الاعتدالية بطريقة Kolmogorov –Smirnov و Shapiro-Wilk

الجدول رقم (38) يوضح اعتدالية توزيع البيانات

Shapiro-Wilk			Kolmogorov –Smirnov			المتغيرات
sig	Df	statistic	sig	Df	statistic	
0.072	401	0.985	0.088	401	0.040	المسؤولية نحو القوانين
0.065	401	0.981	0.075	401	0.043	المسؤولية نحو الزملاء
0.058	401	0.988	0.094	401	0.038	المسؤولية نحو المؤسسة
0.080	401	0.982	0.082	401	0.044	المسؤولية نحو المجتمع
0.074	401	0.986	0.070	401	0.047	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
0,403	401	0,996	0,081	401	0,042	سلوك المخاطرة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(38) أن قيم اختبار Kolmogorov –Smirnov و قيم اختبار Shapiro-Wilk كلها أكبر من قيمة الدلالة عند مستوى (0,05) و بالتالي فان المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي. و حسب نظرية الحد المركزي فان العينة التي يفوق عدد مفرداتها 30 تميل للتوزيع الطبيعي. (Walpole & al 2011,p.276)

–عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات المستقلة: و ذلك من خلال

-عدم تجاوز معاملات الارتباط (0.7_0.7-) بين المتغيرات المستقلة كما هو موضح في الجدول
الجدول رقم (39) يوضح العلاقات الخطية بين المتغيرات المستقلة

المتغيرات	المسؤولية نحو القوانين	المسؤولية نحو الزملاء	المسؤولية نحو المؤسسة	المسؤولية نحو المجتمع	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
المسؤولية نحو القوانين	1	**0,495	**0,544	**0,314	**0,242
المسؤولية نحو الزملاء	**0,495	1	**0,452	**0,302	**0,240
المسؤولية نحو المؤسسة	**0,544	**0,452	1	**0,316	**0,247
المسؤولية نحو المجتمع	**0,314	**0,302	**0,544	1	0,04
السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية	**0,242	**0,240	**0,247	0,04	1

من خلال الجدول رقم(39) يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة تتراوح بين (0.7_0.7-) و هذا يعني عدم وجود ازدواج خطي في نموذج الانحدار و بالتالي تحقق شرط انعدام الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة.

-معامل تضخم التباين: بحيث يشترط عدم تجاوز قيمته 5 مما يعني عدم وجود ازدواج خطي و عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة بأن لا تقل قيمة التباين المسموح عن 0,01 لأنه يعبر عن مقدار تباين المتغير المحدد الذي لا تفسره المتغيرات المستقلة الأخرى في النموذج و لكي لا يكون هناك متغيرات عالية الترابط .

الجدول رقم (40) يوضح قيم التضخم و التباين المسموح للمتغيرات المستقلة في النموذج

المتغيرات	VIF	التباين المسموح (Tolerance)
المسؤولية نحو القوانين	1,642	,609
المسؤولية نحو الزملاء	1,467	,682
المسؤولية نحو المؤسسة	1,577	,634
المسؤولية نحو المجتمع	1,199	,834
السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية	1,125	,889

من خلال الجدول رقم (40) يتضح لنا أن قيم VIF كانت أقل من 5 و أن قيم التباين المسموح كانت أكبر من (0,01) و بالتالي ليس هناك ازدواج خطي و ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة .
-العلاقات الخطية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع :يجب أن تكون أكثر من (0,30)

الجدول رقم (41) يوضح العلاقات الخطية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع

المتغيرات	المسؤولية نحو القوانين	المسؤولية نحو الزملاء	المسؤولية نحو المؤسسة	المسؤولية نحو المجتمع	السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
سلوك المخاطرة	**0,339	**0,414	**0,348	**0,390	0,01

من خلال الجدول رقم (41) يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة (المسؤولية نحو القوانين و اللوائح التنظيمية ،المسؤولية نحو المؤسسة ، المسؤولية نحو الزملاء ، المسؤولية نحو المؤسسة و المسؤولية نحو المجتمع) و المتغير التابع (سلوك المخاطرة) تراوحت بين (0,339_0,414) و قد كانت دالة عند مستوى معنوية (0,01) فيما عدا المتغير (السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية) و الذي كانت قيمة معامل ارتباطه (0,01) و هو غير دالة إحصائياً.

الجدول رقم (42) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة

المتغير	المتغيرات المستقلة	R	R ²	معامل انحدار	T
---------	--------------------	---	----------------	--------------	---

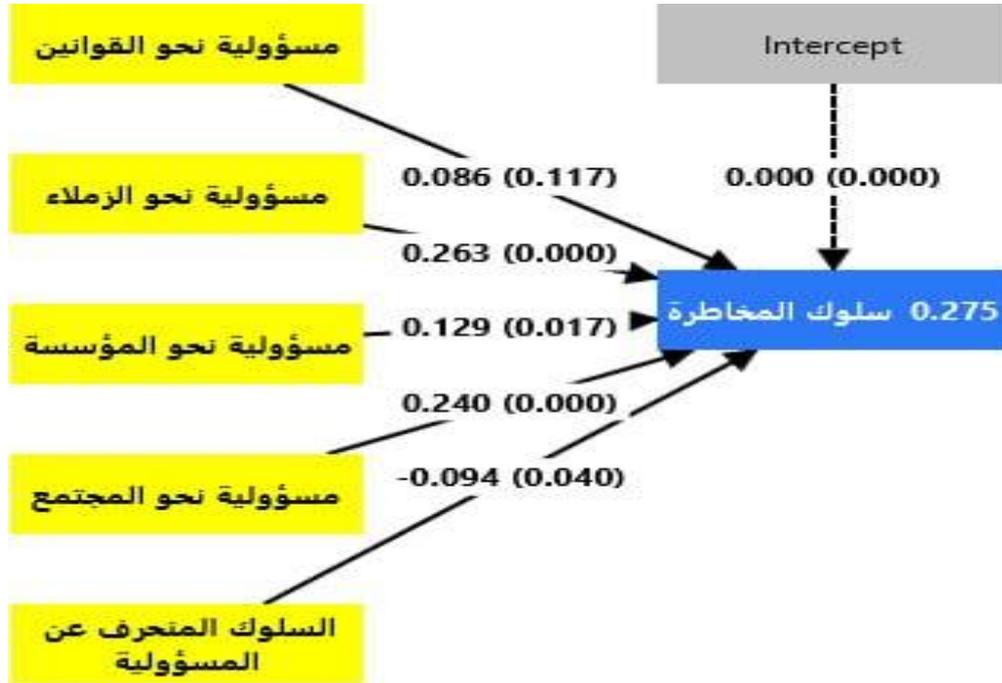
Sig	المحسوبة	B			التابع
0,117	1,57	,36	0,27	0,52	المسؤولية نحو القوانين
0,000	5,07	,41			المسؤولية نحو الزملاء
0,017	2,40	,62			المسؤولية نحو المؤسسة
0,000	5,11	,85			المسؤولية نحو المجتمع
0,040	-2,06	-,26			السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية
قيمة f: 29,998					
مستوى الدلالة 0,01					

يتضح من خلال النتائج في الجدول رقم (42) أن هناك تأثير لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو القوانين، المسؤولية نحو الزملاء، المسؤولية نحو المؤسسة، المسؤولية نحو المجتمع، السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية) على سلوك المخاطرة من خلال قيمة f و التي قدرت ب (29,99) عند مستوى دلالة (0,01)، بينما قدرت قيمة t لبعد المسؤولية نحو القوانين ب (1,57) و هي غير دالة إحصائياً، و قدرت قيمة t لبعد المسؤولية نحو الزملاء ب (5,07) و هي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، في حين قدرت قيمة t لبعد المسؤولية نحو المؤسسة ب (2,40) و هي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، كما قدرت قيمة t لبعد المسؤولية نحو المجتمع ب (5,11) و هي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، كذلك و قدرت قيمة t لبعد السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية ب (-2,06) و هي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05). و يتضح من خلال النتائج أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية تفسر 27% من التباين الحاصل في سلوك المخاطرة و ذلك حسب معامل (R^2) و الباقي يعود لعوامل أخرى.

بينما قدرت قيمة B لبعد المسؤولية نحو القوانين ب (0,36) و هي غير دالة إحصائياً بالتالي فهذا البعد لا يؤثر على سلوك المخاطرة، كما قدرت قيمة B لبعد المسؤولية نحو الزملاء ب (0,41) و هي دالة إحصائياً، كذلك قدرت قيمة B لبعد المسؤولية نحو المؤسسة ب (0,62) و هي دالة إحصائياً، و قدرت قيمة B لبعد المسؤولية نحو المجتمع ب (0,58) و هي دالة إحصائياً،

قدرت قيمة B لبعء السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية ب (-0,26) و هي دالة إحصائيا ، بالتالي فإن كل من الأبعاد (المسؤولية نحو الزملاء و نحو المؤسسة و نحو المجتمع و السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية) لها تأثير على سلوك المخاطرة .

الشكل رقم (16) يوضح معاملات الانحدار باستخدام القيم (Beta) المعيارية



المصدر: من مخرجات 4 smartpls

من خلال الشكل رقم (16) لقيم الانحدار المعيارية يمكن الم مقارنة بين تأثيرات المتغيرات المستقلة المختلفة لمعرفة أي منها له التأثير الأكبر و بالتالي يتضح أن بعدء المسؤولية نحو الزملاء هو أكبر بعدء من حيث التأثير على سلوك المخاطرة ثم يليه بعدء المسؤولية نحو المجتمع و البعدان دالان إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01) ، ثم يليه بعدء المسؤولية نحو المؤسسة و بعدء السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية و هذان البعدان دالان إحصائيا عند مستوى (0,05) ، في حين لم يكن بعدء المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين دال إحصائيا و بالتالي ليس له تأثير على سلوك المخاطرة . و يمكن تفسير نتيجة عدم تأثير المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين على سلوك المخاطرة إلى الفجوة بين اللوائح التنظيمية و القوانين و الواقع العملي الميداني فقد يشعر أعوان الحماية المدنية

بأن اللوائح و القوانين لا تتناسب دائما مع طبيعة العمل و ظروفه الطارئة و غامضة النتائج في بعض الأحيان و التي تتطلب اتخاذ قرارات فورية . و في نفس الصدد قام كل من (الطلافة و العوضي ،2020) بدراسة حول أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على مبادئ الدولة المدنية - و التي يعرف فيها الفرد تعريفا قانونيا و اجتماعيا بأنه مواطن- في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن أين استعمل الباحثان المنهج شبه التجريبي على عينة مكونة من 42 معلم و معلمة نصف في المجموعة الضابطة و النصف الآخر في المجموعة التجريبية و قد جاءت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى للبرنامج التجريبي بين المجموعتين حيث أكد الباحثان على ضرورة توسيع أبعاد المسؤولية الاجتماعية للإزام الشخصي الداخلي و الخارجي نحو الآخر و النية و الارادة و قبل كل شئ الحرية العقلية و النفسية في الاختيار و التي لا تبني حسب رأي الباحثان عن طريق الاكراه أو ما تتلوه القوانين.

كما قام كل من (Hale & Borys, 2013) بمراجعة شاملة للدراسات المتعلقة بإدارة قواعد الأمن و السلامة المهنية بين سنوات (1986 إلى 2013) أين تمت المقارنة بين نموذجين لكيفية إدراك قواعد العمل و استخدامها و إدارتها، حيث تميز النموذج الأول بالمقاربة الرئيسية من أعلى إلى أسفل من خلال الاعتماد على العقلانية و السيطرة ، حيث يتم وضع القواعد (كنظام للرقابة التنظيمية) من قبل الخبراء و ينظر إليها على أنها ضرورية و ملزمة. و بناء على ذلك، ينظر إلى الانتهاكات على أنها "ممارسة سيئة" و يجب المعاقبة عليها. في المقابل ، يعترف النموذج الثاني باستحالة وجود نظام قواعد عمل مثالي. و ينظر إلى انتهاكات القواعد على أنها أمر لا مفر منه، و ينبغي التعامل معها من خلال معاملة العمال كخبراء في تحسينها. بالتالي ، يرى النموذج الأول الحلول في تعديل الواقع لمطابقة القواعد ، بينما يدعو النموذج الثاني إلى تغيير القواعد و تعريفها بشكل أساسي لمطابقة الواقع، يكمن جوهر الاختلاف بين النموذجين في صعوبة التمييز بين الانتهاكات التي هي حقا ممارسة سيئة و الانتهاكات التي هي بدلا من ذلك نتيجة لقواعد سيئة ، حيث أكدت دراسة (Weichbrodt,2015) على أهمية تطوير القواعد التنظيمية لتكون أدوات للسيطرة و التنسيق و المعرفة في نفس الوقت لذلك لن تشكل المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين أولوية أو الأثر الكبير على سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية بل يجب تكييف تلك القوانين لتشمل الممارسات التي تعتبر سلوكيات مخاطرة يلجأ إليها العون باستمرار. و جوهر المسؤولية الاجتماعية هو

الالتزام الذي يعتبر حجر الزاوية في فلسفتها فبدون الالتزام لن تكون هناك مسؤولية كما يجب أن تصدر من الذات و ليس من النظم و القوانين و مصدر الالتزام في المسؤولية الاجتماعية يتمثل في الجانب الخلقى للفرد.(المرواني ، 2009)

و يمكن تفسير نتيجة تأثير المسؤولية نحو الزملاء على سلوك المخاطرة إلى دراسة (Bolton & al, 2015) حول كيفية ترقية المسؤولية الاجتماعية لسلوك مخاطرة أكثر تحفظاً تجاه الآخرين و ذلك لأن المسؤولية الاجتماعية تدفع الفرد للميل إلى التوافق مع تفضيلات الآخرين و في دراسة (Lawler & Yoon , 2019) حول كيفية تأثير المهام المشتركة و هياكل الحوافز الجماعية على طبيعة و قوة الروابط العاطفية و المعرفية التي يقيمها الناس مع المجموعة و الحجة هي أن الروابط الجماعية العاطفية لها تأثيرات أقوى على النظام الاجتماعي من روابط المجموعة المعرفية و قد تم اختبار فرضيتان عامتان هما أولاً، تولد المهام المشتركة روابط معرفية و عاطفية أقوى للمجموعات، في حين أن الحوافز تولد روابط معرفية و لكن ليس بالضرورة عاطفية مع المجموعة. ثانياً، تحل الروابط العاطفية بشكل أكثر فعالية مشكلتين أساسيتين للنظام الاجتماعي في المجموعات أولاً الحفاظ على العضوية (المعروفة أيضاً باسم سلوك البقاء) و ثانياً توليد مكاسب مشتركة لمزيد من التعاون . و حسب هذه الدراسة فإن المنطق النظري هو أن المهام المشتركة تعزز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، و هذا يدفع الأعضاء إلى إسناد مشاعرهم الفردية إلى المجموعة ككائن، في حين أن السعي وراء الحوافز الفردية و الجماعية لا ينتج مثل هذه التأثيرات. و تستند الروابط العاطفية مع المجموعات في المقام الأول إلى مستويات المشاركة في المهام، وهذه المهام آثار أقوى من الحوافز على قدرة المجموعات على الاحتفاظ بالعضوية والحث على التعاون في العضلات الاجتماعية.

و يمكن تفسير النتيجة حول تأثير المسؤولية نحو المؤسسة على سلوك المخاطرة إلى كون المسؤولية الاجتماعية جزءاً هاماً من التربية و التنظيم الاجتماعي فهي تعتبر اطار فكري و منهج علمي و سلوكي شامل لكل الافراد و المجتمعات و المنظمات.(المرواني ، 2009)

كما شهدت الباحثة مجموعة سلوكيات من طرف أعوان لحماية المدنية في بعض الوحدات أثناء تطبيق الدراسة الميدانية معهم تنم عن المسؤولية العالية نحو المؤسسة و من هذه السلوكيات اجتماع مجموعة من الأعوان و محاولاتهم الحثيثة لاصلاح شاحنة الاطفاء أو مشاهدتهم و هم يقومون بسقي

حديقة الوحدة و ينزعون الأعشاب الضارة ، و سابقا عند سؤال أحد المكونين بالمدرسة الوطنية للحماية المدنية بالجزائر العاصمة عن سبب اختياره لهذه المهنة أجاب بأنه اختار هذه المهنة عن حب و بأنها أولا و قبل كل شيء مهمة إنسانية نبيلة و إن وافته المنية في أحد التدخلات فهو شهيد واجب كما أعرب عن مدى فخره بالانتماء لهذه المؤسسة و لتاريخها الحافل بالبطولات المحلية و العالمية فقد تكلفت تدخلات فرق الانقاذ الجزائرية في زلزال سوريا و تركيا المركز الأول من بين جميع الفرق العالمية من حيث عدد الأشخاص الذين تم العثور عليهم بالإضافة للهبّة التضامنية البطولية في كل من فياضات ليبيا و تدافع الحجاج في موسم حج 2015 ، كما نال هذا الجهاز العديد من الجوائز كانت آخرها جائزة "التميز من أجل المتوسط" المسلمة من طرف برلمان البحر الأبيض المتوسط ، و بالتالي تعد المحافظة على السمعة الطيبة للمؤسسة و لدورها الانساني المهم مسؤولية يأخذها على عاتقه الموظف و يبذل في سبيل ذلك و يقدم أفضل أداء لديه و لو على حساب سلامته الشخصية ، في حين تعبر تلك السلوكيات البسيطة التي يقوم بها العون و التي ليست ضمن إلزام واجباته القانونية عن الشعور بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المؤسسة و حضورها في وجدان الموظف ليس كمصدر لرزقه فقط بل كعائلته الثانية التي يجب أن يربحها و يضحى من أجل البقاء على مقوماتها البشرية و المادية. و يمكن تفسير النتيجة حول تأثير المسؤولية نحو المجتمع على سلوك المخاطرة إلى ما تناولته دراسة الباحث (فهمي ، 2015) حيث يرى بأن تشكل المسؤولية الاجتماعية يحدث في بعدين بعد أفقي مسؤولية الفرد اتجاه الآخر و بعد رأسي مسؤولية الفرد تجاه المجتمع ، كما يرى أن المسؤولية الاجتماعية تميل للإتساع من نطاق الأسرة الى نطاق العالم و يكون عبور الفرد من مجال لآخر من خلال أولا النمو و التطور العمري و الثاني من خلال التنقل من المجال الخاص-الأسرة مثلا-إلى المجال العام لذلك يمكن أن نجد بعض الأفراد تتوقف مسؤولياتهم عند حدود الأسرة أو العمل و يحدث العكس لدى النخبة. و في حالة موظفي الحماية المدنية الجزائرية لا ينكر أحد من أفراد الوطن دورهم الجبار و المهم في تلبية نداء الواجب مضحين بأنفسهم في سبيل إنقاذ الغير ، و هناك مقولة شائعة بين أفراد المجتمع الجزائري بأن عون الحماية المدنية هو الموظف الحكومي الوحيد الذي لا يؤجل تلبية نداء استدعائه و يطلب منك العودة في الغد ، فالمسؤولية هنا هي إرادة العون الطوعية في التنازل عن حريته الذاتية في السلوك في مختلف المواقف لصالح ما يتفق مع التزاماته مع الجماعة أو المجتمع الذي ينتمي إليه بالتالي كلما زاد التحلي بالمسؤولية نحو المجتمع زاد اقدمه على سلوك المخاطرة .

و يمكن تفسير نتيجة التأثير العكسي للسلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة و الذي يعني بأنه كلما زاد انحراف أعوان الحماية المدنية عن المسؤولية الاجتماعية أو بالأحرى كلما قل شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية كلما قل ميلهم إلى الانخراط في سلوك المخاطرة فالشعور العالي بالمسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى اقدم العون على سلوك المخاطرة لشعوره بأن المخاطرة جزء من مسؤولياته و أعوان الحماية المدنية الذين لا يلتزمون بالمسؤولية الاجتماعية في سلوكهم لا يرون بأن المخاطرة هي جزء من تلك المسؤولية ، و كانت هذه نتيجة الفرضية الثالثة حول العلاقة الطردية الموجبة بين متغيري الدراسة، و هي نتيجة متوقعة من الموظفين في هكذا مهام و يرجوع إلى نموذج (Renn & Rohrmann, 2000) فإن السياق الأول لادراك المخاطر و المتمثل في استدلالات معالجة المعلومات ينطوي على الفطرة الفردية السليمة (الحس السليم) و المعتقدات على المستوى الشخصي من جهة و من جهة أخرى الاستدلال المشترك و المعرفة المرجعية لذلك فإن الخلل في السلوك التنظيمي ربما يرجع للسياق الأول لإدراك المخاطرة لأن السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية يتمثل في تفضيل سلامة العون الشخصية على حساب سلامة فريق عمله و رفضه المناقشة في طريقة تأدية المهام المشتركة ، و العزوف عن المساهمة الطوعية في أوقات راحته عند حالات الطوارئ أو الكوارث و الشعور المتدني بأهمية دوره في المجتمع و الوطن الذي ينتمي إليه و هذا ما أكد عليه (فروم ، 2004) فعدم الاهتمام بالآخر و المجتمع و العمل و بالوطن يعتبر دليل على انعدام المسؤولية الاجتماعية و ضعف التماسك الانساني.

كما أشار الباحث (المرواني، 2009 ص.32) إلى وجود فجوة بين ما يمكن أن يصرح به الأفراد عن معتقداتهم المعلنة بشأن معايير المسؤولية الاجتماعية من ناحية ، و بين القناعات الشخصية الحقيقية من ناحية أخرى و من النادر ما يحدث اتساق حقيقي بين المعتقدات المعلنة و القناعات و القيم الشخصية الحقيقية أثناء السلوك في المواقف الفعلية. إن بنية الخطر و المخاطر لدى الفرد الواحد تعني كيفية إدراكه للمخاطر و لكن يجب أن نعلم كيف يتم بناء هذا الإدراك في حالة التواصل بين الأشخاص كمحددات لبنية و محتوى الأنظمة المعقدة و التي تسمى بالتمثيلات الاجتماعية في العمل ، و المسؤولية الاجتماعية بدورها في بنيتها تمثل الإدراك الاجتماعي و وظيفتها تتضح في عمليات التواصل بين الأشخاص و تتجلى بوضوح في سلوكياتهم . و قد أظهرت دراسة (Hagemann, & al 2022) أن تضارب الأهداف أثناء مهام مكافحة الحرائق يرفع من احتمال

اتخاذ قرارات محفوفة بالمخاطر و كإجراء وقائي، أكدت نتائج الدراسة أن المناقشة تؤدي إلى استخلاص المعلومات بعد كل تدخل مرتبط بتقليل مشاكل التواصل و القيادة و النماذج الذهنية المشتركة داخل الفرق، مما أدى بدوره إلى تقليل ظهور تضارب الأهداف أثناء مكافحة الحرائق .و. بالتالي فإن القيم و التمثيلات الاجتماعية حول العمل التي تم بنائها لدى الأعوان تدفعهم أو تكبح ممارستهم لسلوك المخاطرة.

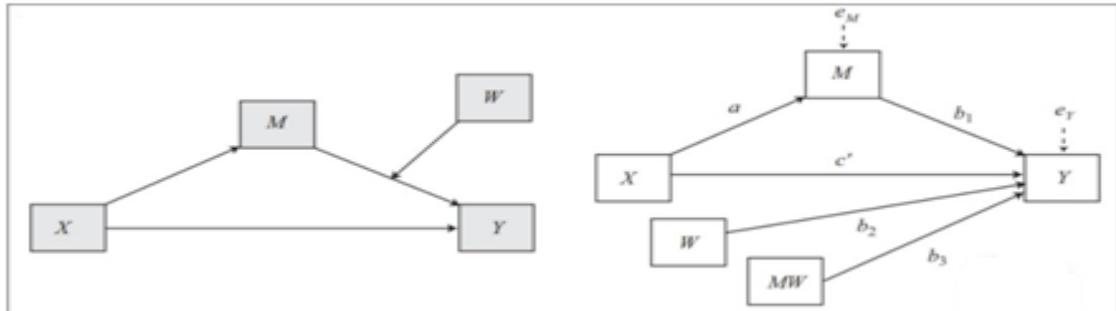
5.الفرضية الخامسة : و التي تنص على أنه " يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية

الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني مع شرط اختلاف الفئات العمرية لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة" .

تمت معالجة هذه الفرضية من خلال الأسلوب الاحصائي (macro process) نموذج رقم 14 و في برنامج Smartpls4.

-النموذج المفاهيمي و الاحصائي لنموذج (macro process) نموذج رقم 14

الشكل رقم (17) يوضح المخطط المفاهيمي و الاحصائي لنموذج رقم 14



المصدر: (Hayes , 2022 p.420).

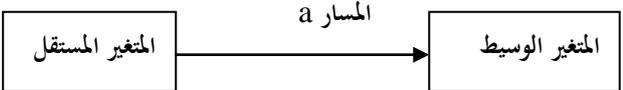
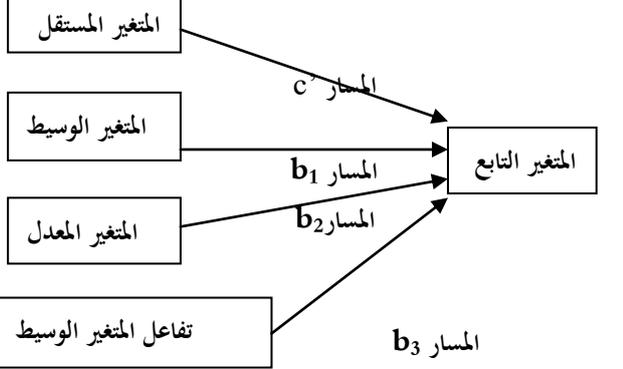
تعتبر طريقة العمليات الكلية (macro process) لـ (Hayes ,2013) لدراسة العلاقات الوسيطة و المعدلة ضمن نماذج محددة امتدادا لنموذج (Baron & Kenny ,1986) للعلاقة الوسيطة مع إضافة التأثير المشروط للمتغير المعدل و تجدر الاشارة إلى أن هذا النموذج للوساطة هو نموذج مشبع بمعنى أن وحدات المعلومات و متطلبات النموذج تكون بنفس المقدار و بالتالي درجات الحرية تكون 0 و

مؤشرات المطابقة تكون تامة . و يتم حساب التأثير غير المباشر المشروط للمتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط بواسطة المعادلة التالية :

• $M=a(b_{1i}+b_{3i}W)$

في حين يعبر المسار C' عن التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع. و ينقسم هذا النموذج إلى نموذجين إنحدار جزئيين كما يظهر في الجدول التالي :

الجدول رقم (43) يوضح أجزاء نموذج رقم 14 لطريقة العمليات الكبرى.

المسار	النموذج
	<p>النموذج الأول: ينطوي على معامل انحدار المتغير المستقل على المتغير الوسيط (المسار a).</p>
	<p>النموذج الثاني: ينطوي على معامل الانحدار للمتغير المستقل و الوسيط و المعدل على المتغير التابع و على شرط التفاعل بين المتغير الوسيط و المعدل. انحدار هذا التفاعل يصف تأثير المتغير المعدل على كل من المتغير الوسيط و التابع في المسار b_3. و يصف المسار b_2 تأثير المباشر للمعدّل على المتغير التابع، و إذا كان المسار b_1 معدّل عن طريق تفاعل المتغير الوسيط * المعدل إذا فإن تأثير الوسيط على المتغير التابع يتغير عبر مستويات المتغير المعدل في النموذج ككل.</p>
<p>هناك مساران غير مباشران لا يظهران في نموذج تحليل المسار و لكن يتم تقدير تأثيرهما من خلال معادلتين و هما:</p> <p>- الأثر غير المباشر للمتغير المستقل على التابع من خلال المتغير الوسيط: $C' = a \times b_1$</p> <p>- الأثر غير المباشر المشروط للمتغير المستقل على التابع من خلال المتغير الوسيط: $M = a(b_{1i} + b_{3i}w)$</p>	

المصدر: من إعداد الباحثة من خلال كتاب (Hayes , 2022).

تشفير المراحل العمرية: تم تشفير المراحل العمرية للتحليل الاحصائي في النموذج بطريقة المتغيرات

الصوربية (dummy variables) لحساب المسارين b_2 و b_3

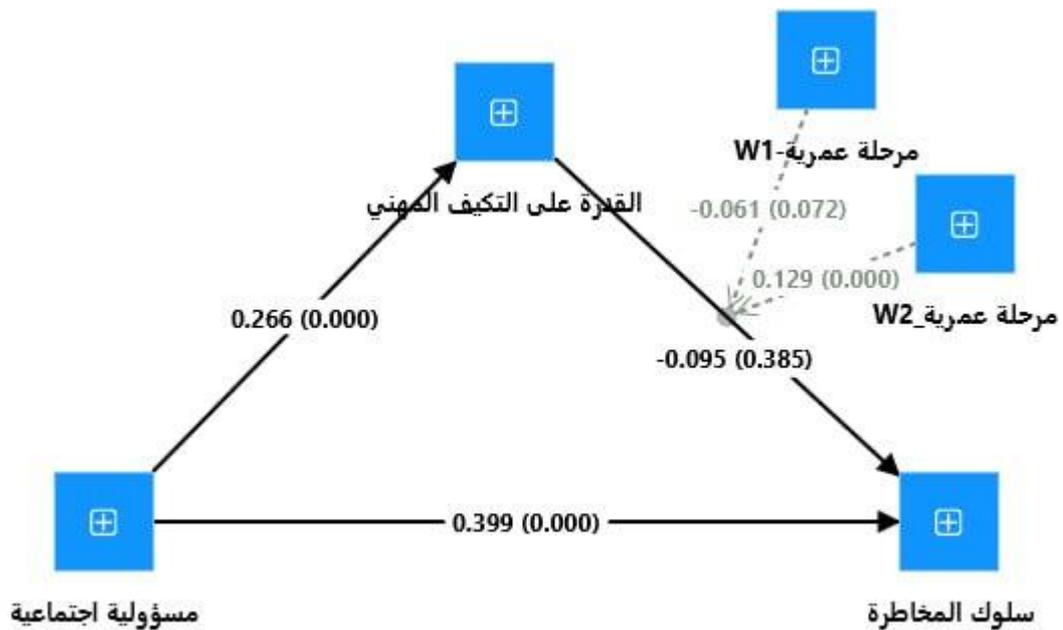
الجدول رقم (44) يوضح تشفير المراحل العمرية للتحليل الاحصائي في النموذج بطريقة المتغيرات الصورية (dummy variables)

W2	W1	المرحلة العمرية
,000	,000	مرحلة الاستكشاف
,000	1,000	مرحلة التأسيس
1,000	,000	مرحلة الاندماج

-الدلالة الاحصائية للعلاقة الغير مباشرة

بما أن التحليل الاحصائي ببرامج النمذجة لا تعطينا الدلالة الاحصائية للعلاقة غير المباشرة و غير المباشرة المشروطة لذلك اعتمدت الباحثة على طريقة (Bootstrap) و ذلك لاستخراج قيمة هذه العلاقات المعنوية و نقاط النهاية الصغرى و العليا لفترات الثقة بإعادة المعاينة لـ (5000) مرة بالاعتماد على برنامج Smartpls 4. و فيما يلي النتائج:

الشكل رقم (18) نتائج نموذج تحليل مسار يوضح التقديرات المعيارية و الدلالة الاحصائية لوساطة التكيف خلال المشوار المهني المشروطة بالعمر بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة



المصدر: مخرجات برنامج Smartpls 4

1. معاملات المسارات المباشرة لنموذج الوساطة (macro process model 14)

الجدول رقم (45) يوضح معاملات المسارات المباشرة (Path Coefficients)

المسار	معامل التأثير	قيمة (t)	الدلالة الاحصائية	الحد الأدنى للثقة (LLCI)	الحد الأعلى للثقة (ULCI)
مسؤولية اجتماعية ← القدرة على التكيف المهني (مسار a)	0.26	6.11	0.00	0.182	0.352
مسؤولية اجتماعية ← سلوك مخاطرة (مسار c')	0.39	9.05	0.00	0.310	0.483
القدرة على التكيف المهني ← سلوك مخاطرة (مسار b ₁)	-0.09	0.86	0.38	-0.304	0.125
W1 فئة عمرية ← سلوك مخاطرة (مسار b ₂₁)	0.13	1.84	0.06	-0.014	0.282
W2 فئة عمرية ← سلوك مخاطرة (مسار b ₂₂)	-0.00	0.03	0.97	-0.188	0.167
W1 فئة عمرية X القدرة على التكيف المهني ← سلوك مخاطرة (مسار b ₃₁)	-0.06	1.80	0.07	-0.121	0.012
W2 فئة عمرية X القدرة على التكيف المهني ← سلوك مخاطرة (مسار b ₃₂)	0.12	4.21	0.00	0.066	0.189

من خلال الجدول رقم (45) نلاحظ نتائج التحليل الإحصائي لمسارات التأثير المباشرة و هي

كالتالي:

1. مسؤولية اجتماعية ← القدرة على التكيف المهني (المسار a) حيث قدر معامل المسار بـ 0.26، كما قدرت قيمة (t) بـ 6.11 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (0.182 و

0.352) أي أن هناك تأثيراً دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) كون قيم (bootstrap) لا تشمل الصفر.

2. مسؤولية اجتماعية ← سلوك مخاطرة (المسار c') حيث قدر معامل المسار بـ 0.39، كما قدرت قيمة (t) بـ 9.05 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (0.310 و 0.483) أي أن هناك تأثيراً دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) كون قيم (bootstrap) لا تشمل الصفر.

3. القدرة على التكيف المهني ← سلوك مخاطرة (المسار b_1) حيث قدر معامل المسار بـ -0.09، كما قدرت قيمة (t) بـ 0.86 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (-0.304 و 0.125) أي لا يوجد تأثيراً دال إحصائياً كون قيم (bootstrap) تشمل الصفر.

4. الفئة العمرية (W1) ← سلوك مخاطرة (المسار b_{21}) حيث قدر معامل المسار بـ 0.13 كما قدرت قيمة (t) بـ 1.84 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (-0.014 و 0.282) أي أن لا يوجد تأثيراً دال إحصائياً كون قيم (bootstrap) تشمل الصفر.

5. الفئة العمرية (W2) ← سلوك مخاطرة (المسار b_{22}) حيث قدر معامل المسار بـ -0.00 كما قدرت قيمة (t) بـ 0.03 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (-0.088 و 0.975) أي لا يوجد تأثيراً دال إحصائياً كون قيم (bootstrap) تشمل الصفر.

6. تفاعل الفئة العمرية (W1) x القدرة على التكيف المهني ← سلوك مخاطرة (مسار b_{31}) حيث قدر معامل المسار بـ -0.06 كما قدرت قيمة (t) بـ 1.80 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (-0.121 و 0.012) أي لا يوجد تأثيراً دال إحصائياً كون قيم (bootstrap) تشمل الصفر.

7. تفاعل الفئة العمرية (W2) x القدرة على التكيف المهني ← سلوك مخاطرة (مسار b_{32}) حيث قدر معامل المسار بـ 0.12 كما قدرت قيمة (t) بـ 4.21 و هو يقع بين حدي الثقة الدنيا و العليا (0.066 و 0.189) أي يوجد تأثيراً دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) كون قيم (bootstrap) لا تشمل الصفر.

بالتالي يمكن تلخيص المسارات التي لها تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً و المتمثلة في مسار تأثير المسؤولية الاجتماعية على كل من القدرة على التكيف المهني و سلوك المخاطرة. و مسار تأثير تفاعل الفئة العمرية (W2) مع القدرة على التكيف خلال المشوار المهني.

في حين المسارات غير الدالة إحصائياً هي التأثير المباشر للقدرة على التكيف المهني على سلوك المخاطرة. و تأثير الفئة العمرية (W1) بشكل مباشر غير دال إحصائياً على سلوك المخاطرة. 2. التأثير غير المباشر للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني

الجدول رقم (46) يوضح الأثر غير المباشر و غير المشروط للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني

المسار C	المعامل	قيمة (t)	القيم الاحتمالية (P)	الحد الأدنى للثقة (LLCI)	الحد الأعلى للثقة (ULCI)
المسؤولية الاجتماعية ← القدرة على التكيف المهني ← سلوك المخاطرة	-0.02	0.846	0.398	-0,086	0,032

نلاحظ من خلال الجدول رقم (46) أن تأثير المسؤولية الاجتماعية غير المباشر و غير المشروط على سلوك المخاطرة عبر القدرة على التكيف المهني قدر بـ 0.02 - و هي قيمة غير دالة إحصائياً (P = 0.398)، كما أن قيم Bootstap للحد الأدنى و الأعلى للثقة يشمل الصفر مما يشير إلى عدم وجود وساطة كلية أو جزئية للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة.

3. التأثيرات المباشرة المشروطة (Conditional Direct Effects) بناءً على الفئات العمرية

الجدول رقم (47) يوضح التأثيرات المباشرة المشروطة بالعمر للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني على سلوك المخاطرة

المسار	المعامل	متوسط العينة	الانحراف المعياري	قيمة (t)	القيم الاحتمالية (P)
القدرة على التكيف خلال المشوار المهني ← سلوك المخاطرة في مرحلة الاستكشاف	-0.034	-0.035	0.116	0.297	0.766

0.015	2.428	0.114	-0.283	-0.285	القدرة على التكيف خلال المشوار المهني ← سلوك المخاطرة في مرحلة التأسيس
0.047	1.959	0.117	-0.224	-0.224	القدرة على التكيف خلال المشوار المهني ← سلوك المخاطرة في مرحلة الاندماج

يوضح الجدول رقم (47) التأثير القدرة على التكيف خلال المشوار المهني على السلوك المخاطر في كل مرحلة من المراحل العمرية:

➤ **مرحلة الاستكشاف** التأثير المباشر للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني على سلوك المخاطرة في هذه المرحلة قدر ب -0.03 و هي قيمة غير دالة إحصائياً كما قدرت قيمة (t) ب 0.29 مما يعني أن القدرة على التكيف خلال المشوار في هذه المرحلة العمرية لا تؤثر على سلوك المخاطرة.

➤ **مرحلة التأسيس** التأثير المباشر للقدرة على التكيف خلال المشوار على سلوك المخاطرة في هذه المرحلة قدر ب -0.28 و هي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) كما قدرت قيمة (t) ب 2.42 مما يعني أن القدرة على التكيف خلال المشوار في هذه المرحلة العمرية لها تأثير عكسي على سلوك المخاطر.

➤ **مرحلة الاندماج** التأثير المباشر للقدرة على التكيف خلال المشوار على سلوك المخاطرة في هذه المرحلة قدر ب -0.24 و هي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ، كما قدرت قيمة (t) ب 1.95 مما يعني أن القدرة على التكيف خلال المشوار في هذه المرحلة العمرية لها تأثير عكسي على سلوك المخاطرة.

جدول 4: التأثيرات غير المباشرة المشروطة (Conditional Indirect Effects)

جدول رقم (48) يوضح التأثيرات غير المباشرة المشروطة بالعمر

المسار	المرحلة	التأثير غير المباشر المشروط	الحد الأدنى للثقة (LLCI)	الحد الأعلى للثقة (ULCI)
المسؤولية الاجتماعية ← القدرة على التكيف المهني ← سلوك المخاطرة	مرحلة الاستكشاف (W1 = 0, W2 = 0)	-0.009	-0.072	0.051
المسؤولية الاجتماعية ← القدرة على التكيف المهني ← سلوك المخاطرة	مرحلة التأسيس (W1 = 1, W2 = 0)	-0.076	-0.150	-0.012

0.089	-0.036	0.025	مرحلة الاندماج (W1 = 0, W2 = 1)	المسؤولية الاجتماعية ← القدرة على التكيف المهني ← سلوك المخاطرة
-------	--------	-------	------------------------------------	--

نلاحظ من خلال الجدول رقم (48) أن معامل التأثير غير المباشر للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني و المشروط بالمرحلة العمرية لم يكن دالا احصائيا إلا في مرحلة التأسيس حيث قدر معامل التأثير بـ (-0.07) و لم تشمل قيم Bootstrap لفترات الثقة للحد الأدنى و الأعلى الصفر بمعنى أن هناك وساطة جزئية للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة للموظفين المندرجون ضمن مرحلة التأسيس (25-44 سنة).

و بالتالي تتحقق فرضية الدراسة بأن هناك أثر غير مباشر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني مع شرط اختلاف الفئات العمرية لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

و يمكن تفسير النتائج السابقة كمايلي:

جاءت نتائج (الجدول رقم 46) بأنه لا يوجد تأثير غير مباشر للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال وساطة القدرة على التكيف خلال المشوار المهني الغير مشروطة بالعمر مما يشير إلى عدم وجود وساطة كلية أو جزئية للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة و كانت هذه النتيجة عكس دراسة (Archimi & al 2018) لمعرفة مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية في التقليل من تشاؤم الموظفين من خلال توسيط الثقة التنظيمية و التي تعتبر بعد من أبعاد القدرة على التكيف خلال المشوار المهني و أسفرت النتائج على وجود وساطة جزئية للثقة التنظيمية بين المسؤولية الاجتماعية و تشاؤم الموظفين. و نتائج دراسة (Farooq & al , 2013) حيث كانت هناك وساطة كاملة لكل من الثقة و الهوية التنظيمية بين المسؤولية الاجتماعية و الالتزام التنظيمي ، بحيث تقدم كل من نظرية التبادل الاجتماعي و الهوية الاجتماعية أساساً للتنبؤ أن نتائج المسؤولية الاجتماعية هي الثقة التنظيمية و الهوية التنظيمية و اللذان بدورهما يؤثران في الالتزام التنظيمي و دراسة (Nilforooshan & Salimi ,2016) للقدرة على التكيف المهني كمتغير وسيط بين السمات الشخصية و المشاركة المهنية ،ارتبطت نتائج القدرة على التكيف خلال المشوار المهني إيجابيا بسمة النشاط و سلبا بسمة العصايبية و إيجابا بالمشاركة المهنية ، كما

توسّطت القدرة على التكيف خلال المشوار المهني جزئياً العلاقات بين سمة النشاط و المشاركة المهنية في حين كانت الوساطة كاملة بين العصائية و المشاركة المهنية ، و من أبعاد القدرة على التكيف خلال المشوار المهني كان الفضول وسيط كامل بين البحث عن الإثارة و المشاركة المهنية و ربما حسب رأي الباحثة يعود هذا الاختلاف في النتائج إلى استخدام أبعاد محددة للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني كمتغيرات وسيطة في حين تم استخدام القدرة على التكيف المهني بم مفهوم العام في الدراسة الحالية لذلك قد لا يشكل تأثير واضح بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة . كما أن نتائج الوساطة ربما تتأثر بعينة الدراسة الحالية و ظروف عملها فسلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية يختلف عن مفهومه العام أو عن سلوكيات أخرى في بيئات مختلفة، فهو جزء من طبيعة العمل، مما قد يقلل من فعالية القدرة على التكيف خلال المشوار المهني كوسيط رئيسي و ممكن أن يرتبط بعوامل أخرى تجعل أثر المسؤولية الاجتماعية أقل وضوح في ظل تواجد القدرة على التكيف خلال مشواره المهني.

كما تشير نتائج (الجدول رقم 48) إلى أن القدرة على التكيف المهني تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة، و لكن ليس لجميع الفئات العمرية فقد أظهرت النتائج أن القدرة على التكيف خلال المشوار المهني لها دور الوسيط الجزئي خاصة بالنسبة لأولئك الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 25-44 عامًا أي في مرحلة التأسيس حيث تمكنت المسؤولية الاجتماعية و بواسطة القدرة على التكيف خلال المشوار المهني من عكس الاقدام على سلوك المخاطرة بقيمة 7- % ، و يمكن أن يعود ذلك إلى أن أعوان الحماية المدنية بولايي غرداية و ورقلة في هذه الفئة العمرية يكونون في مرحلة تعزيز مسيرتهم المهنية و يظهرون قدرة أكبر على التكيف و ذلك كونهم فئة مستهدفة من خلال مؤسسة الحماية المدنية بكثرة التكوينات النظرية و التدريبات الميدانية كسياسة للحد من الحوادث المهنية و الوفيات في صفوفهم كونهم الأكثر عرضة لها كذلك تقليدهم بعض المسؤوليات بحكم الخبرة الميدانية التي اكتسبوها. و حسب نظرية Super فإن الموظفين في هذه المرحلة كفترة للتطور المهني يتم فيها تثبيت المهارات و تطوير الكفاءات المهنية ما يخول للموظفين في هذه المرحلة العمرية الاستفادة من المسؤولية الاجتماعية في تعزيز قدرتهم على التكيف، و منه الحد من السلوك المخاطر و بالتالي يمكننا القول بأنه يمكن للمسؤولية الاجتماعية أن تؤثر على سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية عن طريق القدرة على التكيف خلال المشوار المهني

كمؤشر مهم يدل على تبلور مفهوم بناء المهنة في مختلف المراحل العمرية كعامل سياقي يشكل كيفية استجابة الموظفين حول سلوك المخاطرة و تجدر الإشارة لكون القدرة على التكيف خلال المهني هو في الأساس نموذج لبناء المهنة لدى الموظف بمعنى أن لديه الموارد و التي تمثل بدورها نقطة التقاء بين الموظف و بيئة عمله و المتمثلة هنا في المسؤولية الاجتماعية و التي تعمل على توسيع مفهوم الذات و إدراكها في مختلف تفاعلاتها مع الآخر كمؤشر تشغيلي عام و يستطيع تكيف إستجاباته من خلال توسيع مفهوم الذات و تحسينها و تحقيقها بشكل خاص في نهاية المطاف في الأدوار المهنية و ذلك بتطوير الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرارات المهنية مما ينتج عنه تأثيرات تكون إما إيجابية أو سلبية ، أما في سياق المرحلة العمرية الاستكشاف (18-24 عامًا) و الاندماج (45-64 عامًا) لم يكن للعمر الدور المعدل للعلاقة الوسيطة للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني بين تأثير المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة كون الموظفين الأصغر سنا أكثر تقبلا لسياسات المؤسسة الهادفة للتقليل من سلوك المخاطرة لأن ليس لديهم خبرة و لا يزالون حديثي العهد بالعمل و يرغبون في تطوير مسارهم المهني و ذلك بالمحافظة على ملفاتهم المهنية خالية من الملاحظات و العقوبات التي تؤثر على ترقيتهم في المستقبل ، أما الموظفين في مرحلة الاندماج فهم غالباً قد حققوا درجة معينة من الاستقرار و الثقة المهنية مما يجعلهم أقل اعتماداً للقدرة على التكيف المهني للتأثير على سلوك المخاطرة و قد يشعرون بالأمان و الاستقرار الكافيين بدون الحاجة للاعتماد على تعزيز قدرته م على التكيف المهني من خلال المسؤولية الاجتماعية للتأثير على سلوكيات المخاطرة لديهم .

و يمكن تفسير نتائج التأثيرات المباشرة في (الجدول رقم 45) أن للمسؤولية الاجتماعية تأثيراً مباشراً و إيجابياً على القدرة على التكيف خلال المشوار المهني لدى أعوان الحماية المدنية و يمكن تفسير هذه النتيجة حسب رأي الباحثة من خلال ما جادت به نظرية المسؤولية الاجتماعية و الشخصية المسلمة لسيد أحمد عثمان أين قسم البنية الأخلاقية للمسؤولية الاجتماعية على المستوى الفردي إلى ثلاث عناصر و هي **أولاً** عنصر الإلزام و الذي يمثل الاهتمام و فهم الذات لواجبها الاجتماعي ، و **ثانياً** عنصر الاختيار و الذي يمثل الفهم أو النشاط العقلي الوجداني أثناء اتخاذ القرار و **ثالثاً** الثقة و التي تتمثل في المشاركة الفعلية في العمل ، و من خلال المقاربة لنظرية القدرة على التكيف خلال المشوار المهني و التي بدورها تتكون من أربع أبعاد و المتمثلة في (الاهتمام ، الثقة ، الفضول و السيطرة المهنية) نلاحظ اشتراك النظريتان في بعدين هما الاهتمام و الثقة ، في حين تتجاوز

كل من الفضول المهني و السيطرة المهنية المسؤولية الاجتماعية كحالة عامة إلى أبعاد النضج و التطور المهني كسلوك تنظيمي، و بالتالي نلاحظ أن العلاقة طردية بين المتغيرين فكلما تحلى الموظف بالمسؤولية الاجتماعية زادت قدرته على التكيف خلال المشوار المهني .

أما فيما يخص نتيجة الأثر المباشر لمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة أظهرت النتائج أن للمسؤولية الاجتماعية تأثيراً مباشراً و إيجابياً كبيراً على سلوك المخاطرة بين أعوان الحماية المدنية و يتماشى هذا مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن الأفراد ذوي المسؤولية الاجتماعية العالية قد يتخذون قرارات أكثر جرأة و إقداماً لتحقيق أهدافهم الاجتماعية و المهنية (Smith & Brown, 2018) و حسب دراسة (Lee & Chang, 2019) هذه القرارات غالباً ما تتطلب مخاطرة محسوبة لتحقيق نتائج إيجابية للمجتمع.

في حين لم يكن هناك أثر مباشر للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني على سلوك المخاطرة و ربما يعود ذلك لاعتماد أعوان الحناية المدنية بشكل كبير على التدريب المهني الصارم و إرشادات المسؤولين المباشرين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالمخاطرة و قد أظهرت دراسة (Desmond, 2006) كيف يؤثر التدريب على تقليل الاستجابة الانفعالية للمخاطر و يوظف المخاطرة كجزء من بروتوكولات محددة بدلاً من الاعتماد على القرارات الفردية . بالإضافة لعوامل أخرى كتماسك الفريق (Spurgin & Stupples , 2017) الذي يقلل سلوك المخاطرة العشوائي و يميز سلوكيات المخاطرة المحسوبة لدى رجال الإطفاء، مما قد يقلل من تأثير القدرة على التكيف كعامل فردي في تحديد سلوك المخاطرة كما بحثت دراسة (Burke, & Paton, 2006) في كيفية استجابة رجال الإطفاء للضغوط المهنية و وجدت أن التكيف مع الضغوط لا يرتبط بشكل مباشر بسلوك المخاطرة، بل يعتبر سلوك المخاطرة جزءاً من متطلبات الأداء في العمل، معتمداً أكثر على الضغوط البيئية و توقعات الأداء بدلاً من السمات الفردية للتكيف . إلا أن هناك دراسات ترى عكس ذلك فقد وجدت دراسة (Judge, T. A., & Bono, J. E., 2001) أن القدرة على التكيف خلال المشوار المهني تعزز من المرونة النفسية و تساعد الأفراد في تقييم المخاطر بشكل أكثر دقة، مما يسمح لهم بأخذ المخاطر الضرورية دون تجاوز الحدود الآمنة و هؤلاء الأفراد يظهرون قدرة أكبر على ضبط سلوكياتهم و تحقيق التوازن بين المخاطرة و الحذر.

و يمكن تفسير نتيجة عدم وجود تأثير مباشر للعمر على سلوك المخاطرة على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تثبت عكس ذلك مثل دراسة كل من (Hanoch & al, 2013) إلا أن دراسة (Weber & al, 2002) أكدت على أن المخاطرة ليست سمة ثابتة أو متعلقة بمتغيرات مثل السن فقط و لكنها ثابتة نوعا ما عبر المجالات مثل مجال العمل و ذلك بسبب أن ملفات تعريف المخاطر (بنية المخاطر) لا تكون متجانسة بين مختلف العينات و لكنها تظهر ثبات نسبي متعلق بالمجال و في هذه الحالة مجال المخاطرة هنا هو العمل فالمهنة تتطلب مستوى عال من المخاطرة بشكل منتظم مما يجعل الموظفين يتبنون مستويات متقاربة من سلوك المخاطرة لطبيعة تدخلاتهم و بعد المرور بنفس الظروف المهنية و هو ما وضحه (Zukerman, 1994) في كون الأفراد يبحثون عن مستوى معين من الإستشارة لضمان التفاعل الأمثل مع بيئتهم بغض النظر عن إختلاف المراحل العمرية التي ينتمون إليها أو ربما تعود نتيجة هذه الفرضية و لتعزيز التفسير السابق إلى عملية الانتقاء و التوظيف حيث يخضع المترشحون لشغل منصب معين في جهاز الحماية المدنية الجزائرية إلى إختبارات نفسية تقنية من أجل إختيار الأفراد الأكثر توافقا من حيث القدرات التحليلية و الاستنتاجية و إمتلاك مستوى معين من الذكاء التحليلي للتعامل مع المواقف المعقدة مما يؤدي إلى التقارب في معالجة المعلومات و الاستجابة لها بغض النظر على المرحلة العمرية التي ينتمي إليها العون.

و يمكن تفسير تأثير تفاعل العمر مع القدرة على التكيف خلال المشوار المهني على سلوك المخاطرة في مرحلة الاندماج و التي قدرت بقيمة (0.12) و هو ما يمثل (Index of moderated mediation) أي تحقق شرط الوساطة المعدلة بالعمر ، كون التفاعل بين القدرة على التكيف خلال المشوار المهني و العمر يظهر تأثيرا دالا إحصائيا مما يعني أن الأفراد في مرحلة الاندماج (45-64) تكون لديهم قدرة عالية على التكيف خلال المشوار المهني و قد يميلون أكثر إلى المخاطرة، مما يعكس أن العمر و التكيف المهني يعملان معًا لتحديد مستوى سلوك المخاطرة، و يعزز التفاعل في فئة الاندماج من هذا التأثير و لا يعززه بالنسبة للموظفين في مرحلتي الاستكشاف و التأسيس و بالتالي يتبين من النتائج أن القدرة على التكيف خلال المشوار المهني كآلية ديناميكية تساعد على تنظيم العلاقات بين سمات التصرف المحددة و سلوكيات تكيفية مهنية تترسخ لدى الموظفين الذين أعمارهم بين (45-64) و قد تبين من خلال نظرية توازن المخاطر أن السوك التكيفي يكون لما يمكن إدراكه أما ما لا يمكن إدراكه فلا نتوقع أي تكيف للسلوك. (مقدم ، 2014 ص.144)

و يمكن تفسير التأثير المباشر المشروط للقدرة على التكيف المهني على سلوك المخاطرة وفقاً للفئات العمرية حسب نتائج (الجدول رقم 47) ، و الذي يظهر كيف تتغير سلوكيات المخاطرة مباشرة بناء على اختلاف مراحل العمر عند ثبات العوامل الأخرى حيث تبين أن هناك أثر معنوي مباشر لصالح الموظفين المنتمين لمرحلة التأسيس بقيمة قدرت بـ (-0.28) و كذلك للموظفين المنتمين لمرحلة الاندماج بقيمة قدرت بـ (-0.24) مما يعني كلما زادت القدرة على التكيف المهني قل سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية في المرحلتين (التأسيس و الاندماج) و بأ ن التكيف خلال المشوار المهني يلعب دوراً أكبر في تخفيف السلوك المخاطرة عند الأفراد في هذه المرحلة في حين لم يكن للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني أثر معنوي على سلوك المخاطرة للموظفين الذين ينتمون لمرحلة الاستكشاف . و حسب رأي الباحثة أن الموظفين في مرحلة الاستكشاف لا يزالون في مرحلة استكشاف المهنة و لم يكتسبوا بعد القدرات التي تحوّلهم التكيف مع متطلباتها بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية التنظيمية الدور الرئيس في إكسابها لهم فهم في المرحلة العمرية بين (18 و 24 سنة) أي السنوات الأولى من توظيفهم و بما أن التكيف المهني يحل محل النضج المهني في نظرية بناء المهنة فهم لا يزالون حديثي العهد بالعمل و هم في مرحلة اكتساب هويتهم المهنية من خلال التنشئة الاجتماعية التنظيمية ، و وفقاً لنظرية النضج المهني لـ D. Super ، يمر الأفراد بمراحل مهنية تتطور بمرور الوقت مع تغير الأولويات و القدرات . (Super, 1980) و هذا يتماشى مع الدراسات التي تشير إلى أن الشباب قد يكونون أقل تأثراً بالمسؤولية الاجتماعية في اتخاذ قرارات المخاطرة (Conely & al, 2015) ، في حين أظهر أعوان الحماية المدنية في مرحلة التأسيس و الاندماج من العمر تأثيراً أكبر للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني على سلوك المخاطرة، مما قد يكون ناتجاً عن تطورهم المهني و زيادة قدرتهم على التكيف مع الظروف المتغيرة و غير المستقرة لبيئة عملهم (Savickas, 2002) و من ناحية فيسيولوجية أكدت دراسة (Quan and al, 2022) أن حجم المادة الرمادية في المخيخ الأيسر مرتبط بقوة بسلوك المخاطرة الفردية و تحمل المخاطر كما كان له دور في تحمل المخاطر و التغييرات في سلوك المخاطرة مع التقدم في العمر .

لذلك يمكن القول إن التكيف خلال المشوار المهني يقلل من سلوك المخاطرة بشكل عام بمعنى أنه يوضح فقط كيف يؤثر التكيف المهني مباشرة على سلوك المخاطرة ضمن كل فئة عمرية ، خاصة في مرحلة التأسيس . و الاندماج و مع ذلك، في مرحلة الاندماج، يبدو أن التفاعل بين العمر و

التكيف المهني يؤديان إلى تأثير مختلف، حيث يزيد احتمال سلوك المخاطرة و يوضح كيف أن العمر قد يعزز أو يغير تأثير التكيف المهني على سلوك المخاطرة عندما يكون متفاعلاً معه و ربما يعود ذلك كون العون هنا ربما يشعر بالثقة و القدرة على اتخاذ القرارات المهنية بكفاءة. هذه النتائج تشير إلى أن أثر التكيف المهني على سلوك المخاطرة يتغير حسب العمر و في المراحل العمرية المختلفة، و قد يؤثر التكيف المهني بطرق متنوعة حسب السياق المهني و التحديات العمرية لكل فئة.

و بالتالي تدعم هذه النتائج الفرضية بأن المسؤولية الاجتماعية تؤثر تأثيراً مباشراً في سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية، مع وجود تأثير للعمر كمتغير معدل و القدرة على التكيف خلال المشوار المهني كمتغير وسيط في فئة المرحلة العمرية التأسيس . لذلك يمكن أن توضح هذه النتائج فهمنا لكيفية تأثير المسؤولية الاجتماعية و القدرة على التكيف خلال المشوار المهني على سلوك المخاطرة من منظور التطور المهني في مهن ذات خطورة عالية مثل عمل أعوان الحماية المهنية كما تعكس كيف يمكن أن تؤثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة و كيف تلعب القدرة على التكيف المهني دوراً وسيطاً في توجيه سلوك المخاطرة بناءً على مرحلة التطور المهني للموظف.

الفرضية السادسة

و التي تنص على أنه " توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، الأقدمية ، التعرض لحادث مهني ، و فاة أحد الزملاء و التفاعل فيما بينها" .

و تم معالجة هذه الفرضية من خلال تحليل التباين أحادي المتغير (GLM Univariate) في برنامج SPSS Vs 26.

الجدول رقم (49) يوضح نتائج اختبار كاي² لدراسة استقلالية المجموعات

المتغيرات	المجموعات	التكرارات	درجة الحرية	قيمة كاي ²	القيمة الاحتمالية
المستوى التعليمي	متوسط	53	2	90,32	0,000
	ثانوي	208			
	جامعي	140			

0,000	77,99	2	94	أقل من 9 سنوات	الأقدمية
			217	من 9-18 سنة	
			90	أكبر من 18 سنة	
0,001	34,13	1	259	لا	التعرض لحادث مهني
			142	نعم	
0,000	11,19	1	234	لا	وفاة أحد الزملاء
			167	نعم	

يتضح من خلال الجدول (49) أن قيمة (كا²) للفرق بين المجموعات لمتغير المستوى التعليمي قدر بـ (90,32) ، و أن قيمة (كا²) للفرق بين المجموعات لمتغير الأقدمية قدر بـ (77,97) ، و قيمة (كا²) للفرق بين المجموعات لمتغير التعرض لحادث مهني قدرت بـ (34,13) ، و قيمة (كا²) للفرق بين المجموعات لمتغير وفاة أحد الزملاء قدرت بـ (11,19) ، و هذه القيم دالة عند مستوى (0,01) و بالتالي يتحقق شرط الاستقلالية.

2. التوزيع الطبيعي: تم التحقق من اعتدالية توزيع الطبيعي لبيانات متغير سلوك المخاطرة في الجدول رقم (35) .

3. تجانس التباين: و ذلك باستخدام تحليل التباين من خلال اختبار (Levene Test)

الجدول رقم (50) يوضح تجانس تباين درجات المجموعات في سلوك المخاطرة

المتغيرات	الفرق في التباين	درجة حرية 1	درجة حرية 2	القيمة الاحتمالية
سلوك المخاطرة	1,132	32	367	0,289

تشير نتائج الجدول رقم (50) إلى عدم وجود فروق بين تباين درجات المجموعات في سلوك المخاطرة و هذا يعني تساوي تباين المجموعات و بذلك يتحقق شرط التجانس.

الجدول رقم (51) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لدرجات الأفراد في متغير سلوك المخاطرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المتغيرات
1,733	85,057	53	متوسط	المستوى التعليمي
0,822	86,010	208	ثانوي	
1,186	87,213	140	جامعي	
1,547	83,198	94	أقل من 9 سنوات	الأقدمية
1,019	85,874	217	من 9-18 سنة	
1,211	88,898	90	أكبر من 18 سنة	
0,808	83,854	259	لا	التعرض لحادث مهني
1,194	88,454	142	نعم	
1,002	86,892	234	لا	وفاة أحد الزملاء
1,035	85,417	167	نعم	

من خلال الجدول رقم (51) يتضح لنا بأن قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل من متغير (المستوى التعليمي،الأقدمية،التعرض لحادث مهني ، وفاة أحد الزملاء) متقاربة من بعضها البعض.

الجدول رقم (52) يوضح الفروق في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي،الأقدمية،التعرض لحادث مهني ، وفاة أحد الزملاء)

القيمة الاحتمالية	قيمة f	متوسط المربعات	درجة حرية	مجموع المربعات	المتغيرات
0,012	4,45	386,985	2	773,970	الأقدمية
0,425	0,85	74,463	2	148,925	المستوى التعليمي

0,001	1,47	127,692	1	127,692	التعرض لحادث مهني
0,226	10,60	920,667	1	920,667	وفاة أحد الزملاء
0,007	1,85	161,329	27	4355,878	المستوى التعليمي*الأقدمية*التعرض لحادث مهني* وفاة أحد الزملاء
		86,790	367	31852,019	الخطأ
			401	2934759,000	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول (52) أن قيمة (f) لدلالة الفروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية تقدر بـ (4,45) و هي قيمة دالة إحصائية ، في حين أن قيمة (f) لدلالة الفروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي تقدر بـ (0,85) و هي قيمة غير دالة إحصائية ، و جاءت قيمة (f) لدلالة الفروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير التعرض لحادث مهني تقدر بـ (1,47) و هي قيمة دالة إحصائية ، و جاءت قيمة (f) لدلالة الفروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير وفاة أحد الزملاء تقدر بـ (10,60) و هي قيمة غير دالة إحصائية ، كما تشير النتائج إلى أنه توجد فروق في استجابات عينة الدراسة على استبانة سلوك المخاطرة تبعا لـ (المستوى التعليمي،الأقدمية،التعرض لحادث مهني ، وفاة أحد الزملاء) و هي متفاعلة مع بعضها البعض حيث قدرت قيمة (f) بـ (1,85) و هي قيمة دالة إحصائية مما يدل على أن هذه المتغيرات مجتمعنا تؤثر على سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.

و لمعرفة الفروق بين المجموعات في متغير الأقدمية نقوم باختبار (Tukey) للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (53) يوضح المقارنات البعدية لمتغير الأقدمية عن طريق اختبار Tukey

المقارنة بين المجموعات	متوسط الفروق	القيمة الاحتمالية
------------------------	--------------	-------------------

أقل من 9 سنوات	أكبر من 18 سنة	-5,17	0,001
أكبر من 19 سنة	أقل من 9 سنوات	5,17	0,001

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (53) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات حيث قدرت القيمة الاحصائية للمجموعتان (0,001) و هي أقل من مستوى دلالة (0,01) للأفراد الذين لديهم أقدمية أقل من 9 سنوات يظهرون سلوك مخاطرة أقل بشكل معنوي إحصائياً مقارنة بالأفراد الذين لديهم أقدمية أك بر من 18 سنة ، فقد قدرت قيمة فرق المتوسط بـ (-5,17) مما يعني أن الأفراد في المجموعة الأولى لديهم سلوك مخاطرة أقل بمقدار 5.17 نقاط عن مجموعة الأفراد الذين لديهم أقدمية أكثر من 18 سنة .

بالتالي كانت نتائج التحليل الاحصائي لهذه الفرضية بأن هناك فروق في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير الأقدمية و التعرض لحادث مهني و لا توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي و وفاة أحد الزملاء و هناك فروق في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير التفاعل بين المتغيرات جميعاً مع بعض.

و جاءت هذه النتيجة عكس ما أسفرت عليه نتائج دراسة (القطراوي، 2016) بحيث لم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المخاطرة لدى موظفين و وكالة الغوث و التشغيل (الأنوروا) بغزة تعزى لسنوات الخبرة و وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المخاطرة تعزى للمؤهل العلمي ، و طبيعة المهنة.

كما أكدت دراسة (محمود سامي ، 2016) على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات سلوك المخاطرة لدى عينة من الصحفيين في محافظات غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة " للبعد المعرفي و الانفعالي "، و التعرض لحادث أثناء العمل، فقدان أحد الزملاء أثناء العمل ، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة " للبعد المهني " و تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Amalberti, 2013) و التي مفادها أن الخبرة تجلب للعمال كفاءات مضبوطة بدقة طوال حياتهم المهنية ، لأنهم يطورون مهارات لا يمتلكها العمال الأصغر سناً و المتمثلة في استراتيجيات التشخيص التي تسهل التوقع ، و توسيع نطاق المراقبة و الرقابة ، و التعديلات ، و تحسين المعلومات المتلقاة و التخطيط . و هكذا يبدو أن الخبرة تلعب دوراً مزدوجاً

فيما يتعلق بقضايا السلامة فهي مورد و خطر على حد سواء لإدارة حالة المخاطر من ناحية أخرى ،
يقدر الخبرة قدرًا أكبر من القدرة على التكيف فقد يدير الأشخاص مخاطر أكبر بشكل دوري لأنهم
واجهوا متغيرات متعددة لحالة واحدة و يعرفون أنهم يستطيعون التحكم فيها . كما يرى الباحث أن
سلوك المخاطرة مرحلة ضرورية في تطوير الكفاءة في مجال السلامة عن طريق مرحلتين أولاً مرحلة
الاستكشاف و الاقدام على سلوك المخاطر و ثانياً مرحلة التراجع الوظيفي التي يتم خلالها إنشاء
ممارسات صارمة تتعلق بتخصيص الكفاءات المرتبط بالمخاطر.

كما تشير النتائج إلى أنه توجد فروق في استجابات عينة الدراسة على استبانة سلوك المخاطرة
تبعاً لمتغير التعرض للحوادث المهنية و قد أشارت دراسة كل من (عموم و معمرى ، 2010) أن
هناك فئة محددة من العمال لديهم قابلية للحوادث المهنية أكبر بسبب تكوينهم العضوي و النفسي
، و بأن العمال كلما زادت خبرتهم قلت حوادثهم المهنية و لكن في مهنة الحماية المدنية نجد بأن
الأعوان ذوي الخبرة الأقل من 9 سنوات أكثر تحفظاً على ممارسة سلوك المخاطرة مقارنة بالأعوان
الأكثر خبرة و يعود ذلك حسب (Slovic & al 1982) بأن الثقة الزائدة تؤثر في قرار امكانية تدارك
الخطر في آخر لحظة و بالتالي التهاون في اتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية . كما يؤدي التأليف
الزائف حسب (Kahmnenan & Traversky 1979) إلى ترتيب المعلومات بطريقة تقلل من
الخطر المتوقع من سلوك معين . بالإضافة إلى المخاطر النفسية الاجتماعية التي اختبرها الموظفون طوال
سنوات خدمتهم ، مثل الإجهاد و التعب و الصدمات النفسية، فهي تؤثر على صحتهم المهنية و
أدائهم.(Larivière & al ,2015) . و في نفس الصدد أثبتت دراسة (Banes,2013) بأن حوادث
العمل التي تؤثر على القلب و الأوعية الدموية تعد سبباً رئيسياً للوفيات أثناء الخدمة بين رجال
الإطفاء، كما تؤثر عوامل مثل العمل بنظام المناوبات و تماسك فريق العمل على سلوك المخاطرة لدى
الموظفين الأكثر خبرة.

و ربما يعود سبب عدم وجود فروق دالة في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغيري المستوى
التعليمي و وفاة أحد الزملاء إلى أن التدخلات الميدانية التي يقوم بها الأعوان تتطلب مهارات تدريبية
و تكوينية تعتمد على المستوى التعليمي بالطبع و لكن ليس بالشكل الأساسي، كما أن فقدان أحد
الزملاء أثناء العمل يعتبر من الأحداث السلبية التي تؤثر على كيفية إدراك العون للمخاطر و تكوين
اتجاهات حولها و هذا ما قدمه إطار تقدير الميول نحو المخاطرة لكل من (Lerner & Keltner

(2000, و الذي مفاده أن منهج تكافؤ العواطف (valence) في القيمة السلبية أو الايجابية غير صحيح فيما يخص التأثير على الحكم و الاختيار لذلك هناك تأثيرات مختلفة على تقدير المخاطر بسبب الأبعاد الإدراكية لكل شخص و المرتبطة بالعواطف المحددة فقد قام الباحثان بتوضيح تقدير الاتجاه نحو المخاطرة في حالة افتراضها بمشاعر الخوف و الغضب فهما يندرجان في فئة المشاعر السلبية و لكن إن شعر عون الحماية المدنية تجاه حادثة وفاة زميله **بالخوف** فإن تقدير الاتجاه نحو المخاطرة سيدفعه للميل إلى إدراك الأحداث السلبية (من خلال درجة يقين منخفضة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية و فهمها-متعة منخفضة-نشاط انتباه متوسط-درجة مرتفعة للحاجة إلى الجهد المتوقع الجسدي و العقلي-سيطرة منخفضة-مسؤولية متوسطة حول مدى تحمل شخص أو شيء آخر المسؤولية) على أنها غير متوقعة و تحت السيطرة الظرفية مما يؤدي إلى إدراك مخاطر مرتفعة بالتالي يحد من الاقدام عليها ، بينما إذا كان تقدير الاتجاه نحو المخاطرة مع مشاعر **الغضب** فإن الميل إلى إدراك الأحداث السلبية (من خلال درجة يقين عالية على التنبؤ بالأحداث المستقبلية و فهمها-متعة منخفضة-نشاط انتباه متوسط-درجة متوسطة للحاجة إلى الجهد المتوقع الجسدي و العقلي-سيطرة مرتفعة-مسؤولية مرتفعة حول مدى تحمل شخص أو شيء آخر المسؤولية) على أنها متوقعة و تحت سيطرة الإنسان و تسبب فيها الآخرون مما يؤدي إلى إدراك مخاطر منخفض بالتالي زيادة الاقدام على سلوك المخاطرة مما يدل غالبا أن شعور الأعوان حول وفاة أحد زملائهم أثناء العمل لا يؤثر على ميولهم نحو المخاطرة لأن إدراك الأحداث السلبية بأنها ليست لا تحت سيطرة الانسان و لا تحت السيطرة الظرفية للحادث بل يؤمن أغلبهم بأن هذا قضاء من عند الله و قدره بغض النظر عن الظروف التي أدت إلى الوفاة فإن الحادثة قضاء و قدر لوفاة العون بهذه الطريقة ، كما تبين من خلال دراسة (قاجة و غربي ، 2018) حول أساليب مجابهة الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بولاية و رقلة حسب ترتيبها في تصدر أسلوب اللجوء إلى الدين مما يدل على التمسك بالوازع الديني خلال مواجهة صعوبات العمل و مثل هكذا أحداث.

كما أن تفاعل كل من الأقدمية و المستوى التعليمي و التعرض لحوادث مهنية و وفاة أحد الزملاء كان دال في وجود فروق ذات سلوك المخاطرة مما يدل على أن سلوك المخاطرة ليس نتيجة عامل واحد فقط بل يتأثر بمجموعة متداخلة من الظروف و الخبرات.

استنتاج عام:

خلاصة لما سبق، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة المسؤولية الاجتماعية بسلوك المخاطرة من خلال ما تناولته الأدبيات و الدراسات السابقة المحلية ، الوطنية و الدولية كما تم الاستعانة بالمقاييس التالية:

- استبانة المسؤولية الاجتماعية من إعداد الباحثة
 - استبانة سلوك المخاطرة لرياض عبد الوهاب القطراوي (2012).
 - مقياس القدرة على التكيف خلال المشوار المهني لـ (Maggori & Savikas 2017) .
- و تم التطرق في البحث للإجراءات المنهجية للدراسة، و استخدام العديد من الأساليب الإحصائية مستعينين بالبرنامج الإحصائي SPSS 26 و برنامج Smartpls 4 ، و كانت النتائج على النحو التالي:

1. مستوى المسؤولية الاجتماعية مرتفع لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة .
2. مستوى سلوك المخاطرة مرتفع لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة .
3. توجد علاقة موجبة طردية بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لولايتي غرداية و ورقلة.
4. هناك تأثير معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو القوانين و اللوائح التنظيمية ،المسؤولية نحو الزملاء ، المسؤولية نحو المؤسسة ،المسؤولية نحو المجتمع) في سلوك المخاطرة في حين لا يوجد تأثير لبعد السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة .
5. لا يوجد تأثير غير مباشر للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني ، في حين هناك تأثير غير المباشر للمسؤولية الاجتماعية على سلوك المخاطرة من خلال توسيط القدرة على التكيف خلال المشوار المهني مشروط بالعمر لصالح الفئة العمرية مرحلة التأسيس .
6. وجود فروق في سلوك المخاطرة تبعا لمتغير (الأقدمية ،المستوى التعليمي، وفاة أحد الزملاء ، التعرض لحادث مهني) و التفاعل فيما بينهم كما لم تكن هناك فروق في المستوى التعليمي و وفاة أحد الزملاء ، في حين كانت هناك فروق بالنسبة لمتغير التعرض لحادث عمل ، و أظهر الاختبار البعدي

(Tukey) فروق بين مجموعة الأكبر من 9 سنوات و مجموعة الأكبر من 18 سنة لصالح مجموعة الأقدمية الأكبر من 18 سنة.

و تم مناقشة نتائج الدراسة الحالية و تفسيرها في ضوء الدراسات السابقة وما جاء في الجانب النظري.

المقترحات:

-على الأخصائيين المشاركين في عملية التوظيف و الانتقاء أن يضعوا في الحسبان العوامل التي تنبئ بسلوك المخاطرة ، مثل مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المترشحين للوظيفة في سلك الحماية المدنية.

- من خلال القيام بتوظيف أعوان على درجة عالية من المسؤولية الاجتماعية ، قد يعززون من سلوكيات السلامة أثناء تدخلاتهم الميدانية لحماية أنفسهم و زملائهم و حتى المواطنين الذين هم أصلا في وضع خطر و لا يتحملون المزيد من التعقيد أثناء محاولات الإنقاذ.

-تمكن نتيجة الموظفين في مقياس سلوك المخاطرة من عملية فرز المعرضين منهم لسلوكيات المخاطرة من أجل رسم خارطة برامج التكوين و تحسين المستوى لتعزيز معايير الأمن و السلامة أثناء العمل.

-وضع برامج وقائية للرفع من مستوى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لأعوان الحماية المدنية بهدف تعديل ميلهم للمخاطرة وفقا لخصائص و متطلبات الوظيفة كجزء من المساعدة النفسية الوقائية ، تستهدف تلك البرامج أولا الاستعداد النظري حيث يتم توعية أعوان الحماية المدنية بالجوانب النفسية التي تؤثر على عملهم و ثانيا الاستعداد العملي من خلال تدريب المجموعات و التمارين التي تهدف إلى تطوير المواقف و المهارات و القدرات المطلوبة لأداء أفضل في الوظيفة ، على المستوى الفردي أو الجماعي.

- قيام المسؤولين على تسيير الموارد البشرية بالتدخل على ثلاث مستويات مهمة في عملية تحليل سلوك المخاطرة لدى الموظفين ، أولا على مستوى تشخيص نظام السلامة و الوقاية المهنية المعمول بها في المنظمة مما يتيح معرفة الأسباب العامة للحوادث و اكتشاف مصادر الصعوبة لعدم اقتداء الموظفين بالقواعد العامة و اللوائح التنظيمية في تنفيذ المهام ، ثانيا تحليل حوادث العمل ، و ثالثا تصميم استراتيجيات و أنظمة الوقاية التي تدمج كل من رأي الخبراء حول المخاطر و المخاطر المدركة

من طرف الموظفين كذلك . فعلى الرغم من أن المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية لم تؤثر على سلوك المخاطرة في هذه الدراسة ، إلا أن هناك حاجة لسد هذه الفجوة و لتعزيز هذه المسؤولية في صفوف أعوان الحماية المدنية لذلك من المفيد تقديم دورات توعية حول أهمية اتباع اللوائح التنظيمية كجزء من الاستجابة في تدخلاتهم المهنية الطارئة و تقليل سلوك المخاطرة.

- نظرا لوجود وساطة جزئية للقدرة على التكيف خلال المشوار المهني بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة في مرحلة التأسيس (25- 44 سنة) ، يوصى بتوفير دعم إضافي و مرافقة لأفراد هذه الفئة لمساعدتهم على إدارة المخاطرة بشكل مسؤول، مع مراعاة أنشطة النمو المهني التي يقوم بها العون في هذه المرحلة العمرية يمكن أن يشمل ذلك دورات إرشادية من طرف مشرفين متمرسين لتوجيههم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطرة و الأبعد من ذلك هو التركيز على مرحلة الموظفين في مرحلة الاستكشاف (18-24) من خلال تقديم الدعم المهني لهم في مراحل النمو الوظيفي المبكرة، وتوجيههم لبناء مهارات التكيف اللازمة للتعامل مع المواقف المهنية لخطرة .

- تطوير برامج تدريبية مخصصة تتناسب مع مراحل العمر و التطور المهني المختلفة، مع التركيز على تعزيز أبعاد القدرة على التكيف خلال المشوار المهني الاهتمام المهني و هي : الثقة المهنية و الفضول المهني و السيطرة المهنية لأنها استراتيجيات لتنظيم الذات و لكي تتطابق المفاهيم الذاتية في المواقف المهنية المختلفة خاصة و أن بيئة العمل هنا غير مستقرة .

- بما أن التفاعل بين العمر و القدرة على التكيف خلال المشوار المهني في مرحلة الاندماج (45-64 سنة) كان له تأثير إيجابي على سلوك المخاطرة، يمكن تشجيع الأفراد في هذه المرحلة العمرية على مشاركة خبراتهم مع زملائهم الأصغر سنا، مما يساهم في بناء ثقافة مؤسسية إيجابية و رفع مستوى التكيف خلال المشوار المهني للتعامل مع مختلف المخاطر و تجنب سلوك المخاطرة.

- ينصح بتصميم برامج لإدارة المخاطر التي تتوافق مع مستوى الأقدمية لدى أعوان الحماية المدنية، مع إرشادهم حول كيفية إدارة سلوكيات المخاطرة الناجمة عن الخبرة المتزايدة في هذا المجال و تقديم برامج الدعم النفسي للأعوان الذين تعرضوا لحوادث مهنية لمساعدتهم على معالجة الصدمات الناجمة عنها .

- إن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و سلوك المخاطرة و القدرة على التكيف خلال المشوار المهني لا تقتصر على أعوان الحماية المدنية فحسب، بل يمكن تطبيقها على العديد من القطاعات المهنية كالصحة و التعليم.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أبو سعد، أحمد عبد اللطيف و الختاتنة ، سامي محسن.(2011). *علم النفس النمو*. مركز ديونو لتعليم التفكير الأردن.

أبو الفضل ، عبد الشافي مُجد أبو العينين.(1996). *القيادة الادارية في الاسلام* . ط1.المعهد العالمي للفكر الاسلامي.

أبو يوسف، هبه حمد. (2014). *الاتجاه نحو المخاطرة و علاقته بالثقة بالنفس و أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى المرابطين في محافظة خانيونس* . رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية, غزة.

آدler ألفرد (2005). *الطبيعة البشرية* . ترجمة عادل نجيب بشرى ، ط 1 ، المجلس الأعلى للثقافة .

آدler ألفرد (1929) . *سيكولوجيتك في الحياة كيف تحياها* . ترجمة عبد العلي الجسماني.(1996). ط 1 . المؤسسة العربية للطباعة و النشر.

أنجرس ، موريس.(1992). *منهجية البحث العلمي في العوم الإنسانية تدريبات عملية*. ترجمة بوزيد صحراوي ، كمال بوشرف ، سعيد سبعون.(2004). دار القصبه للنشر.

باتشيرجي ، ألون.(2015). *بحوث العلوم الاجتماعية:المبادئ و المناهج و الممارسات*. ترجمة خالد بن ناصر آل حيان. ط2. دار اليازوري العلمية للنشر.

البادي، عائشة بنت سعيد بن سالم.(2014). *بعض سمات الشخصية و علاقتها بفعالية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين* . [رسالة ماجستير منشورة] ، جامعة نزوى عمان.

بلال، ريم. (2017). العمل في تمثلات العمال. *مجلة الحوار الفكري*, 12(13), 258-296.

بن حميد ، صالح بن عبد الله و عبد الرحمن ، بن مُجد ملوح (1998). *نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم*. دار الوسيلة المجلد 1 ، المكتبة الشاملة .

بن الشيخ، عياش. (2008). *المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بسلوك المخاطرة لدى السائقين-دراسة ميدانية على عينة من السائقين بالجزائر العاصمة* . [رسالة ماجستير غير منشورة].

بن منصور، نصر الدين.(2023).المحددات المعرفية و الانفعالية لدى السائق الشباب المخاطر . [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث غير منشورة (LMD)]. تخصص علم النفس المخاطرة و تطبيقات الارغونوميا. جامعة باتنة.

بلعابد ع. ا. (2016). تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني : مقارنة مفاهيمية تحليلية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية*, 8(26), 359-365.

بوديل لامية و لونس مزياي 2020 ، نحو تفعيل مستوى الأداء لدى الأستاذ الجامعي في ظل مسؤوليته الاجتماعية. *مجلة الباحث للعلوم الانسانية و الاجتماعية* ، المجلد 12 العدد (7) ص 371-382.

بوظيفة حمو ، مُجّد عيسى ، دليلة زناد ، هناء شريفى . (2010). مستوى سلوك الإقدام على المخاطرة لدى السائقين وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والفردية. *مجلة الوقاية والأرغونوميا* , 4(1), 9-40.

بوعناني مصطفى (2018) . الأداء الأكاديمي و التصور العالمي للتعلم: من مسؤوليات التكوين و التأطير إلى ترسيخ المسؤولية الاجتماعية. *مجلة اللغة و الفن* ، 3(4). ص 7-20.

الجليند ، مُجّد السيد (2019). *الوحي و الانسان* – قراءة معرفية-. دار قباء للطباعة و النشر .

الحارثي ، زايد العجيري .(1995). المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة مركز البحوث التربوية*. ص 91-130.

الحارثي ، زايد بن عجير .(2001). *واقع المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي و سبل تنميتها*. ط 1 . مركز الدراسات و البحوث أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

حسان ، مُجّد المهدي تقيّة .(2014). دعائم الانضباط الذاتي . *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية* ، العدد 12 . ص 10-27

حسنين ، حنان مُجّد إسماعيل .(2018). المسؤولية الاجتماعية لأخصائي الإعلام التربوي وعلاقتها بأدائه المهني في المدارس. *المجلة العلمية لبحوث الإذاعة و التلفزيون* – العدد 13 ص 31-92.

حريم، حسين (2009). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال*. ط3. عمان: دار الحامد للنشر.

حنان مُجَّد إسماعيل (2018). المسؤولية الاجتماعية لأخصائي الإعلام التربوي و علاقتها بأدائه المهني في المدارس. *المجلة العلمية لبحوث الاذاعة و التلفزيون*، العدد 13، 92-31 .

دعاء محمود عبد الفاتح ، عبد العظيم العطواني ، أحمد عبد الرحمن عثمان و راندا أحمد السيد .(2019). *المجلة العربية للتربية النوعية* المجلد الثالث العدد 10.

درويش ،عبد الفتاح سيد .(2005) . بعض محددات الميل إلى الحوادث المرورية : سلوك المخاطرة و المسؤولية الاجتماعية و التوجه القيمي التقليدي . *دراسات نفسية*، المجلد 15 العدد 3 القاهرة (رانم)

الديري ، أسعد علا .(2011). *الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة* .رسالة ماجستير . جامعة الأقصى غزة.

زغوان أ. ، & خلايفية ن .(2022) . النظريات المفسرة للنضج المهني. *مجلة الرواق* , 8(1) , 997-1015 .
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/190185>

زهرا، حامد عبد السلام ويسر.(1984). *علم النفس الاجتماعي* . ط 5. عالم الكتب.

سلامة ، ثريا عبد الحميد و غباري، نائر أحمد .(2016) .التنافر المعرفي و المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الهاشمية . *مجلة الاردنية في العلوم التربوية عمان*، المجلد(12) العدد(1) ص 35-52.

السيد ، كريمة، سمير المختار.(2019). واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية جامعة الزاوية . دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي . *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية* ، العدد 53 ص 135-161.

الشافعي ، إبراهيم إبراهيم .(2004). علاقة الحكم الخلقى بالمسؤولية الاجتماعية و بعض متغيرات الشخصية لدى طلاب كلية المعلمين في المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية* . كلية التربية جامعة الكويت. العدد 71(18)

الشوربجي، أبو المجد إبراهيم ، نبيل مُجَّد زايد ، احسان شكري عطية ، أحمد مُجَّد السعيد النجار .(2022). سلوك المخاطرة و قلق المستقبل و علاقتها بالضغط المهنية لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بإدارة جدة التعليمية بالسعودية. *مجلة دراسات تربوية و نفسية* ، المجلد 37 العدد (115) الجزء الأول ص 309-354.

صبري ، إبراهيم.(2021). *التمكين المالي للمنظمات الاجتماعية* . ط1. دار اليازوري للنشر و التوزيع.

صفوت، عبد الحميد (1992). العلاقة بين الاتجاه نحو المخاطرة و سلوك التدخين. *مجلة علم النفس* ، العدد 21 ص. 52-73.

الطلافة ، حامد و إبراهيم ، العوضي.(2020).أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على مبادئ الدولة المدنية في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن ،*مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية* ، العدد 20 (1)، ص 947-964.

عبد باقر ،ندى (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية.*مجلة كلية التربية الأساسية* ، مجلد 18 العدد 73 ص ص 537-567.

العبد ،حامد عبد العزيز و مصطفى ، مُجد محمود.(1984).مواصفات المخاطرة عند طلاب و أساتذة كلية البحرين الجامعية. كتاب مؤتمر علم النفس الأول ،الجمعية المصرية للدراسات النفسية.

عبد الرسول ،هيفاء.(2019).المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدارس التعليم الخاص بدولة الكويت.*مجلة دراسات تربوية و اجتماعية*، مجلد 25(1) ص. 11-52.

عثمان، سيد أحمد (1971). المسؤولية الاجتماعية دراسة نفسية اجتماعية ،*مجلة الكاتب القاهرة*. ص 129_144.

عثمان ،سيد أحمد (1979).*المسؤولية الاجتماعية و الشخصية المسلمة* . دراسة نفسية تربوية مكتبة الأنجلو المصرية .

عثمان ،سيد أحمد (1986).*المسؤولية الاجتماعية و الشخصية المسلمة* . ط2. دراسة نفسية تربوية مكتبة الأنجلو المصرية .

عثمان ،سيد أحمد (2010) . *التحليل الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية* . ط2 ،مكتبة الأنجلو المصرية.

العلي ، عدنان بن عبد الرزاق الحلبي.(2011). منهجي القرآن و السنة في تدريب الشباب على المسؤولية الاجتماعية .*دراسات إسلامية*، المجلد 46 العدد 1 ص 5-30.

العكايشي ، بشرى أحمد.(2019). الأسلوب المعرفي وعلاقته بموقع الضبط لدى طلبة جامعة الشارقة.*مجلة جامعة الشارقة*. المجلد 16، العدد 1(B) ، ص 95-125.

عموم ر.، & معمري ح. (2010). حوادث العمل . أسبابها وأساليب خفضها. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، 3(3)، 553-567. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5149>

عويضة ،عدنان عد الله مُجَد (2010). *نظرية المخاطرة في الاقتصاد الاسلامي: دراسة تأصيلية تطبيقية*. المعهد العالمي للفكر الاسلامي.

فروم ،إريك. (2007). *الانسان من أجل ذاته بحث في سيكولوجية الأخلاق* . ترجمة محمود منقذ الهاشمي . ط1 . اتحاد الكتاب العرب .

فروم ،إريك . (2004). *فن الاصغاء* . ترجمة محمود منقذ الهاشمي الطبعة الأولى اتحاد الكتاب العرب .

فهمي مُجَد سيد (2015). *المسؤولية الاجتماعية* . ط1. المكتب الجامعي الحديث .

قاجة ر.، & غربي ص. (2018). أساليب مجابهة الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية (دراسة تحليلية على أعوان الحماية المدنية بولاية ورقلة -الجزائر-). *دراسات نفسية وتربوية* , 11(2), 268-284.

القطراوي ،رياض علي عبد الوهاب. (2012). *سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة*. رسالة ماجستير جامعة الأزهر .

القطراوي علي رياض عبد الوهاب ،عبد الناصر السيد عامر. (2016). سلوك المخاطرة و علاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة. *مجلة البحوث النفسية و التربوية*، العدد 49 ص 493-520.

لطاد ،ليندة و عباش عائشة ورائجة زكية و تيجزة زهرة و حمزة حورية و قصري فريدة و يطو رزيقة و عراجي إيمان و بورياح سلمى و بودي نبيلة و اجر أمينة. (2019). *منهجية البحث العلمي و تقنياته :الشامل في منهجية العلوم الاجتماعية*. د.ط. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و الاقتصادية.

مدكور، عبد الحميد. (2001). دراسات في العقيدة الإسلامية . *مجلة إسلامية المعرفة*، 7، ع. 25 (2001)، ص ص 170-170.

المدو عبد الكريم ، آلاء. (2020). *التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات* . ط1. دار المناهج للنشر و التوزيع.

محمود، سامي محمود أحمد. (2016). *سلوك المخاطرة و علاقته بتوكيد الذات و اتخاذ القرار لدى الصحفيين في محافظات غزة*. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى - غزة

- مسلم، مُجَّد. (2007). *علم النفس الإجتماعي*. ط 1. دار قرطبة للنشر و التوزيع .
- معمرية ،بشير. (2007). *بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس*. منشورات الخبر.
- معمرية ،بشير. (أ. 2022). *المرجع في مناهج البحث النفسي الميداني*. ط 1. الأندلس للخدمات الجامعية .
- معمرية ،بشير. (ب. 2022). *الإنسان وسلوك المخاطرة أو سيكولوجية المخاطرة*. الكتاب السنوي السادس عشر لشبكة العلوم النفسية العربية. -Maamria-
<http://arabpsynet.com/Documents/Doc.PsychologyOfRisk.pdf>
- المغربي ،عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد و الجماعات في المنظمات*. ط 1. مكتبة كل الكتب.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (1996). *المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية*. المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
- مقدم عبد الحفيظ. (2014). *دور المجازفة في حوادث الحياة. دراسات أرغونومية لظروف العمل و الحوادث المهنية. مخبر الأرغونوميا و الوقاية من الأخطار*. جامعة وهران. ص ص 121-148.
- المرواني ،نايف مُجَّد عايد. (2009). *التوافق النفسي و المسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين*. ط 1. دار الفكر العربي .
- مشرف، مُجَّد عبد القادر ميسون (2009). *التفكير الأخلاقي و علاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- ميلود ، لحمير. (2016). *التنشئة التنظيمية و علاقتها بالاداء المهني عند الممرضين دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهران* - [Thèse de Doctorat, Université Mohamed Ben Ahmed - Oran 2].
- النوايسة ، فاطمة عبد الرحيم. (2015). *أساسيات علم النفس*. دار المناهج للنشر و التوزيع, دار المناهج للنشر و التوزيع.

زكي رشاد، وليد.(2015). مفهوم رأس المال الاجتماعي. *المجلة القومية* ، مجلد(52) عدد (01). ص 135-145.

اليازجي، محمد رزق منذر عدنان.(2011). الاتجاه نحو المخاطرة النفسية وعلاقته بالصلاية النفسية : دراسة ميدانية على الشرطة الفلسطينية. رسالة ماجستير جامعة الأقصى غزة.

يحي ف.، و بزوح ا. (2020). الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند. *مجلة الروائر*, 4(2), 56-68.

المراجع باللغة الأجنبية

Abric, J. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. France : Presses universitaires de France.

Adams, J. (1995). *Risk*. London: UCL Press.

Ajzen ,Icek.(1991).The Theory of Planned Behavior.*organizational behavior and human decision processes* .50, pp 179-211 .

Archimi, C. S., Renaud E., Yasin HM, & Bhatti ZM,(2018), How Perceived Corporate Social Responsibility Affects Employee Cynicism: The Mediating Role of Organizational Trust. *Journal of Business Ethics*, 151, 907-921.

Alampay LP, Al-Hassan SM, Takash HMS, Bacchini D, Chang L. Age Patterns in Risk Taking Across the World. *J Youth Adolesc*. 2018 May;47(5):1052-1072. doi: 10.1007/s10964-017-0752-y. Epub 2017 Oct 19. Erratum in: *J Youth Adolesc*. 2019 Apr;48(4):835-836.

Amalberti, R. (2013). Gestion *des risques et facteurs humains — Rôle de la simulation*. In: Boet, S., Savoldelli, G., Granry, JC. (eds) La simulation en santé De la théorie à la pratique. Springer, Paris. https://doi.org/10.1007/978-2-8178-0469-9_1

Aparecida Marli, , Reis, Coimbra., Érica, Midori, Ikegami., Lara, Andrade, Souza., Vanderlei, José, Haas., María, Helena, Barbosa., Lúcia, Aparecida, Ferreira. (2023). *Efficacy of a program in increasing coping strategies in firefighters: randomized clinical trial*. Revista Latino-americana De Enfermagem, 32 doi: 10.1590/1518-8345.6807.4179

Armitage CJ, Conner M.(2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: a meta-analytic review. *Br J Soc Psychol*. Dec;40(Pt 4):471-99. doi: 10.1348/014466601164939

Banes ,Catherine, J. (2013). Firefighters' Cardiovascular Risk Behaviors. *AAOHN Journal*, 62(1):27-34. doi: 10.1177/216507991406200105

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Berger .Peter & Thomas .lukmann.(2018). La société comme réalité subjective.chapitre Dans la construction sociale de la réalité:par Armand Colin.(2022),p 213-285 BOURDIEU (Pierre).

BLIN J.-F. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*, Paris : l'Harmattan.

Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). *Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740–766). New York: Wiley.

Brun C, Bøggild H, Eshøj Peter.(2003). *Socioeconomic risk indicators for disability pension within the Danish workforce*. A registry-based cohort study of the period [1994-1998]. *Ugeskrift for Laeger*;165(35) pp:3315-3319. PMID: 14531369.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <http://www.jstor.org/stable/2773219>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

Barnouw, V. (1985). *Culture and personality*. Dorsey Press, Chicago.

Berry, J.W., Poortinga, Y.H. and Pandey, J. (1997). *Handbook of cross-cultural psychology*. Volume 1 Theory and method. A Viacom Company, Needham Heights,MA.

Biel, A. & Dahlstrand, U. (1995). Risk perception and the location of a repository for spent nuclear fuel. *Scandinavian Journal of Psychology*, 36, 25-36.

Boholm, Å. (1996). The cultural theory of risk: an anthropological critique, *Ethnos*, 61,64-84.

Boholm, Å. (1998). Comparative studies of risk perception: a review of twenty years of research. *Journal of Risk Research*, 1(2), 135-163.

Bolton E. Gary, Axel Ockenfels, Julia Stauf.(2015).Social responsibility promotes conservative risk behavior,*European Economic Review*,Volume 74,Pages 109-127.

Bouwsema, B. (2007). Errors in fireground command decisions. *Fire Engineering*, 160(5), 5–6.

Bourdieu, P. (1977) *Outline of theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Breakwell, G. M. (1993). Social representations and social identity. *Papers on Social Representations*, 2, 198–217.

Brehmer, B. (1987) The psychology of risk. In Singleton W.T. and Hovden J. (Eds.), *Risk and decisions*. New York: Wiley.

Brown, I.D. and Groeger, J.A. (1988). Risk perception and decision taking during the transition between novice and experienced driver status. *Ergonomics*, 31, 585-597.

Brun, W. (1994). *Risk Perception: Main Issues, Approaches and Findings*. In G. Wright & P. Ayton (Eds.). Subjective Probability, pp. 295-320. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Burger J.M. and Palmer M.L. (1989). Changes in and generalization of unrealistic optimism following experiences with stressful events: reactions to the California earthquake. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 39.

Burke, R. J., & Paton, D. (2006). *Trauma, stress, and resilience among emergency workers*. Ashgate Publishing.

Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), 364-383.

Carlson, J., Watts, R., & Maniaci, M. (2006). *Adlerian therapy: Theory and practice*. Washington, DC: American Psychological Association.

Chaiken, S., & Stangor, C. (1987). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 38, 575–630. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.38.020187.003043>

Chauvin, B. (2014). *La perception des risques: Apports de la psychologie à l'identification des déterminants du risque perçu*. De Boeck Supérieur.

Chauvin, Bruno. (2018). *Individual Differences in the Judgment of Risks: Sociodemographic Characteristics, Cultural Orientation, and Level of Expertise*. In : M. Raue et al. (eds.), Psychological Perspectives on Risk and Risk Analysis, pp 37-67. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92478-6_2

Chen H, Fang T, Liu F, Pang L, Wen Y, Chen S, Gu X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *Int J Environ Res Public Health*. 18;17(16):5986. doi: 10.3390/ijerph17165986. PMID: 32824717; PMCID: PMC7459956.

Coertse, S & Schepers, J.. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *South African Journal of Industrial Psychology*. 30. 10.4102/sajip.v30i2.150.

Chouhy, C., Hochstetler, S. T., & Cullen, F. T. (2017). Social concern and delinquency: An empirical assessment of a novel theory. *Deviant behavior*, 38(1), 94-117.

Conley JM, Lázaro-Muñoz G, Prince AE, Davis AM, Cadigan RJ. (2015). Scientific Social Responsibility: Lessons From the Corporate Social Responsibility Movement. *Am J Bioeth*;15(12):64-6. doi: 10.1080/15265161.2015.1103812

Cooley, C. H. (1907). Social Consciousness. *American Journal of Sociology*, 12(5), 675–694. <http://www.jstor.org/stable/2762377>

Clark PG.(1997). Values in health care professional socialization: Implications for geriatric education in interdisciplinary teamwork. *Gerontologist*. 1997;37(4):441–51.

- Clenet, J. (1998). *Représentations, formation et alternance*. Harmattan, Paris, 70.
- Cooper, S.J. (2008). From Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of homeostasis. *Appetite* ;51(3):419-27. doi: 10.1016/j.appet.2008.06.005. Epub 2008 Jun 26. PMID: 18634840.
- Conein, B., & Jacopin, E. (1994). Action située et cognition: le savoir en place. *Sociologie Du Travail*, 36(4), 475–500. <http://www.jstor.org/stable/43149964>
- Cote JE, Levine CG. *Identity, Formation, Agency, and Culture: A Social Psychological Synthesis*. UK: Routledge; 2002.
- Cox, T., Griffiths, A. and Leka, S. (2005). Work Organization and Work-Related Stress. In Occupational Hygiene (eds K. Gardiner and J.M. Harrington). <https://doi.org/10.1002/9780470755075.ch28>
- Dake, K. (1991). Orienting Dispositions in the Perception of Risk: An Analysis of Contemporary Worldviews and Cultural Biases. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 22, 61-82.
- Davidson, D. J., & Freudenburg, W. R. (1996). Gender and environmental risk concerns: A review and analysis of available research. *Environment and Behavior*, 28, 302-339.
- DE Keyser, V., & Samurçay, R. (1998). Introduction : Théorie de l'activité, action située et simulateurs. *Le Travail Humain*, 61(4), 305–312. <http://www.jstor.org/stable/40660211>
- Deery, H.A. (1999). Hazards and risk perception among young novice drivers. *Journal of Safety Research*, 30, 2525-236.
- DeJoy, D. M. (1992). An examination of gender differences in traffic accident risk perception. *Accident Analysis and Prevention*, 24(3), 237-246.
- De Montmollin, M. (Ed.). (1997). *Vocabulaire de l'ergonomie*. Toulouse : Octarès.
- Desmond, M. (2006). Becoming a firefighter. *Ethnography*, 7(4), 387-421.
- Dinmohammadi M, Peyrovi H, Mehrdad N. (2013). Concept analysis of professional socialization in nursing. *Nurs Forum*. 2013;48(1):26–34.
- Dolinski, D., Gromski, W., & Zawizsa, E. (1987). Unrealistic Pessimism. *The Journal of Social Psychology*. 127, 511-516.
- Douglas, M (1970/1996). *Natural Symbols. Explorations in Cosmology*. Routledge: New York.
- Douglas, M. (1978). *Cultural Bias*. Occasional Paper no. 35, Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland.
- Douglas, M. & Wildavsky, A. (1982). *Risk and Culture*. Berkeley; Los Angeles; London: University of California Press.

Douglas, M. (2013). *Risk and acceptability*. Routledge.

Duell N, Chein J, Icenogle G, Steinberg L, Chang L, Chaudhary N, Di Giunta L, Dodge KA, Fanti KA, Lansford JE, Oburu P, Pastorelli C, Skinner AT, Sorbring E, Tapanya S, Uribe Tirado LM, Alampay LP, Al-Hassan SM, Takash HMS, Bacchini D.(2019). Adolescents' cognitive capacity reaches adult levels prior to their psychosocial maturity: Evidence for a "maturity gap" in a multinational, cross-sectional sample. *Law Hum Behav* ;43(1):69-85.

Eller, E., & Frey, D. (2018). The group effect: Social influences on risk identification, analysis, and decision making. *Psychological perspectives on risk and risk analysis: Theory, models, and Applications*, 131-150.

Epstein, S. & O'Brien, E.J. (1985). The Person-Situation Debate in Historical and Current Perspective. *Psychological Bulletin*, 98(3), 513-537.

Evans, T.R. (2019). *Emotions in the Fire Service: Decision-Making, Risk, and Coping*. In: Evans, T., Steptoe-Warren, G. (eds) Applying Occupational Psychology to the Fire Service. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14588-0_2

Farooq, Omer & Payaud, Marielle & Merunka, Dwight & Valette-Florence, Pierre. (2013). The Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: Exploring Multiple Mediation Mechanisms. *Journal of Business Ethics*. 125. [10.1007/s10551-013-1928-3](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1928-3).

Ferlander, S. (2007). The Importance of Different Forms of Social Capital for Health. *Acta Sociologica*, 50(2), 115-128. <https://doi.org/10.1177/0001699307077654>

Fink, H. (1988) Et hyperkomplekst begrep” in Hauge, Hans and Horstbøll, Henrik 1988:Kulturbegrepet historie, Aarhus universitetsforlag, Aarhus, s. 12.38

Finucane, M.L., Slovic, P., Mertz, C.K., Flynn, J. & Satterfield, T.A. (2000). Gender, race, and perceived risk: the 'white male' effect. *Health, Risk & Society*, 2, 157-172.

Fischhoff, B., Slovic, P., Lichtenstein, S.(1978). How safe is safe enough? A psychometric study of attitudes towards technological risks and benefits. *Policy Sci* 9, 127–152. <https://doi.org/10.1007/BF00143739>

Fischhoff, B., Slovic, P., Lichtenstein, S., Read S. & Combs, B. (2000). *How Safe Is Safe Enough? A Psychometric Study of Attitudes Toward Technological Risks and Benefits*. In: P. Slovic (Ed.). The Perception of Risk, pp. 80-104. London:Earthscan.

Flynn, J., Slovic, P. & Mertz, C.K. (1994). Gender, race and environmental health risks. *Risk Analysis*, 14, 1101-1108.

Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117(1), 39–66. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.39>

Fornäs, Johan et al.(1992) Unga stilar och uttrycksformer, Brutus Östlings Bokförlag Symposion. Stockholm

Fromm, Erich.(1947).*Man for himself:An inquiry into psychology of ethics* , New York.Rinhart

Funder, D.C. & Ozer, D.J. (1983). Behaviour as a function of the situation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 107-112.

Funk, R. (1998). Erich Fromm's Concept Of Social Character. *Social Thought & Research*, 21(1/2), 215–229. <http://www.jstor.org/stable/23250038>

Gigerenzer, G., & Selten, R. (2001). Rethinking rationality. In G. Gigerenzer & R. Selten (Eds.), *Bounded rationality: The adaptive toolbox* (pp. 1–12). The MIT Press.

Gilbert, C. (2008). 10. Quand les débats se séparent de l'action. À propos des risques collectifs. Dans : Olivier Giraud éd., *Politiques publiques et démocratie* .(pp. 241-259). Paris: LaDécouverte. <https://doi.org/10.3917/dec.girau.2008.01.0241>

Glendon, A. I., Dorn, L., Davis, D. R., Matthews, G., & Taylor, R. G. (1996). Age and gender differences in perceived accident likelihood and driver competencies. *Risk Analysis*, 16, 755-762.

Glik, D.C., Kronenfeld, J.J., Jackson, K. and Zhang, W. (1999) Comparison of traffic accidents and traffic disease risk perception. *American Journal of Health Behavior*, 23, 198-209.

Gregersen, N.P. (1996). Young drivers overestimation of own skills - an experiment on the relation between training strategy and skills. *Accident Analysis and Prevention*, 28, 243-250

Groeger, J.A. and Chapman, P.R. (1996) The role of danger and difficulty. *Applied Cognitive Psychology*, 10, 349-364.

Ginevra, M.C.; Santilli, S.; Di Maggio, I.; Sgaramella, T.M.; Nota, L.; Soresi, S. (2017). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *J. Intellect. Dev. Disabil*, 43, 473–482.

Gottschalk-Mazouz, Niels (2008). *Internet and the flow of knowledge: Which ethical and political challenges will we face?*. In Herbert Hrachovec & Alois Pichler (eds.), *Philosophy of the Information Society: Proceedings of the 30th International Ludwig Wittgenstein-Symposium in Kirchberg, 2007*. De Gruyter. pp. 215-232

Gyldendal, Oslo, Latour, Bruno (1993). *We have never been modern*. Harvard University Press, New York

Haenggli, M., & Hirschi, A. (2023). *Career adaptability*. In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T.L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 213–233). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000339-011>

Hanoch Yaniv, Joseph G. Johnson, and Andreas Wilke .(2006). Domain Specificity in Experimental Measures and Participant Recruitment An Application to Risk-Taking Behavior. *psychological science*. Volume 17—Number 4 pp300-304

Hanoch, Y., Rolison, J., & Gummerum, M. (2013). Good things come to those who wait: Time discounting differences between adult offenders and nonoffenders. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 128-132.

Hart AW. (1991). Leader succession and socialization: a synthesis. *Review of Educational Research*;61(4):451–74.

Hayakawa, H., Fischbech, P.S. and Fischhoff, B. (2000). Traffic accident statistics and risk perceptions in Japan and the United States. *Accident Analysis and Prevention*,32, 827-835.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Hayes.F,Andrew .(2022).*Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process Analysis A Regression-Based Approach*.third edition.Guilford Press

Heine, S.J. & Lehman, D.R. (1995). Cultural variation in unrealistic optimism: Does the west feel more invulnerable than the east?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 595-607.

Hellison Don (2011) .*Teaching Personal and Social Responsibility Through Physical Activity* .3rd edition,library of congress .

Irène Cottin et Gérard Valléry.(2018). *Développement de la santé au travail : complémentarité de l'analyse de l'activité et des représentations du risque*. *Activités* . URL : <http://journals.openedition.org/activites/3498> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/activites.3498>

Ittelson, W.H.(1978). Environmental perception and urban experience. *Environment and Behaviour*, 10, 193-213.

Jasanoff, Sheila .(1998).The political science of risk perception.*Reliability Engineering & System Safety*,Volume 59, Issue 1, ,Pages 91-99,

Johnson, E. J., & Tversky, A. (1983). Affect, generalization, and the perception of risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(1), 20–31.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.1.20>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Judon, N. (2017). *Rendre possible un espace intermédiaire de dialogue pour coconstruire de nouvelles solutions de prévention dans un contexte d'incertitude : cas des travaux de revêtements routiers*. Thèse de doctorat en Sciences cognitives et Ergonomie (S/D Garrigou, A.), École doctorale Sociétés, politique, santé publique, Bordeaux.

Kahneman D ;and Tversky A.(1979).prospect theory: An analysis of decision under risk.*Econometrica* ,47,pp 111-13

Kahneman, D. and Tversky, A. (2000). Choices, values and frames. Cambridge

University Press.

Kahan, D. M., Peters, E., Wittlin, M., Slovic, P., Ouellette, L. L., Braman, D., & Mandel, G. (2012). The polarizing impact of science literacy and numeracy on perceived climate change risks. *Nature climate change*, 2(10), 732-735.

Klinke A, Renn O. (2002). A new approach to risk evaluation and management: risk-based, precaution-based, and discourse-based strategies. *Risk Anal.* 2002 Dec;22(6):1071-94.

Kouabénan (Rémi Dongo) .(1999).Explication naïve de l'accident et prévention.*bulletin de psychologie ;(53) p156-157.*

Kouabénan, D., Munoz Sastre, M., Cadet, B. & Hermand, D. (2007). *Psychologie du risque*. De Boeck Supérieur. <https://doi-org.snd11.arn.dz/10.3917/>

Kouabénan, D.R., Cadet, B., Hermand, D., & Muñoz Sastre, M.T. (2006). *Psychologie du risque. Identifier, évaluer, prévenir*. Bruxelles : De Boeck.DOI : [10.3917/dbu.kouab.2007.01](https://doi-org.snd11.arn.dz/10.3917/dbu.kouab.2007.01)

Kouabénan, D. (2019). Prévention des risques professionnels. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* .(pp. 342-346). Paris: Dunod. <https://doi-org.snd11.arn.dz/10.3917/dunod.valle.2019.01.0342>

Lajunen, T., Corry, A., Summala, H. & Hartley, L. (1998). Cross-cultural differences in drivers' self assessment of their perceptual- motor and safety skills: Australians and Finns. *Personality and Individual Differences*, 24, 539-550.

Lauriola, M., Weller, J. (2018). *Personality and Risk: Beyond Daredevils— Risk Taking from a Temperament Perspective*. In: Raue, M., Lerner, E., Streicher, B. (eds) Psychological Perspectives on Risk and Risk Analysis. Springer

Larivière, Michel., Zsuzsanna, Kerekes., Danielle, Valcheff. (2015). *Psychosocial Hazards and Risks*. In: Health Risks and Fair Compensation in the Fire Service. Tee L. Guidotti (eds).pp 227-264. Springer

Lawler, E. J., Thye, S. R., & Yoon, J. (2009). *Social Commitments in a Depersonalized World*. Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610446600>

Lawler, S. ,Thye., E. J., & Yoon, J. (2019). The Formation of Group Ties in Open Interaction Groups. *Social Psychology Quarterly*, 82(2), 158–181. <https://www.jstor.org/stable/48588785>

Le Galliard, Jean-François, et al. “Adaptive Evolution of Social Traits: Origin, Trajectories, and Correlations of Altruism and Mobility.” *The American Naturalist*, vol. 165, no. 2, 2005, pp. 206–24. *JSTOR*, <https://doi.org/10.1086/427090>

Leka S, Cox T. Psychosocial risk management at the workplace level. In: Leka S, Houdmont J, editors. Occupational health psychology. West-Sussex: Wiley-Blackwell; 2010. p. 124–156

Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse : Octarès Éditions.

Leplat, J (2006). Risque et perception du risque dans l'activité. In D.R. Kouabéban, B. Cadet, D. Hermand, & M.T. Munoz Sastre (Eds.), *Psychologie du risque* (pp. 19-33) Bruxelles : De Boeck.

Lerner, J. S., & Keltner, D. (2000). Beyond valence: Toward a model of emotion-specific influences on judgement and choice. *Cognition and Emotion*, 14(4), 473–493. <https://doi.org/10.1080/026999300402763>

Lerner, J. S., & Keltner, D. (2000). Beyond valence: Toward a model of emotion-specific influences on judgement and choice. *Cognition and Emotion*, 14(4), 473–493. <https://doi.org/10.1080/026999300402763>

Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P., & Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology*, 66, 799–823. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115043>

Linnerooth-Bayer Joanne & Kevin B. Fitzgerald.(1996). Conflicting Views on Fair Siting Processes: Evidence from Austria and the U.S. , 7 *RISK* 119 -134.

Loewenstein GF, Weber EU, Hsee CK, Welch N. (2001).Risk as feelings. *Psychol Bull.*;127(2):267-86. doi: 10.1037/0033-2909.127.2.267. PMID: 11316014.

Luca MR.(2016). Organisational socialization in the context of career path changes. *bulletin of the Transilvania University of Brasov Series VII: Social Sciences Law* ;9((58) (2)):9–16.

Luhmann ,Niklas.(1997). *Risk: A Sociological Theory*. Reprint 2011 Edition translated by Rhodes Barrett. Walter de Gruyter.

Luke, R., Jones., Attila, Cseh. (2021). Earning responsibility increases risk taking among representative decision makers. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 185:317-329. doi: 10.1016/J.JEBO.2021.02.024

Lichtenstein, S., Slovic, P., Fiscoff, B., Layman M. & Combs B. (1978). Judged frequently at lethal events. *Journal of Experimental Psychology*, 4, 551-578.

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>

Martin, A. J., Nejad, H., Colmar, S., & Liem, G. A. D. (2012). Adaptability: Conceptual and empirical perspectives on responses to change, novelty and uncertainty. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 22(1), 58-81.

Marris, Claire., Langford, I.H. & O’Riordan, T. (1998). A quantitative Test of the Cultural Theory of Risk Perception: Comparison with the Psychometric Paradigm,*Risk Analysis*, 18, 635-647.

Matsumoto, D. (1994). *People Psychology from a cultural perspective*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.

McCrae, R.R. & Costa jr., P.T. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual*, Florida: Odessa.

McKenna, F.P. (1993). It won't happen to me: Unrealistic optimism or illusion of control? *British Journal of Psychology*, 84, 39-50.

Megías-Robles A, Cándido A, Maldonado A, Baltruschat S, Catena A.(2022). Differences between risk perception and risk-taking are related to impulsivity levels. *Int J Clin Health Psychol.*;22(3):100318. doi: 10.1016/j.ijchp.2022.100318. Epub 2022 Jul 1. PMID: 35847567; PMCID: PMC9256653.

Michailova Julija & Macko Anna.(2017). *Large risks with low probabilities: Perceptions and willingness to take preventive measures against flooding* .chapter 5 by Tadeusz Tyszka and Piotr Zielonka .IWA publishing.doi: 10.2166/ 9781780408606_81

Milech, D., Glencross, D. and Harley, L. (1989). *Skill Acquisition by Young Drivers: Perceiving, Interpreting and Responding to the Driving Environment*. (Report no.MR4) federal Office of Road Safety, Canberra.

Miller, J.G. (1997) .*Theoretical issues in Cultural Psychology*. In: J.W. Berry, Y.H Poortinga. & J.A. Pandey (Eds.). Handbook of cross-cultural psychology. Volume 1 Theory and method. Needham Heights, MA: Viacom Company.

Minard, M. (2016). Harry Stack Sullivan, le précurseur. *Sud/Nord*, 26, 51-72 .
<https://doi.org/10.3917/sn.026.0051>

Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. New York: Wiley.

Moliner, P., Bovina, I., & Juventin, J. (2019). Ancrages et objectivation de la représentation sociale du luxe. Une comparaison France – Russie. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 3(123- 124), 175-191.

Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public*. Presses Universitaires de France.

Najib, H. H. M., & Aljanabi, A. (2020). The mediation role of career adaptability between career commitment and career motivation: an empirical investigation. *Information Management and Business Review*, 12(1 (I)), 27-40.

Nesse, R.M. (2001). The Smoke Detector Principle: Natural Selection and the Regulation of Defensive Responses. *Annals New York Academy of Sciences*. 935,75-85.

Nilforooshan Parisa, Samaneh Salimi.(2016).Career adaptability as a mediator between personality and career engagement.*Journal of Vocational Behavior*, Volume 94 ,Pages 1-10.

Østerberg, Dag (2001). *Det moderne : et essay om Vestens kultur 1740-2000*.(1ST edition). [Oslo] : Gyldendal .

Palmer, C.G.S. (1996). Risk Perception: An Empirical Study of the Relationship Between Worldview and the Risk Construct. *Risk Analysis*, 16, 717-723.

Palich, L. E., & Bagby, D. R. (1995). Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. *Journal of business venturing*, 10(6), 425-438.

Paek, Hye-Jin & Thomas Hove.(2017). *Risk Perceptions and Risk Characteristics*, Department of Advertising and Public Relations, Hanyang University .
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.283>

Peters, E. & Slovic, P. (1996). The Role of Affect and Worldviews as Orienting Dispositions in the Perception and Acceptance of Nuclear Power, *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1427-1453.

Peters, R.G., Covello, V.T. & McCallum, D.B. (1997). The determinants of trust and credibility in environmental risk communication: an empirical study. *Risk Analysis*, 17, 43-54.

Peters, E. M., Burraston, B., & Mertz, C. K. (2004). An emotion-based model of risk perception and stigma susceptibility: Cognitive appraisals of emotion, affective reactivity, worldviews, and risk perceptions in the generation of technological stigma. *Risk Analysis: An International Journal*, 24(5), 1349-1367.

Prell R, Opatz O, Merati G, Gesche B, Gunga HC, Maggioni MA. (2020).Heart Rate Variability, Risk-Taking Behavior and Resilience in Firefighters During a Simulated Extinguish-Fire Task. *Front Physiol.* 10;11:482. doi: 10.3389/fphys.2020.00482. PMID: 32754042; PMCID: PMC7381295.

Price, P.C. (2001). A group size effect on personal risk judgments: Implications for unrealistic optimism. *Memory and Cognition*, 29, 578-586.

Prochniak, Piotr. "Firefighters: prosocial risk taking and time orientation." *The Free Library* <[https://www.thefreelibrary.com/Firefighters: prosocial risk taking and time orientation.-a0396325168](https://www.thefreelibrary.com/Firefighters:+prosocial+risk+taking+and+time+orientation.-a0396325168)>

Pollatsek , A., & Tversky, A. (1970). A theory of risk. *Journal of Mathematical Psychology*, 7(3), 540–553. [https://doi.org/10.1016/0022-2496\(70\)90039-8](https://doi.org/10.1016/0022-2496(70)90039-8)

Porfeli, E.J.; & Savickas, M.L.(2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *J. Vocat. Behav.*, 80, 748–753.

Quan P, He L, Mao T, Fang Z, Deng Y, Pan Y, Zhang X, Zhao K, Lei H, Detre JA, Kable JW, Rao H.(2022). Cerebellum anatomy predicts individual risk-taking behavior and risk tolerance. *Neuroimage*. 1;254:119-148. doi: 10.1016/j.neuroimage.2022.119148. Epub 2022 Mar 26. PMID: 35346839; PMCID: PMC9680915.

Rachman, S.J. (1990). **Fear and courage**. San Francisco: W F Freeman.

Raithel Jürgen. (2004). *Jugendliches Risikoverhalten*. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Rao LL, Zhou Y, Zheng D, Yang LQ, Li S.(2018). Genetic Contribution to Variation in Risk Taking: A Functional MRI Twin Study of the Balloon Analogue Risk Task. *Psychol Sci.*;29(10):1679-1691. doi: 10.1177/0956797618779961. Epub 2018 Jul 20. PMID: 30028645.

Rayner, S. and Cantor, R. (1987), "How fair is safe enough? The cultural approach to societal technology choice", *Risk Analysis*, Vol. 7, pp. 3-10.

Reber, A. (1985). **The penguin dictionary of psychology**. England: Penguin Books.
Rampton, Ben (in press) Language Crossing, Cross Talk, and Cross-disciplinarily in Sociolinguistics", Kings College, London

Renn, O & Rohrman, B. (2000). **Risk Perception Research**. In: Renn, O., Rohrman, B. (eds) Cross-Cultural Risk Perception. Technology, Risk, and Society, vol 13. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-4891-8_1

Renn Ortwin .(2008). Concepts of Risk: An Interdisciplinary Review Part 1: Disciplinary Risk Concepts. *Ecological perspectives for science and society*. gaia 17(1) pp 50 – 66

Renn Ortwin.(2010). Risk Communication: Insights and Requirements for Designing Successful Communication Programs on Health and Environmental Hazards.

Renn, Ortwin. (2018). **Implications for Risk Governance**. In: Raue, M., Lermer, E., Streicher, B.(eds) Psychological Perspectives on Risk and Risk Analysis. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92478-6_16

Reinhardt-klein, Jeanette.(2010). **firefighters: attitudes, beliefs, and behaviors that contribute to high-risk behaviors**. doctora thesis in educational psychology . college of the university of illinois .

Rohrman, B. (1994). Risk perception of different societal groups: Australian findings and cross-national comparisons. *Australian Journal of Psychology*, 46, 150-163.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1995). **Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart**. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc.

Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145–172.

Rosa, E. A., Renn, O. & McCright, A. M. (2014). The Risk society revisited: Social theory and Governance. Philadelphia: Temple University Press.

Rosca, A.C.; Burt ăverde, V.; Dan, C.-I.; Mateizer, A.; Petrancu, C.R.; Iriza, A.I.; Ene, C.A.(2021) The Dark Triad Traits of Firefighters and Risk-Taking at Work. The Mediating Role of Altruism, Honesty, and Courage. *Int. J. Environ. Res. Public Health* , 18, 5983. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115983>

Rippl, S. (2002). Cultural theory and risk perception: a proposal for a better measurement, *Journal of Risk Research*, 5, 147-165.

Rossier ,Nota, J.(2015). **Handbook of Life Design**. From Practice to Theory and from Theory to Practice; Hogrefe: Florence, Italy.

Sadeghi ,Avval Shahr H.,& Yazdani S, Afshar L.(2019). **Professional socialization: an analytical definition**. J Med Ethics Hist Med. 2019 Dec 7;12:17. doi: 10.18502/jmehm.v12i17.2016. PMID: 32328230; PMCID: PMC7166248

Sandman, P. M. (1989). Hazard *versus outrage in the public perception of risk*. In V. T. Covello, D. B. McCallum, & M. T. Pavlova (Eds.), *Effective risk communication: The role and responsibility of government and nongovernment organizations*. New York: Plenum.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Savickas . Mark L, Porfeli . Erik J.(2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries,*Journal of Vocational Behavior*, Volume 80, Issue 3, Pages 661-673,<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.

Sjöberg, L. (1979). Strength of belief and risk. *Policy Sciences*, 11, 39-57.

Sjöberg, L. (1995). *Explaining Risk Perception: An Empirical and Quantitative Evaluation of Cultural Theory, Rhizikon*: Risk Research Reports, No. 22, Centre for Risk Research, University of Stockholm, Sweden

Sjöberg, L. (1996). A Discussion of the Limitations of the Psychometric and Cultural Theory Approaches to Risk Perception. *Radiation Protection Dosimetry*, 68, 219-225.

Sjöberg, L. (1997). Explaining risk perception: an empirical evaluation of culturaltheory, *Risk Decision and Policy*, 2(2), 113-130.

Sjöberg, L. (1999). Consequences of perceived risk: Demand for mitigation. *Journal of Risk Research*, 2, 129-149.

Sjöberg, L. (2000). Consequences matter, “risk” is marginal. *Journal of Risk Research*,3, 287-295.

Sjöberg L., Drottz-Sjöberg B.-M.(2001) . Fairness, risk and risk tolerance in the siting of a nuclear waste repository, *Journal of Risk Research*, 4 (1), pp. 75-102.

Sjöberg, L. (2003). Distal factors in risk perception. *Journal of Risk Research*, 6, 187-212

Sjöberg, L., Moen, B. and Rundmo, T. (2004) *Explaining Risk Perception*. An Evaluation of the Psychometric Paradigm in Risk Perception Research. Norwegian University of Science and Technology, C Rotunde Publikasjoner.

Sivak, M., Soler, J., Traenkle, U. and Sagnhol, J.M. (1989). Cross-cultural differences in driver risk perception. *Accident Analysis and Prevention*, 21, 355-362.

Slovic, P., Fischhoff, B., Lichtenstein, S. (1980). **Facts and Fears: Understanding Perceived Risk**. In: Schwing, R.C., Albers, W.A. (eds) Societal Risk Assessment. General Motors Research Laboratories. Springer, Boston, MA.

Slovic, P. Fischhoff, B. & Lichtenstein, S. (1982). *Facts versus fears: Understanding perceived risk*. In: D. Kahnemann, P. Slovic and A. Tversky (Eds.), *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases*. New York: Cambridge University Press.

Slovic, Paul (1992). *Perception of risk: Reflections on the psychometric paradigm*. In S. Krimsky & D. Golding (eds.), *Social Theories of Risk*. Praeger. pp. 117-152.

Slovic . P. (2000). *The perception of risk*. London: Earthscan.Statistisk Sentralbyrå (2003). URL: <http://www.ssb.no/emner/10/12/20/vtu/arkiv/tab2003-09-23-01.html>

Slovic, P. and Weber, E.U. (2002) *Perception of Risk Posed by Extreme Events*. In: *Risk Management Strategies in an Uncertain World*, Palisades Publishing, New York, 1-21.

Slovic, P. (2016). *The perception of risk*. In R. J. Sternberg, S. T. Fiske, & D. J. Foss (Eds.), *Scientists making a difference: One hundred eminent behavioral and brain scientists talk about their most important contributions* (pp. 179–182). Cambridge University Press.

Streicher, B., Eller, E., & Zimmermann, S. (2018). *Risk culture: An alternative approach to handling risks*. In : M. Raue, E. Lerner & B. Streicher (Eds.), *Psychological aspects of risk and risk analysis: Theory, models, and applications* (pp. 217-247). Springer

Sowby, F. D. (1965). "Radiation and other risks." *Health Physics*, 11, 879–887.

Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15.

Sperry, J., Sperry, L. (2020). *Individual Psychology (Adler)*. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1387

Spurgin. Anthony J. , Stupplest. David W..(2017). *Decision-Making in High Risk Organizations Under Stress Conditions*. 1st Edition.CRC press ,Taylor & Francis group.

Stevens, J. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* .(4th Edition). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Starr, C.(1969).Societal Benefit versus Technological Risk.*Science*, 165,pp 1232-1248. <https://doi.org/10.1126/science.165.3899.1232>

Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development In adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>

Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Thomas JT.(2018). *Professional Socialization of Students in Four Types of Nursing Education Programs*. USA: Sagwan Press.

Thompson, M., Ellis, R. & Wildavsky, A. (1990). *Cultural Theory*. Boulder: WestviewPress.

Thompson, M., Ellis, R., & Wildavsky, A. (2002). *Political cultures*. In Encyclopedia of Government and Politics (pp. 507-520). Routledge

Trimpop, R. M.(1994).The Psychology of risk taking behavior. Advances In Psychology No.107 NewYork /Amsterdam :Elsevier/North Holland

Ulleberg P. & Rundmo T. (1996). *Risk Perception, affectivity and health*. Presented at The 10th. Conference of European Health Psychology, Dublin, 4-6 sept.

Vico, Giambattista (1744/1996): Den nye vitenskapen. Prinsipper for en ny vitenskapsom behandler nasjonenes felles natur – etter utgaven av 1744, Pax, Oslo
Wildavsky, A. & Dake, K. (1990). Theories of risk perception: Who fears what andwhy? *Daedalus*, 119, 41-60.

Visschers H. M. Vivianne, Siegrist , Michael.(2018). *Differences in Risk Perception Between Hazards and Between Individuals*.In : M. Raue et al. (eds.), Psychological Perspectives on Risk and Risk Analysis ,pp: 63-80 Published by Springer International Publishing.

Wachelke, J. & Camargo, B. (2011). Effet de la saillance de l'appartenance à un groupe et du format de réponse sur l'activation des contenus de représentations sociales. *Bulletin de psychologie*, 512, 169-185. <https://doi.org/10.3917/bupsy.512.0169>

Walpole, R. E., Myers, R. H., Myers, S. L., & Ye, K. (2011). *Probability and Statistics for Engineers and Scientists* .(9th ed.). Pearson.

Weill-Fassina A., Rabardel P., Dubois D. (dir.), 1993. *Représentations pour l'action*, Toulouse, Octarès

Weichbrodt ,Johann.(2015).Safety rules as instruments for organizational control, coordination and knowledge: Implications for rules management,*Safety Science*, Volume 80,2015,P. 221-232,ISSN 0925-7535,<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.031>

Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 806–820. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.5.806>

Wilde Gerald J S.(1998).Risk homeostasis theory: an overview.*Injury Prevention* ;4:89–91 Department of Psychology, Queen’s University, Kingston, Ontario K7L 3N6.

Wilde GJS.(2014). *Target risk: dealing with the danger of death, disease and damage in everyday decisions*. Toronto: PDE Publications, 1994. 4 Wilde GJS, Si

Wilkinson, I. (2001). Social Theories of Risk Perception: At Once Indispensable and Insufficient. *Current Sociology*, 49(1), 1-22.

Zeigler-Hill, V. & Shackelford, T. (eds.) (2020). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*.

Zinn, J. O. (2006). Recent Developments in Sociology of Risk and Uncertainty. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 31(2 (116)), 275–286.
<http://www.jstor.org/stable/20762130>

Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. Cambridge University Press.

مواقع الأنترنت

<https://www.ennaharonline.com/%D9%88%D9%81%D8%A7%D8%A9-%E2%80%AE12-%E2%80%AC%D8%B9%D9%88%D9%86-%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9/>

t.me/DGPCDZ

الملاحق

ملحق رقم (01): يوضح ترخيص بالزيارة لمديرية الحماية المدنية لولاية غرداية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربة والأرطوفونيا

غرداية في

ترخيص بزيارة

إلى السيد: مدير المدرسة الوطنية
للحماية المدنية - برج البحر - الجزائر

تحية طيبة وبعد:

نرجو من سيادتكم الموافقة الترخيص للطلاب (ة): **سائسة كوجبي**
بالدخول إلى مؤسستكم وإفادته بجميع المعلومات الممكنة من أجل القيام بالدراسة
الميدانية.

لكم منا جزيل الشكر والعرفان

رئيس قسم علم النفس
وعلوم التربية والأرطوفونيا
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
إمضاء: بهادير عبد الرحمان



جامعة غرداية ص ب 455 النوميترات - طريق المطار / غرداية 47000

ملحق (02) يوضح ترخيص بالزيارة لمديرية الحماية المدنية (ورقلة).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية

مديرية الحماية المدنية
بتاريخ: 12 JUN 2023
بريد وارد تحت رقم: 4433

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

غرداية في: 2023

ترخيص بزيارة

إلى السيد: مدير الحماية المدنية
بولاية غرداية

تحية طيبة وبعد:

نرجو من سيادتكم الموافقة على الترخيص للطالبة: توجي عائشة بالدخول إلى مؤسستكم وإفادتها بجميع المعلومات الممكنة من أجل القيام بالدراسة الميدانية.

لكم منا جزيل الشكر والعرفان

جامعة غرداية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
امضاء: بقادير عبد الرحمان

جامعة غرداية ص ب 455 النوميرات - طريق المطار / غرداية 47000

ملحق رقم (03): يوضح ترخيص بالزيارة لمديرية الحماية المدنية (غرداية).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارثوقونيا

غرداية في: 27 يونيو 2023

ترخيص بزيارة

إلى السيد: مدير الحماية المدنية
بولاية ورقلة

تحية طيبة وبعد:

نرجو من سيادتكم الموافقة للترخيص للطلبة: توجي عائشة بالدخول إلى مؤسساتكم وإفادتها بجميع المعلومات الممكنة من أجل القيام بالدراسة الميدانية.

لكم منا جزيل الشكر والعرفان

04 جويلية 2023
مدير الحماية المدنية
المقصد: نذير بلعكروو

جامعة غرداية
قسم
علم النفس وعلوم
و علوم التربية والارثوقونيا
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
إمضاء: بقادير عبد الرحمان

جامعة غرداية ص ب 455 النوميرات - طريق المطار / غرداية 47000

Scanné avec CamScanner

الملحق رقم (04) يوضح قائمة الأساتذة المحكمين.

اسم ولقب أستاذ	الدرجة العلمية	مكان العمل
بن زاهي منصور	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
تازولت حورية	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
غربي صبرينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
بغول زهير	أستاذة التعليم العالي	جامعة لمين دباغين 2 سطيف
عمومن رمضان	أستاذة التعليم العالي	جامعة الأغواط
لقوقي الهاشمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة التكوين المتواصل
بن غربي محمد	أستاذ محاضر صنف "ب"	جامعة تلمسان

الملحق رقم (05) يوضح قائمة الأساتذة المترجمين.

اسم ولقب أستاذ	الدرجة العلمية	مكان العمل
جحا نسبية	أستاذ محاضر صنف "ب"	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
بلعربي أحمد نور الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملحق رقم (06) استمارة تحكيم استبانة المسؤولية الاجتماعية

التعليمات:

أخي الموظف السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

في إطار النجاح بحث علمي لتحضير رسالة دكتوراه ندعوكم للإجابة على عبارات هذه الاستبانة علما أنه لا توجد إجابات صحيحة و أخرى خاطئة و إنما لكل فرد حالته الخاصة التي يعبر عنها بوضع علامة (X) في الخانة التي تنطبق على حالته. كما نحيطكم علما أن إجابتك تحيطها السرية التامة و ستساهم في البحث العلمي و لن تستخدم إلا لهذا الغرض . تقبلوا مني فائق الاحترام و التقدير.

جدول رقم 1 : خاص بمدى وضوح التعليمات

واضحة بدرجة جيدة	واضحة بدرجة متوسطة	غير واضحة	التعليمات

ملاحظات:

.....

1. المثال التوضيحي:

- إذا كانت العبارة تنطبق عليك في كل الأوقات فان إجابتك تكون كالآتي

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1.	أشعر بالضيق الشديد إذا تأخرت عن موعد العمل.	X				

- إذا كانت العبارة تنطبق عليك في بعض الأوقات فان إجابتك تكون كالآتي

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1.	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أستخدمها.			X		

- مع العلم أن غالبا تعني أنها تنطبق عليك في أغلب الأوقات ، أما نادرا فإنها تعني قلما ما تنطبق عليك و أبدا لا تنطبق عليك في كل الأوقات

جدول رقم 2 : خاص بمدى مناسبة المثال التوضيحي

مناسب جدا	مناسب بدرجة متوسطة	غير مناسب	المثال

ملاحظات:

.....

3. بدائل الأجوبة:

جدول رقم 3 : خاص بمدى كفاية بدائل الأجوبة

غير كافية	كافية بدرجة متوسطة	كافية جدا	
			بدائل الأجوبة

ملاحظات:

.....

4. مدى جودة الصياغة اللغوية للعبارة:

جدول رقم 5 : خاص بمدى جودة الصياغة اللغوية للعبارة

اقتراح البديل إذا كانت الصياغة ضعيفة أو متوسطة	صياغة ضعيفة	صياغة متوسطة	صياغة جيدة	العبارة
				أشعر بالمسؤولية تجاه ما يطلبه مني مشرفي في العمل.
				أرفض معارضة زملائي لرأيي حول طرق أداء المهام
				أسارع لمساعدة زملائي عند طلبهم ذلك مني.
				أعمل مع زملائي في المهمات المشتركة بروح الفريق.
				أعتذر عند صدور خطأ من طرفي.
				أضع سلامتي الشخصية قبل سلامة زملائي أثناء العمل .
				أشعر بالفخر عندما أبدأ عملاً مع زملائي و ننجح فيه .
				أبذل قصارى جهدي لإنجاز المهام الموكلة إلي .
				أشعر بالاعتزاز و الانتماء للمؤسسة التي أعمل بها .
				أدافع بكلمة موضوعية عن المؤسسة التي أتمتع بها.
				ألتزم بلوائح و قوانين المؤسسة باستمرار .
				أحافظ على ممتلكات المؤسسة .
				ألتزم بالسر المهني أثناء أدائي المهامي على .
				أتردد عندما يتم استدعائي للعمل في الحالات الطارئة وقت إجازتي
				أشعر أن دوري ليس هام جداً في خدمة المجتمع .
				أهتم بالمشاركة في إحياء المناسبات الوطنية .
				أساهم بشكل شخصي بأعمال تطوعية تخدم المجتمع .
				أشارك في حملات التوعية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.
				أناثر بالكوارث التي تقع في بلدي .
				ألتزم بالقيم السائدة في مجتمعي و وطني.
				بإخلاصي في عملي سأساهم في بناء وطني.

ملاحظات :

شاكرين لكم حسن التعاون وبارك الله في جهودكم الطيبة في خدمة البحث العلم

الملحق رقم (07): يوضح استبانة الدراسة في صورته النهائية.



جامعة غرداينة
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم علم النفس و علوم التربية

استمارة استبانة

استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون معنا بغرض إفادتنا فيجمع المعلومات ذات الصلة ببحثنا فالرجاء التكرم بمنحنا جزءا من وقتكم في ملء هذه الاستبيان وذلك بوضع علامة (X) في مربع الخانة التي ترونها مناسبة لكل سؤال، راجين منكم الإجابة على كل الفقرات، ونحيطكم علما بأن الآراء التي سنحصل عليها لأغراض البحث والدراسة فقط، وستحاط بسرية تامة، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

أولا البيانات الشخصية والوظيفية: يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

1. السن:
2. سنة الالتحاق بالعمل
3. هل سبق و فقدت أحد الزملاء أثناء العمل؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
4. هل سبق و تعرضت إلى الإصابة أثناء العمل؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
5. المستوى العلمي: متوسط <input type="checkbox"/> ثانوي <input type="checkbox"/> جامعي <input type="checkbox"/>

–المثال التوضيحي:

إذا كانت العبارة تنطبق عليك في كل الأوقات فان إجابتك تكون كالآتي

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
-------	---------	-------	-------	--------	-------	------

				X	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أستخدمها.	13
--	--	--	--	---	--	----

- مع العلم أن غالباً تعني أنها تنطبق عليك في أغلب الأوقات ، أما نادراً فإنها تعني قلما ما تنطبق عليك و أبداً لا تنطبق عليك في كل الأوقات

- إذا كانت العبارة تنطبق عليك في بعض الأوقات فإن إجابتك تكون كالآتي:

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
13	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أستخدمها.			X		

- مع العلم أن غالباً تعني أنها تنطبق عليك في أغلب الأوقات ، أما نادراً فإنها تعني قلما ما تنطبق عليك و أبداً لا تنطبق عليك في كل الأوقات.

الجزء الثاني : المقاييس

أولاً:المسؤولية الاجتماعية						
الرقم	الفقرات التالية :	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	أشعر بالمسؤولية تجاه ما يطلبه مني مشرفي في العمل.					
02	أرفض معارضة زملائي لرأيي .					
03	أسارع لمساعدة زملائي عند طلبهم ذلك مني.					
04	أعمل مع زملائي في المهمات المشتركة بروح الفريق.					
05	أعتذر للزملاء عند صدور خطأ من طرفي.					
06	أعطي الأولوية لسلامتي الشخصية على حساب سلامة زملائي أثناء العمل					
07	أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً ناجحاً مع زملائي.					
08	ألتزم بتعويض زميلي في الظروف العائلية الطارئة.					
09	أشعر بالاعتزاز و الانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.					
10	أدافع بكل موضوعية عن المؤسسة التي أتنمي إليها.					
11	ألتزم بلوائح و قوانين المؤسسة .					
12	أحافظ على ممتلكات المؤسسة .					
13	ألتزم بالسر المهني أثناء آدائي لمهامي.					
14	أتردد عندما يتم استدعائي للعمل في الحالات الطارئة وقت إجازتي.					
15	أشعر أن دوري ليس هام جداً في خدمة المجتمع .					
16	أهتم بالمشاركة في إحياء المناسبات الوطنية .					
17	أساهم بشكل شخصي بأعمال تطوعية تخدم المجتمع .					
18	أشارك في حملات التوعية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.					
19	بإخلاصي في عملي أساهم في بناء وطني					

ثانياً: سلوك المخاطرة					
غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	يرجى وضع العلامة (X) أمام العبارة التي تعكس رأيكم بدقة وشفافية حول الفقرات التالية :
					01 أسارع عندما تعرض أعمال ذات طبيعة خطيرة.
					02 أقوم بمساعدة الأشخاص المقيمين في المناطق الخطرة.
					03 أؤدي عملي رغم احتمالية التعرض لخطر الموت.
					04 أواجه أثناء عملي مواد و أجساماً خطيرة.
					05 أؤدي عملي رغم احتمالية تعرضي لخطر من الآخرين.
					06 أبادر في مساعدة الآخرين دون تردد.
					07 أجدد و أبتكر أثناء العمل رغم خطورة ذلك نتيجة تشجيع المسؤولين.
					08 أكرر التجربة في أعمال فشلت بها سابقاً من أجل النجاح.
					09 أشارك في أعمال جديدة خطيرة لنجاحي في أعمال مماثلة في السابق.
					10 أستمر في عملي رغم خطورته لمتعتي فيه.
					11 أشارك في الأعمال الخطرة بدافع الإخلاص في العمل.
					12 أقوم بأعمال ذات طبيعة خطيرة نتيجة لرضاي عن وظيفتي.
					13 أقوم بأعمال ذات طبيعة خطيرة من أجل الظهور أمام الآخرين.
					14 أقوم بأعمال ذات طبيعة خطيرة من أجل المكافآت.
					15 أتخذ القرارات الحاسمة رغم خطورتها أثناء العمل.
					16 أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها دون خوف.
					17 أحقق نجاحات واضحة للعمل لجراء قراراتي الحاسمة.
					18 أتخذ قرارات صارمة بحق زملاء دون الخوف منهم إذا دعت الحاجة لذلك.
					19 أتعرض للمضايقة جراء اتخاذ بعض القرارات الهامة.
					20 أطور الخدمات الحالية في العمل بدل المخاطرة باستبدالها.
					21 أبتكر أساليب ذات طبيعة خطيرة تحسن أدائي في العمل.
					22 أجرب الأساليب الجديدة رغم المخاطر المترتبة عليها.
					23 أتجنب اقتراح أي أساليب جديدة في العمل إثارة للسلامة.
					24 أساعد من هو بحاجة رغم خطورة الموقف.
					25 أنفذ التعليمات الخطيرة لفريق العمل بشكل فوري.
					26 أشارك في عمليات الإنقاذ متناسياً مخاطرها.
					27 أنجز الأعمال الخطرة بشجاعة و سرعة.
					28 أشارك زملائي في مهمات عمل خطيرة دون تردد.
ثالثاً: القدرة على التكيف المهني					
الأقوى	بقوة جدا	بقوة	بقوة لحد ما	ليس بقوة	هناك أشخاص يستخدمون قدرات لبناء حياتهم المهنية بحيث لا يوجد أحد ممتاز في كل شيء بل كل منا يمتلك بعض القدرات أكثر من الأخرى لذلك من فضلكم قم بتقدير قوة تطويرك لكل قدرة من القدرات التي توجد في الاستبانة أدناه:
					01 أفكر كيف سيكون مستقبلي.

						02	الاستعداد للمستقبل.
						03	العلم بكل الخيارات التعليمية و المهنية التي يجب علي القيام بها.
						04	اتخاذ القرارات بمفردتي.
						05	تحمل مسؤولية أفعالي.
						06	الاعتماد على نفسي.
						07	البحث عن فرص لأنمي شخصي.
						08	التمعن في عدة خيارات قبل اتخاذ القرار.
						09	ملاحظة طرق مختلفة في كيفية إنجاز المهام.
						10	الحرص على القيام بالمهام بشكل جيد.
						11	تعلم مهارات جديدة.
						12	العمل على تحسين قدراتي.

الملحق رقم (08) الخصائص السيكومترية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

صدق الاتساق الداخلي

Correla

tions

		VAR000023	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	VAR000017	VAR000018	VAR000019	VAR000020	VAR000021	VAR000022
VAR000023	Pea	1	.396	.282	.442	.617	.497	.311	.464	.465	.663	.604	.600	.459	.592	.572	.398	.491	.490	.452	.442	.547	.562	.630
	rson																							
	Sig.		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR000001	Pea	.396	1	-.018	.204	.297	.200	.097	.168	.093	.408	.296	.194	.367	.269	.317	.070	.040	.139	.060	.094	.124	.191	.311
	rson																							
	Sig.	.000		.717	.000	.000	.000	.051	.001	.064	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.159	.421	.005	.228	.060	.013	.000	.000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR000002	Pea	.282	-.018	1	.027	.106	.081	.293	.042	.135	.050	.090	.168	.009	.059	.099	.223	.197	-.005	-.024	-.112	.084	.086	.042
	rson																							
	Sig.	.000	.717		.597	.033	.106	.000	.400	.007	.314	.071	.001	.851	.239	.048	.000	.000	.920	.631	.025	.092	.086	.399
	N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR000003	Pea	.442	.204	.027	1	.340	.269	.104	.302	.099	.271	.170	.112	.184	.209	.186	.095	.130	.219	.235	.108	.263	.241	.238
	rson																							
	Sig.	.000	.000	.597		.000	.000	.038	.000	.047	.000	.001	.024	.000	.000	.000	.057	.009	.000	.000	.031	.000	.000	.000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220

VAR00 004	Pea	.617 ^{**}	.297 ^{**}	.106 [*]	.340 ^{**}	1	.378 ^{**}	.068	.335 ^{**}	.258 ^{**}	.413 ^{**}	.433 ^{**}	.374 ^{**}	.303 ^{**}	.461 ^{**}	.441 ^{**}	.120 [*]	.218 ^{**}	.286 ^{**}	.208 ^{**}	.172 ^{**}	.286 ^{**}	.335 ^{**}	.429 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.000	.033	.000		.000	.173	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 005	Pea	.497 ^{**}	.200 ^{**}	.081	.269 ^{**}	.378 ^{**}	1	.094	.195 ^{**}	.144 ^{**}	.300 ^{**}	.223 ^{**}	.348 ^{**}	.111 [*]	.179 ^{**}	.344 ^{**}	.083	.193 ^{**}	.109 ^{**}	.171 ^{**}	.215 ^{**}	.325 ^{**}	.279 ^{**}	.313 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.000	.106	.000	.000		.060	.000	.004	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.097	.000	.029	.001	.000	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 006	Pea	.311 ^{**}	.097	.293 ^{**}	.104 [*]	.068	.094	1	.100 [*]	.041	.147 ^{**}	.067	.062	.029	.071	.128 ^{**}	.162 ^{**}	.281 ^{**}	-.010	-.133 ^{**}	-.081	.067	.031	.036
	rson																							
	Sig.)	.000	.051	.000	.038	.173	.060		.045	.412	.003	.183	.213	.565	.157	.010	.001	.000	.847	.007	.105	.180	.540	.475
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 007	Pea	.464 ^{**}	.168 ^{**}	.042	.302 ^{**}	.335 ^{**}	.195 ^{**}	.100 [*]	1	.192 ^{**}	.385 ^{**}	.302 ^{**}	.320 ^{**}	.131 ^{**}	.188 ^{**}	.202 ^{**}	.118 ^{**}	.166 ^{**}	.173 ^{**}	.117 ^{**}	.094	.240 ^{**}	.259 ^{**}	.180 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.001	.400	.000	.000	.000	.045		.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.019	.001	.000	.019	.060	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 008	Pea	.465 ^{**}	.093	.135 ^{**}	.099 [*]	.258 ^{**}	.144 ^{**}	.041	.192 ^{**}	1	.334 ^{**}	.316 ^{**}	.355 ^{**}	.184 ^{**}	.305 ^{**}	.240 ^{**}	.064	.098	.221 ^{**}	.216 ^{**}	.201 ^{**}	.220 ^{**}	.240 ^{**}	.305 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.064	.007	.047	.000	.004	.412	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.200	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 009	Pea	.663 ^{**}	.408 ^{**}	.050	.271 ^{**}	.413 ^{**}	.300 ^{**}	.147 ^{**}	.385 ^{**}	.334 ^{**}	1	.511 ^{**}	.407 ^{**}	.338 ^{**}	.442 ^{**}	.391 ^{**}	.154 ^{**}	.255 ^{**}	.231 ^{**}	.239 ^{**}	.208 ^{**}	.309 ^{**}	.422 ^{**}	.442 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.000	.314	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 010	Pea	.604 ^{**}	.296 ^{**}	.090	.170 ^{**}	.433 ^{**}	.223 ^{**}	.067	.302 ^{**}	.316 ^{**}	.511 ^{**}	1	.533 ^{**}	.282 ^{**}	.411 ^{**}	.440 ^{**}	.142 ^{**}	.241 ^{**}	.260 ^{**}	.155 ^{**}	.177 ^{**}	.241 ^{**}	.269 ^{**}	.458 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.000	.071	.001	.000	.000	.183	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 011	Pea	.600 ^{**}	.194 ^{**}	.168 ^{**}	.112 [*]	.374 ^{**}	.348 ^{**}	.062	.320 ^{**}	.355 ^{**}	.407 ^{**}	.533 ^{**}	1	.189 ^{**}	.348 ^{**}	.410 ^{**}	.194 ^{**}	.286 ^{**}	.187 ^{**}	.206 ^{**}	.191 ^{**}	.287 ^{**}	.281 ^{**}	.343 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.000	.001	.024	.000	.000	.213	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 012	Pea	.459 ^{**}	.367 ^{**}	.009	.184 ^{**}	.303 ^{**}	.111 [*]	.029	.131 ^{**}	.184 ^{**}	.338 ^{**}	.282 ^{**}	.189 ^{**}	1	.459 ^{**}	.298 ^{**}	.149 ^{**}	.127 ^{**}	.230 ^{**}	.221 ^{**}	.171 ^{**}	.150 ^{**}	.297 ^{**}	.354 ^{**}
	rson																							
	Sig.)	.000	.000	.851	.000	.000	.026	.565	.009	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.011	.000	.000	.001	.003	.000	.000
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220
VAR00 013	Pea	.592 ^{**}	.269 ^{**}	.059	.209 ^{**}	.461 ^{**}	.179 ^{**}	.071	.188 ^{**}	.305 ^{**}	.442 ^{**}	.411 ^{**}	.348 ^{**}	.459 ^{**}	1	.513 ^{**}	.194 ^{**}	.290 ^{**}	.246 ^{**}	.202 ^{**}	.174 ^{**}	.318 ^{**}	.299 ^{**}	.406 ^{**}
	r																							
Sig.)	.000	.000	.239	.000	.000	.000	.157	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

صدق البناء

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,876
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1649,494
	df	210
	Sig.	,000

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
أشعر بالمسؤولية تجاه ما يطلبه مني مشرفي في العمل.	4,7143	,67369	220
أرفض معارضة زملائي لرايي.	3,0476	1,01549	220
أسارع لمساعدة زملائي عند طلبهم ذلك مني.	4,5095	,82567	220
أعمل مع زملائي في المهمات المشتركة بروح الفريق.	4,6048	,74563	220
أعتذر للزملاء عند صدور خطأ من طرفي.	4,3905	,90183	220
أعطي الأولوية لسلامتي الشخصية على حساب سلامة زملائي أثناء العمل.	3,3762	1,45963	220
أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً ناجحاً مع زملائي.	4,2905	,86196	220
أبذل قصارى جهدي لانجاز المهام الموكلة إلي.	4,6190	,77498	220
أشعر بالاعتزاز والانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	4,6095	,82422	220
أدافع بكل موضوعية عن المؤسسة التي أنتهي إليها.	4,5857	,80950	220
ألتزم بلوائح وقوانين المؤسسة.	4,6857	,68914	220
أحافظ على ممتلكات المؤسسة.	4,7905	,57367	220
ألتزم بالسرية المهنية أثناء أدائي لمهامي.	4,7429	,64931	220
أتردد عندما يتم استدعائي للعمل في الحالات الطارئة وقت إجازتي.	3,4048	1,46179	220
أشعر أن دوري ليس هام جداً في خدمة المجتمع.	4,1000	1,25827	220
أهتم بالمشاركة في إحياء المناسبات الوطنية.	4,0000	1,11964	220
أساهم بشكل شخصي بأعمال تطوعية تخدم المجتمع.	4,0905	,98622	220
أشارك في حملات التوعية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.	3,8429	1,21752	220
أتأثر بالكوارث التي تقع في بلدي.	4,5571	,85788	220
ألتزم بالقيم السائدة في مجتمعي ووطني.	4,6048	,85335	220
أبذل قصارى جهدي في عملي سأساهم في بناء وطني.	4,7190	,72687	220

Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,735	32,070	32,070	6,252	29,771	29,771	2,702	12,867	12,867

2	2,202	10,486	42,556	1,691	8,054	37,825	2,430	11,571	24,437
3	1,423	6,777	49,333	,874	4,160	41,985	1,873	8,920	33,357
4	1,095	5,216	54,549	,580	2,762	44,747	1,503	7,157	40,514
5	1,041	4,956	59,505	,505	2,406	47,153	1,394	6,639	47,153
6	,990	4,500	57,706						
7	,909	4,132	61,838						
8	,883	4,012	65,850						
9	,819	3,725	69,575						
10	,776	3,526	73,101						
11	,686	3,120	76,221						
12	,657	2,988	79,209						
13	,611	2,777	81,986						
14	,584	2,655	84,641						
15	,527	2,397	87,039						
16	,493	2,242	89,281						
17	,474	2,152	91,433						
18	,436	1,980	93,413						
19	,423	1,924	95,337						
20	,392	1,781	97,118						
21	,333	1,515	98,632						
22	,301	1,368	100,000						

Rotated Factor Matrix^a

		Factor				
		5	4	3	2	1
	أحافظ على ممتلكات المؤسسة.					,707
	أشعر بالمسؤولية تجاه ما يطلبه مني مشرفي في العمل.					,655
	التزم بلوائح وقوانين المؤسسة.					,572
	أبذل قصارى جهدي لانجاز المهام الموكلة إلي.					,529
	ألتزم بالسر المهني أثناء أدائي لمهامي.	,459				,412
	أعمل مع زملائي في المهمات المشتركة بروح الفريق.				,438	,450
	ألتزم بالقيم السائدة في مجتمعي و وطني.				,605	
	بإخلاصي في عملي سأساهم في بناء وطني				,601	,423
	أشعر بالفخر عندما أنجز عملاً ناجحاً مع زملائي.				,486	
	أناثر بالكوارث التي تقعني بلدي.				,479	
	أعتذر للزملاء عند صدور خطأ من طرفي.				,456	
	أسارع لمساعدة زملائي عند طلبهم ذلك مني.					
	أساهم بشكل شخصي بأعمال تطوعية تخدم المجتمع.			,736		
	أهتم بالمشاركة في إحياء المناسبات الوطنية.			,701		
	أشارك في حملات التوعية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.			,672		
	أشعر بالاعتزاز والانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	,628				

	,628				أدافع بكل موضوعية عن المؤسسة التي أنتمي إليها.
,570					أشعر أندوري ليس هام جدا في خدمة المجتمع.
,547					أرفض معارضة زملائي لرأيي.
,542					أعطي الأولوية لسلامتي الشخصية على حساب سلامة زملائي أثناء العمل.
,452					أتردد عندما يتم استدعائي للعمل في الحالات الطارئة وقت إجازتي.

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

الصدق التمييزي استبانة المسؤولية الاجتماعية

T-Test

Group Statistics

	المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	عليا	16	99,3125	2,52240	,63060
	دنيا	16	82,7500	5,74456	1,43614

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	11,983	,002	10,560	30	,000	16,56250	1,56849	13,35922	19,76578
	Equal variances not assumed			10,560	20,577	,000	16,56250	1,56849	13,29656	19,82844

ثبات استبانة المسؤولية الاجتماعية

ثبات معامل ألفا كرونباخ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	220	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

البعد الثاني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,621	4

البعد الثالث

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	3

البعد الرابع

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	3

البعد الخامس

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,563	4

الثبات الكلي للاستبانة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	19

ثبات التجزئة النصفية

ثبات البعد الأول: المسؤولية نحو اللوائح التنظيمية و القوانين

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	220	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,640
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,421
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			5
Correlation Between Forms			,638
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,779
	Unequal Length		,785
Guttman Split-Half Coefficient			,740

a. The items are: 1مسؤوليةتحتو القوانين, 3مسؤوليةتحتو القوانين, 5مسؤوليةتحتو القوانين.

b. The items are: 2مسؤوليةتحتو القوانين, 5مسؤوليةتحتو القوانين.

ثبات البعد الثاني: المسؤولية الاجتماعية نحو الزملاء

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,421
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,490
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			4
Correlation Between Forms			,451
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,622
	Unequal Length		,622
Guttman Split-Half Coefficient			,620

a. The items are: 3.مسؤوليتنحو الزملاء , 1.مسؤوليتنحو الزملاء

b. The items are: 4.مسؤوليتنحو الزملاء , 2.مسؤوليتنحو الزملاء

البعد الثالث: المسؤولية الاجتماعية نحو المؤسسة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,479
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			,542
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,703
	Unequal Length		,722
Guttman Split-Half Coefficient			,643

a. The items are: 3.مسؤوليتنحو المؤسسة , 1.مسؤوليتنحو المؤسسة

b. The items are: 2.مسؤوليتنحو المؤسسة , 3.مسؤوليتنحو المؤسسة

البعد الرابع: المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,671
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^b
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			,600
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,750

Unequal Length	,768
Guttman Split-Half Coefficient	,651

- a. The items are: 1 مسؤوليتنحو المجتمع 3, مسؤوليتنحو المجتمع 3.
b. The items are: 2 مسؤوليتنحو المجتمع 2, مسؤوليتنحو المجتمع 3.

البعد الخامس: السلوك المنحرف عن المسؤولية الاجتماعية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,452
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,535
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			4
Correlation Between Forms			,486
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,654
	Unequal Length		,654
Guttman Split-Half Coefficient			,650

- a. The items are: 1 سلوكممنحرف, 3 سلوكممنحرف.
b. The items are: 2 سلوكممنحرف, 4 سلوكممنحرف.

ثبات الاستبانة الكلي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,663
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	,578
		N of Items	9 ^b
Total N of Items			19
Correlation Between Forms			,732
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,845
	Unequal Length		,845
Guttman Split-Half Coefficient			,837

- a. The items are: 5 مسؤوليتنحو القوانين, 3 مسؤوليتنحو القوانين, 1 مسؤوليتنحو القوانين, 3 مسؤوليتنحو المجتمع 1, 2 مسؤوليتنحو المؤسسة, 4 مسؤوليتنحو الزملاء, 2 مسؤوليتنحو الزملاء, 4 سلوكممنحرف, 2 سلوكممنحرف, مسؤوليتنحو المجتمع.
b. The items are: 4 مسؤوليتنحو القوانين, 2 مسؤوليتنحو القوانين, 4 سلوكممنحرف, 4 سلوكممنحرف, 3 مسؤوليتنحو المؤسسة, 1 مسؤوليتنحو المؤسسة, 3 مسؤوليتنحو الزملاء, 1 مسؤوليتنحو الزملاء, 3 سلوكممنحرف, 1 سلوكممنحرف, 3 سلوكممنحرف, مسؤوليتنحو المجتمع.

الملحق رقم (09) الخصائص السيكومترية لاستبانة سلوك المخاطرة

علاقة الفقرات بالبعد الذي تنتمي إليه

البعد الأول

Correlations

مجموع أبادر فيمسا عدة الآخر يتوزن	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	
1- مجموع أبادر فيمسا عدة الآخر يتوزن	Pearson Correlation	1	.146	.159	.490**	.544**	.186	.133	.669**
	Sig. (2-tailed)		.311	.270	.000	.000	.195	.357	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.146	1	-.141	.318*	.089	.414**	.214	.491**
	Sig. (2-tailed)			.330	.024	.538	.003	.135	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.159	-.141	1	-.047	-.040	-.118	.019	.290*
	Sig. (2-tailed)		.330	.743	.780	.413	.895	.041	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.490**	.318*	-.047	1	.385**	.230	.460**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.024	.743		.006	.108	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.544**	.089	-.040	.385**	1	.364**	.069	.625**
	Sig. (2-tailed)		.538	.780	.006		.009	.635	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.186	.414**	-.118	.230	.364**	1	.134	.574**
	Sig. (2-tailed)		.003	.413	.108	.009		.354	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.133	.214	.019	.460**	.069	.134	1	.488**
	Sig. (2-tailed)		.135	.895	.001	.635	.354		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
1 مجموع عباد	Pearson Correlation	.669**	.491**	.290*	.719**	.625**	.574**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

البعد الثاني

Correlations

مجموع أبادر فيمسا عدة الآخر يتوزن	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	
1- مجموع أبادر فيمسا عدة الآخر يتوزن	Pearson Correlation	1	.569**	.724**	.546**	.511**	.503**	.277	.271	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.052	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.569**	1	.353*	.535**	.444**	.255	.249	.079	.615**
	Sig. (2-tailed)			.012	.000	.001	.074	.081	.584	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤيمعيلبر عماحتما لوتعر ضيلخطر منالأ أو اجهتاءه علميو أو اجساماخ طرة	Pearson Correlation	.724**	.353*	1	.385**	.322*	.411**	.062	.195	.621**
	Sig. (2-tailed)		.012		.006	.022	.003	.722	.176	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

استمر في ملئ عن مطور تهمتكيف به.	Pearson Correlation	.545**	.535**	.385**	1	.577**	.433**	.226	-.020	.628
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.002	.115	.888	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل.	Pearson Correlation	.511**	.444**	.322*	.577**	1	.681**	.068	.099	.640
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.022	.000		.000	.640	.495	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أوميا عمالنا الطبيعية خطر فنتيجة ال رضاي عنو ظيفتي.	Pearson Correlation	.503**	.255	.411**	.433**	.681**	1	-.075	.066	.556
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.003	.002	.000		.604	.651	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أوميا عمالنا الطبيعية خطر فمتأجلا لظهور أمانا الأخرين.	Pearson Correlation	.277	.249	.052	.226	.068	-.075	1	.686**	.609
	Sig. (2-tailed)	.052	.081	.722	.115	.640	.604		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أوميا عمالنا الطبيعية خطر فمتأجلا لكافات.	Pearson Correlation	.271	.079	.195	-.020	.099	.066	.686**	1	.604
	Sig. (2-tailed)	.057	.584	.176	.888	.495	.651	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
2مجموع عيب	Pearson Correlation	.815**	.615**	.621**	.628**	.640**	.556**	.609**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

البعد الثالث

مجموع عيب	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل	أنت كخبير أعال الخطر في الاعمال لاصفي العمل
Pearson Correlation	1	-.474	.500	-.317	.390	.194	-.041	.118	.419	
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.025	.005	.178	.780	.414	.002	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Pearson Correlation	-.474	1	-.154	.114	-.160	.080	.299	.036	.293	
Sig. (2-tailed)	.001		.285	.430	.267	.581	.035	.802	.039	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Pearson Correlation	.500	-.154	1	-.071	.394	.114	-.061	.114	.648	
Sig. (2-tailed)	.000	.285		.625	.005	.431	.675	.429	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Pearson Correlation	-.317	.114	-.071	1	-.190	-.114	.200	-.377	.196	
Sig. (2-tailed)	.025	.430	.625		.186	.430	.165	.007	.172	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Pearson Correlation	.390	-.160	.394	-.190	1	.030	-.370	.235	.401	
Sig. (2-tailed)	.005	.267	.005	.186		.836	.008	.101	.004	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Pearson Correlation	.194	.080	.114	-.114	.030	1	-.290	.087	.312	
Sig. (2-tailed)	.178	.581	.431	.430	.836		.041	.548	.028	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Pearson Correlation	-.041	.299	-.061	.200	-.370	-.290	1	-.154	.235	

	Sig. (2-tailed)	,780	,035	,675	,165	,008	,041		,287	,100
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
المرجع: مجتمع غير متجانس في التوزيع الترددي	Pearson Correlation	,118	,036	,114	-,377**	,235	,087	-,154	1	,340
	Sig. (2-tailed)	,414	,802	,429	,007	,101	,548	,287		,016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
3- مجموع عميد	Pearson Correlation	,419	,293	,648	,196	,401	,312	,235	,340	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,039	,000	,172	,004	,028	,100	,016	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

البعد الرابع

Correlations										
	أطوار الخدمة التي يعمل عليها	أكثر أساليب التدبيرية ممتنرة تحسناً	أمر بالأساليب الجديدة في عمل الخطر	أخترت دفعات المسورين في مختلفات جارات الجديدة	أنفاً عند التدبيرية ممتنرة في العمل	أقرباً عند تدبيره في ظل مسوري لزيادة	أنجالاً على أساليب التدبيرية في العمل	أنجالاً في اللامعة	مجموع	
أطوار الخدمة التي يعمل عليها	Pearson Correlation	1	,398**	,275	-,089	,259	-,084	-,184	-,042	,466**
	Sig. (2-tailed)		,004	,053	,539	,069	,561	,200	,772	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أكثر أساليب التدبيرية ممتنرة تحسناً في العمل	Pearson Correlation	,398**	1	,531**	-,190	,369**	-,010	-,417**	-,258	,476**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,186	,008	,944	,003	,071	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أمر بالأساليب الجديدة في عمل الخطر	Pearson Correlation	,275	,531**	1	-,170	,360	,270	-,396**	-,257	,542**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000		,237	,010	,058	,004	,072	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أخترت دفعات المسورين في مختلفات جارات الجديدة	Pearson Correlation	-,089	-,190	-,170	1	-,301*	,029	,253	,255	,271
	Sig. (2-tailed)	,539	,186	,237		,034	,843	,076	,074	,057
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أنفاً عند التدبيرية ممتنرة في العمل	Pearson Correlation	,259	,369**	,360	-,301*	1	,156	-,177	-,188	,498**
	Sig. (2-tailed)	,069	,008	,010	,034		,278	,219	,191	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أقرباً عند تدبيره في ظل مسوري لزيادة	Pearson Correlation	-,084	-,010	,270	,029	,156	1	-,388**	-,298	,238
	Sig. (2-tailed)	,561	,944	,058	,843	,278		,005	,036	,097
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أنجالاً على أساليب التدبيرية في العمل	Pearson Correlation	-,184	-,417**	-,396**	,253	-,177	-,388**	1	,601**	,121
	Sig. (2-tailed)	,200	,003	,004	,076	,219	,005		,000	,402
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أنجالاً في اللامعة	Pearson Correlation	-,042	-,258	-,257	,255	-,188	-,298	,601**	1	,315*
	Sig. (2-tailed)	,772	,071	,072	,074	,191	,036	,000		,026
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
4- مجموع عميد	Pearson Correlation	,466**	,476**	,542**	,271	,498**	,238	,121	,315*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,057	,000	,097	,402	,026	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

البعد الخامس

Correlations										
	أنجالاً على أساليب التدبيرية في العمل	أنجالاً في اللامعة	أقرباً عند تدبيره في ظل مسوري لزيادة	أخترت دفعات المسورين في مختلفات جارات الجديدة	أمر بالأساليب الجديدة في عمل الخطر	أكثر أساليب التدبيرية ممتنرة تحسناً	أطوار الخدمة التي يعمل عليها	مجموع		
أنجالاً على أساليب التدبيرية في العمل	Pearson Correlation	1	-,227	-,187	,035	-,059	-,020	-,032	-,218	,147
	Sig. (2-tailed)		,113	,193	,811	,684	,892	,825	,129	,308
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أنجالاً في اللامعة	Pearson Correlation	-,227	1	-,540	-,067	-,209	-,150	-,353	,043	-,096
	Sig. (2-tailed)	,113		,000	,641	,145	,297	,012	,769	,507
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أقرباً عند تدبيره في ظل مسوري لزيادة	Pearson Correlation	,187	-,540	1	,321	,364	,360	,164	,150	,538**
	Sig. (2-tailed)	,193	,000		,023	,009	,010	,256	,300	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

التعليمية للخطر غير المعيشية كقوري	Pearson Correlation	,035	-,067	,321	1	,557	,544	,415	,050	,740
	Sig. (2-tailed)	,811	,641	,023		,000	,000	,003	,733	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
اشراك كيميائية لافقة شائبه كخطر ها	Pearson Correlation	-,059	-,209	,364	,557	1	,682	,426	,030	,720
	Sig. (2-tailed)	,684	,145	,009	,000		,000	,002	,838	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
الحول الاعا لخطر شيجا اعومر عا	Pearson Correlation	-,020	-,150	,360	,544	,682	1	,539	-,029	,737
	Sig. (2-tailed)	,892	,297	,010	,000	,000		,000	,840	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
اشراك ملايميه مع كخطر غير تردد	Pearson Correlation	-,032	-,353	,164	,415	,426	,539	1	,111	,565
	Sig. (2-tailed)	,825	,012	,256	,003	,002	,000		,441	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
امساك اليمعز ويظنر اندكناه عطي	Pearson Correlation	-,218	,043	,150	,050	,030	-,029	,111		,389
	Sig. (2-tailed)	,129	,769	,300	,733	,838	,840	,441		,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
5-مجموع	Pearson Correlation	,147	-,096	,538	,740	,720	,737	,565	,389	1
	Sig. (2-tailed)	,308	,507	,000	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبانة

Correlations

	مجموع كلي للمقياس	مجموع كلي للمقياس	مجموع بعد1	مجموع بعد2	مجموع بعد3	مجموع بعد4	مجموع بعد5
مجموع كلي للمقياس	Pearson Correlation	1	,730**	,875**	,603**	,660**	,620**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
مجموع بعد1	Pearson Correlation	,730**	1	,565**	,310*	,205	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,029	,153	,001
	N	50	50	50	50	50	50
مجموع بعد2	Pearson Correlation	,875**	,565**	1	,384**	,497**	,383**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,006	,000	,006
	N	50	50	50	50	50	50
مجموع بعد3	Pearson Correlation	,603**	,310*	,384**	1	,286*	,339*
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,006		,044	,016
	N	50	50	50	50	50	50
مجموع بعد4	Pearson Correlation	,660**	,205	,497**	,286*	1	,298*
	Sig. (2-tailed)	,000	,153	,000	,044		,035
	N	50	50	50	50	50	50
مجموع بعد5	Pearson Correlation	,620**	,463**	,383**	,339*	,298*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,006	,016	,035	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الصدق التمييزي لاستبانة سلوك المخاطرة

Group Statistics

	مجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	عليا	16	93,6875	6,50865	1,62716
	دنيا	16	125,1250	7,46436	1,86609

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	,439	,513	-12,698	30	,000	-31,43750	2,47587	-36,49391	-26,38109
	Equal variances not assumed			-12,698	29,454	,000	-31,43750	2,47587	-36,49784	-26,37716

ثبات استبانة سلوك المخاطرة

ثبات معامل ألفا كرونباخ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

البعد الأول

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,700	6
------	---

البعد الثاني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	8

البعد الثالث

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	3

البعد الرابع

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	4

البعد الخامس

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	5

ثبات التجزئة النصفية لاستبانة المخاطرة

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

البعد الأول

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,601
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,518
		N of Items	3 ^b
Total N of Items		6	
Correlation Between Forms			,560
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,718
	Unequal Length		,718
Guttman Split-Half Coefficient			,711

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005.

b. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00006.

البعد الثاني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,417
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,345
		N of Items	4 ^b
Total N of Items		8	
Correlation Between Forms			,699
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,823
	Unequal Length		,823
Guttman Split-Half Coefficient			,823

a. The items are: VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014.

b. The items are: VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015.

البعد الثالث

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,446
------------------	--------	-------	------

	N of Items	3 ^a
Part 2	Value	,407
	N of Items	2 ^b
Total N of Items		5
Correlation Between Forms		,545
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,669
	Unequal Length	,669
Guttman Split-Half Coefficient		,704

a. The items are: VAR00017, VAR00019, VAR00021.

b. The items are: VAR00021, VAR00018, VAR00020.

البعد الرابع

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,663
		N of Items	2 ^a
Part 2	Value	,553 ^b	
	N of Items	2 ^c	
Total N of Items		4	
Correlation Between Forms		,679	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,727	
	Unequal Length	,727	
Guttman Split-Half Coefficient		,727	

a. The items are: VAR00023, VAR00025.

b. The items are: VAR00026, VAR00027,

البعد الخامس

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,568
		N of Items	3 ^a
Part 2	Value	,657	
	N of Items	3 ^b	
Total N of Items		6	
Correlation Between Forms		,862	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,926	
	Unequal Length	,926	
Guttman Split-Half Coefficient		,772	

a. The items are: VAR00028, VAR00030, VAR00032.

b. The items are: VAR00029, VAR00031, VAR00033.

ثبات التجزئة النصفية للاستبانة ككل

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,665
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,700
		N of Items	15 ^b
Total N of Items			30
Correlation Between Forms			,823
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,903
	Unequal Length		,903
Guttman Split-Half Coefficient			,865

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00017, VAR00019, VAR00021, VAR00024, VAR00026, VAR00028, VAR00030, VAR00032.

b. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00018, VAR00020, VAR00023, VAR00025, VAR00027, VAR00029, VAR00031, VAR00033.

الملحق (10) الخصائص السيكومترية لمقياس القدرة على التكيف المهني

صدق الاتساق الداخلي

علاقة البنود بالبعد

البعد الأول

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
VAR00001	Pearson Correlation	1	,602**	,301	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000	,059	,000
	N	40	40	40	40
VAR00002	Pearson Correlation	,602**	1	,548**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
VAR00003	Pearson Correlation	,301	,548**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,059	,000		,000
	N	40	40	40	40
VAR00004	Pearson Correlation	,789**	,884**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

N	40	40	40	40
---	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

البعد الثاني

Correlations

		VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00005	Pearson Correlation	1	,375*	,276	,715**
	Sig. (2-tailed)		,017	,085	,000
	N	40	40	40	40
VAR00006	Pearson Correlation	,375*	1	,583**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,017		,000	,000
	N	40	40	40	40
VAR00007	Pearson Correlation	,276	,583**	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,085	,000		,000
	N	40	40	40	40
VAR00008	Pearson Correlation	,715**	,828**	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

البعد الثالث

Correlations

		VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00009	Pearson Correlation	1	,422**	,504**	,808**
	Sig. (2-tailed)		,007	,001	,000
	N	40	40	40	40
VAR00010	Pearson Correlation	,422**	1	,724**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000
	N	40	40	40	40
VAR00011	Pearson Correlation	,504**	,724**	1	,873**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	40	40	40	40
VAR00012	Pearson Correlation	,808**	,822**	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

البعد الرابع

Correlations

		VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
VAR00013	Pearson Correlation	1	,788**	,817**	,932**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
VAR00014	Pearson Correlation	,788**	1	,766**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
VAR00015	Pearson Correlation	,817**	,766**	1	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
VAR00016	Pearson Correlation	,932**	,916**	,934**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

علاقة الأبعاد بالخاصة

Correlations

		VAR00017	VAR00004	VAR00008	VAR00012	VAR00016
VAR00017	Pearson Correlation	1	,802**	,855**	,810**	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
VAR00004	Pearson Correlation	,802**	1	,605**	,419**	,392*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,012
	N	40	40	40	40	40
VAR00008	Pearson Correlation	,855**	,605**	1	,625**	,372*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,018
	N	40	40	40	40	40
VAR00012	Pearson Correlation	,810**	,419**	,625**	1	,445**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,004
	N	40	40	40	40	40
VAR00016	Pearson Correlation	,632**	,392*	,372*	,445**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,018	,004	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الصدق التمييزي لاستبانة القدرة على التكيف المهني

Group Statistics

	مجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00014	عليا	16	49,9375	4,97284	1,24321
	دنيا	16	27,6250	2,47319	,61830

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00014	Equal variances assumed	9,714	,004	16,070	30	,000	22,31250	1,38848	19,47685	25,14815
	Equal variances not assumed			16,070	21,993	,000	22,31250	1,38848	19,43292	25,19208

ثبات مقياس القدرة على التكيف المهني

ثبات معامل ألفا كرونباخ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

البعد الأول

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	3

البعد الثاني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,653	3

البعد الثالث

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	3

البعد الرابع

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	3

الثبات الكلي للاستبانة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	12

ثبات التجزئة النصفية

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

البعد الأول الاهتمام

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,761
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^b
	Total N of Items		3
Correlation Between Forms			,766
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,867
	Unequal Length		,879
Guttman Split-Half Coefficient			,783

a. The items are: VAR00001, VAR00003.

b. The items are: VAR00003, VAR00002.

البعد الثاني: السيطرة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,688
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^b
	Total N of Items		3
Correlation Between Forms			,705
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,827
	Unequal Length		,841
Guttman Split-Half Coefficient			,769

a. The items are: VAR00004, VAR00006.

b. The items are: VAR00006, VAR00005.

البعد الثالث: الفضول المهني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,623
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^b

	Total N of Items	3
Correlation Between Forms		,638
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,779
	Unequal Length	,795
Guttman Split-Half Coefficient		,712

a. The items are: VAR00007, VAR00009.

b. The items are: VAR00009, VAR00008.

البعد الرابع: الثقة المهنية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,811
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^b
	Total N of Items		3
Correlation Between Forms			,743
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,853
	Unequal Length		,865
Guttman Split-Half Coefficient			,754

a. The items are: VAR00010, VAR00012.

b. The items are: VAR00012, VAR00011.

ثبات الدرجة الكلية لمقياس القدرة على التكيف المهني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,780
		N of Items	6 ^a
	Part 2	Value	,759
		N of Items	6 ^b
	Total N of Items		12
Correlation Between Forms			,865
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,928
	Unequal Length		,928
Guttman Split-Half Coefficient			,927

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011.

b. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012.

الملحق رقم (11) نتائج الفرضية الأولى

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مسؤولية اجتماعية	401	79,8055	8,51100	,42502

One-Sample Test

Test Value = 57

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
مسؤولية اجتماعية	53,658	400	,000	22,80549	21,9699	23,6410

الملحق رقم (12) نتائج الفرضية الثانية

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
سلوك مخاطرة	401	105,0673	11,76023	,58728

One-Sample Test

Test Value = 72.5

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
سلوك مخاطرة	55,455	400	,000	32,56733	31,4128	33,7219

الملحق رقم (13) نتائج الفرضية الثالثة

Correlations

	مسؤولية كلي مجموع	مخاطرة كلي مجموع
مسؤولية كلي مجموع	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,443**
	N	,000
		401
		401

مخاطرة كلي مجموع	Pearson Correlation	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	401	401

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (14) نتائج الفرضية الرابعة

Summary coefficients

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.5 %	97.5 %
زملاء	0,401	0,263	0,217	5,070	0,000	0,674	1,528
قوانين	0,364	0,086	0,232	1,569	0,117	-0,092	0,821
مؤسسة	0,629	0,129	0,261	2,407	0,017	0,115	1,142
وطن	0,854	0,240	0,167	5,116	0,000	0,526	1,183
سلوك منحرف	-0,259	-0,094	0,126	2,063	0,040	-0,507	-0,012
Intercept	41,922	0,000	4,493	9,331	0,000	33,089	50,755

R-square

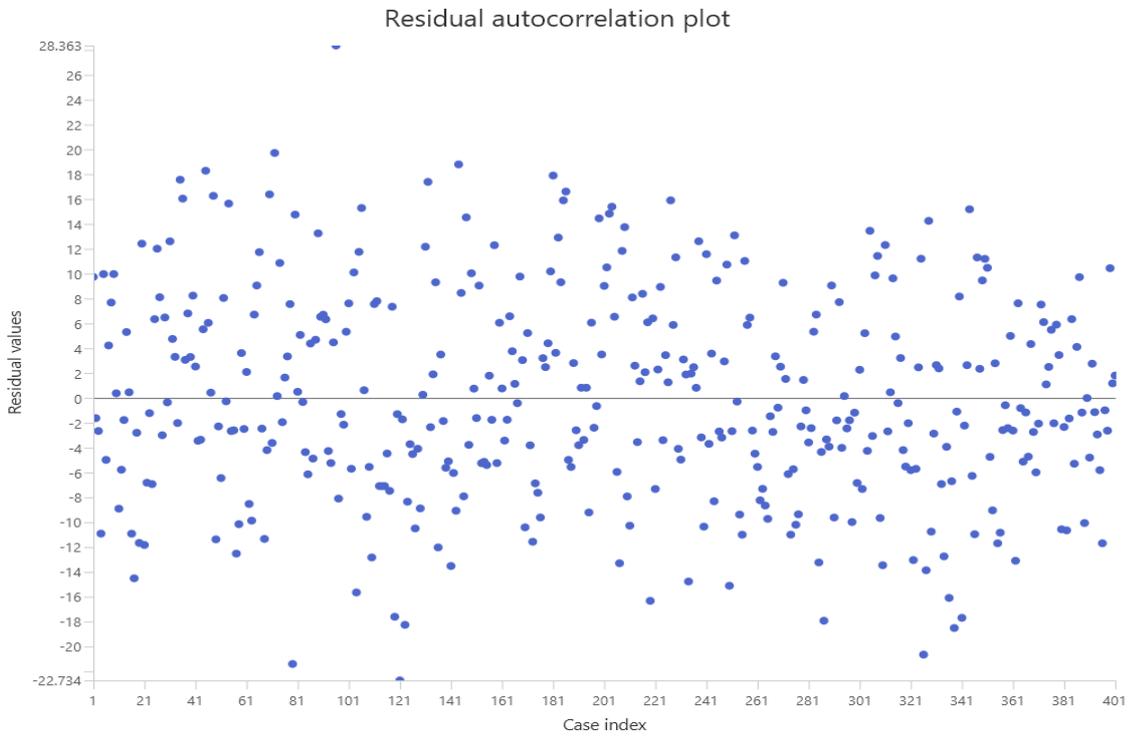
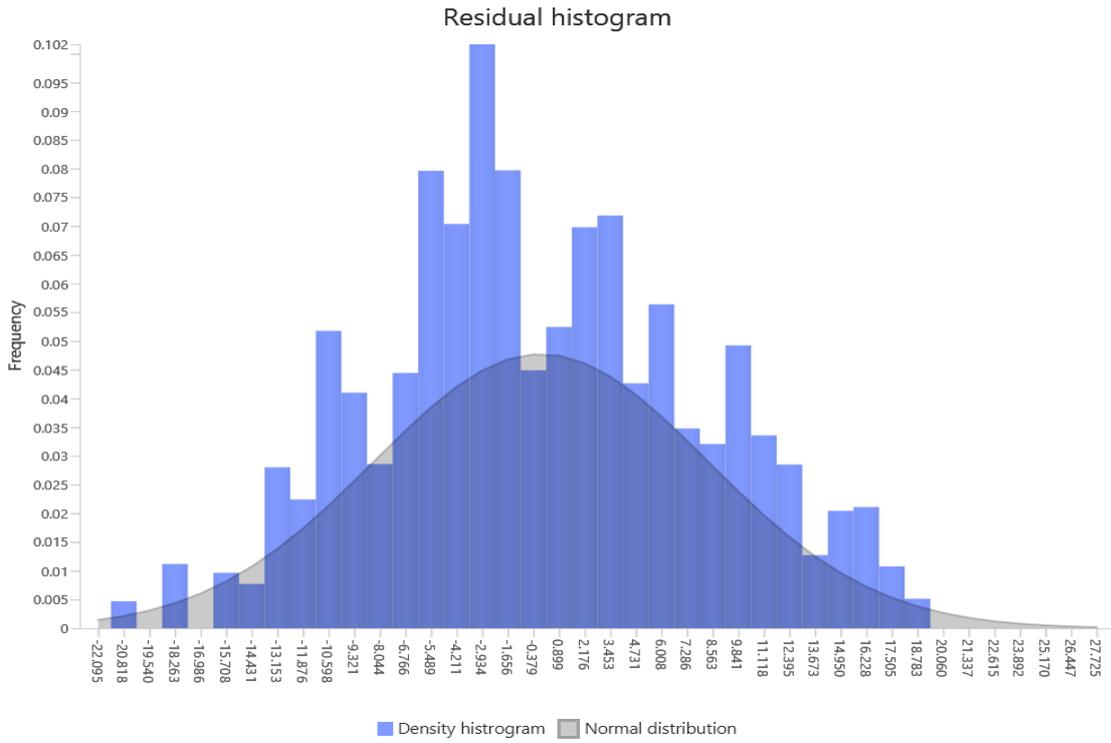
	سلوك مخاطرة
R-square	0,275
R-square adjusted	0,266
Durbin-Watson test	1,831

Collinearity statistics

	VIF
زملاء	1,467
قوانين	1,642
مؤسسة	1,577
وطن	1,199
سلوك منحرف	1,125

Correlations

	زملاء	قوانين	مؤسسة	وطن	Intercept	سلوك منحرف	سلوك مخاطرة
زملاء	1,000	0,495	0,452	0,302	0,000	0,240	0,414
قوانين	0,495	1,000	0,544	0,314	0,000	0,242	0,339
مؤسسة	0,452	0,544	1,000	0,316	0,000	0,247	0,348
وطن	0,302	0,314	0,316	1,000	0,000	-0,024	0,390
Intercept	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000
سلوك منحرف	0,240	0,242	0,247	-0,024	0,000	1,000	0,016



الملحق رقم (15) نتائج الفرضية الخامسة

SmartPLS report								
Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2024. "SmartPLS 4."								

Bönningstedt: SmartPLS, https://www.smartpls.com .									
back to navigation									

Final results

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1_	0,139	0,133	0,075	1,849	0,065
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2_	-0,003	-0,004	0,091	0,031	0,975
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة	-0,095	-0,095	0,110	0,868	0,385
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني	0,266	0,265	0,043	6,111	0,000
مسؤولية اجتماعية -< سلوك مخاطرة	0,399	0,400	0,044	9,051	0,000
سلوك -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1_ مخاطرة	-0,061	-0,060	0,034	1,802	0,072
سلوك -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2_ مخاطرة	0,129	0,129	0,031	4,213	0,000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1_	0,139	0,133	-0,014	0,282
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2_	-0,003	-0,004	-0,188	0,167
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة	-0,095	-0,095	-0,304	0,125
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني	0,266	0,265	0,182	0,352
مسؤولية اجتماعية -< سلوك مخاطرة	0,399	0,400	0,310	0,483
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1_	-0,061	-0,060	-0,121	0,012
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2_	0,129	0,129	0,066	0,189

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1_	0,139	0,133	-0,005	-0,005	0,289
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2_	-0,003	-0,004	-0,001	-0,189	0,166
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة	-0,095	-0,095	0,001	-0,300	0,128
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني	0,266	0,265	0,000	0,183	0,353
مسؤولية اجتماعية -< سلوك مخاطرة	0,399	0,400	0,001	0,305	0,479
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1_	-0,061	-0,060	0,001	-0,121	0,012
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2_	0,129	0,129	0,000	0,066	0,188

Total indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
مسؤولية اجتماعية -< سلوك مخاطرة	-0,025	-0,025	0,030	0,846	0,398

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
مسؤولية اجتماعية -< سلوك مخاطرة	-0,025	-0,025	-0,086	0,032

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
مسؤولية اجتماعية -< سلوك مخاطرة	-0,025	-0,025	0,000	-0,088	0,030

Specific indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة	-0,025	-0,025	0,030	0,846	0,398

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة	-0,025	-0,025	-0,086	0,032

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة	-0,025	-0,025	0,000	-0,088	0,030

Conditional direct effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at Mean W2 at -1 SD and	-0,034	-0,035	0,116	0,297	0,766
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at +1 SD at Mean and W2	0,033	0,034	0,114	0,295	0,768
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at -1 SD at +1 SD and W2	-0,285	-0,283	0,117	2,428	0,015
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at -1 SD at Mean and W2	-0,224	-0,224	0,114	1,959	0,047
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at Mean at Mean and W2	-0,095	-0,095	0,110	0,868	0,385
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at Mean at +1 SD and W2	-0,156	-0,155	0,114	1,369	0,171
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at +1 SD at +1 SD and W2	-0,028	-0,026	0,119	0,231	0,817
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at +1 SD at -1 SD and W2	0,094	0,094	0,118	0,800	0,424
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة conditional on W1 فئة عمرية at -1 SD at -1 SD and W2	-0,163	-0,164	0,121	1,346	0,178

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية W2 at -1 SD and	-0,034	-0,035	-0,262	0,192
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية at Mean and W2	0,033	0,034	-0,186	0,260
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية at +1 SD and W2	-0,285	-0,283	-0,508	-0,047
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية at Mean and W2	-0,224	-0,224	-0,441	-0,005
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية at Mean and W2	-0,095	-0,095	-0,304	0,125
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية at +1 SD and W2	-0,156	-0,155	-0,374	0,075
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية at +1 SD and W2	-0,028	-0,026	-0,254	0,214
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية at -1 SD and W2	0,094	0,094	-0,136	0,326
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية at -1 SD and W2	-0,163	-0,164	-0,403	0,076

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية W2 1 SD and	-0,034	-0,035	-0,001	-0,261	0,195
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية Mean and W2	0,033	0,034	0,001	-0,182	0,264
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية +1 SD and W2	-0,285	-0,283	0,002	-0,509	-0,052
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية Mean and W2	-0,224	-0,224	0,001	-0,445	0,001
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية Mean and W2	-0,095	-0,095	0,001	-0,300	0,128
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية +1 SD and W2	-0,156	-0,155	0,002	-0,376	0,073
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية +1 SD and W2	-0,028	-0,026	0,002	-0,256	0,213
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية 1 SD and W2	0,094	0,094	-0,001	-0,131	0,332
القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية 1 SD and W2	-0,163	-0,164	-0,001	-0,406	0,071

Conditional indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية W2 at +1 SD and W2	-0,007	-0,007	0,032	0,228	0,820
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية at +1 SD and W2	-0,076	-0,076	0,035	2,177	0,030
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية at +1 SD and W2	-0,042	-0,041	0,032	1,304	0,192
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية at -1 SD and W2	0,025	0,025	0,032	0,793	0,428
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at -1 SD فئة عمرية at -1 SD and W2	-0,043	-0,044	0,034	1,289	0,197
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at Mean فئة عمرية at -1 SD and W2	-0,009	-0,010	0,031	0,295	0,768
مسؤولية اجتماعية -< القدرة على التكيف المهني -< سلوك مخاطرة W1_conditional on فئة عمرية at +1 SD فئة عمرية at Mean and W2	0,009	0,009	0,030	0,292	0,770

مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at -1 SD عمرية at Mean and W2	-0,060	-0,060	0,033	1,812	0,070
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at Mean عمرية at Mean and W2	-0,025	-0,025	0,030	0,846	0,398

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at +1 SD عمرية and W2	-0,007	-0,007	-0,071	0,057
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at -1 SD عمرية and W2	-0,076	-0,076	-0,150	-0,012
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at +1 SD عمرية at Mean and W2	-0,042	-0,041	-0,107	0,018
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at +1 SD عمرية and W2	0,025	0,025	-0,036	0,089
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at -1 SD عمرية and W2	-0,043	-0,044	-0,115	0,019
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at -1 SD عمرية at Mean and W2	-0,009	-0,010	-0,072	0,051
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at +1 SD عمرية and W2	0,009	0,009	-0,050	0,071
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at -1 SD عمرية and W2	-0,060	-0,060	-0,130	0,001
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 at Mean عمرية and W2	-0,025	-0,025	-0,086	0,032

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at +1 SD and W2	-0,007	-0,007	0,000	-0,071	0,056
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at -1 SD and W2	-0,076	-0,076	0,000	-0,154	-0,016
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at Mean and W2	-0,042	-0,041	0,000	-0,109	0,016
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at +1 SD and W2	0,025	0,025	0,000	-0,033	0,091
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at -1 SD and W2	-0,043	-0,044	0,000	-0,118	0,017
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at -1 SD and W2	-0,009	-0,010	0,000	-0,072	0,051
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at Mean and W2	0,009	0,009	0,000	-0,048	0,073
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at -1 SD and W2	-0,060	-0,060	0,000	-0,133	-0,001
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة conditional on W1 عمرية at Mean and W2	-0,025	-0,025	0,000	-0,088	0,030

Total effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1	0,139	0,133	0,075	1,849	0,065
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2	-0,003	-0,004	0,091	0,031	0,975
القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة	-0,095	-0,095	0,110	0,868	0,385
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني	0,266	0,265	0,043	6,111	0,000
مسؤولية اجتماعية -> سلوك مخاطرة	0,373	0,374	0,051	7,286	0,000
سلوك -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1 مخاطرة	-0,061	-0,060	0,034	1,802	0,072

سلوك -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2_ مخاطرة	0,129	0,129	0,031	4,213	0,000
---	-------	-------	-------	-------	-------

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1_	0,139	0,133	-0,014	0,282
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2_	-0,003	-0,004	-0,188	0,167
القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة	-0,095	-0,095	-0,304	0,125
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني	0,266	0,265	0,182	0,352
مسؤولية اجتماعية -> سلوك مخاطرة	0,373	0,374	0,272	0,472
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1_	-0,061	-0,060	-0,121	0,012
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2_	0,129	0,129	0,066	0,189

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1_	0,139	0,133	-0,005	-0,005	0,289
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2_	-0,003	-0,004	-0,001	-0,189	0,166
القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة	-0,095	-0,095	0,001	-0,300	0,128
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني	0,266	0,265	0,000	0,183	0,353
مسؤولية اجتماعية -> سلوك مخاطرة	0,373	0,374	0,001	0,266	0,468
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1_	-0,061	-0,060	0,001	-0,121	0,012
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2_	0,129	0,129	0,000	0,066	0,188

Quality criteria

R-square

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
القدرة على التكيف المهني	0,071	0,072	0,023	3,038	0,002
سلوك مخاطرة	0,237	0,250	0,041	5,808	0,000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
القدرة على التكيف المهني	0,071	0,072	0,033	0,124
سلوك مخاطرة	0,237	0,250	0,172	0,334

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
القدرة على التكيف المهني	0,071	0,072	0,002	0,033	0,124
سلوك مخاطرة	0,237	0,250	0,012	0,150	0,306

R-square adjusted

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
القدرة على التكيف المهني	0,068	0,070	0,023	2,931	0,003
سلوك مخاطرة	0,226	0,238	0,041	5,441	0,000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
القدرة على التكيف المهني	0,068	0,070	0,031	0,121
سلوك مخاطرة	0,226	0,238	0,159	0,323

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
القدرة على التكيف المهني	0,068	0,070	0,002	0,031	0,122
سلوك مخاطرة	0,226	0,238	0,012	0,137	0,295

f-square

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1	0,012	0,015	0,014	0,902	0,367
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2	0,000	0,003	0,004	0,001	0,999
القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة	0,003	0,006	0,008	0,336	0,737
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني	0,076	0,079	0,027	2,773	0,006
مسؤولية اجتماعية -> سلوك مخاطرة	0,190	0,197	0,051	3,719	0,000
سلوك -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1 مخاطرة	0,011	0,014	0,012	0,892	0,372
سلوك -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2 مخاطرة	0,044	0,047	0,023	1,964	0,047

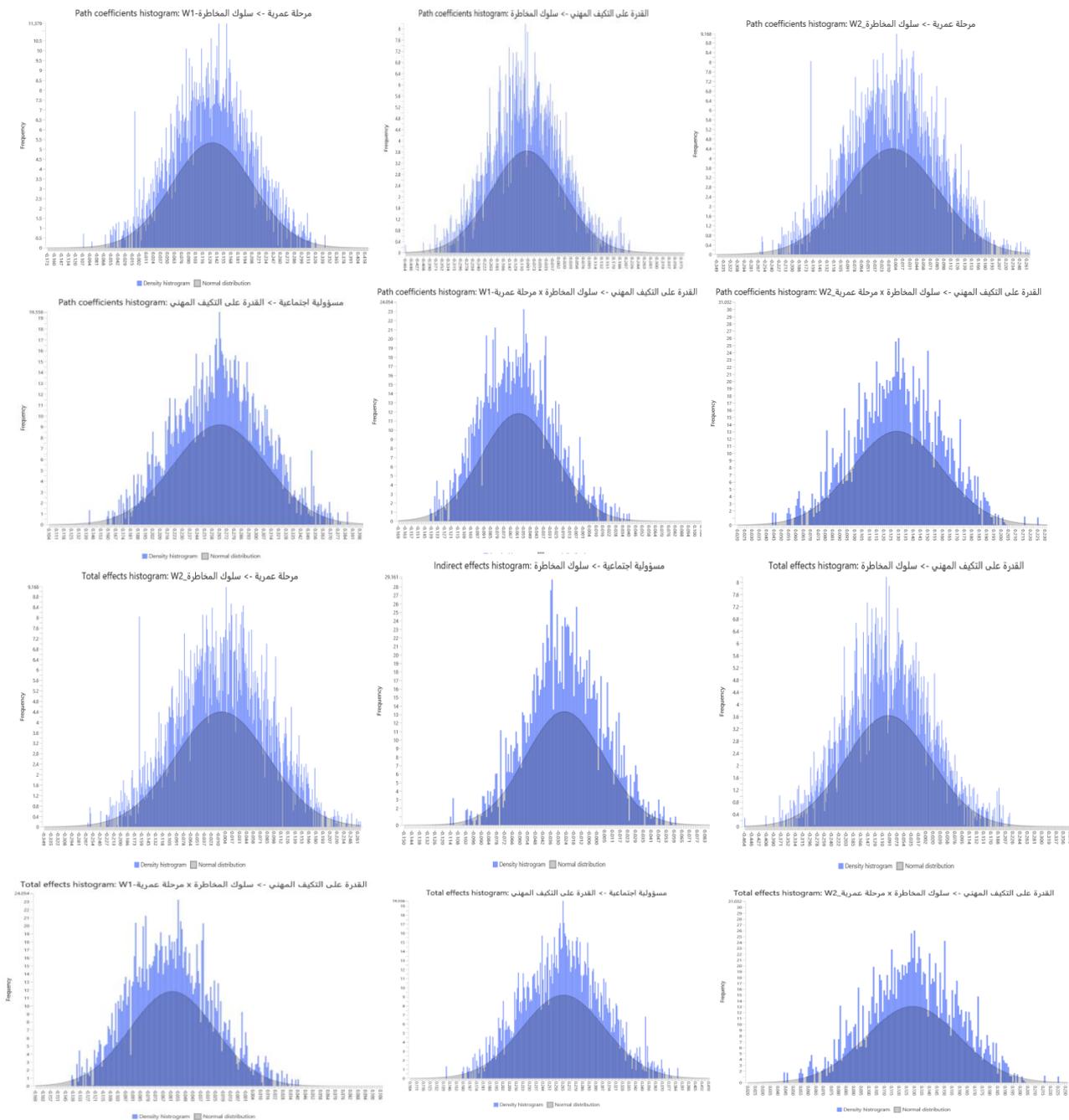
Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1	0,012	0,015	0,000	0,051
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2	0,000	0,003	0,000	0,016
القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة	0,003	0,006	0,000	0,029
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني	0,076	0,079	0,034	0,141
مسؤولية اجتماعية -> سلوك مخاطرة	0,190	0,197	0,108	0,307
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1	0,011	0,014	0,000	0,043
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2	0,044	0,047	0,011	0,099

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W1	0,012	0,133	0,121	-0,174	0,038
سلوك مخاطرة -> فئة عمرية W2	0,000	-0,004	-0,004	-0,181	0,171
القدرة على التكيف المهني -> سلوك مخاطرة	0,003	-0,095	-0,098	-0,116	0,278
مسؤولية اجتماعية -> القدرة على التكيف المهني	0,076	0,265	0,189	0,104	0,104
مسؤولية اجتماعية -> سلوك مخاطرة	0,190	0,400	0,210	0,243	0,243

سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W1	0,011	-0,060	-0,070	0,010	0,084
سلوك مخاطرة -> القدرة على التكيف المهني x فئة عمرية W2	0,044	0,129	0,084	0,020	0,025



الملحق رقم (16) نتائج الفرضية السادسة

اختبار كاي² لاستقلالية المجموعات (المستوى التعليمي، الأقدمية، التعرض لحادث مهني، وفاة أحد الزملاء)

NPar Tests Chi-Square Test Frequencies

الأقدمية			
	Observed N	Expected N	Residual
سنوات 9 من أقل	94	133,7	-39,7
سنة 9-18	217	133,7	83,3
سنة 18 من أكبر	90	133,7	-43,7
Total	401		

Test Statistics

الأقدمية	
Chi-Square	77,990 ^a
df	2
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 133,7.

Chi-Square Test Frequencies

مستوى تعليمي			
	Observed N	Expected N	Residual
متوسط	53	133,7	-80,7
ثانوي	208	133,7	74,3
جامعي	140	133,7	6,3
Total	401		

Test Statistics

مستوى تعليمي	
Chi-Square	90,319 ^a
df	2
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 133,7.

Chi-Square Test Frequencies

وفاة زميل			
	Observed N	Expected N	Residual
لا	234	200,5	33,5
نعم	167	200,5	-33,5
Total	401		

Test Statistics

وفاة زميل	
Chi-Square	11,195 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,001

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 200,5.

Chi-Square Test Frequencies

حادث مهني			
	Observed N	Expected N	Residual
لا	259	200,5	58,5
نعم	142	200,5	-58,5
Total	401		

Test Statistics

حادث مهني	
Chi-Square	34,137 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 200,5.

فرضية"توجد فروق في مستوى سلوك المخاطرة باختلاف (المستوى التعليمي، الأقدمية ، التعرض لحادث مهني ، وفاة أحد الزملاء) والتفاعل فيما بينهم"

Univariate Analysis of Variance Between-Subjects Factors

N	Value	Label
94	1,00	الأقدمية أقل من 9 سنوات
217	2,00	الأقدمية من 9-18
90	3,00	الأقدمية أكبر من 18 سنة
53	1,00	مستوى تعليمي متوسط
208	2,00	مستوى تعليمي ثانوي
140	3,00	مستوى تعليمي جامعي
234	1	وفاة زميل لا
167	2	وفاة زميل نعم
259	1,00	تعرض لحادث لا
142	2,00	تعرض لحادث نعم

Descriptive Statistics

Dependent Variable: مخاطرة كلي مجموع

الأقدمية	مستوى تعليمي	وفاة زميل	تعرض لحادث	Mean	Std. Deviation	N
أقل من 9 سنوات	متوسط	لا	لا	72,6667	12,22020	3
			Total	72,6667	12,22020	3
		نعم	89,0000	.	1	
	Total	89,0000	.	1		
	Total	لا	72,6667	12,22020	3	
	Total	نعم	89,0000	.	1	
ثانوي	لا	لا	لا	83,8421	12,22140	19
			نعم	86,8000	10,91788	5
		Total	84,4583	11,79528	24	
	نعم	لا	لا	82,0833	9,37558	12
			نعم	83,0000	4,81664	6
		Total	82,3889	7,99367	18	

		Total	لا	83,1613	11,07278	31
			نعم	84,7273	7,95099	11
		Total		83,5714	10,27700	42
	جامعي	لا	لا	82,3714	10,21558	35
			نعم	94,0000	11,31371	2
		Total		83,0000	10,45094	37
		نعم	لا	73,7143	7,88911	7
			نعم	84,5000	7,85281	4
		Total		77,6364	9,24416	11
		Total	لا	80,9286	10,31076	42
			نعم	87,6667	9,30949	6
		Total		81,7708	10,34560	48
	Total	لا	لا	82,3509	11,06715	57
			نعم	88,8571	10,63686	7
		Total		83,0625	11,12822	64
		نعم	لا	79,0000	9,57427	19
			نعم	84,0909	5,76983	11
		Total		80,8667	8,63726	30
		Total	لا	81,5132	10,75112	76
			نعم	85,9444	8,07663	18
		Total		82,3617	10,40249	94
من 9-18	متوسط	لا	لا	87,6667	4,88535	6
			نعم	97,0000	1,41421	2
		Total		90,0000	6,00000	8
		نعم	لا	83,5455	10,46292	11
			نعم	68,0000	15,55635	2
		Total		81,1538	12,06128	13
		Total	لا	85,0000	8,94427	17
			نعم	82,5000	19,01754	4
		Total		84,5238	10,92071	21
	ثانوي	لا	لا	82,7358	8,42878	53
			نعم	88,1250	9,46327	8
		Total		83,4426	8,68240	61
		نعم	لا	86,6667	8,04570	21
			نعم	84,7778	6,28427	36
		Total		85,4737	6,97471	57
		Total	لا	83,8514	8,45728	74
			نعم	85,3864	6,95907	44
		Total		84,4237	7,93608	118
	جامعي	لا	لا	81,6176	10,20402	34
			نعم	89,3333	10,46563	18
		Total		84,2885	10,84532	52

	نعم	لا	92,9000	11,62803	10	
		نعم	88,1250	10,72614	16	
		Total	89,9615	11,10488	26	
	Total	لا	84,1818	11,44912	44	
		نعم	88,7647	10,44483	34	
		Total	86,1795	11,18875	78	
	Total	لا	لا	82,6452	8,99111	93
		نعم	89,5357	9,84879	28	
		Total	84,2397	9,60818	121	
	نعم	لا	87,3333	9,97965	42	
		نعم	85,1481	8,77906	54	
		Total	86,1042	9,33638	96	
	Total	لا	84,1037	9,52473	135	
		نعم	86,6463	9,33515	82	
		Total	85,0645	9,51244	217	
أكبر من 18 سنة	متوسط	لا	لا	86,7778	7,90218	9
		نعم	97,0000	7,07107	2	
		Total	88,6364	8,48849	11	
	نعم	لا	83,0000	10,35374	6	
		نعم	85,9091	7,96812	11	
		Total	84,8824	8,67383	17	
	Total	لا	85,2667	8,81125	15	
		نعم	87,6154	8,62688	13	
		Total	86,3571	8,64619	28	
	ثانوي	لا	لا	84,1000	8,92601	20
		نعم	86,4545	10,53910	11	
		Total	84,9355	9,42315	31	
	نعم	لا	90,1667	11,88977	6	
		نعم	93,3636	6,56160	11	
		Total	92,2353	8,57707	17	
	Total	لا	85,5000	9,77855	26	
		نعم	89,9091	9,26802	22	
		Total	87,5208	9,70411	48	
	جامعي	لا	لا	84,6667	6,80686	3
		نعم	92,0000	13,11488	4	
		Total	88,8571	10,80785	7	
	نعم	لا	87,0000	6,05530	4	
		نعم	96,3333	9,29157	3	
		Total	91,0000	8,48528	7	
	Total	لا	86,0000	5,94418	7	
		نعم	93,8571	10,96097	7	
		Total	89,9286	9,40102	14	

Total	لا	لا	84,9062	8,32935	32		
		نعم	89,0000	10,93161	17		
		Total	86,3265	9,40830	49		
		نعم	لا	86,6875	10,02476	16	
			نعم	90,4400	8,32206	25	
			Total	88,9756	9,09255	41	
	Total	لا	85,5000	8,86302	48		
		نعم	89,8571	9,36410	42		
		Total	87,5333	9,30893	90		
	Total	متوسط	لا	لا	84,7222	9,21511	18
				نعم	97,0000	4,16333	4
				Total	86,9545	9,73202	22
نعم			لا	83,3529	10,09914	17	
			نعم	83,5714	10,56638	14	
			Total	83,4516	10,13850	31	
Total		لا	لا	84,0571	9,53613	35	
			نعم	86,5556	11,01989	18	
			Total	84,9057	10,02931	53	
		ثانوي	لا	لا	83,2609	9,33606	92
				نعم	87,0833	9,84187	24
				Total	84,0517	9,52694	116
نعم			لا	85,7949	9,26845	39	
			نعم	86,3585	7,10659	53	
			Total	86,1196	8,05045	92	
Total		لا	84,0153	9,35290	131		
		نعم	86,5844	7,99893	77		
		Total	84,9663	8,94286	208		
جامعي		لا	لا	82,1111	10,00501	72	
			نعم	90,1667	10,55283	24	
			Total	84,1250	10,68028	96	
			نعم	لا	85,3810	12,70620	21
				نعم	88,5652	10,29928	23
				Total	87,0455	11,48701	44
	Total	لا	لا	82,8495	10,68822	93	
			نعم	89,3830	10,34734	47	
			Total	85,0429	10,98323	140	
		Total	لا	لا	82,9505	9,57626	182
				نعم	89,2692	10,11137	52
				Total	84,3547	10,02734	234
نعم	لا		85,1429	10,38561	77		
	نعم		86,4889	8,63133	90		
	Total		85,8683	9,47511	167		

Total	لا	83,6023	9,85477	259
	نعم	87,5070	9,26348	142
	Total	84,9850	9,81757	401

Levene's Test of Equality of Error Variances^{a,b}

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
مجموع كلي مخاطرة	Based on Mean	1,132	32	367	,289
	Based on Median	,881	32	367	,657
	Based on Median and with adjusted df	,881	32	303,558	,656
	Based on trimmed mean	1,089	32	367	,343

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Dependent variable: مخاطرة كلي مجموع

b. Design: Intercept + الأقدمية * وفاة زميل + مستوى تعليمي + الأقدمية * التعرض لحادث + وفاة زميل * الأقدمية * التعرض لحادث

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	6701,891 ^a	33	203,088	2,340	,000
Intercept	1078419,630	1	1078419,630	12425,586	,000
الأقدمية	773,970	2	386,985	4,459	,012
مستوى تعليمي	148,925	2	74,463	,858	,425
وفاة زميل	127,692	1	127,692	1,471	,226
التعرض لحادث	920,667	1	920,667	10,608	,001
الأقدمية * وفاة زميل * التعرض لحادث	4355,878	27	161,329	1,859	,007
Error	31852,019	367	86,790		
Total	2934759,000	401			
Corrected Total	38553,910	400			

a. R Squared = ,174 (Adjusted R Squared = ,100)

Estimated Marginal Means

1. Grand Mean

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval
------	------------	-------------------------

		Lower Bound	Upper Bound
86,154 ^a	,721	84,737	87,571

a. Based on modified population marginal mean.

2. الأقدمية

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

الأقدمية	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
أقل من 9 سنوات	83,198 ^a	1,547	80,156	86,240
من 9-18	85,874	1,019	83,870	87,879
أكبر من 18 سنة	88,898	1,211	86,516	91,279

a. Based on modified population marginal mean.

3. مستوى تعليمي

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

مستوى تعليمي	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
متوسط	85,057 ^a	1,733	81,649	88,464
ثانوي	86,010	,822	84,394	87,626
جامعي	87,213	1,186	84,880	89,547

a. Based on modified population marginal mean.

4. وفاة زميل

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

وفاة زميل	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
لا	86,892 ^a	1,002	84,921	88,863
نعم	85,417 ^a	1,035	83,381	87,453

a. Based on modified population marginal mean.

5. تعرض لحادث

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

تعرض لحادث	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
لا	83,854 ^a	,808	82,266	85,442
نعم	88,454 ^a	1,194	86,107	90,801

a. Based on modified population marginal mean.

6. الأقدمية * مستوى تعليمي * وفاة زميل * تعرض لحادث

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

الأقدمية	مستوى تعليمي	وفاة زميل	تعرض لحادث	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
أقل من 9 سنوات	متوسط	لا	لا	72,667	5,379	62,090	83,244
			نعم ^a	.	.	.	
		نعم	لا	89,000	9,316	70,680	107,320
			نعم ^a	.	.	.	
	ثانوي	لا	لا	83,842	2,137	79,639	88,045
			نعم	86,800	4,166	78,607	94,993
		نعم	لا	82,083	2,689	76,795	87,372
			نعم	83,000	3,803	75,521	90,479
	جامعي	لا	لا	82,371	1,575	79,275	85,468
			نعم	94,000	6,587	81,046	106,954
		نعم	لا	73,714	3,521	66,790	80,638
			نعم	84,500	4,658	75,340	93,660
من 9-18	متوسط	لا	لا	87,667	3,803	80,188	95,146
			نعم	97,000	6,587	84,046	109,954
		نعم	لا	83,545	2,809	78,022	89,069
			نعم	68,000	6,587	55,046	80,954
	ثانوي	لا	لا	82,736	1,280	80,219	85,252
			نعم	88,125	3,294	81,648	94,602
		نعم	لا	86,667	2,033	82,669	90,664
			نعم	84,778	1,553	81,724	87,831
	جامعي	لا	لا	81,618	1,598	78,476	84,759
			نعم	89,333	2,196	85,015	93,651
		نعم	لا	92,900	2,946	87,107	98,693
			نعم	88,125	2,329	83,545	92,705
أكبر من 18 سنة	متوسط	لا	لا	86,778	3,105	80,671	92,884
			نعم	97,000	6,587	84,046	109,954
		نعم	لا	83,000	3,803	75,521	90,479
			نعم	85,909	2,809	80,385	91,433
	ثانوي	لا	لا	84,100	2,083	80,004	88,196
			نعم	86,455	2,809	80,931	91,978
		نعم	لا	90,167	3,803	82,688	97,646
			نعم	93,364	2,809	87,840	98,887
	جامعي	لا	لا	84,667	5,379	74,090	95,244
			نعم	92,000	4,658	82,840	101,160
		نعم	لا	87,000	4,658	77,840	96,160
			نعم	96,333	5,379	85,756	106,910

- a. This level combination of factors is not observed, thus the corresponding population marginal mean is not estimable.

Post Hoc Tests

الأقدمية

Multiple Comparisons

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

Tukey HSD

الأقدمية (I)	الأقدمية (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 9 سنوات	من 9-18	-2,7028	1,15033	,050	-5,4098	,0042
	أكبر من 18 سنة	-5,1716*	1,37391	,001	-8,4048	-1,9385
من 9-18	أقل من 9 سنوات	2,7028	1,15033	,050	-,0042	5,4098
	أكبر من 18 سنة	-2,4688	1,16803	,088	-5,2175	,2799
أكبر من 18 سنة	أقل من 9 سنوات	5,1716*	1,37391	,001	1,9385	8,4048
	من 9-18	2,4688	1,16803	,088	-,2799	5,2175

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 86,790.

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

Homogeneous Subsets

مجموع كلي مخاطرة

Tukey HSD^{a,b,c}

الأقدمية	N	Subset	
		1	2
أقل من 9 سنوات	94	82,3617	
من 9-18	217	85,0645	85,0645
أكبر من 18 سنة	90		87,5333
Sig.		,074	,114

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 86,790.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 113,819.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

c. Alpha = ,05.

مستوى تعليمي

Multiple Comparisons

Dependent Variable: مجموع كلي مخاطرة

Tukey HSD

مستوى تعليمي (I)	مستوى تعليمي (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
متوسط	ثانوي	-,0607	1,43346	,999	-3,4340	3,3126
	جامعي	-,1372	1,50249	,995	-3,6730	3,3986
ثانوي	متوسط	,0607	1,43346	,999	-3,3126	3,4340
	جامعي	-,0765	1,01843	,997	-2,4731	2,3201
جامعي	متوسط	,1372	1,50249	,995	-3,3986	3,6730
	ثانوي	,0765	1,01843	,997	-2,3201	2,4731

Homogeneous Subsets

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 86,790.

مجموع كلي مخاطرة

Tukey HSD^{a,b,c}

مستوى تعليمي	N	Subset
متوسط	53	84,9057
ثانوي	208	84,9663
جامعي	140	85,0429
Sig.		,994

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = 86,790.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 97,344.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used.

Type I error levels are not guaranteed.

c. Alpha = ,05.