

## تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية

## Assessment of psychosocial risks in the Algerian work environment

عرقوب محمد<sup>1\*</sup>، بكري وفاء<sup>2</sup>، سوليم عائشة<sup>3</sup>  
<sup>3.2.1</sup> جامعة ابن خلدون، تيارت (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2021-06-09؛ تاريخ المراجعة : 2021-11-21؛ تاريخ القبول : 2022-03-31

## الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية من خلال معرفة نسبة العمال المعرضين للضغط في العمل وللانعزال الاجتماعي. اتبعت في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق مقياس كرازك المتكون من ثلاثة أبعاد: 1. متطلبات العمل، 2. اتخاذ القرار، 3. الدعم الاجتماعي. طبقنا أداة الدراسة على عينة مكونة من ستين عاملا (ن=60) وهي تمثل مجتمع الدراسة. خلصت نتائج الدراسة إلى أن 65 % من العمال معرضين لمتطلبات عمل عالية واتخاذ القرار منخفض مما يؤكد تعرضهم إلى ضغط في العمل، وأن حوالي 79,5 % من العمال معرضين لحالة من متطلبات العمل العالية واتخاذ القرار منخفض والانعزال الاجتماعي. أوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالمتطلبات النفسية والمادية لعمال المؤسسة، وتقديم المساندة والدعم المادي والمعنوي لتفادي الانعزال الاجتماعي ورفع الروح المعنوية للعمال.

**الكلمات المفتاحية :** المخاطر النفسية الاجتماعية؛ متطلبات العمل؛ اتخاذ القرار؛ الدعم الاجتماعي؛ مقياس كرازك.

**Abstract :**

This study aimed to assess the psychosocial risks in the work environment of the Algerian company, through the percentage of workers exposed to stress at work and social isolation. The descriptive approach is followed in this study by applying the Karazek scale, which consists of three dimensions : 1. Job demands, 2. Job decision latitude, 3. Social support. The questionnaire was applied to a sample of sixty workers (n = 60), which represents the population studied. The results of the study reveal that 65% of workers are exposed to high psychological demands and poor decision-latitude, which confirms their exposure to stress at work and 79,5% are exposed to high psychological demands , poor decision-latitude and social isolation. The study recommended taking care of the psychological and material demands of the workers, as well as the need to provide them with moral support to avoid social isolation and boost morale.

**Keywords:** psychosocial risks; job demands ; job decision latitude ; social support; Karazek scale .

**- تمهيد :**

يقضي العامل يوميا فترات طويلة من الوقت في عمله، وغالبا ما تكون في بيئة عمل غير صحية تستوجب عليه التكيف مع أنماط العمل المختلفة. هناك العديد من العوامل التي تتدخل في سير العمل، منها ما هو مرتبط بالعلاقات الاجتماعية، ومنها ما هو مرتبط بالجانب التنظيمي للعمل. تفرض هذه العوامل على العامل أن يتكيف معها، وحين يعجز عن ذلك، فإنه يكون معرضا لمجموعة من المخاطر التي تؤدي إلى إصابته. تمثل إصابات العمل عبئا كبيرا على العمال وعلى أسرهم والمؤسسات التي يشتغلون فيها. قدرت إحدى الدراسات أن عوامل الخطر المهنية تؤدي إلى ما يقرب من 8,1 % من معدل الوفيات والأمراض في العالم سببها إصابات العمل (Concha-Barrientos et al., 2005). ركزت العديد من الدراسات

السابقة على البيئة الفيزيائية في العمل (Wong, 1994)، وعلى العوامل الفردية، معتبرة إياها السبب الرئيسي في وقوع حوادث وإصابات العمل (McCaig et al., 1998; Kirschenbaum et al., 2000). بينما تشير دراسات أخرى إلى أن إصابات العمل مرتبطة ويقوة بالخصائص النفسية الاجتماعية في العمل كضغوط العمل (Nakata et al., 2006) **نقلا عن** (Hwan-Cheol, Kim, 2009)

تعتبر المخاطر النفسية الاجتماعية من بين الأمراض المهنية التي أصبحت تهدد صحة وسلامة العمال، والتعرض لها في تزايد مستمر عبر العالم. تشير نتائج التحقيق الذي أجري حول الموضوع إلى أن 25% من الموظفين، الذين يعملون في كثير من الأحيان في الأسابيع الثابتة، صرحوا عن عدم وجود عوامل خطر أو عن عدد قليل جداً من عوامل الخطر، وأن 37% لديهم تعرض متوسط للمخاطر النفسية والاجتماعية وكرهات جداول العمل، التي غالباً ما تكون لمدة أسبوع طويل، وحوالي 15% من العمال الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي، أنهم يفتقرون في أغلب الأحيان إلى الاستقلالية في العمل، ويشعرون بالعزلة في عملهم، و 23% من العمال، الذين يعملون في كثير من الأحيان في جداول زمنية متغيرة، مؤهلون للتعرض للخطر، لأنهم يجمعون بين العديد من عوامل الخطر، وكما جاء في نفس التقرير أن العمال الأكثر تعرضاً لتراكم عوامل الخطر أعلنوا بشكل متكرر عن تدهور صحتهم البدنية والعقلية (Sandra Zilloniz et Éva Baradji, 2019). في نفس السياق، تشير دراسة (Nick Glozier) إلى أن هناك أشخاص أفادوا بأن وظائفهم تحتوي على مستويات عالية من متطلبات العمل، حيث صرح 25% من العمال أن لديهم متطلبات عمل عالية، وأنهم أكثر عرضة للإصابة باعتلال الصحة العقلية بنسبة 30-35% (Nick Glozier, 2017). وترى الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل أن الإجهاد يعتبر المشكلة الأكثر شيوعاً في العمل بـ 22% من مجموع العمال في الاتحاد الأوروبي (Flohimont, et Lambert, 2013).

من المعروف أن العوامل المسببة للمخاطر النفسية الاجتماعية مهمة في التسبب والوقاية من الأمراض في نفس الوقت، وفي تعزيز الصحة الجسمية والنفسية، وهذا ينطبق على الصحة العامة والصحة المهنية، حيث أن العوامل النفسية الاجتماعية هي من بين العوامل التي تؤثر على صحة العمال (Raija et al., 1987) وعلى قدرة العامل في تجنب المخاطر، نتيجة الإجهاد المفرط الذي يتعرض له أثناء العمل، ويقلل من إدراكه للخطر وعواقبه، ويسبب له التعب المفرط، وزيادة في مخاطر الإصابات المهنية (Swan et al., 2003). أظهرت كثير من الدراسات تأثير المخاطر النفسية الاجتماعية على صحة العمال، وأشارت إلى العلاقة بين إصابات العمل والإجهاد في العمل الناتج عن ضعف اتخاذ القرار (Nakata et al., 2006)، وتشير دراسة (Antje Schmitt, et al., 2016) إلى دور المشاركة في العمل كآلية تحفيزية من خلالها تتوطد العلاقة بين المسؤول والعمال، وأنها تزيد بشكل إيجابي في الأداء الوظيفي.

يبدو من خلال ما توصلت إليه الدراسات، التي اهتمت بموضوع المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل، أن هذا الموضوع كان، ولا زال يسترعي اهتمام الباحثين، لما له من تأثير على صحة العامل الجسمية والنفسية، وعلى أدائه في العمل، نتيجة المتطلبات العالية التي يسعى إلى تحقيقها من جهة، وإلى قيود المسؤولية المفروضة عليه من جهة أخرى، مما يجبره في كثير من الأحيان إلى عدم الالتزام بمواعيد وأوقات العمل، فتكثر التغيبات الناتجة عن الإجهاد والإصابات المتكررة. من هنا، جاءت هذه الدراسة لتشخيص واقع المخاطر النفسية الاجتماعية في إحدى المؤسسات الوطنية لإنتاج الكهرباء من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين لضغوط العمل بمؤسسة إنتاج وتوزيع الكهرباء؟
2. ما نسبة العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج وتوزيع الكهرباء؟

**II - الطريقة والأدوات :**

**II - 1- عينة الدراسة:** لتحقيق أهداف البحث، طبقت أداة الدراسة المتمثلة في استبيان كرازاك (النسخة المكونة من 26 فقرة) على عينة إجمالية بلغت ستون عاملا (ن=60) وهي تمثل مجتمع الدراسة في هذه المؤسسة، خصائصها مبينة في الجدول رقم (01).

**II - 2- أداة الدراسة:** للإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه، اعتمدنا في عملية جمع المعطيات والبيانات من عينة البحث، على استبيان كرازاك لتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية (النسخة المكونة من 26 فقرة)، والذي أصبح الأداة الأكثر استعمالا في العشرينين الأخيرتين، حيث يحتوي على ثلاثة أبعاد (Karasek, Theorel., 1990; Karasek, 1979) **نقلا عن** (Niedhammer et al., 2006)

**أ. بعد متطلبات العمل:** ويتكون من ثلاثة محاور (الكمية والسرعة، التعقد والحدة، القدرة على التنبؤ) ويتضمن 09 فقرات.

**ب. بعد اتخاذ القرار:** ويتكون من ثلاثة محاور (المواقف أو حدود القرار، الاستعمال العالي للكفاءات، تطوير الكفاءات) ويتضمن 09 فقرات.

**ج. بعد الدعم الاجتماعي:** ويتكون من محورين: الدعم المهني الذي ينقسم بدوره إلى قسمين: الدعم من طرف المسؤولين، والدعم من طرف الزملاء. أما المحور الثاني، فيتمثل في الدعم العاطفي، والذي ينقسم هو كذلك إلى قسمين: الدعم العاطفي من طرف المسؤولين، والدعم العاطفي من طرف الزملاء، ويتضمن 08 فقرات.

أما بدائل الإجابات المقترحة فكانت: غير موافق بشدة، غير موافق، موافق، موافق تماما، وقد أعطيت لها الترميز من 1 إلى 4 لحساب نتيجة كل بعد من الأبعاد الثلاثة.

**II - 1-2- الخصائص السيكومترية لأداة البحث:**

**أ. صدق أداة البحث:** للتحقق من صدق أداة البحث، لجأنا إلى طريقة الصدق الظاهري، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين في التخصص والذين أبدوا قبولهم حول أبعاد وفقرات الاستبيان.

للتحقق من ثبات الاستبيان، اتبعنا طريقتين:

**ب. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** يبدو من خلال الجدول رقم (02) أن معامل تصحيح الطول هو: 0,75 مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

**ج. الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:**

تم حساب الثبات عن طريق استخراج معامل التجانس ألفا كرونباخ، والذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (03)، حيث بلغت قيمته بالنسبة لبعد متطلبات العمل 0,43، وبعد اتخاذ القرار 0,52، وبعد الدعم الاجتماعي 0,66. أما القيمة الكلية، فقد بلغت 0,68 وهي بمثابة مؤشر جيد يدل على ثبات الاستبيان ويسمح بتطبيقه على عينة البحث.

أما عن الأساليب الإحصائية المستخدمة في عرض نتائج البحث، فقد اعتمدنا على النسب المئوية.

**II - 2- 2- طريقة تصحيح الاستبيان:**

بالنسبة لطريقة تصحيح الاستبيان، فقد اتبعنا التعليمات المرفقة معه، والتي تبين لمستعمليه خطوات وكيفية حساب نتائج كل بعد من أبعاده، وحساب النتيجة النهائية وفقا لمعادلات حسابية مقننة، يلتزم بها أي باحث يريد استخدام استبيان كرازاك (نسخة 26 فقرة) لتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية، والتي نعرضها في الآتي:

**أ. نتيجة بعد متطلبات العمل:** لمعرفة درجة بعد متطلبات العمل، نتبع المعادلة التي تنص على ما يلي:

$$س_{10} + س_{11} + س_{12} + (س_{13} - 5) + س_{14} + س_{15} + س_{16} + س_{17} + س_{18}$$

ب. نتيجة بعد اتخاذ القرار: تحسب نتيجة هذا البعد وفقا للمعادلة التالية:

$$x2+(7س) \times 2+(5س) \times 2+(2س-5) \times 2+(8س) \times 4+(6س-5) \times 4+(4س) \times 4$$

ملاحظة: الرمز X يعني عملية الضرب، والحرف س يعني الفقرة. مثال: س1 معناها الفقرة رقم واحد.

ج. نتيجة بعد الدعم الاجتماعي: تحسب نتيجة هذا البعد وفقا للمعادلة التالية:

$$س19+س20+س21+س22+س23+س24+س25$$

حسب تصنيف كرازاك، عندما يكون اتخاذ القرار ضعيف (قيمه تقل عن القيمة 71)، ومتطلبات العمل عالية (قيمتها تفوق القيمة 21)، تكون النتيجة: عمال معرضين للضغط في العمل.

حسب تصنيف كرازاك، تحسب نتيجة بعد الانعزال الاجتماعي بالمقارنة بين نتيجة الحالات المعرضة للضغط في العمل، ونتيجة بعد الدعم الاجتماعي بحيث تكون أقل من القيمة 24.

أما عن كيفية تطبيق الاستبيان، فقد تم تقديم توضيح حول الهدف من البحث وكيفية ملء البيانات على الاستبيان وهذا بالنسبة لكل عامل لكي تتضح له الصورة.

### III - النتائج ومناقشتها :

#### III - 1-التعرض للضغط في العمل:

لمعرفة العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل، نتبع المعادلات المبينة في الفقرة (2.2.2). طريقة تصحيح الاستبيان) المشار إليها سابقا، والمتعلقة بكيفية حساب نتيجة الأبعاد الثلاثة، وبعد تطبيق المعادلات الخاصة بكل بعد، جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (04) الذي يوضح أن إجابة أفراد العينة على بنود محور متطلبات العمل واتخاذ القرار، والتي تتعلق بطبيعة العمل وقدرات العمال على تطوير مهاراتهم واستعمالها في تنفيذ المهمة، أن 65% من العمال معرضين لضغوط في العمل، وهذه الحالة تجمع بين متطلبات العمل العالية واتخاذ القرار المنخفض حسب نموذج كرازاك، وذلك بسبب طبيعة عمل المؤسسة ونشاطها المتمثل في إنتاج الكهرباء. في المقابل نجد أن 35% من أفراد العينة لم يكن لديهم ضغطا في عملهم، وهذا مؤشر على أن نسبة كبيرة من عمال هذه المؤسسة يحتاجون إلى عناية واهتمام من طرف المسؤولين، بالإضافة إلى كثافة العمل، والمهام الصعبة التي تحتوي على كثير من المخاطر الفيزيائية، كالتكهرب الناتج عن العمل في الأماكن التي بها مولدات كهربائية بطاقة عالية الشدة، وأحيانا أخرى يجد العامل نفسه أمام مهام معقدة يستعصى عليه إيجاد حل لها، ولا يحصل على مساندة ودعم من طرف الزملاء أو المسؤول المباشر له للتدخل بطريقة آمنة، وقد أكدت هذه النتائج دراسة (زرارة، بن عبو، 2016) والتي توصلت إلى أن نسبة كبيرة من العمال لديهم متطلبات عمل عالية ودرجة اتخاذ القرار منخفضة، مما يعني أن هذه النسبة من العمال يعيشون حالة قلق مهني مرتفع جدا. نفس النتيجة توصل إليها التحقيق الذي قام به معهد Dares حيث جاء في نتائج التحقيق أن العمال لا يختارون الطريقة التي ينجزون بها مهامهم ويحققون بها أهدافهم (Dares, 2017). كما أشارت دراسة أخرى أجريت في إطار التحقيق الميداني الذي قام به معهد SUMER سنة 2017 إلى أن 26,9 % من العمال معرضين لمتطلبات العمل عالية وانخفاض في اتخاذ في درجة اتخاذ القرار (Beryl, Matinet., Elodie, Rosankis, 2019). وأشار التحقيق الذي قام به مركز المعرفة البلجيكي حول الرفاهية في العمل حول ظروف العمل، والذي أجري سنة 2015 على عينة مكونة من 2500 عامل بلجيكي، أن 03 من بين 10 عمال (33%) صرحوا بأن لديهم ضغوطا في العمل (SPF, 2015).

## III - 2-التعرض للانعزال الاجتماعي:

يظهر من خلال الجدول رقم (05) أن نسبة العمال المعرضين للانعزال الاجتماعي تفوق نسبة العمال غير المعرضين للانعزال الاجتماعي بنسبة 79,5% مقابل 20,5% على الترتيب، وهو مؤشر واضح على أن نسبة كبيرة من العمال لا يلقون الدعم النفسي والاجتماعي من طرف الزملاء والمسؤولين، مما يدفعهم إلى تفضيل العزلة المهنية وعدم الاندماج في جماعة العمل، خصوصاً عندما يشعرون بالتهميش، والإقصاء في صنع القرار والمشاركة في وضع خطط العمل، وهذا ما صرح به العمال من خلال المقابلة التي أجريت معهم في بداية البحث، وأنهم لا يجدون دعماً مهنيًا وعاطفياً من طرف كل من الزملاء والمشرفين، وأنهم يمرون في كثير من الأحيان بأزمات نفسية واجتماعية، بالإضافة إلى متطلبات عمل عالية واتخاذ قرار منخفض ويشعرون بعزلة اجتماعية داخل المؤسسة.

عندما تكون متطلبات العمل عالية مصحوبة بعدم وجود مجال لاتخاذ القرار، فإن هذه الحالة تؤدي إلى الإجهاد الوظيفي (job strain). علاوة على ذلك، إذا كان البعد الثالث - والمتمثل في الدعم الاجتماعي - ضعيفاً أيضاً وكان مصاحباً لحالة من الإجهاد الوظيفي، فإن العامل يدخل في حالة إجهاد متكافئ (iso-strain). تعود أسباب الانعزال الاجتماعي في العمل إلى عدة عوامل، يرجع بعضها إلى العزلة التي تفرضها طبيعة النشاط والمهام التي يؤديها العامل، كالتدخل في أماكن بعيدة عن جماعة العمل، وفي بعض الأحيان عن مكان العمل أيضاً، مثل التدخل في إصلاح الأعطاب الموجودة في الأعمدة الكهربائية. كما أن قلة أو انعدام أوقات المناقشة غير الرسمية، وغياب الاجتماعات التي تركز على المواضيع المهنية، ووجود أوامر رديئة متناقضة، وأيضاً خلل على مستوى العلاقات بين المسيرين والعمال، جميعها تلعب دوراً مهماً في تعرض العامل للمخاطر النفسية الاجتماعية. في حين، عندما يكون التواصل المباشر وجهاً لوجه، وتكون إمكانية الاجتماع من أجل مناقشة مختلف حالات العمل بين الزملاء، وبين العمال والمشرفين وحتى مع ممثلي النقابات، تزداد روح المشاركة في اتخاذ موقف جماعي حول وضعية عمل معينة ويكون القرار صائباً لأنه كان محل إجماع وموافقة جميع الشركاء (Wood, 2016) **نقلاً عن** (Arman, et al., 2019)

يعتبر الدعم الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من جودة الحياة في العمل، لأنه يساهم في تحقيق رفاة العمال. على النقيض من ذلك، يعتبر الدعم الاجتماعي غير الكافي عاملاً في ظهور المخاطر النفسية الاجتماعية، مما يؤدي إلى الضغط في العمل، وكذلك إلى حالة من العزلة الاجتماعية داخل المؤسسة، مما يزيد من مخاطر الإجهاد والتحرش بنوعيه الجسدي والأخلاقي. يعتبر الانعزال الاجتماعي واحداً من بين مؤشرات تدهور الصحة النفسية، وفقدان الفعالية الجماعية في العمل (Marc, et Favaro, 2019., Jaques, et al., 2012) كما أشارت الدراسة التي أجريت على عينة مكونة من 479054 شخصاً في بريطانيا إلى أن الانعزال الاجتماعي قد يؤدي إلى سكتة دماغية (Accident Vasculaire Cérébral (AVC) وأظهرت نتائج نفس الدراسة ارتباط العزلة الاجتماعية بارتفاع مخاطر الإصابة بالسكتة الدماغية (Christian, et al., 2005). كما يمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الدعم الاجتماعي قد يكون حاضراً في كثير من الحالات، ومع ذلك، فإن العامل لا يشعر به، إما لكونه غير فعال في حد ذاته، أو لأنه قدّم في الوقت غير المناسب، أو بالطريقة غير المناسبة، أو لأنه غير كاف. لذلك، لا يستطيع العامل إدراكه وبالتالي لا يمكنه التقليل من درجة المخاطر النفسية، حيث يعتبره العامل مجرد شفقة عليه ورفقا به في بعض المواقف. هذا من جهة، من جهة ثانية فقد لا يتلاءم الدعم المقدم من طرف المشرفين أو الزملاء مع الوضعية التي تستدعي نوعاً خاصاً من الدعم وبالتالي لا يتطابق مع الحاجة التي قد ينتج عنها القلق أو الإجهاد النفسي.

## IV - الخلاصة :

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث التي تهتم بدراسة ظروف العمل بمختلف المؤسسات، من أجل الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل، وهو موضوع لم تعط له أهمية بالغة، ولم يتم التفصيل فيه في البحوث المحلية التي اطلعنا عليها. أجريت هذه الدراسة على عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء، بهدف التعرف على واقع المخاطر النفسية الاجتماعية من خلال الأبعاد الثلاثة، متطلبات العمل، اتخاذ القرار، الدعم الاجتماعي. توصلت نتائج البحث إلى أن هناك نسبة كبيرة من العمال لديهم متطلبات عمل عالية ونسبة منخفضة من الحرية في اتخاذ القرار، مما يجعلهم معرضين للضغط في العمل. كما أظهرت هذه الدراسة بأن العمال المعرضين للضغط في العمل والذين لديهم دعم اجتماعي غير كاف من طرف المشرفين والزملاء، تتكون لديهم عزلة اجتماعية داخل المؤسسة، حيث بينت الدراسة حجم هذه المخاطر على صحة العامل وعلى أدائه في العمل، مما ينعكس على مردودية المؤسسة. لكن، هناك جوانب لم نتطرق إليها في هذا البحث، والتي يمكن أن تكون أفاق بحوث ميدانية في المستقبل ويتعلق الأمر بإجراء دراسات مقارنة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي للمؤسسات حتى نتكون لدينا صورة واضحة المعالم حول واقع المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية.

في الأخير، توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالمتطلبات النفسية والمادية للعامل، وإعطائه مجال التصرف في تسيير المواقف الحرجة أثناء أداء مهامه، لخلق نوع من الثقة لديه، دون أن ننسى فتح المجال له للمشاركة في رسم خطط العمل واستراتيجية المؤسسة ليشعر بنوع من الدعم المعنوي الذي يكون حافزا له في رفع وتحسين أدائه.

## - ملاحق :

## جدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية (%)	التكرار	خصائص العينة (ن=60)	
48,3	29	[33-23]	السن (سنة)
38,3	23	[43-33]	
13,3	08	[53-43]	
100	60	المجموع	
83,3	50	ذكر	الجنس
16,7	10	أنثى	
100	60	المجموع	
45	27	[10-1]	الأقدمية في العمل (سنة)
43,3	26	[20-10]	
11,7	7	[30-20]	
100	60	المجموع	
8,3	5	رئيس مصلحة	طبيعة العمل
31,7	19	تقني	
13,3	8	مهندس	
13,3	8	عون	
8,3	5	مسير	
6,3	4	إطار	
18,3	11	مكلف بالدراسات	
100	60	المجموع	
20	12	أعزب	الحالة المدنية
63,3	41	متزوج	
8,3	5	مطلق	
8,3	2	أرمل	
100	60	المجموع	

## جدول رقم (02): الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تصحيح الطول		
قوتمان	سيبرمان براون	قيمة معامل الارتباط
0,75	0,75	0,60

## جدول رقم (03): الثبات باستخراج معامل التجانس ألفا كرونباخ

الأبعاد	قيمة معامل ألفا كرونباخ	القيمة الكلية لمعامل ألفا كرونباخ
متطلبات العمل	0,43	0,68
اتخاذ القرار	0,52	
الدعم الاجتماعي	0,66	

## جدول رقم (04): نتائج العمال المعرضين وغير المعرضين للضغط في العمل (ن=60)

عدد العمال	متطلبات العمل	اتخاذ القرار	تعرض للضغط في العمل	عدد العمال	متطلبات العمل	اتخاذ القرار	تعرض للضغط في العمل
01	26	68	معرض	31	24	56	معرض
02	19	54	غير معرض	32	20	64	غير معرض
03	25	76	غير معرض	33	24	60	معرض
04	20	56	غير معرض	34	22	58	معرض
05	23	62	معرض	35	21	56	معرض
06	18	68	غير معرض	36	24	54	معرض
07	21	58	معرض	37	19	56	غير معرض
08	32	48	معرض	38	18	44	غير معرض
09	23	56	معرض	39	23	54	معرض
10	21	72	غير معرض	40	20	70	غير معرض
11	24	50	معرض	41	21	74	غير معرض
12	28	74	غير معرض	42	23	66	معرض
13	24	68	معرض	43	22	68	معرض
14	19	60	غير معرض	44	25	76	غير معرض
15	23	50	معرض	45	21	60	معرض
16	22	52	معرض	46	21	64	معرض
17	23	54	معرض	47	18	70	غير معرض
18	29	68	معرض	48	22	68	معرض
19	21	56	معرض	49	23	64	معرض
20	24	60	معرض	50	22	64	معرض
21	24	66	معرض	51	24	60	معرض
22	24	58	معرض	52	17	52	غير معرض
23	19	56	غير معرض	53	19	42	غير معرض
24	26	68	معرض	54	22	60	معرض
25	25	54	معرض	55	21	56	معرض
26	22	58	معرض	56	20	64	غير معرض
27	26	56	معرض	57	26	72	غير معرض
28	23	64	معرض	58	26	70	غير معرض
29	22	75	غير معرض	59	23	54	معرض
30	21	60	معرض	60	24	60	معرض

العمال المعرضين للضغط في العمل	39	% 65
العمال غير المعرضين للضغط في العمل	21	% 35
المجموع	60	% 100

## جدول رقم (05): نتائج العمال المعرضين وغير المعرضين للانعزال الاجتماعي

العمال المعرضين للضغط في العمل	الدعم الاجتماعي	التعرض للانعزال الاجتماعي	العمال المعرضين للضغط في العمل	الدعم الاجتماعي	التعرض للانعزال الاجتماعي
01	21	معرض	30	22	معرض
05	21	معرض	31	16	معرض
07	21	معرض	33	19	معرض
08	24	غير معرض	34	22	معرض
09	20	معرض	35	16	معرض
11	25	غير معرض	36	22	معرض
13	21	معرض	39	21	معرض
15	27	غير معرض	42	26	غير معرض
16	28	غير معرض	43	22	معرض
17	16	معرض	45	21	معرض
18	23	معرض	46	19	معرض
19	16	معرض	48	24	غير معرض
20	17	معرض	49	21	معرض
21	20	معرض	50	19	معرض
22	23	معرض	51	22	معرض
24	24	غير معرض	54	17	معرض
25	15	معرض	55	23	معرض
26	21	معرض	59	18	معرض
27	20	معرض	60	19	معرض
28	26	غير معرض			
العمال المعرضين للانعزال الاجتماعي	31	% 79,5			
العمال غير المعرضين للانعزال الاجتماعي	08	% 20,5			
المجموع	39	% 100			



## - الإحالات والمراجع :

- Concha-Barrientos, M., Nelson, D.I., Fingerhut, M., Driscoll, T., Leigh, J. (2005). Global burden due to occupational injury. *AmJ Ind Med* 48:470–481.
- Wong, T.W. (1994). Occupational injuries among construction workers in Hong Kong. *Occup Med (Lond)* 44:247–252.
- McCaig, L.F., Burt, C.W., Stussman, B.J. (1998). A comparison of work-related injury visits and other injury visits to emergency departments in the United States, 1995–199. *J Occup Environ Med* 40:870–875.
- Kirschenbaum, A., Oigenblick, L., Goldberg, A.I. (2000). Well being, work environment and work accidents. *Soc Sci Med* 50:631–639.
- Nakata, A., Ikeda, T., Takahashi, M., Haratani, T., Hojou, M., Fujioka, Y., Swanson, NG., Araki, S. (2006). Impact of psychosocial job stress on nonfatal occupational injuries in small and medium-sized manufacturing enterprises. *Am J Ind Med* 49:658–669. **In** Hwan-Cheol, Kim., Jin-Young, Min., Kyoung-Bok, Min., Shin-Goo, Park. (2009). Job Strain and the Risk for Occupational Injury in Small- to Medium-Sized Manufacturing Enterprises: A Prospective Study of 1,209 Korean Employees. *American Journal of Industrial Medicine*, 52: 322–330.
- Sandra, Zilloniz., Éva, Baradji. (février 2019). Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale. Point statistique. Ministère de l'action et des comptes publics. Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. DGAFP - Bureau de la communication.
- Nick, Glozier. (2017). Review of Evidence of Psychosocial Risks for Mental Ill-health in the Workplace. University of Sidney. NSW Government.
- Flohimont, V., Lambert. (2013). Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail , récupéré le : 25-02-2021. de [www.sesentirbienautravail.be](http://www.sesentirbienautravail.be)
- Raija Kalimo. (1987). Psychosocial factors and workers' health: an overview. **In**. Raija Kalimo., Mostafa, A. EI-Batawi., Cary, L. Cooper. (1987). Psychosocial factors at work and their relation to health. World Health Organization. Geneva. P :3-8.
- Swaen, G.M., Van, Amelsvoort, L.G., Bultmann, U., Slagen J.J.M., Kant I.J. (2003). Fatigue as a risk factor for being injured in an occupational accident: Results from the Maastricht Cohort Study. *Occup Environ Med* 60:i88–i92.
- Antje, Schmitt, Deanne, Den Hartog., Frank., Belschak. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. DOI:10.1111/joop.12143. p : 1-23.
- Karasek R, Theorell T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York, NY: Basic Books. **In**. Niedhammer, I., Ganem, V., Gendrey, L., David, S., Degioanni, S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé Publique*. Vol : 12 : 413-427.
- Karasek RA. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Q*; 24 : 285-308.

- زرارة، أمينة، بن عبو، جيلالي. (2016). دور الدعم الاجتماعي في إدارة القلق المهني بالاعتماد على نموذج كرازك. دراسة ميدانية بمجمع سيفينال. *Revue Maghrébine Management des Organisations*. المجلد 1، العدد 1، ص: 140-152.
- DARES. (Décembre 2017). Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux? Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques. décembre 2017. N° 082.
- Beryl, Matinet., Elodie, Rosankis. (Décembre 2019). Les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017. Synthèse Stat' Enquête SUMER 2017. synthèse. Stat. Numéro 31. Décembre 2019.
- (SPF), Service Public Fédéral. 2015. Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Risques psychosociaux (RPS). Recupérer de :<https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps> le 07 mars 2021.
- Wood, A.J. (2016). Flexible scheduling, degradation of job quality and barriers to collective voice. *Human Relations* 69(10): 1989–2010. **In**. Arman R., Gillberg N., Norbäck M. (2019). Alone at work: Isolation, competition and co-dependency in flexibilised retail. *Economic and Industrial Democracy*. July 2019, p : 1-28. DOI: 10.1177/0143831X19861669.
- Marc, J. Favaro, M. (Décembre 2019). Isolement et solitude au travail. Référence en santé au travail. N° 160 : 175-183.
- Jaques, M., Vincent, G., Marie-Christine, M. (june 2012). Dynamique cognitive et RPS : isolement et sentiment d'isolement au travail. Début d'illustration par une entreprise de transport urbain. DOI: 10.13140/RG.2.1.1777.4560.
- Christian, H., Laura P.R., Marianna, V., Markus, J., Mika, K., Marko, E. (2005). Social isolation and loneliness as risk factors for myocardial infarction, stroke, and mortality: UK Biobank cohort study of 479,054 men and women post stroke. *Neurology*,64(11):1888 1892. doi:10.1212/01.WNL.0000163510.79351.

#### كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

عرقوب محمد ، بكري وفاء ، سوليم عائشة ، (2022)، تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 14(01)/2022، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص. ص 187-196).