

## عوامل الخطر النفسي والاجتماعي في بيئة العمل

### Psychosocial risk factors in the work environment

تاريخ الاستلام : 2022/03/03؛ تاريخ القبول : 2022/06/08

#### ملخص

مما لا شك فيه أنه وفي مكان العمل لا يعمل كل شيء بشكل مثالي، ومع ذلك إذا تراكمت العديد من عوامل الخطر النفسي والاجتماعي، فقد يبدأ العمال في الشعور بالإحباط وعدم التحفيز. هذه العوامل التي تنطوي على تلك الظروف الموجودة في مكان العمل والتي يمكن أن تضر بصحة العمال وتسبب بالتالي الإجهاد لديهم، وليس هذا فحسب، فتأثيراتها على المدى الطويل يمكن أن تؤدي بهم إلى المرض. لذلك ورغبة منا سنحاول تسليط الضوء على عوامل الخطر النفسي والاجتماعي في بيئة العمل لمعرفة تأثيرها على سلوك العامل ومستوى أدائه في بيئة عمله.

**الكلمات المفتاحية:** العامل، الخطر النفسي والاجتماعي، بيئة العمل، عوامل.

#### غانية خروفة

كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري  
قسنطينة 1، الجزائر.

#### Abstract

Of course, in the workplace, not everything works perfectly, however if many psychosocial risk factors accumulate, workers may begin to feel discouraged and unmotivated. These factors involve those conditions in the workplace that can harm the health of workers and thus cause stress for them, and not only that, their long-term effects can lead to illness. Therefore, and our desire, we will try to shed light on the psychological and social risk factors in the work environment to know their impact on the worker's behavior and the level of his performance in his work environment. key

**Keywords:** The factor, psychological and social risk, work environment, factors.

#### Résumé

Il ne fait aucun doute que sur le lieu de travail, tout ne fonctionne pas parfaitement, et pourtant, si de nombreux facteurs de risque psychologiques et sociaux s'accumulent, les travailleurs peuvent commencer à se sentir frustrés et démotivés. Ces facteurs impliquent les conditions sur le lieu de travail qui peuvent nuire à la santé des travailleurs et causer du stress, et pas seulement cela, leurs effets à long terme peuvent conduire à la maladie.

Par conséquent, et désir de nous, nous tenterons de faire la lumière sur les facteurs de risques psychologiques et sociaux dans l'environnement de travail pour connaître leur impact sur le comportement du travailleur et son niveau de performance dans son environnement de travail.

**Mots clés** Le facteur, risque psychologique et social, environnement de travail, facteurs.

\* Corresponding author, e-mail: [ghania.khroufa@umc.edu.dz](mailto:ghania.khroufa@umc.edu.dz)

## I - مقدمة

تعد بيئة العمل نظاما مفتوحا يتفاعل مع البيئة الخارجية، فنجاح أي بيئة عمل في تحقيق أهدافها المرجوة يرجع بالضرورة إلى كفاءة مواردها البشرية، باعتبارها العقل المدبر والقوة التي من خلالها يتم استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بها.

ولما كان الإنسان يمثل المورد الحقيقي لأي بيئة عمل نظرا لما يمتلكه من قدرات ومهارات تمثل العنصر الحاسم للوصول لأهداف المنظمة وتحقيقها لدرجة تنافسية عالية، كان لا بد من توجيه الاهتمام والرعاية له ليس فقط بوضعيته المهنية والوظيفية بل حتى بحالته وراحته النفسية من خلال توفير كل العوامل التي من شأنها أن تسهم في الحفاظ على صحته النفسية وتوافقه مع متغيرات ومتطلبات عمله التي غالبا ما تكون مصدر خطر وتهديد للصحة النفسية والاجتماعية له.

لذلك فان توفير بيئة عمل صحية للعاملين يضمن نجاح أي عمل من الأعمال، ويصبح العمل بوجودها أكثر إنتاجية وإيجابية ويعزز بالتالي من العلاقات الطيبة بين العاملين.

لما كان الأمر كذلك، فما هي عوامل الخطر النفسي والاجتماعي التي يمكن أن تمثل تهديدا للعامل في بيئة العمل؟

للإجابة عن ذلك حاولنا تقسيم مداخلتنا إلى محورين نتناول في:

**المحور الأول:** قراءة مفاهيمية للصحة النفسية وبيئة العمل الصحية.

**المحور الثاني:** عوامل الخطر المحددة لصحة الموظفين في بيئة العمل.

### المحور الأول: قراءة مفاهيمية للصحة النفسية وبيئة العمل الصحية

#### أولا: تعريف الصحة النفسية

الصحة النفسية أو الصحة العقلية من وجهة نظر علم النفس الإيجابي أو النظرة الكلية للصحة العقلية من الممكن أن تتضمن قدرة الفرد على الاستمتاع بالحياة وخلق التوازن بين أنشطة الحياة ومتطلباتها لتحقيق المرونة النفسية<sup>(1)</sup>.

وهي وفقا لمنظمة الصحة العالمية تعني الحياة التي تتضمن الرفاهية والاستقلال والجدارة والكفاءة الذاتية بين الأجيال وإمكانات الفرد الفكرية والعاطفية.

ضف لذلك فمنظمة الصحة العالمية نصت كذلك على أن رفاهية الفرد تشمل القدرة على إدراك قدراتهم والتعامل مع ضغوط الحياة العادية والإنتاج ومساعدة المجتمع<sup>(2)</sup>.

ويرى آخرون<sup>(3)</sup> أن الصحة النفسية هي القدرة على الحب والعمل (أي حب الفرد لنفسه، وللآخرين

وأن يعمل عملا بناء يستمد منه البقاء لنفسه وللآخرين.

هذا وتتضمن مواصفات وخصائص الصحة الجيدة ما يلي:

- **السلامة:** أي الخلو من الأمراض والعاهات فالإنسان هنا يخلو من الأعراض لكنه عرضة لها إذا توافرت الأسباب.

- **الكفاية البدنية:** سلامة أجهزة الجسم وتكيفها مع البيئة.

- **الكفايات العقلية والنفسية:** سلامة النفس وانخفاض الاضطرابات العقلية والانفعالات والأحاسيس.

- **الكفايات الاجتماعية:** قدرة الفرد على التفاعل الإيجابي مع الآخرين من خلال إقامة العلاقات الشخصية والاجتماعية وفق معايير السلوك الخاصة بكل مجتمع.

- **الكفايات الروحية:** السعي وراء تكوين النفس المطمئنة من خلال استيعاب خصائص طريق الفلاح وصولا لتحقيق رضا الرحمان.

أما عن درجات الصحة النفسية فهي تتضمن:

- السلامة من المرض.
- التوافق مع النفس: (الرضا عن الأمور التي لا يستطيع الفرد تغييرها والتوافق بين قدرات الفرد مستوى طموحه).
- التوافق مع البيئة: (القدرة على تلبية مطالب البيئة، القدرة على التوافق مع الأشخاص).
- الفاعلية: وهي القدرة على أن يستغل قدراته لأقصى حد ممكن وأن يحقق ذاته(4).

فالصحة النفسية إذن هي قدرة الإنسان على الشعور بالسعادة وقدرته على تكوين علاقات صادقة مع الآخرين، وقدرته على العودة إلى طبيعته بعد التعرض لأي أزمة أو ضغط نفسي. الصحة النفسية لا تعني خلو الفرد من الأمراض بل تعني التوافق الاجتماعي والذاتي والشعور بالرضا والسعادة الحيوية والاستقرار.

#### ثانياً: تعريف بيئة العمل الصحية

بيئة العمل هي مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المنظمة، كما أنها تحدد نماذج أو طرق التصرف اللازمة لنجاح وبقاء المؤسسة(5).

أو هي جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية(6).

هذا وقد عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 "الصحة المهنية بأنها الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل -والاحتفاظ به- في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية والنفسية. ويتخلص ذلك في تكييف العمل لكي يلائم العامل وتكييف كل عامل مع عمله"(7).

ويعد أول من عرف هذا المصطلح هما عالما النفس "جورج ليتوين" و "ريتشارد سترينغر"، ثم طوره لاحقاً الباحث "ماك كلياند" وزملاؤه وهو مصطلح يشير إلى ستة عوامل رئيسية تؤثر في بيئة العمل، وهذه العوامل هي:

- المرونة، أي مدى شعور الموظفين بالحرية في الابتكار دون أن يعوقهم روتين الإجراءات.
- الشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة.
- مستوى المعايير التي يضعها الأشخاص في المؤسسة.
- مفهوم الدقة حول التعليقات بشأن الأداء ومدى ملائمة المكافآت.
- وضوح رسالة المؤسسة وقيمتها للأشخاص العاملين فيها.
- مستوى الالتزام بغرض مشترك في المؤسسة(8).

#### 1- أنواع بيئة العمل

وتقسم إلى قسمين:

أ- بيئة العمل الخارجية

تعرف بيئة العمل الخارجية بأنها: كل ما يقع خارج حدود التنظيم، وهي أيضا: كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المؤسسة وتقع خارج حدودها.

بيئة العمل الخارجية للمؤسسة هي عبارة عن مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها كنظم مفتوحة ومتراصة، وبذلك فبيئة العمل الخارجية تشمل جملة من العوامل وهي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، حيث تشمل هذه العوامل الوضع الاقتصادي في الوقت الحاضر والمستقبل وكذا قيم واتجاهات العاملين والعلماء والأدوات والتقنيات التي تؤدي إلى التغيير التكنولوجي فالمؤسسة ليست موجودة في فراغ بل هي ضمن هذه العوامل تؤثر فيها وتتأثر بها<sup>(9)</sup>.

#### ب- بيئة العمل الداخلية

بيئة العمل الداخلية هي: "الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهدية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضا ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفية. خاصة أن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كتلك التي تتطلب مقابلة الجمهور، أو تلك التي تسمح بالترقية والتقدم والنمو المهني وتلك الوظائف التي تشتمل على مسؤولية إدارة الأفراد، أو التي ترتبط بمواعيد محددة لتناول العمل"<sup>(10)</sup>.

ونشير هنا إلى أن البيئة الداخلية هي البيئة داخل الأماكن المغلقة مثل بيئة العمل وبيئة المسكن وبيئة المدرسة وأماكن اللهو المغلقة وغير ذلك من الأماكن المغلقة. وتبعاً لأنواع الأنشطة التي تمارس داخل هذه الأماكن فإنه يمكن التعرف على بيئات داخلية متعددة، من أهمها "بيئة العمل".

على أنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند الحديث عن بيئة العمل أنه ليس كل أنواع العمل تمارس داخل أماكن مغلقة، وأنه وإن كان عمال المصانع والورش.

- يمارسون أعمالهم داخل المباني وكذلك يمارس عمال المناجم أعمالهم داخل أنفاق المناجم، إلا أن بيئة العمل في المهن الزراعية -في معظمها- أماكن مفتوحة، وكذلك الحال بالنسبة لمهن أخرى كثيرة مثل شرطة المرور والعاملون في النقل العام والبحارة والباعة الجائلون، وهؤلاء يتأثرون -بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم- بكل ما يتأثر به غيرهم في البيئة الخارجية. وتعتبر في هذه الحالات مخاطر البيئة الخارجية من المخاطر النوعية لهذه الأعمال<sup>(11)</sup>.

#### 2- العلاقة بين العمل والصحة النفسية

العلاقة بين العمل والصحة النفسية معقدة جدا فالعمل من حيث دوره في صياغة النفس والثقة بها والاستغناء عن الآخرين والشعور بالعزلة يعد رافدا أساسيا من روافد الصحة النفسية الجيدة والايجابية، ولكن العمل من الجانب الآخر يشكل ضغطا نفسيا مستمرا يعد من المهم الإحاطة به والتعامل معه وإلا قد يؤثر تأثيرا سلبيا على الصحة النفسية.

2

#### المحور الثاني: عوامل الخطر المهددة لصحة الموظفين في بيئة العمل

تتضمن عوامل الخطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل تلك الظروف الموجودة في مكان العمل والتي يمكن أن تضر بصحة العمال، وتسبب الإجهاد، وعلى المدى الطويل الأمراض.

هذا وتعرف المخاطر النفسية والاجتماعية بأنها: "جوانب مفهوم العمل وتنظيمه وإدارته، وكذلك سياقه الاجتماعي والبيئي الذي لديه القدرة على التسبب في ضرر بدني أو اجتماعي أو نفسي للعمال" دون تضمين بطبيعة الحال المشاكل الشخصية أو العائلية التي لا تنتج مباشرة عن ظروف العمل. وما تجدر الإشارة إليه أن مفهوم المخاطر النفسية والاجتماعية يختلف عن العوامل النفسية

والاجتماعية، هذه الأخيرة التي تمثل الظروف السلبية والايجابية في مكان العمل والتي يمكن أن تؤثر على الموظف.

في المقابل لذلك، تركز المخاطر النفسية والاجتماعية فقط على الأحداث أو الحالات أو حالات الجسم التي تنطوي على احتمال كبير للتأثير على صحة العمال<sup>(12)</sup>.

هناك عوامل متعددة التي يمكن من خلالها أن تكون بيئة عمل معطلة وتسبب الضغط على عمالها فما هي:

#### أولاً: معدل العمل أو الحمل الزائد

هذا هو أحد عوامل الخطر الأكثر إرهاقاً للعمال، إنه يشير إلى العمل الزائد والاضطرار إلى القيام بالمهام بسرعة كبيرة وفي فترة زمنية محدودة، والعمل المكثف للغاية الذي يتطلب الكثير من الطاقة، والمواعيد النهائية العاجلة والصارمة لانجاز المهام، وما إلى ذلك، وهذا يشمل أيضاً الضغط الإضافي للعمل.

إن رضا العامل يتحدد من خلال الاهتمام بساعات العمل القصوى وتحديدها لأن بها يتحقق أقصى إنتاج دون تعب أو إرهاق في حدود وسائل الإنتاج المتاحة، في ساعات العمل القصوى تمثل الحد الأقصى الذي ينبغي ألا تتخطاه ساعات العمل اليومية، إلا في الحالات الاستثنائية: مثل: أوقات الطوارئ والحروب والكوارث، ويقال إن لكل بلد نمط سائد في عدد ساعات العمل القصوى، بل يمكننا إذا توفرت المعايير الدقيقة أن تحدد لكل صناعة ساعات العمل القصوى لعملياتها.

والعامل باعتباره مورد بشري حيوي يمكن استغلاله في العملية الاقتصادية وهو بذلك يسعى دوماً للحفاظ على صحته خاصة عند تقدم العمر به، لذلك فإن تحديد ساعات العمل تمكنه من توفير قد من الفراغ والراحة، فالراحة حق طبيعي لكل من يعمل، فهي ضرورة لا يستطيع الإنسان بدونها الاستمرار في العمل. ومن ثمة متى تخللت أوقات العامل براحة وانجازات سيكون بالتالي أقل إحساساً بالملل والروتين، وبالتالي تجديد الطاقة لانجاز العمل وبالنتيجة الإحساس بالرضا تجاه العمل أو الوظيفة التي يقوم بها والعكس صحيح<sup>(13)</sup>.

#### ثانياً: جماعة العمل

يعرف سميت "Smith" الجماعة بأنها وحدة تتألف من مجموعة من الأعضاء يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم المقدرة على أن يعملوا بطريق متحدة في البيئة التي تجمعهم<sup>(14)</sup>.

غير أن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين من ناحية، وبين الرؤساء والزملاء من ناحية أخرى، إذا لم تتسم بالتعاون والمودة، وإذا لم يشعر كل طرف بمشاكل الطرف الآخر، وإذا لم تشبع حاجات الود والصدقة الانتماء من خلال جماعات العمل هذه، فإن النتيجة تكون التوتر والقلق والملل الناجم عن سوء العلاقات بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين بصورة كلية.

وتشير الدراسات إلى أن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين تمثل أهم مصدر للضغوط على العاملين وأن لهذه الضغوط العديد من الآثار السلبية الجادة سلوكياً ونفسياً وجسدياً، ويعتبر الصراع بين أعضاء جماعة العمل من المشاكل الخطيرة المولدة للضغوط الحادة، فالصراع الذي يعني تعارض المصالح وعدم اتفاق الرغبات بين طرفين أو أكثر "بصورته السلبية إذا زاد عن حده في المؤسسة سينعكس على العمال فقد" تتناهبهم مظاهر الانسحاب السيكولوجي مثل: اللامبالاة والابتعاد، أو مظاهر الانسحاب المادي مثل، التعب والغياب وترك العمل، أو السلوك العدواني مثل: التخريب والسرقة والإضراب<sup>(15)</sup>.

### ثالثا: محتوى العمل

إن كل عمل أو وظيفة تحتوي مجموعة من الأنشطة، وتنطوي على مجموعة من خصائص المهام، والتي لها ارتباط بمستوى الضغط، ومن أهمها:

"درجة تنوع الواجبات والمهام، الحرية والاستقلالية في العمل، كمية ونوعية المعلومات المرتدة، فرص التفاعل الاجتماعي، ذاتية الواجبات مدى أهمية العمل، الشعور بالمسؤولية عن نتائج العمل، معرفة النتائج الفعلية للعمل".

ولما كانت العلاقة بين هذه المتغيرات والضغوط تتغير حسب مطامح الشخص وأهدافه ومركزه وظروف عمله، ولهذا "فكل إنسان لا يستطيع أن يمضي الساعات الطوال كل يوم في أداء عمل يمقته أو بشكل ضغطا كبيرا عليه دون أن يؤثر ذلك على احترامه لنفسه واعتزازه بمركزه الاجتماعي(16).

### رابعا: عدم الأمان التعاقدى

فيما يتعلق بالعقد، قد يحدث أن يكون العمل مؤقتا، أو يخلق شعور بعدم اليقين لدى الفرد، أو أنه غير مستقر، أو أن العامل يرى أن الأجر غير كاف.

وبهذا المعنى يجد الشخص نفسه في حالة من عدم اليقين الكبير بشأن مستقبله، ويرجع ذلك أساسا إلى انعدام الأمان الاقتصادي عنه ولأسرته.

ظاهرة أخرى متكررة هي إجهاد الترقب، أي أن العامل لا يتوقف عن التفكير في المشاكل التي سيواجهها إذا فقد وظيفته، مما يولد مستويات عالية من التوتر يمكن أن يكون أكثر ضررا من فقدان الوظيفة نفسها. في فرنسا وإسبانيا وجد أن الوظائف المؤقتة مرتبطة بمزيد من الحوادث المهنية بالإضافة إلى خطر زيادة معدلات الوفيات والمرض وسوء نوعية الحياة(17).

### خامسا: نمط الإشراف

تعتبر عملية القيادة والإشراف على العمال وتنميتهم من أهم وأعظم المسؤوليات في أي مؤسسة، ذلك أن القيادة غير الكفأة تجعل من المؤسسة خليطا متركبا من الأفراد والآلات، وغالبا ما تعرف القيادة أو الإشراف بأنه "القدرة على إقناع الآخرين بأن يعملوا بحماسة ومثابرة لتحقيق الأهداف المحددة للجماعة.

وقد أسفرت الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف إلى وجود علاقة بين الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل، فالدراسات التي أجريت بجامعة ميتشيغان تشير إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتمامه وذلك بتنمية العلاقات المساندة بينه وبينهم، واهتمامه الشخصي بهم وتفهمه وسعة صدره عند حدوث أخطاء من جانبهم، يكسبه ولاء مرؤوسيه.

أما متى جعل المشرف من مرؤوسيه مجرد أدوات لتحقيق أهداف العمل، فإنه بذلك يجعل من مشاعر الاستياء تنتشر بينهم وبذلك لا يحدث الرضا عن العمل(18).

### سادسا: الأجر

يعتبر الأجر أحد العوامل المحددة لمعدلات الرضا الوظيفي في المؤسسة، والأجر وإن كان لا يمثل إلا مصدر وإشباع للحاجات الدنيا وإن توفيره لا يسبب الرضا أو الإحساس بالسعادة، إلا أنه لا يمنع مشاعر الاستياء والتوتر من الاستحواذ على الفرد.

ولاشك أن الأجور تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإدارة، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا أو عينا، لذلك فإن العناية بتحقيق الأجر العادل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر أساسا لنجاح برامج

إدارة الأفراد في المنشأة(19).

فالأجر له معانٍ ومعطيات اجتماعية تصبغها بصبغتها الاجتماعية التي تزيح عنها الصبغة المادية. صف ذلك فإن حصول العامل على مكافآت تشجيعية وعلاوات من شأنه أن يحقق إشباعاً اجتماعياً ونفسياً، وذلك لأن: "الدخل المادي ليس أداة لإشباع الحاجات الاقتصادية فحسب، وإنما له مدلوله الاجتماعي، كمكافأة عن الامتياز والتفوق ودليل تقدير للعامل الجيد"(20).

بيئة العمل إذن قد تنطوي على العديد من عوامل الخطر المهددة للصحة النفسية. وترتبط معظم المخاطر بالتفاعلات بين نوع العمل، والبيئة التنظيمية والإدارية ومهارات الموظفين وكفاءاتهم والدعم المتاح للموظفين لأداء عملهم.

## II - الخاتمة:

توصلنا في نهاية مداخلتنا لـ "عوامل الخطر النفسي والاجتماعي في بيئة العمل"، إلى أن تمتع الفرد العامل بالصحة النفسية يعد من أساسيات الخطة التي تبنيها أي بيئة عمل في سبيل تحقيق أهدافها، وذلك أن الخطر الذي يشكله افتقاد العامل للصحة النفسية كبير وله تأثير مشترك على بيئة العمل وعلى الفرد، فبيئة العمل تحتاج إلى أفراد في كامل لياقتهم الجسمية وعافيتهم النفسية من أجل البروز والإنتاج ذلك أن من سمات الشخص المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده، فالكسل والخمول ما هو إلا دليل على شخصية هدتها الصراعات واستنفذ الكبت حيويتها، وعليه فعلى بيئة العمل أن تراعي عوامل الخطر النفسي والاجتماعي التي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للعامل. من خلال:

- الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للعامل داخل بيئة عمله.
- تنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل بيئة العمل وذلك أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وعلاقته الاجتماعية بزملائه في العمل ورؤسائه ومرؤوسيه.
- إظهار التقدير والدعم للموظفين وتعزيز التواصل بينهم.
- تعزيز الصحة في مكان العمل.
- الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية لتعطي وتنتج أكثر.

## قائمة المراجع

### 1-الكتب

- نائل عبد الحافظ العوالمه، الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، الأردن، دار زهران، 2009.
- مصطفى أحمد السيد، إدارة الموارد البشرية، (منظور القرن الواحد والعشرين)، مصر، دار الكتب المصرية، 2000.

### 2- الأطروحات العلمية

- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص تنمية الموارد البشرية، علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، 2014.
- عبد الله فهد العنزي، بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2016.

- فاتح العبودي، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منوري -قسنطينة، 2007، 2008.
- خير الدين بن خورور، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010، 2011.

### 3- المواقع الالكترونية

- صحة نفسية، متوفر على الموقع: [ar.m.wikipedia.org](http://ar.m.wikipedia.org)
- الصحة النفسية في بيئة العمل متوفر على الموقع: [mufahras.com](http://mufahras.com)
- منى حامد أبو وردة، محاضرة بعنوان تعريف الصحة النفسية، كلية التربية بالزلفي، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية، متوفر على الموقع: <https://m.mr.edu>
- مصطلح: بيئة العمل من أهم مقومات نجاح المؤسسات، متوفر على الموقع: [shabiba.com](http://shabiba.com)
- تعرف على العوامل التي تؤثر على صحة الموظفين والعمال، متوفر على الموقع: [m.arabi21.com](http://m.arabi21.com)
- شرح معنى بيئة العمل، متوفر على الموقع: <https://hbrarabic.com>
- الصحة والسلامة في بيئة العمل، متوفر على الموقع: <https://www.slideshare.net>
- عوامل الخطر النفسية والاجتماعية، متوفر على الموقع: [ar.questionofwill.com](http://ar.questionofwill.com)
- عوامل الخطر النفسي والاجتماعي، متوفر على الموقع: [ar.warbletoncouncil.org](http://ar.warbletoncouncil.org)

### الهوامش

- (1) صحة نفسية، متوفر على الموقع: [ar.m.wikipedia.org](http://ar.m.wikipedia.org)
- (2) الصحة النفسية في بيئة العمل متوفر على الموقع: [mufahras.com](http://mufahras.com)
- (3) منى حامد أبو وردة، محاضرة بعنوان تعريف الصحة النفسية، كلية التربية بالزلفي، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية، متوفر على الموقع: <https://m.mr.edu>
- (4) منى حامد أبو وردة، المرجع السابق.
- (5) سهام بن رحمون (2013، 2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص تنمية الموارد البشرية، علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص31.
- (6) مصطلح: بيئة العمل من أهم مقومات نجاح المؤسسات، متوفر على الموقع: [shabiba.com](http://shabiba.com)
- (7) تعرف على العوامل التي تؤثر على صحة الموظفين والعمال، متوفر على الموقع: [m.arabi21.com](http://m.arabi21.com)
- (8) شرح معنى بيئة العمل، متوفر على الموقع: <https://hbrarabic.com>
- (9) نائل عبد الحافظ العوالم (2009)، الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، الأردن، دار زهران، ص60.
- (10) عبد الله فهد فهد العنزي (2016)، بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية، دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ص16.
- (11) الصحة والسلامة في بيئة العمل، متوفر على الموقع: <https://www.slideshare.net>
- (12) عوامل الخطر النفسية والاجتماعية، متوفر على الموقع: [ar.questionofwill.com](http://ar.questionofwill.com)
- (13) فاتح العبودي (2007-2008)، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة



- ماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منوري - قسنطينة، ص59.
- (14) خير الدين بن خرور (2010-2011)، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص56.
- (15) خير الدين بن خرور (2010-2011)، ص58.
- (16) خير الدين بن خرور (2010-2011)، ص58.
- (17) عوامل الخطر النفسي والاجتماعي، متوفر على الموقع: [ar.warbletoncouncil.org](http://ar.warbletoncouncil.org)
- (18) فاتح العبودي (2007-2008)، ص60.
- (19) مصطفى أحمد السيد (2000)، إدارة الموارد البشرية، (منظور القرن الواحد والعشرين)، مصر، دار الكتب المصرية، ص380، 381.
- (20) فاتح العبودي (2007-2008)، ص54.