

بعض أساليب واستراتيجيات الحفاظ على صحة العمال النفسية والجسدية وتعزيزها في بيئة العمل

Some methods and strategies for maintaining and enhancing workers' mental and physical health in the work environmenty

فروجة سرير

طالبة دكتوراه، جامعة الجزائر 2

Faroudja Srayer

University of Algiers 2

psydoct651@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/01/20 تاريخ القبول: 2022/10/24 تاريخ النشر: 2023/12/07

- الملخص: تعد الصحة في بيئة العمل من اهتمامات أرباب العمل ومدراء المؤسسات، نظرا لما تخلفه بيئة العمل من آثار سلبية على العامل والمؤسسة معا. فبالنسبة للعامل فإنها تلحق به أضرارا نفسية وجسمية، أما بالنسبة للمؤسسة فإنها تلحق بها أضرارا مادية وبشرية تمس الإنتاج، الآلات ووسائل العمل بصفة عامة، تعويضات العمال المصابين من حوادث العمل ومختلف الأمراض المهنية...الخ. لذا اتجهت أغلب المؤسسات إلى الاهتمام بتوفير بيئة عمل صحية للعامل بالاعتماد على مجموعة من الأساليب والاستراتيجيات.

إذ وجب على أرباب العمل ومدراء المؤسسات الاهتمام بالصحة النفسية والجسمية للعمال في مختلف المنظمات والنظر في مختلف المشاكل والصعوبات التي يتلقونها في بيئة عملهم من خلال البحث في أهم الاستراتيجيات للحفاظ على الصحة النفسية والجسمية وكذا الاهتمام بتعزيز الصحة في العمل من خلال تحسين ظروف العمل المادية، التنظيمية والاجتماعية للعمال في بيئة عملهم، والاهتمام أكثر بالجانب النفسي للعامل من خلال الرفع من معنوياته بالحوافز المادية والمعنوية، والقضاء على مسببات القلق والاكتئاب ومختلف الضغوط التي يعانيها، من خلال فتح باب النقاش والحوار بين العامل والإدارة والاستماع لمختلف مشاكله وانشغالاته ومحاولة حلها بالاستعانة بمختلف الأخصائيين (نفسانيين، أطباء العمل، ارغنوميين...الخ).

وعليه تهدف هذه الدراسة إلى استعراض بعض الأساليب والاستراتيجيات التي تتبعها المؤسسات في الحفاظ على صحة العمال النفسية والجسدية وتعزيزها في بيئة العمل. ففيما تتمثل؟

*- المؤلف المرسل

- الكلمات المفتاحية: صحة نفسية؛ صحة جسدية؛ بيئة عمل؛ استراتيجيات؛ تعزيز الصحة

Abstract: Health in the work environment is one of the concerns of employers and managers of institutions, due to the negative effects on both the worker and the institution. As for the worker, it causes psychological and physical damage to him. As for the institution, it causes material and human damages to production, machinery and work means in general, compensation for injured workers from work accidents and various occupational diseases ... etc. Therefore, most organizations have focused on providing a healthy work environment by relying on a set of strategies and methods to preserve and enhance mental and physical health of workers.

Employers and managers of institutions must pay attention to the psychological and physical health of workers in various organizations and consider the various problems and difficulties they receive in their work environment by researching the most important strategies to maintain mental and physical health, as well as paying attention to promoting health at work by improving the material, organizational and social working conditions of workers in their work environment, and paying more attention to the psychological aspect of the worker by raising his morale with material and moral incentives, and eliminating the causes of anxiety, depression and various pressures that He suffers from it, by opening the door for discussion and dialogue between the worker and the management, listening to his various problems and concerns, and trying to solve them with the help of various specialists (psychologists, labor doctors, ergonomists... Etc.

Accordingly, this study aims to review some of the methods and strategies followed by institutions in maintaining and promoting the mental and physical health of workers in the work environment. What does it represent?

Key words: Psychological (mental) health; physical health; work environment; strategies; health promotion

- مقدمة:

لقد حظي موضوع الصحة في بيئة العمل باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المجالات كعلم النفس، علم الاجتماع، طب العمل، الارغونوميا... الخ، قديما وحديثا نظرا لكونه من المواضيع الشائكة التي تتدخل فيها العديد من العوامل وينجر عنها العديد من المشاكل بالنسبة للعامل أو المؤسسة.

وباعتبار مفهوم الصحة من المفاهيم التي يصعب تحديدها تحديدا دقيقا، فبالنسبة للبعض تعني الخلو من المرض أما البعض الآخر فيعني بها التوافق النفسي، المهني والاجتماعي. فتعرفها منظمة الصحة العالمية (WHO)، بأنها حالة من الراحة الجسمية والنفسية والاجتماعية وليست مجرد عدم وجود المرض (زهرا، 2005، ص. 9).

ولكون الإنسان يقضي معظم أو نصف حياته في العمل، فإن صحته تتعرض لمختلف الظروف المتعلقة بطبيعة عمله، مما يؤثر على صحته النفسية والجسدية والتي بدورها تنعكس على المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها، من خلال بروز مختلف المشاكل والارغامات التي تعيقه في تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة معا، والمتمثلة أساسا في الحوادث والأمراض ومختلف الضغوطات المهنية والمشاكل النفسية.

ومع ظهور الثورات والنقابات العمالية وتطور العلوم والبحوث المتعلقة بالصحة في العمل وما أسفرت عليه من نتائج متعلقة بضرورة تحسين ظروف بيئة العمل في المؤسسات لما لها من آثار سلبية. كونها تشكل مصدرا لبعض المشاكل النفسية والجسدية والتي تكلفها خسائر فادحة سواء كانت مادية أو بشرية جراء تعرض عمالها لمعاناة أثناء تأدية مهامهم وما تتركه حتى خارج أوقات عملهم من آثار نفسية كالقلق والاكتئاب. بحيث تؤثر بيئة العمل إما إيجابا أو سلبا على صحة العمال النفسية والجسدية تبعا للظروف السائدة فيها. وقد أوضحت دراسة ستيوارت وزملائه عام 2003 أن 10٪ من العاملين يعانون سنويا من أعراض الاكتئاب، وأن أهم أعراض تلك المعاناة هي الشعور بالإرهاق المستمر، وضعف القدرة على تركيز الانتباه في أثناء العمل. وحدد ستيوارت وزملاؤه قيمة ساعات العمل المهدورة بسبب الإصابة بمرض الاكتئاب العصبي في الولايات المتحدة، بمبلغ 44 بليون دولار سنويا. أما كسلر وزملاؤه حددوا قيمة أيام التغيب عن العمل بسبب الاكتئاب في الولايات المتحدة أيضا بحوالي 17 بليون دولار سنويا (الجعافرة، وحلمي، 2005، ص. 281).

كما وجد في دراسة سمية الجعافرة وفارس حلمي سنة 2003 والتي استهدفت فحص طبيعة التفاعلات بين الصحة النفسية بصفة عامة ومكوناتها لدى العاملين على خطوط إنتاج مصانع

الأدوية في الأردن من جانب، وبين الأبعاد النفسية لبيئة العمل بصفة عامة ومكوناتها من جانب آخر. وتكونت عينة الدراسة من 191 عاملاً و59 عاملة موزعين على ستة مصانع أدوية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى. أما بالنسبة للتفاعلات الفرعية فظهر ارتباط إيجابي دال إحصائياً عند مستوى 05.0 بين الصحة النفسية من جانب وكل من الأبعاد التالية في بيئة العمل: الانغماس في العمل، وتماسك الرفاق، وتعاضد العاملين، والاستقلالية في أداء الواجبات، والوضوح في المهمات، وتوجيه العمل، والراحة البدنية. كما أظهرت الدراسة أن أوثق ارتباط بين الأبعاد النفسية للبيئات المؤسسية والأبعاد النفسية لمقياس الصحة العامة هو بين بعد العلاقات (بين العاملين مع بعضهم بعضاً، وبين العاملين والرؤساء) مع بعد التحرر من القلق والأرق وبعد فعالية الوظائف الاجتماعية (الجعافرة، وحلمي، 2005، ص. 281).

ولكون الصحة النفسية تلعب دوراً كبيراً في حياة الفرد والمجتمع وأي اضطراب نفسي يعاني منه أي فرد ينعكس على صحته الجسدية وسلوكه وعلاقاته بالآخرين. بحيث تشكل الصحة النفسية جزءاً من الصحة العامة إلى جانب الصحة الجسدية فلا وجود لصحة جسدية بدون صحة نفسية والعكس، وهذا ما أشار إليه الدكتور بروك كيشولم، أول مدير لمنظمة الصحة العالمية في مقولته المشهورة "دون صحة عقلية لن توجد صحة جسدية حقيقية" (مجلة منظمة الصحة العالمية، 2013، ص. 1-80). فالصحة الجسدية من العوامل التي تساعد على التكيف السوي، فباستطاعة الفرد الذي ينعم بصحة جسدية جيدة أن يواجه مطالب التكيف مع البيئة بنجاح، إذ تقتضي عملية التكيف أن يتمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسدية، التي تمكن الفرد من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر والضغوط التي يتعرض لها، بينما يضعف المرض قدرة الفرد في مواجهة الضغوط النفسية (دايلي، 2018، ص. 179).

ولقد وصفت الصحة النفسية من قبل منظمة الصحة العالمية بأنها حالة من العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكن أن يتغلب من خلالها على الإجهادات العادية في الحياة، ويمكن أن يعمل بإنتاجية مثمرة، ويستطيع المساهمة في مجتمعه (تقرير منظمة الصحة العالمية، 2005، ص. 13).

ففي دراسة أحمد علي حسين (2009) بعنوان: "إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر: دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية"، والتي تهدف إلى تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية

العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة وبيان أثرها، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية خاصة فيما يتعلق بالجانب النفسي للعاملين (حاج محمد، بن جروة، 2018، ص. 92).

بالإضافة لذلك، بينت دراسة (حمزاوي، مومي، 2010، ص 240-253)، في مؤسسة المجارف والرافعات (CPG) بقسنطينة على عينة تقدر ب 24 عامل يتوزعون على مختلف الأصناف المهنية (عمال تحكم وعمال تنفيذ)، بحيث وجد بأن التحول الصناعي والتكنولوجي أفرز نوعا من الآثار التي انعكست سلبا على العامل مما أدى لظهور بعض أعراض القلق والتعب النفسي لدى العمال نتيجة تداولهم على المنصب نفسه لفترة طويلة، وأن التطور الصناعي يؤدي إلى إصابات وحوادث عمل كثيرة في حالة نقص التدريب المهني، فأتضح من آراء المبحوثين أنه في حالة نقص التكوين والتدريب المهنيين من جهة ونقص التريصات الميدانية من جهة ثانية تكثر حوادث العمل نتيجة جهل العامل بأسرار التكنولوجيا الحديثة مما يلحق الضرر النفسي والجسدي بالعامل. كما أن منصب العمل كلما كان متناسبا مع إمكانيات العامل كلما قلت إصابته بالأمراض النفسية في العمل، إذ يؤدي عدم التناسب إلى زيادة المشاكل النفسية والصحية في العمل بسبب عدم الرضا وغياب الرغبة والدافعية نحو العمل، مما يؤثر بدوره على درجة الكفاءة وعلى مستوى الإنتاجية.

فالاهتمام بالصحة الجسمية والنفسية للعمال في بيئة العمل من طرف المؤسسات أصبح أمرا ضروريا ومن الأمور المسلم بها، والذي تحاول العديد من المؤسسات أخذه بعين الاعتبار. خاصة بعدما أثبتت العديد من الدراسات الأثر السلبي لبيئة العمل على صحة العمال وأهمية إيجاد أفضل الطرق والأساليب للحفاظ على صحتهم في بيئة العمل، مع رفع إنتاجية المؤسسات وتخفيض التكاليف والأعباء المترتبة عن المشاكل الصحية للعمال، وهذا من خلال محاولة تعزيز الصحة في بيئة العمل بالاعتماد على مختلف الاستراتيجيات.

فتتعرف الشبكة الأوروبية لتعزيز الصحة في مكان العمل (ENWHP) تعزيز الصحة في مكان العمل بأنها "الجهود المشتركة لأصحاب العمل والموظفين والمجتمع لتحسين صحة ورفاه العاملين في العمل". ويستند هذا التعريف على إعلان لوكسمبورغ (1997)، الذي وضعه أعضاء ENWHP ويصف تعزيز الصحة في مكان العمل بأنه "استراتيجية مؤسسية حديثة تهدف إلى منع اعتلال الصحة في العمل (بما في ذلك الأمراض المرتبطة بالعمل والحوادث والإصابات والأمراض المهنية والإجهاد) وتعزيز إمكانيات تعزيز الصحة والرفاه في القوى العاملة (الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA)).

فما المقصود بالصحة النفسية والاضطراب النفسي؟ وما علاقتهما ببيئة العمل؟ وفيما تتمثل الأساليب والاستراتيجيات التي تتبعها المؤسسات في الحفاظ على صحة عمالها في بيئة العمل؟ وللإجابة على هذه التساؤلات تم التطرق إلى:

- الصحة النفسية والاضطراب النفسي.

- عوامل الخطر المرتبطة بالعمل التي تهدد الصحة

1. الصحة النفسية:

1.1. تعريف الصحة النفسية:

يرى أحمد عزت راجح أن الصحة النفسية هي حالة يخبرها الفرد نفسه وتبدو في عمله وإنتاجه وصلاته الاجتماعية: أي تبدو في توافقه الذاتي وتوافقه الاجتماعي (غريب، عبد الله، 2016، ص. 447).

وحسب (العقبواوي وآخرون، 1999، ص. 11)، فتعرف الصحة النفسية على الوجه التالي: هي القدرة على ممارسة الحياة العملية والنشاط اليومي بطريقة تحقق الفاعلية العادية والاستقلال المناسب، وكذلك تحقق التكيف مع المجتمع الأوسع، وتعطى الفرص لممارسة القدرات. وكل ذلك مع درجة من التوازن الذاتي تنتفي معها الدرجات الجسيمة من المعاناة. أي إن الصحة النفسية هي الفاعلية والتوازن والتكيف مع الآخرين.

وتجدر الإشارة إلى أنه يطلق الكثير من العلماء والباحثين كلمة الصحة العقلية قاصدين بها "الصحة النفسية"، وقد سادت كلمة العقلية "Mental" نظراً لأن الاهتمام بالمرضى النفسيين بدأ على يد أطباء الأعصاب في كل من فرنسا، إنجلترا، ألمانيا، النمسا... الخ. كما كان المخ عندهم هو مركز الاهتمام، وفسروا السلوك الشاذ في إطار اختلال الوظائف العقلية، وكان من أسباب الكتابات الأولى لمصطلح "الأمراض العقلية" أن فصام المراهقة أو أمراض الذهان الناتجة عن تلف أنسجة المخ كانت أول الأمراض التي تناولها الأطباء وساعدت على تأكيد هذا المصطلح (دايلي، 2018، ص. 177).

2.1. مؤشرات الصحة النفسية:

هناك عدة مظاهر تعد من مؤشرات الصحة النفسية عند الفرد أهمها (بوعود، 2014، ص. 25-26):

- المرونة؛

- الواقعية؛

- القدرة على حل المشكلات ومواجهة الضغوط والقدرة على السيطرة وال ضبط؛

- إشباع الحاجات النفسية كالحاجة للأمن والحب والقبول من طرف الآخرين، التقدير الذاتي، الحرية، الانتماء... الخ
 - الشعور بالسعادة
 - التفاؤل والاستمتاع بالحياة
 - النظرة الواقعية للحياة: فالأشخاص الأسوياء يتقبلون أن الحياة في الغالب شاقة وأنهم قادرون على مواجهة مشاكلها والتغلب عليها.
 - الإيجابية: والتي تظهر في القدرة على الكفاح في الحياة وعدم العجز أمام الفشل الذي قد يواجهه.
 - تحمل المسؤولية
 - الإرادة: وتظهر في القدرة على اتخاذ القرارات
 - مستوى الطموح: الذي يكون في مستوى قدرات الفرد أو أكثر بقليل
 - تحقيق الذات
 - النضج أو الثبات الانفعالي
 - اتساع الأفق: القدرة على تحليل الأمور وفرز الإيجابيات من السلبيات والمرونة واللامنتية
 - فهم الذات وتقبلها
 - تقدير المسؤولية الاجتماعية
 - تقبل الآخرين ومحبتهم، القدرة على تحقيق مطالب الجماعة.
- 3.1. مناهج الصحة النفسية:

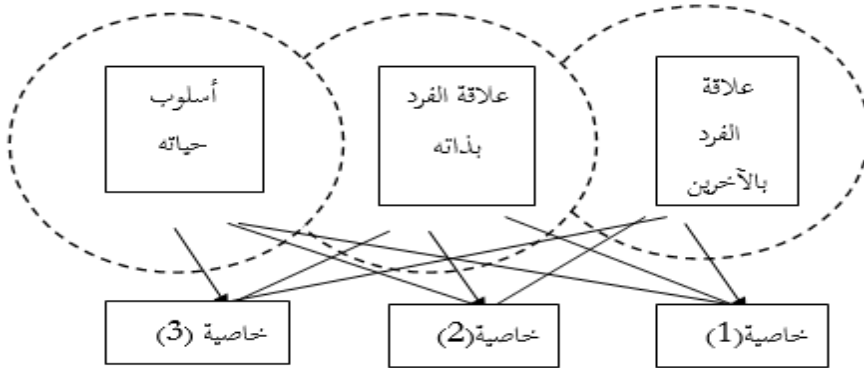
يوجد ثلاثة مناهج أساسية في الصحة النفسية (زهرا، 2005، ص. 12) هي:

- **المنهج الإنمائي Development**: وهو منهج إنشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى الأسوياء والعاديين خلال رحلة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية، ويتحقق ذلك عن طريق دراسة الإمكانيات والقدرات وتوجيهها التوجيه السليم (نفسيا، تربويا ومهنيا) ومن خلال رعاية مظاهر النمو جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا، بما يضمن إتاحة الفرص أمام المواطنين للنمو السوي تحقيقا للنضج والتوافق والصحة النفسية.
- **المنهج الوقائي Preventive**: ويتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية. ويهتم بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقمهم من أسباب الأمراض النفسية بتعريفهم بها وإزالتها أولا بأول، ويرعى نموهم النفسي السوي ويرى الظروف التي تحقق الصحة النفسية.

- المنهج العلاجي Remedial: ويتضمن علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية. ومهم هذا المنهج بأسباب المرض النفسي وأعراضه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والعيادات والمستشفيات النفسية.

4.1. مظاهر الصحة النفسية:

حسب (دايلي، 2018، ص 189)، تبدو مظاهر الصحة النفسية في علاقة الفرد بذاته وفي علاقته بالآخرين، وفي الأسلوب الذي يتبعه في تسيير حياته، ويمكن إيضاح هذه العلاقات من خلال الشكل الآتي:



شكل رقم (01): يوضح مظاهر الصحة النفسية (بطرس، 2008، ص. 41) نقلا عن (دايلي، 2018، ص. 189).

2. المرض أو الاضطراب النفسي :

1.2. تعريف المرض أو الاضطراب النفسي:

يعرف المرض النفسي Mental illness بأنه اضطراب وظيفي في الشخصية، نفسي المنشأ، يبدو في صورة أعراض نفسية وجسمية مختلفة ويؤثر في سلوك الشخص فيعوق توافقه النفسي ويعوقه عن ممارسة حياته السوية في المجتمع الذي يعيش فيه، والمرضى النفسيين أنواع ودرجات، فقد يكون خفيفا يضيف بعض الغرابة عن شخصية المريض وسلوكه وقد يكون شديدا حتى لقد يدفع بالمريض إلى القتل أو الانتحار، وتباين أعراض المرض النفسي تباينا كبيرا من المبالغة في الأنافة إلى الانفصال عن الواقع والعيش في عالم من الخيال (زهران، 2005، ص. 9-10).

1.2. أسباب الاضطرابات النفسية والعقلية: قسم الباحثون أسباب الاضطرابات إلى قسمين: (بوعود، 2014، ص 32)

1.1.2. الأسباب الخارجية (Causes externes) وتشمل:

- العوامل الطبيعية: العدوى، التلوث، التقلبات الجوية، التغذية...إلخ.

- أحداث الحياة: المشاكل المهنية و/أو المالية، الصدمات، فقدان الوظيفة...إلخ.

- العلاقة مع الآخرين: الصراع، الفشل العاطفي...إلخ.

2.1.2. الأسباب الداخلية (Causes internes) وتشمل:

- العوامل الأسرية: الوراثة، مجال الاستعداد

- اختلال وظيفة الجسم: اضطراب وظيفة أو عضو

- الانفعالات، الطبع: انفعالات شديدة لها علاقة بأحداث معينة (مفاجأة، خوف، حزن...)،

خصائص طبائعية (شخصية): (حساسية الشعور بالذنب...)

2.2. أنواع الاضطرابات النفسية:

هناك خمسة أنواع رئيسية من الأعراض: (باتل، 2008، ص. 5)

1.2.2. جسدية/ الأعراض الجسدية: تؤثر على الجسم والوظائف الجسدية، وتشمل الآلام والتعب واضطراب النوم، ومن المهم تذكر أن الاضطرابات النفسية تنتج أعراضاً جسدية في الغالب.

2.2.2. انفعالية/ الأعراض العاطفية: كالشعور بالحزن أو الخوف.

3.2.2. فكرية/ الأعراض الإدراكية: كالتفكير في الانتحار، الاعتقاد بأن أحدهم سيؤذينا، صعوبة التفكير بوضوح والنسيان.

4.2.2. سلوكية/ الأعراض السلوكية: تتعرض لما يقوم به المرء وتشمل التصرف بطريقة عدوانية ومحاولة الانتحار.

5.2.2. التخيل/ الأعراض الإدراكية: تنشأ من أحد أعضاء الحواس وتشمل سماع الأصوات أو مشاهدة أشياء لا يستطيع أن يراها الآخرون (هلوسات). وترتبط هذه الأنواع المختلفة من الأعراض في الواقع ارتباطاً وثيقاً بعضها ببعض الآخر.

3.2. تصنيف الاضطرابات النفسية والعقلية:

هناك عدة نماذج مختلفة لتصنيف الاضطرابات النفسية والعقلية، ومن أهم التصنيفات

المعمول بها على المستوى العالمي مايلي (بوعود، 2014، ص. 32-35):

- التصنيف الذي يقوم على أسس فيزيولوجية

- التصنيف الذي يقوم على أسباب المرض

- التصنيف الذي يقوم على أعراض المرض ومن أهم التصنيفات التي تمثله اليوم:

- تصنيف الجمعية الأمريكية للطب العقلي (A. P.A) والذي يسمى "الدليل التشخيصي الإحصائي (DSM).

- تصنيف منظمة الصحة العالمية (O.M.S) والذي يسمى ب "التصنيف العالمي للاضطرابات العقلية واضطرابات السلوك" (CIM).

3. عوامل الخطر المرتبطة بالعمل التي تهدد الصحة :

قد تنطوي بيئة العمل 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. وتشمل المخاطر على الصحة النفسية ما يلي
(https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/ar):

- سياسات غير مناسبة في مجالي الصحة والسلامة.
- سوء ممارسات الاتصال والإدارة.
- ضعف المشاركة في صنع القرار أو عدم ممارسة سيطرة كافية في مجال عمل الفرد.
- ضعف مستوى الدعم المقدم للموظفين.
- عدم مرونة توقيت العمل.
- عدم وضوح المهام أو الأغراض التنظيمية. وقد ترتبط المخاطر بمحتوى الوظيفة أيضًا، مثل عدم تماشي المهام المسندة للشخص مع كفاءته أو عبء العمل الثقيل.

4. بعض أساليب واستراتيجيات الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية للعمال وتعزيزها في بيئة العمل والمتمثلة في :

- إجراءات السلامة والصحة المهنية، أهمها (حاج محمد، بن جروة، 2018، ص. 93):
- تعديل الوظيفة وبيئتها: يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثاراً ونتائج ملموسة.

فتنظيم الأعمال من خلال كيفية وطريقة تجهيز وترتيب مكان العمل قد يؤثر على الصحة النفسية للعاملين، وهذا يشمل بيئة العمل، المسؤوليات الوظيفية، مستوى الإشراف وكيفية انتقاء وتدريب الأشخاص، فبعض التعديلات الملائمة قد تجعل الموظفين أكثر رضى في مكان عملهم وربما تحسن أداء العمل بشكل كلي (<https://www.rcpsych.ac.uk/mental-health/translations/arabic/>).

- نوعية الحياة في مكان العمل: وتهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث منهية.
- إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف: وذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات

كاختبارات الاستقرار النفسي والاستقرار العضلي والمهارات البصرية واختبار مصداقية الموظف... الخ.

- برامج الوقاية من الكرب أو الإجهاد في أماكن العمل: فحسب (تقرير منظمة الصحة العالمية، 2005، ص. 49)، ثمة بيئة بأن خصائص العمل يمكن أن تسبب أو تسهم في المشاكل الصحية النفسية (مثل الغيظ واضطراب القلق والاكتئاب والأرق) والاضطرابات المعدية المعوية والاعتلالات القلبية الوعائية، والأمراض العضلية الهيكلية، والعبء الاقتصادي والاجتماعي على الخدمات الصحية والاجتماعية. ربما توجه التدخلات من أجل إنقاص الكرب والإجهاد إلى كل من سعة مقاومة المستخدمين والموظفين وإلى بيئة العمل. فيمكن للتدريب على مقاومة الكرب والإجهاد وتقنيات مكافحة الإجهاد وطرائق الاسترخاء والمهارات الاجتماعية والتدريب على اللياقة، أن يزيد من قدرة المقاومة وسعتها.

- التثقيف الصحي للعاملين: يمكن للموظفين الاستفادة من المعرفة أكثر حول الصحة النفسية وكيفية تقليل الشدة النفسية. تقنية ترتيب الأولويات والاستفادة من الوقت بشكل أنسب والتدريب على العمل كفريق يمكن أن تحمي الموظفين من الإصابة بالاكتئاب أو الحالات الأخرى ([./https://www.rcpsych.ac.uk/mental-health/translations/arabic](https://www.rcpsych.ac.uk/mental-health/translations/arabic)).

- العمل على تحسين ظروف العمل الفيزيائية، التنظيمية والاجتماعية واتباع إجراءات الوقاية الفردية والجماعية من مختلف ظروف العمل خاصة الفيزيائية كالضوضاء، الحرارة، الإنارة... الخ، مثلا من خلال ارتداء الأقفعة، الألبسة الواقية، النظارات... الخ. فقد توصلت دراسة (خلفان، وكحلوش، 2018، ص 921)، أن ظروف العمل الفيزيائية المتمثلة في المحيط الحراري، الضوضاء، الإضاءة والاهتزازات تمارس آثار سلبية في صحة الفرد، خاصة لدى عمال القطاع الصناعي الذي يعيش تلك الظروف لمدة 8 ساعات في اليوم. فمن خلال الدراسة توصلنا أن ظروف العمل الفيزيائية لها آثار سلبية على صحة العامل المعرض لها.

- استعمال المناشير والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية على مستوى المؤسسة وحث العمال على الالتزام بها. فلقد بينت دراسة (دوباخ، 2016، ص. 270)، من خلال استجابات أفراد العينة على بنود محور من محاور الاستبيان والتي تقيس مدى استفادتهم الفعلية من محتويات أساليب التوعية الوقائية المتوفرة لتجنب الأمراض المهنية، أن معظمهم أكدوا الاستفادة الفعلية وذلك من خلال تأكيد معظمهم على ضرورة أساليب التوعية الوقائية للتعرف على مخاطر الأمراض المهنية وأن متابعتها بصفة منتظمة تجنب الوقوع فيها وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي: 97,36،

97,36. كما أكد معظم أفراد العينة على أهمية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من الأمراض المهنية.

- توفير مختلف المختصين من أطباء نفسانيين، ارغنوميين وأطباء العمل على مستوى المؤسسات لغرض مساعدتهم على حل مختلف مشاكلهم. فالمساعدة الاجتماعية تمثل أقل العواقب غير مرغوبة عند مقارنتها بالبدائل الأخرى كاستخدام المهدئات وهي الطريقة الأكثر استعمالاً اليوم في المنظمات، وذلك من خلال توظيف الأخصائيين الاجتماعيين والنفسانيين الذين تكون مهمتهم الأساسية دراسة المشاكل التي تخص المنظمة وتقديم الدعم الاجتماعي والنفسي للعاملين لتجاوزها (بحري، 2014، ص. 137).

- تشجيع الاتصال بين الإدارة والعمال: وذلك بهدف فتح المجال للتعرف على انشغالات العمال عن قرب وإشراكهم في إيجاد الحلول لها واتخاذ القرارات، وهذا ما يجعل العامل محباً لعمله ويبعده عن مختلف الضغوط والتي من الممكن أن تسبب له عدة اضطرابات نفسية كالإكتئاب والقلق. - الأنشطة العلاجية في مناخ العمل: تسعى المنظمات التي تعاني من ضغوط العمل إلى إنشاء هذه الأنشطة التي من بينها تعيين مستشار نفسي واجتماعي للعمل، وتخصيص حجرات لممارسة التمرينات الرياضية وحجرات للتركيز والاسترخاء. وقد ارتادت بعض المصانع اليابانية تجربة جديدة فقد أنشأت حجرة تسمى حجرة " السلوك العدواني" الذي يحتوي على أكياس منفوخة تمثل شخصيات (للإشارة إلى مسببات الضغوط) وعلى الشخص الذي يدخل هذه الحجرة أن يضرب بيده أو بمضرب بعض الأكياس لكي يفرغ بعض مشاعره النفسية السيئة (بحري، 2014، ص. 141).

- المشاركة في النشاطات: كالمشاركة في النشاطات الاجتماعية أو اختيار هواية معينة أو الاستمتاع بالإجازات وتزيد هذه النشاطات من قدرة الفرد على التحمل وتعتمد اليوم كبريات المؤسسات على هذه الطريقة كوسيلة للتفريغ لدى العامل، خاصة بالنسبة للضغوط التي تحيط به، التي من أهمها الرحلات، الحفلات لتخفيف ضغوط العمل في المنظمة (بحري، 2014، ص. 138).

بالإضافة لكل ذلك، أشارت (الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA)، بدون سنة، بدون صفحة)، على أنه تشمل الأمثلة على مكونات واستراتيجيات برنامج الصحة في مكان العمل ما يلي:

- التثقيف الصحي

- الوصول إلى مرافق اللياقة البدنية المحلية

- سياسات الشركة التي تعزز السلوكيات الصحية

- تغطية التأمين الصحي للموظف لإجراء الفحوصات الوقائية المناسبة
- بيئة عمل صحية، مثل إتاحة الأطعمة الصحية والوصول إليها من خلال آلات البيع أو الكافيتريات
- بيئة عمل خالية من تهديدات الصحة والسلامة المعترف بها، مع وجود وسيلة لتحديد المشاكل الجديدة ومعالجتها عند ظهورها.
- خاتمة:

لذا ونظرا لمختلف المشاكل التي تنجر عن بيئة العمل والتي تؤثر على صحة العمال النفسية والجسدية والتي بدورها تؤثر على المؤسسات من خلال الخسائر الفادحة التي تتكبدها المؤسسات جراء الإضرابات، الصراعات التنظيمية، مختلف الأمراض النفسية والجسدية، حوادث العمل والأمراض المهنية وما ينجر عنها من خسائر مادية وبشرية، خفض الإنتاج... الخ. وجب على أرباب العمل ومدراء المؤسسات الاهتمام بالصحة النفسية والجسدية للعمال في مختلف المنظمات والنظر في مختلف المشاكل والصعوبات التي يلقونها في بيئة عملهم من خلال البحث في أهم الاستراتيجيات للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية وكذا الاهتمام بتعزيز الصحة في العمل من خلال تحسين ظروف العمل المادية، التنظيمية والاجتماعية للعمال في بيئة عملهم، والاهتمام أكثر بالجانب النفسي للعامل من خلال الرفع من معنوياته بالحوافز المادية والمعنوية، والقضاء على مسببات القلق والاكتئاب ومختلف الضغوط التي يعانها، من خلال فتح باب النقاش والحوار بين العامل والإدارة والاستماع لمختلف مشاكله وانشغالاته ومحاولة حلها بالاستعانة بمختلف الأخصائيين (نفسانيين، أطباء العمل، ارغنوميين... الخ).

وبصفة عامة يمكن إجمال أساليب تعزيز الصحة في مكان العمل حسب إعلان

لوكسمبورغ، من خلال:

- تحسين تنظيم العمل وبيئة العمل
- تعزيز المشاركة الفعالة
- تشجيع التنمية الشخصية (الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA)).

- قائمة المراجع:

- الاكثتاب في مكان العمل. (2020). Royal College of Psychiatrists. تم استرجاعها في
[https://www.rcpsych.ac.uk/mental-](https://www.rcpsych.ac.uk/mental-health/translations/arabic/)
 الموقع الإلكتروني: 2020/07/15
 /health/translations/arabic
- الجعافرة سمية، وحلي فارس (2005). الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة
 العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، مجلة دراسات، المجلد 32، العدد 2، الجامعة
 الأردنية، ص 281-300.
- الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) (د-ت)، إرشادات ISSA: تعزيز الصحة في مكان
 العمل.
- العقباوي أحمد شوقي، وآخرون. (1999). المرشد في الطب النفسي، منظمة الصحة العالمية،
 مصر: المكتب الإقليمي لشرق المتوسط.
- باتل فيكرام (2008). الصحة النفسية للجميع " حيث لا يوجد طبيب نفسي"، ط1، لبنان: ورشة
 الموارد العربية.
- بحري صابر. (2014). أهم استراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية والتنظيمية، مجلة جيل
 العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد2، مركز جيل البحث العلمي، ص135-144
- بوعود أسماء. (2014). الاضطرابات النفسية بين السيكلوجيا الحديثة والمنظور النفسي،
 الراسخون، العدد8، إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية. ص1-53
- تقرير منظمة الصحة العالمية (2005). تعزيز الصحة النفسية، المفاهيم، البيانات المستجدة،
 الممارسة، التقرير المختصر، منظمة الصحة العالمية-المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، القاهرة:
 شركة توشكي.
- حاج محمد عجيبة، بن جروة حكيم (2018). أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء
 العاملين-دراسة حالة أعوان الحماية المدنية- مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 3،
 العدد 6، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر. ص90-102
- حمزاوي سهى، مومي دليلة. (2011). أثر التحول الصناعي على الصحة النفسية للعامل داخل
 المصانع، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية
 والاجتماعية، الرقم 3، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. ص238-255

- خلفان رشيد، كحلوش كهيبة (2018). ظروف العمل الفيزيائية وأثرها في صحة العامل دراسة ميدانية في مؤسسة صناعية جزائرية، Route Educational and Social Sce Journal, Volume 5(2), p 909-923.
- دايلي ناجية (2018). معايير السواء ومؤشرات الصحة النفسية-دراسة نظرية تحليلية-مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 15، عدد 27، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، ص174-192.
- دوباخ قويدر (2016). مساهمة برامج الأمن الصناعي في التقليل من إصابات العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد الأول، ص 259-272.
- زهران حامد عبد السلام (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، القاهرة: عالم الكتب.
- غريب مختار، عبد الله مصطفى. (2016). الاغتراب النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى المرأة المطلقة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الأول، جامعة الجلفة، الجزائر، ص28-43.
- مجلة منظمة الصحة العالمية. (2013). لا صحة جسدية دون صحة عقلية: دروس لم يتم تعلمها؟، منظمة الصحة العالمية، المجلد 91، عدد 1، ص1-80.
- منظمة الصحة العالمية (أيار/ مايو 2019). الصحة النفسية في مكان العمل، تم استرجاعها في 2020/07/15 من الموقع الإلكتروني: [/https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/ar](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/ar)