

الأخطار النفسية الاجتماعية، أسباب وكيفية الوقاية منها

Psychosocial risks, their causes and how to prevent them

د. بوزوران فريدة*

جامعة مولود معمري تيزي وزو /الجزائر

تاريخ الإرسال: 2023/10/30 تاريخ القبول: 2024/01/05

ملخص: يواجه العامل في محيط عمله مجموعة من الأخطار التي تهدد صحته وتساهم في تدهور عمله وذلك بعدم قدرته على اتقانه له على أحسن وجه، وهذا بدوره يؤثر سلبا على المؤسسة التي يعمل فيها، ومن بين هذه الاخطار نجد الأخطار النفسية الاجتماعية التي تعتبر من أكثر الأخطار التي يتعرض لها العامل يوميا في محيط عمله والتي يعود سببها الى ظروف العمل السيئة، بالإضافة الى أسباب أخرى لها علاقة بالعوامل التنظيمية والعلاقات مع الزملاء، لذلك يجب التحكم في هذه الاخطار ومعالجتها لما لها من أضرار وخيمة سواء على العامل أو المؤسسة.

يهدف هذا البحث الى التعرف على الاخطار النفسية الاجتماعية، وذلك بالتطرق الى بعض العناصر المرتبطة بها، بالإضافة إلى ذكر أسبابها وكيفية الوقاية منها.

* المؤلف المرسل: بوزوران فريدة

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية، الأخطار النفسية الاجتماعية.

Abstract: The worker faces in his work environment a group of risks that threaten his health and contribute to the deterioration of his work due to his inability to master it to the best of his ability. This in turn affects negatively the institution in which he works. Among these risks, we find psychosocial risks, which are considered among the most common risks to which he is exposed every day in his work environment, which is caused by poor working conditions, in addition to other reason related to organizational factors and relationships with colleagues. Therefore, these risks must be controlled and treated because of their serious harm to both the worker and the organization.

This research aims to identify psychosocial risks by addressing some of the elements associated with them, in addition to mentioning their causes and how to prevent them

Key words: Occupational hazards, Psychosocial risks.

مقدمة:

تطور العالم تطورا كبيرا في كل المجالات، خاصة في المجال الصناعي، حيث شهد تغيرات كثيرة تتمثل في تعقد الآلات المستعملة من طرف العمال، بالإضافة الى التغير في تنظيم العمل وساعات العمل والراحة، وهذا ما أثر سلبا على العامل من الكثير من الجوانب.

كما ساهم هذا التغير في ظهور أخطار مهنية في محيط العمل تحدث ضررا على صحة العامل سواء الجسدية أو النفسية منها، أو كلاهما، والتي تعرف على أنها احتمال وجود وضعية مضرّة، يمكن أن تكون سببا في الوقوع في حادث العمل أو المرض المهني، وهذا الحادث او المرض المهني سوف يشكل عبئا على

المؤسسة والدولة من حيث التكاليف الباهظة التي تقدمها لغرض التكفل بها، وانتشرت هذه الأخطار في كل أصناف الاعمال، سواء كانت صناعية، مكتبية أو خدماتية، مما جعلت المؤسسات تعيش وضعا معقدا، وجب عليها التدخل العاجل لإيجاد حلول فعالة للحد أو التقليل من انتشار هذه الأخطار المهنية بمحيط العمل وهذا لغرض حماية العامل والحفاظ على أمنه وسلامته (أوبراهم ويزة، 2019، ص209).

ومن بين الأخطار المهنية حسب برقوق ومجيدي (2010) نجد الأخطار النفسية الاجتماعية التي يعود سببها الى العوامل التنظيمية والعلائقية (رقية سكيل، 2023، ص130)، وحسب (Fernandes & Pereira 2016) فيعود سبب الأخطار النفسية الاجتماعية إلى متطلبات العمل الكمية والمعرفية ووتيرة العمل وتنظيمه، بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية والقيادة والتفاعل بين العمل والقيم ومحيط العمل والعدالة وفرض الاحترام والحفاظ على الصحة، وفرض أنواع جديدة من العمل أو العمل المتجدد، والسياقات الاجتماعية، والتغيرات الديموغرافية، وظهور تكنولوجيات جديدة التي تتسبب في ظهور أخطار جديدة أو مختلفة (دوار فاطمة الزهراء، 2018، ص19)، وتتمثل هذه الأخطار حسب برقوق ومجيدي (2010) في كونها تهدد الصحة العقلية، الجسمية والاجتماعية للعامل، ومن بين أنواعها نجد العنف، الضغط النفسي، التحرش الجنسي والمعنوي، التمييز في المعاملة. الى غير ذلك من الاخطار النفسية الاجتماعية التي يتعرض لها العامل في محيط عمله، وتتميز بوجود أجال وفاصل زمني بين العامل الضاغط، وظهور الأعراض (رقية سكيل، 2023، ص130).

وتعتبر الأخطار النفسية الاجتماعية حسب (Baradji & Ziloniz 2019)

من بين الأمراض المهنية التي أصبحت تهدد صحة وسلامة العمال، وأن التعرض لهذه الأخطار يتزايد باستمرار في كل أنحاء العالم، حيث بينت نتائج التحقيق الذي أجري حول الأخطار النفسية الاجتماعية إلى أن (25%) من العمال الذين يعملون في الأسابيع الثابتة، أعلنوا عن عدم وجود عوامل خطر أو عن عدد قليل منها، وأن (37%) منهم قد تعرضوا تعرضاً متوسطاً للأخطار النفسية الاجتماعية وعدم ملائمة توقيت العمل الذي غالباً ما يكون لمدة أسبوع طويل، وصرح (15%) من العمال العاملين بنظام الدوام الجزئي أنهم لا يملكون الاستقلالية في العمل في أغلب الأحيان، ويعانون من العزلة في عملهم، أما (23%) من العمال العاملين في أغلب الأوقات في جداول زمنية متغيرة معرضون للخطر بسبب تعرضهم للعديد من أنواع عوامل الخطر، كما أن العمال الأكثر تعرضاً لتراكم عوامل الخطر صرحوا بشكل متكرر عن تدهور صحتهم الجسمية والعقلية.

وقد ظهر من خلال الدراسات التي أجريت على الاخطار النفسية الاجتماعية في محيط العمل أن هذا الموضوع كان ولا يزال بجذب اهتمام الباحثين، نظراً لما يحتويه من تأثير على صحة العامل الجسدية والنفسية، بالإضافة إلى تأثيره على أدائه في العمل، وهذا يعود إلى المتطلبات العالية التي يسعى جاهداً إلى تحقيقها من ناحية، ومن ناحية أخرى إلى قيود المسؤولية المفروضة عليه، مما يجعله في أغلب الأوقات إلى عدم احترام مواعيد وأوقات العمل، وبالتالي تزيد عدد الغيابات التي تعود إلى الإجهاد والإصابات المتكررة (عرقوب محمد، بكرى وفاء، سليمان عائشة، 2022، ص188). ومن خلال ما تم التطرق إليه في بحثنا هذا نطرح

التساؤل التالي: ماهي الأخطار النفسية الاجتماعية؟ وماهي أسبابها وكيفية الوقاية منها؟

1. تحديد مصطلحات الدراسة

1.1 تعريف الأخطار المهنية:

تعتبر الأخطار المهنية على أنها أي خطر يسببها نشاط مهني (كل عمل يقابله الأجر)، كما تعتبر على أنها عبارة عن ظاهرة أو حدث يظهر في محيط العمل يشكل خطرا على العامل ويهدد صحته.

وعرف (Margossian 2006) الأخطار المهنية على أنها امكانية وجود وضعية مضرة، تكون سببا في الوقوع في حوادث العمل، او تتكون سببا في الإصابة في الأمراض المهنية، بحيث في مصطلح الخطر يوجد دائما معنى امكانية حدوث الظاهرة الخطيرة (ويزة أوبراهام، محمد مرزوقي، 2023، ص36).

2.1 تعريف الأخطار النفسية الاجتماعية

عرف حاف (2014) الأخطار النفسية الاجتماعية بأنها كل ما يسبب اضطراب للفرد سواء كان هذا الاضطراب نفسي أو جسدي أو عقلي وهذا ما يسبب عدم القدرة على أداء مهامنا وواجباتنا على أحسن وجه (مصطفى عومرية، بن عبو الجيالي، 2017، ص803).

ويعرفها (Genty et autres 2018) على أنها مجموعة من الأخطار التي تضر الصحة العقلية، الجسمية والاجتماعية، يعود سببها إلى ظروف العمل، العوامل التنظيمية والعلاقات الإنسانية في العمل والتي يمكن لها أن تتفاعل مع الوظائف العقلية (أوبراهم ويزة، 2019، ص46).

كما تم تعريف الأخطار النفسية الاجتماعية بأنها تتمثل فقط على الأحداث أو حالات الجسم التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال.

وعرفت الأخطار النفسية الاجتماعية كذلك على أنها تلك الظروف السائدة في محيط العمل والتي يمكن أن تشكل ضررا صحة العامل، كما تجعله يشعر بالإجهاد وعلى المدى الطويل والأمراض والضرر الجسدي أو الاجتماعي أو النفسي للعمال، دون تضمين المشكلات الشخصية والعائلية التي لا تسببها ظروف العمل مباشرة (بن عميور أمينة، 2023، ص207).

وعرف عومرية (2017) أن الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل تعتبر ممارسات تنظيمية غير سوية تؤثر على التوازن النفسي للعامل من ناحية، والمناخ الاجتماعي للعمل من ناحية أخرى (عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوازن، 2023، ص18).

2. أنواع الأخطار النفسية الاجتماعية

يتعرض العامل في محيط عمله الى مجموعة من الأخطار النفسية الاجتماعية التي سوف يتم ذكر أهمها فيما يلي:

1.2 الضغط المهني:

يعرف (Clot, 2010, Cox & Coll 2006) الضغط المهني على أنه إدراك العامل وإحساسه اتجاه متطلبات العمل التي يلزمها عليه محيط العمل الذي يعمل فيه، وبين ما يملكه من استراتيجيات لمواجهةها، حيث نجد أن هناك توازن بين كفاءات الفرد للتكيف ومتطلبات العمل، وتكون هذه الظاهرة فردية وجماعية (أوبراهم ويزة، 2019، ص48).

2.2 العنف:

يعرف الخالدي (2008) العنف بأنه ذلك السلوك الذي يستلزم استخدام القوة الجسدية والتعامل بالقسوة والابتعاد عن استخدام المودة، والعنف ليس حالة غريزية متأصلة في شخصية الطفل، لكنها يكتسبها عن طريق التقليد، المحاكاة والمؤثرات البيئية المحيطة به والتي تساهم في تنشئته، وعرف علماء السلوك العنف بأنه نوع من أنواع السلوك الذي يسببه الإحباط الذي يتبعه التوتر، ويحتوي على نية سيئة بإلحاق الضرر سواء كان هذا الضرر مادي أو معنوي بالكائن الحي (بن صالح سمية، مزعاش زهرة، 2018، ص19).

ويعرف العنف في العمل على أنه كل وضعية تعرض العامل للخطر والتهديد، وهو يشمل كل الاعتداءات التي يتعرض لها العامل في محيط عمله وفي أثناء إنجازه لمهامه، وتتمثل هذه الاعتداءات في الاعتداءات النفسية أو الجسمية أو الجنسية، وأثناء إنجاز العامل لعمله فهو دائماً معرض للخطر مما يهدد صحته النفسية والجسمية للخطر. 27 (رقية سكيل، 2023، ص133).

3.2 الرضا الوظيفي:

يعرف طريف (2008) الرضا الوظيفي على أنه يتمثل في بلوغ العامل مرحلة الاشباع من خلال الأداء الكفء في انجاز عمله وهذا ما يسبب له الرضى عن العمل باعتباره الوسيلة التي يفضلها يتمكن من اشباع حاجاته. كما يعرفه عويضة (1996) على أنه حالة من السعادة النفسية الذي يحدث بسبب تقييم العامل لعمله من حيث ما يبذله من أدائه والفوائد التي يجنيها من عمله (بن صالح سمية، مزعاش زهرة 2018، ص27).

4.2 التحرش (المعنوي والجنسي) في العمل:

يعتبر التحرش المعنوي أو الجنسي والابتزاز حسب فرشان (2010) على أنه شكل من أشكال العنف الموجه ضد الفرد العامل، حيث يختلف لدى المعتدى عليه آثار نفسية خطيرة، حيث يبدأ في البداية من تشكيل مخاوف وقلق وصددمات مما

يسبب له ضغوطات يومية تجعله لا يملك رغبة في العيش بطريقة معتدلة، وتعتبر سلوكيات يستمدها العامل في محيط عمله، حيث يمارس هذا الشكل من المعاملات والممارسات السلبية على العاملات النساء بمختلف أعمارهن، وذلك عن طريق الرئيس المباشر الذي يستعمل مركزه ومكانته في العمل ليعتدي على العاملة وذلك إما جسدياً أو معنوياً، ويمكن أن يتبعه ذلك بتهديد العاملات إما بترك العمل أو بمعاقبتهم وامتناعهم من بعض الامتيازات التي تمنحها المؤسسة للعمال، وهذه الامتيازات تعد حافزاً للعامل مهما كان سنه أو منصب عمله، وبهذا يعتبر التهديد أو الامتناع من بعض الامتيازات إذا ما تكرر عامل من عوامل الضغط، ويزيد تأثيره كلما تكرر على نفس العامل أو العاملة، وهذا ما يشل طاقة المعتدى عليه، ويجعله يحس باليأس والاحباط، وانعدام الثقة في الآخر، وبالتالي يجعله يقع في الاخطاء التي يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في حوادث خطيرة في محيط العمل (رقية سكيل، 2023، ص133).

5.2 الصراعات:

تعتبر الصراعات من أهم الأخطار الاجتماعية التي يمكن ان تحدث بين الزملاء في العمل أو بين العامل ومديره، كما يمكن أن يسبب تطورها ظاهرة العنف المهني (مصطفى عومرية، بن عبو الجيالي، 2017، ص810).

6.2 التوافق المهني:

يعرف زهران (1988) بالتوافق المهني على أنه ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة سواء بيئة طبيعية أو بيئة اجتماعية بالتغير والتعديل حتى يصل إلى تحقيق التوازن بين الفرد وبيئته. كما عرفه على أنه إحساس الفرد العامل بالرضا والاشباع الناتج عن الحل الذي سببه صراعات العامل الذي يبحث عن تحقيق التوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة. أما عدم التوافق فيحدث عندما تكون

الأهداف صعبة التحقيق أو عندما تتحقق بطريقة لا يرفضها المجتمع (بن صالح سمية، مزعاش زهرة، 2018، ص30).

7.2 الاحتراق النفسي المهني:

أشار (2008) Pasteur إلى اختلاف تسميات الاحتراق النفسي المهني لكن تبقى المعاناة نفسها، ونذكر منها (الوهن، الانهك، الإرهاق، الإنزاف الوظيفي)، ويعتبر الاحتراق النفسي المهني على أنه مصطلح حديث النشأة، حيث تم تعريفه لأول مرة خلال سبعينات القرن الماضي من طرف طبيب نفسي أمريكي (freudenberger)، وكانت اهتماماته الأولى بالمهن ذات الطبيعة الاجتماعية، ثم انتقل إلى دراسة المهن الأخرى، حيث عرف على أنه وضعية انفصامية خلال المسار المهني للعمال الذين يقومون بأنشطة اجتماعية، ويعتبر (Burn-out) مصطلح انجليزي يقصد به الاحتراق الذي ينشأ من الداخل ويؤدي الى هلاك العامل، ويعتبره علماء النفس على أنه لا يمثل حالة واحدة لكنه يمثل النتائج النهائية لتتابع مجموعة من حالات التعب الجسدي والنفسي.

وعرفه (2009) Guillevic على أنه نوع من الاحساس بالإنهك الوجداني الذي يسبب اختلالات وضعف في الشخصية، وتدهور الأداء، يواجه خاصة العمال الذين يقومون بمهن ذات طبيعة علاقاتية، حيث توجد مهن خاصة تعتبر أكثر المهن عرضة لهذا المرض النفسي كمهنة الطب، المهن الاجتماعية والمهن التعليمية، والتي تعتبر من بين المهن المعتمدة والمستشعرة لمعنويات العمال. كما يعتبر الاحتراق النفسي المهني على أنه ظاهرة تؤثر على المستوى الذهني، السلوكي (علاقاتية)، المعنوي وكذلك على المستوى الجسدي. وذكر رامي (2013) أهم أعراضه المتمثلة في الاحساس بالتعب النفسي والجسدي المزمن والمستمر الغير ممكن مجابهته وتحديه حتى ولو أخذ العامل فترة من الراحة، الإحساس

بالإحباط والشعور بعدم أهمية ذاته (مصطفى عومرية، بن عبو الجليلي، 2017، ص809).

8.2 الاكتئاب في العمل:

يعرف الاكتئاب حسب ميهوب (2020) على أنه اضطراب مزاجي يجعل الفرد العامل يحس دائما بالحزن وانعدام الاهتمام، ويدعى كذلك باضطراب اكتئابي أو اكتئاب سريري، حيث يؤثر على إحساس الفرد وسلوكه، ويمكن أن يسبب مشكلات عاطفية أو جسمية، وقد يجد العامل صعوبة في أداء أنشطته اليومية، كما قد يحس بأن الحياة لا تستحق العيش. كما قد تسبب الضغوط للعامل حالة اكتئاب تؤثر على أدائه علاقاته مع زملائه ومدير المؤسسة (رقية سكيل، 2023، ص133).

9.2 القلق القاتل:

يعرف المعهد الوطني الياباني (الصحة المهنية) القلق القاتل على أنه الحالة التي تسببها ممارسة ضغوطات العمل التي تؤثر على نفسية العامل وعلى النظام البيولوجي، التعب الجسدي، كما تسبب ارتفاع في الضغط الدموي، ويمكن أن تتسبب الموت، حيث بلغ عدد حالات الموتى سنويا (4000) حالة.

كما يعرفه (Ellisson) على أنه عبارة عن استجابة كيميائية جسدية لحالة تهديد أو خطر يسببه مثير ما يسعى للحفاظ على النفس، وعند مواصلة التعرض للمثير فإنه قد يسبب له أمراضا في القلب أو الإصابة بمرض السرطان إلى غير ذلك من الأمراض، ويختلف الضغط بهذا المفهوم باختلاف العوامل الضاغطة من حيث شدتها أو تكرارها، ويحدث بسبب إحساس الفرد بالإنذار المبكر عندما يدرك الموقف الذي هو فيه، ويأتي دور الجسم المتمثل في إفراز هرمون الأدرينالين في الدم ويحدث بذلك تغيرات فيزيولوجية كزيادة ضربات القلب ووتيرة التنفس، وإذا لم

تعثر هذه الطاقة المعبئة بطريقة تصريف عضلي، فإنها تضر الجسم، وبالتالي يؤثر على الوظيفة العضوية (مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، 2017، ص810).

3. أسباب (عوامل) الأخطار النفسية الاجتماعية

أشارت (لعفيفي وخرموش) أن الاخطار النفسية الاجتماعية نجدها في مختلف ميادين النشاط، غير أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر عرضة لهذه الأخطار من القطاع الصناعي، كما لها أهمية للفرد العامل والمؤسسة.

كما ذكرت مزياني (2010) أن العوامل المسببة لهذه الأخطار كثيرة ومتنوعة، وتتمثل هذه العوامل في ظروف العمل وتنظيمه، وسائله، مدته، والعلاقات الحاصلة بين العامل وزملائه ومديره في العمل، وصاحب العمل، خاصة التأثير الكبير بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل، ولغرض معالجة الأخطار النفسية الاجتماعية فلا بد من وجود مقارنة شخصية كاملة حول حياة العامل، سواء من حيث محيط عمله، علاقاته الاجتماعية وحالته النفسية (رقية سكيل، 2023، ص131)، وسنوضح أكثر هذه الأسباب (العوامل) فيما يلي:

1.3 العوامل المرتبطة بمتطلبات العمل:

تتعلق العوامل المرتبطة بمتطلبات العمل بطبيعة العمل والتمثلة في الشعور بالملل، عبء العمل، ارتفاع وتيرة العمل، إلزامية الدقة في العمل، اليقظة في العمل، القيام بالمهام الشاقة والخطيرة، الاضطرابات المتكررة، الظروف الفيزيائية غير الملائمة المتمثلة في (الضوضاء، الحرارة)، سوء تنظيم العمل (عدد ساعات العمل الطويلة التي لا تترك للعامل مجالاً للراحة، عدم توضيح أهداف العمل بالإضافة إلى كثرة متطلبات القيام بالمهام) (أوبراهم ويزة، 2019، ص47).

-شدة وتعقد العمل:

تتمثل شدة وتعدد العمل في تعقد المهام الواجب على العامل القيام بها، الطلبات المتناقضة، كمية العمل، ممارسة المسؤولية، الانقطاعات المتكررة، عدم وضوح الهدف وغموضه أو صعوبة تحقيقه، قصر الوقت وعدم وجود مدة مناسبة لأداء العمل بشكل صحيح، تعقد العمل المصحوب بالأوامر المتناقضة والكثيرة الصادرة من المسؤول إلى العامل.

-وقت العمل:

يتضمن وقت العمل إكراهات وتيرة العمل، عدد ساعات العمل (العمل الليلي، العمل التناوبي) ، استعداد العمال وهم في أيام عطلةهم أو أيام راحتهم، الساعات الإضافية، متطلبات العمل الخاصة بوقت العمل التي تعتبر في بعض الأحيان سببا في صعوبة التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية (دوار فاطمة الزهراء، 2018، ص21).

2.3 عوامل مرتبطة بمتطلبات العمال نحو عملهم:

تتعلق العوامل المرتبطة بمتطلبات العمال نحو عملهم بسياسة الموارد البشرية المتبعة بالمؤسسة والمتمثلة في نقص التقدير الوظيفي، عدم رد الاعتبار، افتقاد الهوية، الأجر الزهيد، ساعات العمل غير المناسبة، حيث يمكن أن تسبب خلاا بالحياة العامة للعامل.

3.3 عوامل مرتبطة بالعلاقات في العمل:

تتمثل العوامل المرتبطة بالعلاقات في العمل حسب (Spector 2011) في المشكلات والصراعات التي تحدث مع زملاء العمل، والمشرفين، حيث بينت دراسات (Spector & al 1998) التي أجريت حول موضوع الصراعات بين زملاء العمل أن هذه الصراعات تحدث بسبب ظهور إلهاعات جسمية كالصداع في

الرأس، آلام على مستوى المعدة، وإحاحات نفسية كالاكتئاب، القلق، عدم الشعور بالرضا المهني (أوبراهم ويزة، 2019، ص47).

-علاقات العمل مع فرق العمل والزملاء وعامة الناس:

تتمثل علاقات العمل مع فرق العمل والزملاء وعامة الناس في نقص أو انعدام التعاون وعدم تلقي الدعم بين الزملاء في الظروف الصعبة، قلة أو انعدام التشاور والاتفاق على سياسة معينة داخل فرق العمل أثناء أخذ القرارات، العزلة والعنف الداخلي (التحرش).

-علاقات العمل بين الفئات المهنية:

تتمثل علاقات العمل بين الفئات المهنية في عدم وضوح المعلومات المرسلة، عدم توفر مجال للحوار والمناقشة حول العمل كاجتماع العمل، عدم وجود الاعتراف المهني، كما أن مجهودات العمال لا تتلقى التقدير والتشجيع، بالإضافة إلى غياب أساليب لمواجهة الصراع وعدم اتباع العدالة والانصاف. ويتعرض أفراد الإطارات للأخطار النفسية الاجتماعية بسبب الأوضاع المشتركة بين الإدارة وفرق العمل (دوار فاطمة الزهراء، 2018، ص21).

4.3 عوامل مرتبطة بصعوبات التغيير الاجتماعي:

وتتمثل حسب (Raynaert 2012) فيما يلي:

- عدم توفر مناخ اجتماعي واقتصادي جيد ووجود منافسة حادة في العمل.
- عدم توفر ضمان حول مستقبل المؤسسة.
- غموض الاستراتيجيات وعدم وضوحها.
- مشاريع التغيير (أوبراهم ويزة، 2019، ص47).

4. الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل:

ذكر الرشيدى (2021) كيفية الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية في

العمل من خلال ما يلي:

-تقديم وتوفير الرعاية والحماية للعمال الجدد لمنحهم فرصة للتكيف مع نمط الحياة الجديد وذلك بتدريب العمال باستمرار .

-محاولة منع أو تفادي الملل في العمل، وذلك بمحاولة إحداث تغييرات وإعطاء فرصة للعمال في المشاركة في اتخاذ القرار ومنحهم الشعور بالأهمية والمسؤولية والاستفادة من قدراتهم الابداعية.

-ضرورة إتباع الأساليب السليمة في الإدارة لتفادي حدوث صراعات والاحتكاك بين العمال.

-توفير مناخ اجتماعي مناسب وذلك بإنشاء الأندية والرحلات، وإيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية الخاصة بالعمال من توفير السكن ومواصلات وتعليم وترفيه وصحة.

-الاختيار المناسب للعمال وذلك بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات النفسية لوضع العامل المناسب في المكان المناسب له نفسيا.

-المتابعة النفسية للعمال بواسطة متابعة معدلات الغياب والحوادث للاكتشاف المبكر للاضطرابات النفسية (عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوزان، 2023، ص22).

خاتمة:

لقد تم التطرق في هذا البحث إلى الأخطار النفسية الاجتماعية وذكر أهم العناصر المرتبطة بها، بالإضافة الى أنه تم التطرق الى أسبابها وكيفية الوقاية منها، وتشكل هذه الأخطار خطرا يهدد صحة العامل النفسية والجسمية والعقلية والاجتماعية، كما أن هذه الأخطار النفسية الاجتماعية تؤثر على أداء العامل مما

يجعله لا يقوم بإنجازه على أحسن وجه، وهذا بطبيعة الحال يؤثر كذلك على المؤسسة، لذلك وجب على المسؤولين إيجاد الحلول لها، وذلك بأخذ الإجراءات اللازمة من الوقاية منها والقضاء على جذورها وأسبابها، وهذا بمعالجة ظروف العمل التي يعمل بها العامل وتحسينها وتوفير له الأمن والسلامة المهنية، تقديم الدعم النفسي والتحفيز المادي والمعنوي الذي يجعله محميا من هذه الاخطار المسببة لأمراض مهنية أو حوادث العمل.

قائمة المراجع:

1. أوبراهم ويزة، المخاطر المهنية وتأثيرها على زيادة حوادث العمل والامراض المهنية، دراسات ميدانية بمؤسسة سونطراك سكيكدة، فرع تكرير البترول. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم -الأرغونوميا والوقاية- جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله)، الجزائر، 2019؛
2. بن صالح سمية، مزعاش زهرة، الاخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في شعبة علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018؛
3. بن عميور أمينة، دور مفتشية العمل في حصر المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية بين المهام الرقابية والمهام الوقائية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، 2023؛
4. دوار فاطمة الزهراء، عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية وعلاقتها بالاضطرابات العظم-عضلية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للسباكة Afon spa، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه "ل.م.د" في علم النفس العمل والأرغونوميا، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018؛

- 5.رقية سكيل، مفهوم الاخطار النفسية الاجتماعية في العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، 2023؛
- 6.عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوزن، استراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، المجلد 7، العدد 1، 2023؛
- 7.عرقوب محمد، بكري وفاء، سوليم عائشة، تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 1، 2022؛
- 8.مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة العاملين بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمعسكر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 6، العدد 2، 2017؛
- 9.ويزة أوبراهم، محمد مرزوقي، الأرغونوميا ودورها في تشخيص وتقييم المخاطر المهنية ببيئة العمل، مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، المجلد 5، العدد 1، 2023.