

مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل

The concept of psychosocial risks at work

تاريخ الاستلام : 2021/10/04 ؛ تاريخ القبول : 2023/01/30

ملخص

إنّ الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل تعتبر جزءا هاما من الأخطار المهنية التي تهدد العامل داخل أماكن العمل ضمن المؤسسة، والتي تتسبب فيها عوامل عدّة نفسية واجتماعية ترتبط بضغوطات العمل، وعلاقات العمال مع المستخدم، ومع بعضهم البعض... ويكون لها آثارها السلبية على أداء العمال، والمؤسسة، وهي متعدّدة ومتنوعة ولعلّ أبرزها: القلق، الاكتئاب، التحرش الجنسي والمعنوي، العنف، الاغتراب والاحتراق النفسي... وهي تشكل تحديًا كبيرًا في مجال حماية الصحة في العمل، سواء بالنسبة لأرباب العمل، من خلال توفير الوسائل التي تكفل الحدّ من تعرّض العامل لها، أو بالنسبة للدول من خلال وضع تشريع يكفل الوقاية منها، والتكفل بالمعرّضين لها، ومن خلال هذا البحث سنحاول توضيح مفهومها بالاعتماد على المنهج الوصفي بهدف التعريف بها، والدعوة للاهتمام بالحماية منها لخطورتها.

الكلمات المفتاحية: مؤسسة؛ عامل؛ صحة؛ أخطار نفسية واجتماعية؛ ربّ العمل؛ وقاية.

*رقية سكيل

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.

Abstract

Psychosocial risks at work are an important part of the occupational risks that threaten the worker in the workplace, and which are caused by several psychological and social factors related to work pressures, and workers' relationships with the employee, and with each other... and have negative effects on workers' performance., and the institution, which is numerous and diverse: anxiety, depression, sexual and moral harassment, violence, alienation and psychological burnout... which constitute a major challenge in the field of health protection at work, both for employers, by providing the means to reduce exposure to Working for it, or for countries through the development of legislation to ensure its prevention, and to take care of those exposed to it, through this research we will try to clarify its concept by relying on the descriptive approach, with the aim of introducing it, and calling for attention to protection from it given its seriousness.

Keywords: Institution; worker; health; psychological and social risks; employer; prevention.

Résumé

Les risques psychosociaux au travail sont une partie importante des risques professionnels qui menacent le travailleur au travail, qui sont causés par plusieurs facteurs psychosociaux liés aux pressions au travail et aux relations de travail, et ont des effets négatifs sur la performance des travailleurs et institution. Ces risques sont nombreux et diverses: l'anxiété, la dépression, le harcèlement sexuel et moral, la violence, l'aliénation et l'épuisement psychologique... qui constituent un enjeu majeur dans la protection de la santé du travail, pour les employeurs, en se donnant les moyens de réduire l'exposition à ces facteurs, et pour les pays à travers l'élaboration d'une législation pour en assurer une prévention, et prendre en charge les personnes exposées à ces risques, à travers cette recherche nous essaierons d'éclaircir son concept en nous appuyant sur l'approche descriptive, dans le but de définir ses facteurs et risques et en appelant à instaurer une importante protection.

Mots clés: Institution; travailleur; santé; risques psychologiques et sociaux; employeur; prévention.

* Corresponding author, e-mail: rekia07@hotmail.fr

مقدمة:

إنّ المؤسسة باعتبارها المكان الذي يمارس فيه العامل عمله، ويقضي فيه أطول مدة في يومه، تعتبر البيئة التي يتفاعل معها، ويكون لها الأثر البالغ على صحته من الناحية الجسدية والنفسية والاجتماعية.

وتشتمل بيئة العمل النفسية الاجتماعية على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لمن يعمل في المنظمة (المؤسسة)، ويمكن تحديد نطاق هذا الجانب بالعلاقات بين المرؤوسين وبعضهم البعض، وعلاقات بين الرؤساء ومرؤوسيه، وعلاقات مجلس الإدارة مع بعضهم البعض.⁽¹⁾

ولقد عرفت منذ سنوات السبعينات (1970) الدراسات المتعلقة بالعلاقات بين العمل والصحة النفسية تطوّر ملحوظا، والتي ظهرت من خلال بحث "الضغط المهني"، وتخصص "علم نفس العمل"، وقد ظهر هذا التخصص بعد الحرب العالمية الثانية، والذي توجّه في البداية لمعرفة ما يواجهه العامل في أدائه للعمل، وما يهدّد صحته النفسية، وبالتدقيق اقصاء من بين العوامل المختلفة لوضعية عمل (طبيعة الشغل، البيئة الفزيائية..)، ما يمكن أن لا يتوافق مع شروط العمل، ويشكّل سببا لمرض نفسي (عصاب العمل).⁽²⁾

وبفضل جهود الباحثين في هذا المجال ظهر ما يعرف بالأخطار النفسية الاجتماعية في العمل، ونحن من خلال هذه البحث البسيط سنحاول طرح الإشكالية التالية: ما المقصود بالأخطار النفسية الاجتماعية في مجال العمل، وما هي أنواعها؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال محورين؛ حيث نتناول في المحور الأول: تعريف الأخطار النفسية الاجتماعية ومسبباتها ونتائجها، وفي المحور الثاني أهم أنواعها، وذلك بالنظر لسعة انتشارها، وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي، بهدف إعطاء تصوّر حول مثل هذه الأخطار.

المحور الأول:**الأخطار النفسية الاجتماعية****(التعريف، المسببات والنتائج).**

تعتبر المخاطر النفسية الاجتماعية من بين المخاطر المهنية، وهي ناتجة عن العوامل التنظيمية والعلائقية، والتي يمكن أن تتفاعل مع الوظيفة العقلية، وهي مخاطر تهدّد الصحة العقلية، الجسمية والاجتماعية للعامل، والمتمثلة في العنف، الضغط النفسي، اللاتحضر في بيئة العمل، التحرش الجنسي والمعنوي، التمييز في المعاملة... وتتميز بوجود آجال وفاصل زمني بين العامل الضاغط، وظهور الأعراض.⁽³⁾

ونتناول في هذا المحور تعريف هذه الأخطار ومسبباتها، ونتائجها.

أولا: تعريف الأخطار النفسية الاجتماعية:

عرّفت الأخطار النفسية الاجتماعية على أنّها جميع الضغوطات التي يمكن أن يتعرّض إليها الشخص، ويكون لها تأثير على وضعيته في العمل، بينما اعتبرها البعض مجموع الوضعيات التي لها تأثير سلبي على حياة الشخص أو صحته النفسية في مجال العمل مثل عدم الشعور بالارتياح، فقدان تقدير الذات، التوتر، الإدمان، الانهيار، الانتحار، التحرش، العنف، التمييز.⁽⁴⁾

وحسب الوكالة الأوربية للسلامة والصحة في العمل، فالمخاطر النفسية الاجتماعية هي من أكثر المخاطر صعوبة في التحكم مقارنة بالأخطار المهنية الأخرى، وتؤثر سلبا على صحة العمّال، وعلى المؤسسة.⁽⁵⁾

وتعتبر الصّحة النَّفسية في الواقع مسألةً نسبيّةً مثلها مثل الصّحة الجسديّة، فكما أنّ التوافق التّام بين الوظائف الجسمية المختلفة يكاد لا يكون له وجود، ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تبرز حالة المرض من حالة الصّحة، فإنّ الصّحة النفسيّة لا تعني حدًا فاصلاً بين الصّحة النفسيّة والمرض النفسي؛ بمعنى أن نجاح الفرد في التّكيف مع البيئة أمر نسبيّ، كما أنّ انعدام التّزاح الداخلي للفرد مسألة نسبيّة، وعلى هذا الأساس فإنّ الفرد يتمتّع بصحة نفسيّة على قدر توافقه الداخليّ وحسن تكيفه مع البيئة. (6) والأمراض النفسيّة هي عبارة عن مجموعة من الانحرافات التي لا تنجم عن اختلال بدني، أو عضوي، أو تلف في المخ حتّى ولو كانت أعراضها بدنية عضوية، وتأخذ هذه الانحرافات مظاهر متنوّعة من أهمّها: التوتر النفسي، والكآبة، والقلق، والوساوس، والأفعال القسرية اللارادية والتحوّل الهستيرى، والشعور بوهن العزيمة، والعجز عن تحقيق الأهداف، والمخاوف والأفكار السوداء، التي تحاصر الفرد في يقظته، فتدعه مشدّت البال، وفي النوم تجعل أرقاً لا يعرف النوم إلى جفنه سبيلاً. (7)

فالأمراض النفسيّة مسؤولة عن نسبة كبيرة من غياب العمّال، وعن تراخيهم وعدم كفايتهم الإنتاجية، وعن عجز البعض منهم عن التّركيز على العمل، وعن عدم التّعاون مع أقرانهم ورؤسائهم، ممّا يسبّب مشاكل عديدة في العمل الصّناعي، ويرفع من معدّلات تكرار إصابات العمل وشدّتها، ويضّرّ بالإنتاج. (8)

ثانياً: مسببات (عوامل) ونتائج الأخطار النفسية الاجتماعية:

تتواجد الأخطار النفسية الاجتماعية في جميع ميادين النشاط، لكنّ قطاع الخدمات هو أكثر عرضة لها من القطاع الصناعي، ولها أهميّتها سواء بالنسبة للعامل أو المؤسسة. (9)

والعوامل المسبّبة لهذه الأخطار عديدة ومتعدّدة ولا يمكن حصرها؛ كتتنظيم العمل وظروفه، وسائله، ومدته، والعلاقات بين العامل وزملائه ورئيسه في العمل، وربّ العمل، لاسيّما نظراً لذلك التأثير الذي لا يمكن إنكاره بين الحياة المهنيّة والحياة الشخصية للعامل. ولهذا فمعالجتها تحتاج لمقاربة شخصية شاملة حول حياة العامل، سواء من حيث محيطه المهنيّة، وعلاقاته الاجتماعية، وحالته النفسيّة... (10)

وهي تشكّل جزءاً من أهمّ الأخطار التي يتعرّض لها الإنسان في هذا العصر، وقد زاد من عدد وخطورة حوادث العمل والأمراض المهنيّة، استعمال عدّة مواد كيميائية، تنوّع نشاطات المؤسسات... وإن كان البعض من هذه الأخطار هيّناً وبدون نتائج، فإنّ عدداً منها لا يستهان به ويعدّ خطيراً ومميّناً، وله آثار ليس فقط على النّظام المالي، وإنّما على النّظام الاجتماعي والنّفسي، إذ تعتبر بداية تكاليفها غير انتاجية تخلّ بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والنّفسيّة، وبالأحرى غير مقبولة إذا علمنا أنّه تنتج عنها عدّة وضعيات لا يمكن القضاء عليها. (11)

إذ تتسبّب هذه المخاطر في حوادث عمل كثيرة، وكذا أمراض مهنيّة خطيرة جدّاً، الأمر الذي أثقل كاهل المؤسسات الصناعيّة، وهذا نتيجة التعويضات التي تقدّمها للعمّال، ناهيك عن ساعات العمل الضائعة، وبالتالي تدنّي الإنتاجية، وفقداء لكفاءة العامل التي تدهورت بفعل حادث العمل أو المرض المهني. (12)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنّ الأخطار النفسية الاجتماعية هي مجموع الأخطار التي تهدّد السلامة النفسية والاستقرار الاجتماعي للعامل، وتنتج عن عوامل عدّة، تتعلّق بالعامل أو ربّ العمل، أو محيط العمل، وتؤثر على أداءه في العمل، وعلى صحته، ومن ثمّة إنتاجية المؤسسة عموماً.

المحور الثاني:

أهم أنواع الأخطار النفسية الاجتماعية.

تتعدّد أنواع الأخطار النفسيّة الاجتماعية، ولكن أهمّها تتمثّل في الإجهاد (الضغط-القلق)، والإكتهاب في العمل، والتحرش الجنسي، والمعنوي، والاعتراب والاحتراق النفسي.

أولاً: الإجهاد في العمل:

يعتبر الإجهاد الوظيفي مظهراً من المظاهر السلبية لبيئة العمل الداخلية ينتج عن تجمع آثار متطلبات العمل، وضعف صناعة القرار المتاح الذي يواجه هذه المتطلبات؛ هذان المظهران يمثلان وضعيةً وظيفيةً هي التي تحدّد الحالة النفسية التي يكون عليها العامل، فالمتطلبات الزائدة في العمل، والصراعات أو الضغوطات هي التي تموقع العامل في وضعية محقّرة أو وضعية مولدة للحركة أو الطاقة أو الضغط، ويعتبر الموقف القراري (حرية صنع القرار، والاستفادة من الخبرات الشخصية) للفرد بمثابة العامل الذي يعدّل أو يحوّل الضغط (الطاقة الكامنة) إلى طاقة عمليّة، بمعنى نموذج لإدارة الضغوط والإجهاد المتعلّق ببيئة العمل، إذا لم يقم العامل بأي فعل أو إذا تصرّف على أساس أنّه لا يمتلك ما يكفي من الموقف القراري، ستصبح هذه الطاقة الكامنة بمثابة الإجهاد النفسي الداخلي. (13)

فالعامل يمثّل مصدراً أساسياً للإجهاد؛ حيث يواجه العمال ضغوطات كثيرة نتيجة التراكم في الأعباء، والعلاقات السيئة مع الزملاء أو المديرين، وقد يكونون معرّضين لتغيّرات سريعة ومستمرة، أو غير مدربين التدريب اللازم لمهام عملهم، بالإضافة للتباعد بين متطلبات كلّ من العمل والمنزل.... الخ. (14)

حيث أصبح العمل في بعض الأحيان إن لم نقل أغلبها يشكّل مصدراً لضغوطات مهنية كثيرة، وللمعانة المستمرة في العمل، وكعقوبة مسلّطة على العامل لا يستطيع التخلص منها. (15)

وقد عرف الضغط على أنّه مثير منذ عام 1914 على يد العالم Kanon، ويعني به مجموعة المثيرات الفسيولوجية والانفعالية التي تجعل الفرد يتعامل معها من أجل استعادة التوازن الفسيولوجي، ولذلك فإنّ أيّ ظروف مؤثرة تخلّ بنظام العضوية تعتبر ضغوطاً. (16)

وتعرّف ضغوط العمل بأنّها تلك الأعباء التي تقع على العامل، وترتبط بوظيفته (عمله)، ولها انعكاسات سلبية على سلوكياته، ومن بينها التورط في حوادث العمل. (17) ولاشك أنّ صحة العامل الجسدية والنفسية تتأثر بظروف العمل، ومصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكّل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر عن بعضها البعض. ويمكن تعريف الضغوطات النفسية المهنية بكونها الحالة المتأزّمة التي تتميز بالضيق، والتوتر، والاضطراب نتيجة مواجهة الفرد (العامل) لأعباء وصعوبات مهنية عديدة، تنعكس سلبياً على أدائه، وتوافقته النفسي والمهني. (18)

ويمكن تعريف العامل الضاغط كلّ طلب موجه للجسم والعقل، وهي تلك المحفزات التي يستقبلها الجسم والتي تعتبرها تهديداً لحفظه، وتلبية الحاجة الجسدية أو النفسية. (19)

فالضغط المهنيّ هو ذلك الضيق أو الشدّة الناتجة عن بيئة العمل أو المهنة. (20) ويعرّف القلق في العمل أيضاً باعتباره حالة تشير إلى خبرة وقتية متغيّرة ومرحلية مرتبطة بشعور العامل بأنّه متوتّر، منشغل باستمرار، مجهد وعدواني، وينتابه كلّ من الشك والخوف، وهي أعراض يغلب عليها الطابع السلوكي. (21)

ثانياً: الإكتهاب في العمل:

يعرّف الاكتئاب بكونه اضطراب مزاجي يسبّب شعورا دائما بالحزن، وفقدان الاهتمام، ويسمّى أيضا اضطراب اكتئابي أو اكتئاب سريري، وهو يؤثر على شعور الشخص وسلوكه، ويمكن أن يؤدي إلى مجموعة متنوعة من المشاكل العاطفية والجسدية، وقد يواجه الشخص صعوبة في القيام بأنشطة يومية، وأحيانا قد يشعر كما أن الحياة لا تستحق العيش. (22)

وقد يعاني العامل نتيجة ضغوط العامل من حالة اكتئاب تؤثر على لأدائه، وعلاقاته مع زملائه وربّ المؤسسة.

ثالثا: التحرش (المعنوي والجنسي) في العمل:

اشتقت كلمة التحرش (**harcèlement**) من الفعل (**harcèler**) بمعنى تحرّش، والذي يعني كلّ فعل يهدف إلى خلق الشعور بعدم الأمن في مكان محدّد والذي يشغله المعتدي، كما يعني التحرش الخضوع لتهجمات مستمرة وانتقادات وإستهزاءات متكرّرة، كما يعني الخضوع لطلبات وانتقادات وشكاوى دائمة ومستمرة. (23)

وقد عرّف «Heinz Leymann» التحرش النفسي على أنّه عملية تدميريّة مكوّنة من أفعال عدائيّة، قد تبدو بدون معنى، ولكن بتكرارها تصبح مؤذية، ويصفها بأنّها وضعية تواصلية تهدّد بإلحاق أضرار جسمية ونفسية على الفرد. (24)

ويعرّف العنف النفسي في العمل حسب **Hirigoyen** هو كلّ فعل سلوك أو فعل تعسفيّ يظهر بصفة عامّة عن طريق سلوكات وكلمات وأفعال وإشارات وكتابات، والتي يمكن أن تمس بالشخصية والوحدة الجسميّة والنفسية للشخص وتضع عمله في خطر، كما تؤدي إلى خلق محيط عمل متدهور. (25)

والتحرش المعنوي أو الجنسي والابتزاز هي من أنواع العنف الممارس ضد الأفراد؛ إذ يخلف لدى المعتدى عليه آثار نفسية خطيرة، بدءا من تكوين مخاوف وقلق وصدّات مما يولّد لديه ضغوطات يومية تمنعه من مواصلة العيش بطريقة معتدلة، وتعتبر سلوكات يتلقاها العمّال في محيطهم المهنيّ؛ حيث يطبّق هذا النوع من المعاملات والممارسات السلبيّة على العاملات النساء بمختلف أعمارهن، من طرف الرئيس المباشر سواء كان ذلك في القطاع العام أو القطاع الخاص؛ إذ يستغلّ الرئيس أو المدير مركزه في العمل ليعتدي على العاملة جسديا أو معنويا، وقد يصاحب ذلك بالتهديد بالطرّد من مكان العمل أو بتلقّي العقوبات، والحرمان من بعض الامتيازات التي تقدّمها المؤسسة للعمّال، والتي تعتبر حافزا للعامل مهما كان سنه أو منصب عمله، وعليه يعمل هذا التهديد أو الحرمان من بعض الامتيازات كعامل ضغط، ويزداد تأثيره كلّما تكرر على نفس العامل أو العاملة، وبالتالي يعمل على شلّ طاقة المعتدى عليه، وتكوين شعور باليأس والإحباط، والشعور بفقدان الثقة في الآخر، ممّا يعمل على تذبذب فكره ممّا يؤدي به للوقوع في الأخطاء التي قد تزداد حدّتها إلى أن تنتهي به إلى ارتكاب حوادث خطيرة في أماكن العمل. (26)

رابعا: العنف في العمل.

يعرّف العنف في العمل أنّ كلّ وضعية يتعرّض من خلالها العامل إلى الاضطهاد والتهديد، كما يعتدى عليه نفسيا وجسديا أثناء تأديته وتنفيذه للعمل، أو هو كلّ اعتداء نفسيّ أو جسدي أو جنسي، يتعرّض إليه العامل في مكان العمل، وبمناسبة تأديته لمهامه ممّا يعرّض صحته النفسية والجسمية للخطر. (27)

خامسا: الاغتراب والاحترق النفسي في العمل.

يشكّل مفهوم الاغتراب (**L'Aliénation**) جزءا جوهريا من دراسات نفسية متعدّدة، حيث انتقل هذا المفهوم من كونه مفهوما فلسفيا إلى موضوع ذا أهميّة كبيرة في علم النفس وعلم الاجتماع؛ لما يحمله من دلالات فيما يخصّ السلوك الإنساني؛ حيث ينظر الكثير من علماء النفس إلى أنّ الاغتراب مفهوم ينطوي على الانفصال عن الذات... فقد عرّفه العالم هورني (**Horney**) من خلال ما يعانيه الفرد من انفصال عن ذاته؛ حيث ينفصل الفرد عن مشاعره الخاصّة، ورغباته، ومعتقداته، وكذلك يفقد

الإحساس بالوجود الفعال، وبقوة التصميم في حياته الخاصة، ومن ثم يفقد الإحساس بذاته باعتباره كلاً عضويًا، ويصاحب هذا الشعور بالانفصال عن الذات مجموعة الأعراض النفسية التي تتمثل في الإحساس باختلال الشخصية، والخزي، وكراهية الذات واحتقارها، وتصبح علاقة الفرد بنفسه علاقة غير شخصية؛ حيث يتحدث عن نفسه كما لو كانت موجودًا آخر منفصلاً وغريبًا عنه. (28)

ويعرّف الاحتراق النفسي على أنه تناذر لإنهاك انفعالي وتبلد المشاعر، وانخفاض الانجاز الشخصي الذي قد يحدث لدى الأفراد الذي يعملون مع الناس في بعض المهن". (29)

أو هو مجموعة من الأعراض السلبية كالتعب والإرهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، السخرية من الآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات. (30)

وتعتبر الأنواع المذكورة من الأخطار النفسية الاجتماعية من قلق، عنف، تحرش، واغتراب واحتراق، الأكثر شيوعًا في وسط العمل، والأشد تأثيرًا على العامل نفسيًا واجتماعيًا لدرجة قد تصل به حد الانتحار.

خاتمة:

يمكن القول أنّ المعاناة النفسية الاجتماعية للعامل في مكان عمله تعتبر قديمة، غير أنّ تبلور مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل، واهتمام الدول والتشريعات بها يعدّ حديثًا، وهذا نتيجة لتطور ما يسمّى بـ: "علم نفس العمل"، وجهود العديد من الباحثين التي انصبّت على العلاقة بين العمل والصحة النفسية، وقد أظهرت هذه الأبحاث التأثير المتبادل بين العمل والصحة النفسية والمجتمع المهني والخاص (العلاقة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية)، وأنّ الأخطار النفسية الاجتماعية وليدة عوامل مختلفة؛ تنظيم العمل، ظروفه، وسائله، مدته، العلاقات الاجتماعية ضمنه، ولها آثارها السلبية على أداء العامل وصحته، وعلى المؤسسة إذ تشكل خطرًا ماليًا، ومعنويًا على سمعتها. وهي تحتاج لمقاربة كاملة وشاملة لجميع نواحي الحياة، وهي تعتمد على معايير شخصية، مما يجعل من الصعوبة بمكان الإحاطة بمفهوم هذه الأخطار، ومن ثمة التكلّف بها. (31)

ولم يتناول بالتشريع الجزائري الأخطار النفسية الاجتماعية بأحكام خاصة، وإن كان قد نص في أكثر من موضع على ضرورة احترام السلامة المادية والمعنوية للعامل، وهو مبدأ عامّ يمكن للجهات القضائية الاستفادة منه في الحكم بمسؤولية المستخدم، وإن كنا نرى احتشام دور القضاء في هذا المجال، بالنظر إلى خصوصية الضرر المعنوي، الذي في كثير من الأحيان لا يكون محلًا للتعويض، أضف إلى ذلك نقص وعي وثقافة العامل الجزائري في مجال الوقاية الصحية والأمن، حتّى في مجال الأخطار التي تهدد بدنه، فما بالك بالأخطار النفسية الاجتماعية. (32)

فالأخطار النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يتعرّض إليها العامل في مكان عمله لا يمكن تجاهلها لاسيما في زمن وباء كورونا، وهي تحتاج لاهتمام تشريعي أكبر، ورعاية نفسية واجتماعية للعامل، وهذا ضمان لأداء أفضل، وإنتاجية أكبر. وعليه نقترح التوصيات التالية:

- ضرورة التعريف بالأخطار النفسية الاجتماعية في العمل من خلال الدورات التكوينية للمعرضين لها أنفسهم وهم العمّال، وكذا الفاعلين في مجال الصحة كأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن، وأطباء العمل، ومفتشي العمل.

- ضرورة توعية العمّال وأرباب العمل بالآثار السلبية لهذه الأخطار في المؤسسة على الأداء المهني والمؤسّساتي.

- ضرورة الاهتمام التشريعي بمثل هذه الأخطار، من أجل ضمان حق العامل في عمل لائق، وبيئة صحية سليمة وأمنة.

- ضرورة تفعيل الاجتهاد القضائي من أجل تعويض العمال عن الأضرار التي يمكن أن تلحقهم نتيجة تعرّضهم لمثل هذه الأخطار.

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

1. المقالات العلمية:

1) أوبراهم لويزة، بوظيفة حمو، "تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سونطراك - فرع تكرير البترول-سكيكدة"، مجلة وحدة البحث في التنمية البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، المجلد 11، العدد 01، جوان 2020، ص.ص. 208-232 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116399>

2) بن بوقرين عبد الباقي، الطيب ابن عون، "أثر بيئة العمل النفسية الاجتماعية على الصحة النفسية للموارد البشرية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة"، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثلجي بالأغواط (الجزائر)، المجلد الأول، العدد الأول، جوان 2017، ص.ص. 196-210، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/64138>

3) برقوق عبد القادر، مجيدي أحمد، "المعاناة في العمل كسبب رئيسي للاحتراق النفسي -دراسة ميدانية على مستوى حكام كرة القدم لرابطة ورقلة الجهوية"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و 13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.ص. 144-159، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/40025>

4) بشير لعريط، هناء بوحارة، " الانعكاسات النفسية والسلوكية (الاكتئاب، القلق والاحتراق النفسي) لنظام العمل بالمنوبة 3*8 -دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية بسكيكدة-" حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 18، ديسمبر 2016، ص.ص. 567-591، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/39757>

5) جلال فرشيشي، مداخلة بعنوان: "المعاناة النفسية في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة -دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة للسنة الدراسية (2012-2013)، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيلوجي، 15 و 16 جانفي 2013.

6) زهية بعلي، بريشي مريامة، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و 13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5146>

7) يوسف ميهوب، علي ميهوب، "الصحة البيكولوجية للعامل، وتأثيرها على بيئة العمل، في ظل انعكسات كوفيد 19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص.ص. 130-139، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/125178>

8) لوزية فرشان، "أثر الضغط المهنيّ على حوادث العمل"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.ص.464-484، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5144>.

9) لعفيقي إيمان، خرموش مراد رمزي، "مصادر الضغط النفسي المهنيّ عند الإطارات الذي تعرّضوا لحوادث في العمل-دراسة ميدانية مقارنة عند الجامعيين العاملين بعقود ما قبل التشغيل-"، مجلة حقائق للدراسات النفسيّة والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد العاشر، ص.ص.339-354، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135981>.

10) مزياني فتيحة، "مفهوم الاحتراق النفسي أبعاده ومراحل تكوينه"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.ص.150-161، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5126>.

11) محمّد جودت ناصر، "الأمراض النفسيّة وأثرها على السلوك الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمّد خيضر بسكرة، العدد العاشر، نوفمبر 2006، ص.ص.21-45، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/48981>.

12) صبرينة غربي، "فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنيّة لدى العائلين بالقطاع الصحي"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد الحادي عشر، جامعة غرادية، 2011، ص.ص.225-247، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/4072>.

II. المذكرات والرسائل:

1) سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية (2015، 2016).

2) آيت وراس ليلة، "العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي (حالة بلدية تيزي وزو نموذجا)، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2014-2015).

3) حنان قوراري، "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصّحة العموميّة (دراسة ميدانية على أطباء الصّحة العموميّة الدوسن)، مذكرة مكّملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمّد خيضر بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014).

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

I. Livres:

1) **Nichan MARGOSSIAN**, «Guide pratique des risques professionnels», (Caractéristiques, Réglementation, prévention), Dunod, Paris, 2003, Avant-propos, p.VII.

II. Articles :

1) **Alexandre Reymann**, Stress et risques psychosociaux au travail, Résumé à partir de l'ouvrage de Annie Thébaud-Mony et Natalie Robatel, « Stress et risques psychosociaux au travail », «Stress et risques psychosociaux au travail», Les Cahiers de DRH, N°175, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Avril 2011.

III. Thèses:

1) **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université de Nantes, Discipline droit privé, Ecole doctorale: droit et sciences sociales, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Année 2003.

(1) **بن بوقرين عبد الباقي، الطيب ابن عون**، "أثر بيئة العمل النفسية الاجتماعية على الصحة النفسية للموارد البشرية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة"، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار تليجي بالأغواط (الجزائر)، المجلد الأول، العدد الأول، جوان 2017، ص.198، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/64138>

(2) **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université de Nantes, Discipline droit privé, Ecole doctorale: droit et sciences sociales, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Année 2003, p.126.

(3) **أوبراهم لويزة، بوظريفة حمو**، "تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سونطراك - فرع تكرير البترول-سكيدة"، مجلة وحدة البحث في التنمية البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، المجلد 11، العدد 01، جوان 2020، ص.210، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116399>

(4) **سكيل رقية**، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية (2015)، (2016)، ص.ص.180.

(5) **أوبراهم لويزة، بوظريفة حمو**، المرجع السابق، ص.210.

(6) **محمد جودت ناصر**، "الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد السادس، العدد العاشر، نوفمبر 2006، ص.26، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/48981>

(7) **محمد جودت ناصر**، المرجع السابق، ص.27.

(8) المرجع نفسه، ص.36.

(9) سكيل رقية، المرجع السابق، ص.181.

(10) المرجع نفسه، ص.184.

¹¹(Nichan MARGOSSIAN, «Guide pratique des risques professionnels», (Caractéristiques, Réglementation, prévention), Dunod, Paris, 2003, Avant-propos, p.VII.

(12) أوبراهم لويزة، بوظريفة حمو، المرجع السابق، ص.212.

(13) بن بوقرين عبد الباقي، الطيب ابن عون، المرجع السابق، ص.198.

(14) جلال فرشيبي، مداخلة بعنوان: "المعاناة النفسية في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة -دراسة ميدانية على عتبة من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة للسنة الدراسية (2012-2013)، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيلوجي، 15 و16 جانفي 2013، ص.619.

(15) أوبراهم لويزة، بوظريفة حمو، المرجع السابق، ص.210.

(16) صبرينة غربي، "فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العائلين بالقطاع الصحي"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد الحادي عشر، جامعة غرداية، 2011، ص.226. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/4072>

(17) جلال فرشيبي، المرجع نفسه، ص.619.

(18) لعفيفي إيمان، خرموش مراد رمزي، "مصادر الضغط النفسي المهني عند الإطارات الذي تعرّضوا لحوادث في العمل-دراسة ميدانية مقارنة عند الجامعيين العاملين بعقود ما قبل التشغيل-"، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد العاشر، ص.340 و.ص.342، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135981>

¹⁹(Alexandre Reymann, Stress et risques psychosociaux au travail, Résumé à partir de l'ouvrage de Annie Thébaud-Mony et Natalie Robatel, « Stress et risques psychosociaux au travail », «Stress et risques psychosociaux au travail», Les Cahiers de DRH, N°175, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Avril 201, p.p.12-13.

(20) حنان قوراري، "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن)، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014)، ص.34.

(21) بشير لعريط، هناء بوحارة، " الانعكاسات النفسية والسلوكية (الاكتئاب، القلق والاختراق النفسي) لنظام العمل بالمناوبة 3*8 -دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية بسكيكدة-" حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 18، ديسمبر 2016، ص.573، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/39757>

(22) يوسف ميهوب، علي ميهوب، "الصحة البيولوجية للعامل، وتأثيرها على بيئة العمل، في ظل انعكاسات كوفيد 19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخير قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس

بمستغانم، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص.135،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/125178>

(23) آيت وراس ليلية، "العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي (حالة بلدية تيزي وزو نموذجاً)، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2014-2015)، ص.15.

(24) زهية بعلي، بريشي مريامة، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.501،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5146>

(25) آيت وراس ليلية، المرجع السابق، ص.20.

(26) لويزة فرشان، "أثر الضغط المهني على حوادث العمل"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.473،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5144>

(27) آيت وراس ليلية، المرجع السابق، ص.17.

(28) زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.496-497.

(29) مزياني فتيحة، "مفهوم الاحتراق النفسي أبعاده ومراحل تكوينه"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.152،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5126>

(30) برفوق عبد القادر، مجيدي أحمد، "المعاناة في العمل كسبب رئيسي للاحتراق النفسي -دراسة ميدانية على مستوى حكام كرة القدم لرابطة ورقلة الجهوية"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.148،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/40025>

(31) سكيل رقية، المرجع السابق، ص.189-190.

(32) المرجع نفسه، ص.421.