

المخاطر النفسية والاجتماعية في البيئة العملية: دراسة وتحليل

**The Psychological and Social Risks in the Work Environment:
Study and Analysis**¹ توفيق بوخدوني

جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل (الجزائر)، boukhedouni@univ-jijel.dz

تاريخ النشر: 2024/12/01

تاريخ القبول: 2024/05/21

تاريخ الاستلام: 2024/02/18

ملخص:

مخاطر العمل هي الأحداث أو الظروف التي قد تؤثر على سلامة أو صحة العمال في مكان العمل، وقد تشمل مجموعة متنوعة من العوامل والظروف، وتتنوع هذه المخاطر حسب نوع الصناعة وطبيعة العمل ومن بينها المخاطر النفسية والاجتماعية والتي تشمل التعرض للضغوط النفسية والتمييز والعنف في مكان العمل، والتي يمكن أن تؤثر على الصحة العقلية والعاطفية للعمال.

من هذا المنطلق تتناول ورقتنا البحثية فحص المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، مع التركيز على دور البيئة العملية كعامل رئيسي لسلامة ورفاهية موظفيها والكشف عن العوامل المسببة والآثار السلبية البارزة على الصحة النفسية والاجتماعية للعاملين.

كما تبرز الدراسة أيضا في أهمية تحديد وفهم هذه المخاطر مع التركيز على تأثيرها على صحة وسلامة الموظفين وكذلك على أدائهم في العمل، وفي الختام تقدم الورقة سبل الوقاية والعلاج المقترحة للتعامل مع هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل لتعزيز رفاهية وسلامة الموظفين.

كلمات مفتاحية: المخاطر، المخاطر النفسية، المخاطر الاجتماعية، البيئة العملية.

Abstract:

Workplace risks are events or conditions that may impact the safety or health of employees in the workplace, encompassing various factors and circumstances, these risks vary depending on the industry and nature of work including psychological and social risks such as exposure to psychological pressure, discrimination and workplace violence, which can affect the mental and emotional health of workers.

In this context, our research paper examines psychological and social risks in the work environment, focusing on the role of the work environment as a key factor in the safety and well-being of its employees, identifying causative factors and prominent negative effects on the mental and social health of workers,

The study also emphasizes the importance of identifying and understanding these risks, focusing on their impact on the health and safety of employees as well as their performance at work.

In conclusion the paper proposes preventive and remedial measures to address these risks and improve the work environment to enhance the well-being and safety of employees.

Keywords: Risks, Psychological risks, Social risks, Work Environment.

- مقدمة:

في بيئة العمل يعد الفرد المؤسسة بمثابة موطنه الثاني حيث ينخرط في أداء وظيفته ويقضي أغلب فترات يومه داخلها، إذ تعتبر هذه البيئة منبر تفاعلي يمارس فيه العامل حياته الاجتماعية ويتبادل مختلف التأثيرات مع زملائه، فعلى هذا النحو تمتلك بيئة العمل النفسية والاجتماعية دورا بارزا في تحديد صحة الفرد سواء من الناحية الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية.

إذ تتضمن بيئة العمل النفسية والاجتماعية عدة عناصر مهمة مثل الجو الاجتماعي وطبيعته، والعلاقات الاجتماعية وديناميات التفاعل بين أفراد الفريق والتوترات التنظيمية القائمة داخل المؤسسة، إذ ترتب على هذه الجوانب تأثيرات كبيرة على الصحة النفسية للعاملين، ويمكن توضيح هذا الأثر عن طريق العلاقات الموجودة بين المديرين والمرؤوسين وبين زملاء العمل وحتى بين أعضاء مجلس الإدارة أنفسهم.

ولا بد من فهم أن الصحة النفسية هي مسألة نسبية ومتغيرة كصحة الجسم، حيث لا يوجد توافق تام بين مختلف العوامل النفسية كما في الجسمية، وعليه لا يمكن وضع خط فاصل واضح بين الصحة النفسية والمرض النفسي، حيث أن مدى تكيف الشخص مع بيئته ومستوى الانسجام الداخلي يحددان صحته النفسية، فالتكيف الجيد مع البيئة وعدم وجود صراعات داخلية يعد مؤشرا على الصحة النفسية للفرد بينما التوترات والتناقضات الداخلية يمكن أن تكون علامات على انعدام هذه الصحة.

1. الإشكالية:

تعتبر الأخطار النفسية والاجتماعية في بيئة العمل جزء أساسي من التحديات التي يواجهها العمال داخل مؤسساتهم، حيث تنشأ هذه الأخطار نتيجة مجموعة من العوامل المتعددة والمتعلقة أساسا بظغوطات العمل وعلاقات العمل والتفاعلات الاجتماعية داخل بيئتهم العملية، حيث تؤدي هذه الأخطار إلى آثار سلبية عديدة على أداء العمال والمؤسسات بما في ذلك القلق والاكتئاب والتحرش الجنسي والمعنوي والعنف والاعتراب والاحتراق النفسي.

فشكلت بذلك تحديا كبير في مجال حماية الصحة في بيئة العمل مما يستدعي تعاون مشترك بين أرباب العمل والحكومات والعمال، إذ يتطلب من أرباب العمل توفير البيئة المناسبة والوسائل اللازمة للحد من تعرض العمال لهذه الأخطار، بينما ينبغي على الحكومات وضع تشريعات وسياسات تحمي العمال وتعمل على تقديم الدعم النفسي والاجتماعي اللازم، من هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من التساؤلات الأساسية من بينها:

- ما المقصود بالمخاطر النفسية والاجتماعية؟
- ما هي العوامل المسببة للأخطار النفسية والاجتماعية في بيئة العمل؟
- ما هي أنواع المخاطر النفسية والاجتماعية؟ وما هي الآثار المترتبة عن هذه الأخطار؟
- وما هي الإجراءات والسياسات التي يمكن اتخاذها للوقاية منها والتعامل معها بفعالية؟

2. أهمية الدراسة:

تعتبر بيئة العمل داخل المنظمات والمؤسسات من أبرز القضايا التنظيمية الحيوية، حيث تمثل عاملا مؤثرا بشكل كبير على مدى ازدهار الإبداع الوظيفي والأداء الإداري، ومن هنا يتسم هذا البحث بأهمية بالغة نظرا لتركيزه على دراسة هذه القضية الحيوية التي قد تواجه العديد من المؤسسات والمنظمات في سياق التطور السريع للأعمال والتكنولوجيا.

في هذا السياق تبرز أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل داخل هذه المؤسسات، والتي تتمثل في المخاطر النفسية والاجتماعية، فبفضل التحليل العميق لهذه المخاطر يمكن للمنظمات تحديد النقاط الضعيفة في بيئة العمل واتخاذ التدابير اللازمة لتحسينها وتوفير بيئة عمل صحية ومحفزة.

إذ أن فهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الوظيفي والأداء الإداري يمثل خطوة حاسمة نحو بناء مؤسسات ومنظمات قادرة على المنافسة والتطور في سوق العمل العالمي المتغير بسرعة، حيث أن الفهم العميق يمكن المؤسسات من تطوير استراتيجيات مبتكرة لتعزيز إبداع موظفيها وتحسين أدائهم الإداري وبالتالي تعزيز مكانتها ونجاحها في السوق.

بالإضافة إلى ذلك فإن تسليط الضوء على المخاطر النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يواجهها العاملون يمكن أن يساعد في تعزيز الوعي وتطوير سياسات وبرامج لدعم العاملين وحمايتهم من هذه المخاطر، وعليه فإن هذه الدراسة دورا حيويا في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للموظفين وتعزيز استدامة المؤسسات والمنظمات في المدى الطويل.

3. أهداف الدراسة:

- الكشف عن أعماق العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على سلامة ورفاهية الموظفين مما يساهم في فهم أعمق لمخاطر البيئة العملية.
- تسليط الضوء على التحديات التي تواجه التوازن النفسي للأفراد في بيئة العمل وكيفية تأثيرها على أداء المهام.
- تقديم مقترحات وحلول مبتكرة لتحسين جودة الحياة المهنية وتعزيز التفاعل الإيجابي في البيئة العملية.
- اقتراح استراتيجيات فعّالة لإدارة ومواجهة هذه المخاطر وذلك من خلال تنظيم التدخلات النفسية والاجتماعية المناسبة.
- دعم تطوير برامج الصحة النفسية والاجتماعية في مؤسسات العمل وتوفير الدعم اللازم للموظفين للتعامل مع التحديات النفسية والاجتماعية المختلفة.

4. مفاهيم الدراسة:

- 1.4. المخاطر: هي جوانب هامة لا بد من مراعاتها في أي مجال من مجالات الحياة، سواء كانت هذه المجالات مرتبطة بالعمل، البيئة، الصحة، أو حتى الاقتصاد. تعرف المخاطر عموماً على أنها أي عملية أو ظاهرة أو نشاط بشري يمكن أن يتسبب في خسائر متنوعة، سواء في الأرواح، الصحة البدنية والنفسية، الممتلكات، الاقتصاد، أو حتى البيئة. ولتوضيح أكثر، فإنه يمكن تقسيم المخاطر إلى ثلاث فئات رئيسية: طبيعية، بشرية، واجتماعية - طبيعية.
- تبدأ المخاطر الطبيعية من عوامل طبيعية خارجة عن سيطرة الإنسان مثل الزلازل، الفيضانات، الأعاصير والبراكين، هذه الأحداث الطبيعية يمكن أن تتسبب في خسائر هائلة في الأرواح والممتلكات وتتطلب إستراتيجيات وقائية وتأمين مناسبة للتعامل معها.
- أما المخاطر البشرية فتشمل الأخطار التي يمكن أن تنشأ نتيجة لأنشطة البشر مثل الحوادث الصناعية والتسربات الكيميائية والحرائق المتعمدة، و ترتب على هذه المخاطر خسائر في الأرواح والممتلكات وتحتاج إلى إجراءات احترازية وسلامة صارمة للحد منها.
- أما المخاطر الاجتماعية - الطبيعية، فتتعلق بالتأثيرات الاجتماعية التي يمكن أن تحدث نتيجة لظواهر طبيعية، مثل الزوح السكاني جراء الكوارث الطبيعية والانقطاع في التمويل والاقتصاد جراء الكوارث الطبيعية الكبيرة، إذ تتطلب هذه المخاطر استجابة اجتماعية وإدارة أزمات فعالة للتعامل مع آثارها.
- وفي دراستنا نقصد بها هو كل ما يتعرض له العامل داخل المؤسسة والتي تحدث هذه نتيجة عوامل معينة تؤثر على أداء العاملين.

2.4. المخاطر النفسية الاجتماعية: هي جميع الضغوطات التي يمكن أن يتعرض 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.¹ وفي دراستنا هي تلك الضغوطات الإنسانية الشديدة التي تنشأ نتيجة تنفيذ استراتيجيات المؤسسة، وتظهر بأشكال متعددة من القلق والضغط والتوتر النفسي وإلى العبء الذهني وحتى العنف الداخلي، مما يعكس تأثيرها السلبي على الصحة النفسية للموظفين، وتباين هذه المخاطر بين الموظفين بناء على مواقعهم وأدوارهم في المؤسسة، حيث يمكن أن يكون التأثير مختلفاً بين القادة والمرؤوسين وبين الأقسام المختلفة للمؤسسة. أما المخاطر الاجتماعية فتتجلى في كل ما يؤثر على التواصل والتفاعل بين أفراد المؤسسة وتماسك العلاقات الاجتماعية، وذلك نتيجة عدم الالتزام بالقيم والمعايير الاجتماعية المتفق عليها في المجتمع، فهي تتضمن الصراعات بين الزملاء وانعدام التعاون وضعف الروابط الاجتماعية، مما يؤدي في النهاية إلى تقويض الأداء الجماعي وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال.

3.4. بيئة العمل: يعرفها لوين نستجر بأنها مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدرك بصورة مبشرة من الأفراد العاملين في هذه البيئة، بحيث تكون هذه الخصائص ذات تأثير واضح على دوافع هؤلاء العاملين وسلوكهم وتشير إلى مجموعة الإجراءات والأساليب والنظم القوانين السائدة في المنظمة وكذلك مجموعة الاتصالات والتفاعلات بين الموظفين أنفسهم من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى في مجملها لتحقيق أهداف المنظمة.²

وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها.³ من مكونات بيئة العمل نجد:

أ. بيئة عمل مادية: وهي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس ومادية، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة، لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به أرضاً.

ب. بيئة عمل نفسية ومعنوية: هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية.⁴

في دراستنا نقصد بها هي المحيط الذي يتفاعل فيه الفرد مع متغيرات عدة تشمل العوامل الاجتماعية والظروف المادية التي تحيط به أثناء قيامه بمهامه الوظيفية، إذ تعد هذه البيئة من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على حالة الموظف وأدائه في العمل، ولهذا السبب فإن فهم هذه البيئة وتأثيرها يعتبر أمراً بالغ الأهمية لتحسين العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل وتعزيز رضا الموظفين وصحتهم النفسية.

5. الدراسات العربية والأجنبية:

1.5. الدراسات العربية:

_الدراسة الأولى: "تأثير ضغوط العمل على الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات العامة بالأردن".

تمثل هذه الدراسة استجابة مهمة لتحديات بيئة العمل الحديثة، حيث أظهرت نتائجها العلاقة الوثيقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية للعاملين في المؤسسات العامة بالأردن، و ذلك من خلال تحليل عوامل الضغط النفسي المختلفة مثل حجم العمل وتعدد المهام وعدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما كشفت الدراسة كيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل على صحة العاملين.

وذلك باستخدام أدوات البحث المناسبة مثل الاستبيانات والمقابلات، حيث تمكن الباحثون من جمع بيانات دقيقة وشاملة تسلط الضوء على تجارب العاملين وآرائهم بشأن الضغوط التي يواجهونها في بيئة العمل، وبالتالي يعتبر تحليل هذه البيانات أساسياً لفهم الآثار السلبية التي يمكن أن تطول العاملين في المؤسسات العامة نتيجة لهذه الضغوط.

أظهرت نتائج الدراسة بوضوح أن زيادة مستويات الضغط النفسي ترتبط بزيادة في معدلات الإجهاد والاكنتاب، وبالتالي تنخفض مستويات الرضا الوظيفي للعاملين، وهذا يعني أن الضغوط العملية ليست مجرد تحديات يومية تؤثر على أداء العمل فقط، بل إنها تؤثر أيضاً على الصحة النفسية والرفاهية العامة للعاملين.

يعتبر فهم هذه العلاقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية محورياً لاتخاذ التدابير اللازمة لتحسين بيئة العمل وتعزيز صحة ورفاهية العاملين. من خلال تطوير استراتيجيات لتقليل الضغط النفسي، مثل تحسين إدارة الوقت وتوفير دعم نفسي واجتماعي للعاملين، يمكن للمؤسسات العامة أن تعزز من رضا وأداء موظفيها بشكل عام.

_الدراسة الثانية: "مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى موظفي المصارف العاملين في محافظة غزة".

تعكس هذه الدراسة أهمية فهم علاقة مستوى الرضا الوظيفي بين موظفي المصارف والضغوط النفسية التي يواجهونها في بيئة عملهم في محافظة غزة، وذلك من خلال استخدام أدوات البحث المناسبة مثل الاستبيانات، استخدم الباحثين من جمع بيانات شاملة مكنتهم من فهم تجارب وآراء الموظفين بشأن مستوى رضاهم الوظيفي والضغوط النفسية التي يواجهونها. بينت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المصارف، وهذا يعني أن زيادة الضغوط النفسية تترافق عادة مع انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن الضغوط النفسية يمكن أن تكون لها تأثير سلبي على تجربة الموظفين في بيئة العمل.

تسلط هذه النتائج الضوء على أهمية توفير بيئة عمل صحية وداعمة لموظفي المصارف، حيث يمكن تقليل الضغوط النفسية من خلال تبني سياسات وإجراءات تهدف إلى تحسين إدارة الضغوط وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي، ومن خلال تحقيق ذلك يمكن للمصارف أن تحافظ على مستويات رضا ورفاهية موظفيها مما قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين أدائهم وإنتاجيتهم في العمل.

_الدراسة الثالثة: "التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجه الأطباء في مستشفيات المملكة العربية السعودية".

سلطت هذه الدراسة الضوء على التحديات النفسية والاجتماعية التي يواجهها الأطباء في بيئة العمل الطبية في المملكة العربية السعودية، وهي قضية ذات أهمية كبيرة نظرا لتأثيرها على صحة الأطباء وجودة الرعاية التي يقدمونها للمرضى.

وذلك من خلال استخدام مقابلات شخصية واستبيانات استطاع من خلالها الباحثون تجميع بيانات شاملة عكست تجارب الأطباء وآرائهم حول التحديات التي يواجهونها في بيئة العمل الطبية، ومن بين هذه التحديات، تبرز التحديات النفسية مثل الضغط النفسي والاكتئاب الذي قد ينتج عنه العمل في بيئة طبية مرهقة ومليئة بالمسؤوليات والتحديات الطبية والإدارية.

بالإضافة إلى ذلك توصلت الدراسة أيضا إلى التحديات الاجتماعية التي يواجهها الأطباء، مثل التواصل مع المرضى والتعامل مع الحالات الصعبة، فضلا عن العلاقات مع الزملاء وفرق العمل في المستشفيات.

إذ تبرز أهمية فهم هذه التحديات لتطوير استراتيجيات دعم الأطباء وتعزيز صحتهم النفسية ورفاهيتهم في بيئة العمل الطبية، ومن خلال توفير برامج دعم نفسي واجتماعي للأطباء، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل وتقديم التدريب والتطوير المستمر، يمكن للمستشفيات في المملكة العربية السعودية تقديم الدعم اللازم للأطباء للتعامل بفعالية مع هذه التحديات وتقديم الرعاية الصحية عالية الجودة للمرضى.

الدراسة الرابعة: "تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي: دراسة استطلاعية على العاملين في شركات القطاع الخاص في الأردن".
هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص في الأردن، حيث تم استخدام استبيانات لجمع البيانات.

تعتبر هذه الدراسة محاولة هامة لفهم كيفية تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص في الأردن، إذ يعتبر هذا الموضوع ذو أهمية بالغة في ظل تزايد التحديات التي يواجهها العاملون في محاولة مواجهة متطلبات العمل مع الحفاظ على صحة ورفاهية حياتهم الشخصية. حيث تم جمع البيانات من خلال استخدام استبيانات وهي أداة بحثية فعّالة تسمح بجمع معلومات دقيقة وموثوقة من عينة واسعة من العاملين، وسعت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية ومستويات الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة أنه يمكن أن نتوقع رؤية كيفية تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على تجربة العمل للموظفين، على سبيل المثال من الممكن أن يظهر أن موظفين يمتلكون توازناً جيداً بين العمل والحياة الشخصية يشعرون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي وأقل مستويات من الاحتراق الوظيفي.

يمكن للنتائج المستنتجة من هذه الدراسة أن تساعد الشركات في تطوير سياسات وبرامج تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية لموظفيها، مما يمكن أن يساهم في تحسين الرضا الوظيفي والحفاظ على صحة ورفاهية موظفيها.

2.5. الدراسات الأجنبية:

_الدراسة الأولى:

"Work-related stress, burnout, and related risk factors in a sample of primary healthcare workers in China".

هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء نظرة مهمة على مستويات التوتر المرتبط بالعمل والاحتراق لدى العاملين في الرعاية الصحية الأولية في الصين، وهو موضوع يستحق الاهتمام نظراً لتأثيره على صحة ورفاهية الموظفين وجودة الرعاية التي يقدمونها للمرضى. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات مرتفعة من التوتر المرتبط بالعمل والاحتراق بين العاملين في الرعاية الصحية الأولية في الصين، وهذا يعكس التحديات الكبيرة التي يواجهها العاملون في هذا المجال، ومن بين هذه العوامل التي تم تحديدها كعوامل ذات صلة تشمل ضغوط العمل ونقص الدعم الاجتماعي، وهذا يشير إلى أن الظروف العملية والاجتماعية يمكن أن تسهم بشكل كبير في تجربة الموظفين ومستوى توترهم واحترامهم. من الجدير بالذكر أن هذه النتائج تشير إلى ضرورة اتخاذ إجراءات فعالة لمواجهة التحديات التي يواجهها العاملون في الرعاية الصحية الأولية في الصين، وقد تشمل هذه الإجراءات تحسين بيئة العمل، وتوفير دعم اجتماعي للموظفين، وتطوير برامج لإدارة التوتر وتعزيز الصحة النفسية وتعزيز الوعي بأهمية الرعاية الذاتية والتواصل الفعال مع الزملاء والمشرفين.

_الدراسة الثانية:

"Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review".

كشفت هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين البيئة العملية النفسية واضطرابات الضغط النفسي، وهي مسألة ذات أهمية كبيرة نظراً لتأثيرها على صحة ورفاهية العاملين، وذلك من خلال استعراض الأدلة المتاحة، وأظهرت الدراسة بوضوح أن هناك علاقة بين بيئة العمل النفسية واضطرابات الضغط النفسي. أشارت النتائج إلى أن البيئة العملية السامة أو ذات الضغوط العالية يمكن أن تزيد من احتمالية الإصابة بالأمراض النفسية مثل الاكتئاب والقلق والإجهاد. إذ يعتبر فهم هذه العلاقة محورياً لتطوير استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وتقليل التوتر النفسي للعاملين، ويمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تحسين إدارة الضغوط في العمل، وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين وتوفير برامج لتعزيز الصحة النفسية والعافية في مكان العمل، وذلك من خلال تبني هذه الإجراءات يمكن للمنظمات وأرباب العمل

أن يساهموا في تحسين صحة ورفاهية موظفيهم وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية في مكان العمل.

_الدراسة الثالثة:

"Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout".

سلطت هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين التنمر في مكان العمل بين المعلمين وبين صحتهم النفسية بالإضافة إلى ملامح العمل النفسي ومستويات الاحتراق، هذا الموضوع ذو أهمية كبيرة نظرا لتأثيره على رفاهية المعلمين وجودة التعليم الذي يقدمونه للطلبة. أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين التنمر في مكان العمل ومستويات الضغط النفسي والاحتراق لدى المعلمين، ويظهر ذلك أن التعرض للتنمر يمكن أن يزيد من مستويات التوتر النفسي والإحساس بالاحتراق بين المعلمين.

كما أشارت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة معينة بين ملامح العمل النفسي والتنمر في مكان العمل، وهذا يعني أن بعض جوانب البيئة العملية قد يزيد من احتمالية حدوث التنمر، مما يزيد من التأثير السلبي على صحة المعلمين النفسية.

بناء على هذه النتائج يمكن للمؤسسات التعليمية تطوير استراتيجيات لمكافحة التنمر في مكان العمل ودعم صحة المعلمين النفسية، ويمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تعزيز ثقافة الاحترام والتعاون في المدارس بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية للمعلمين لتعلم كيفية التعامل مع التنمر والتعبير عن مشاعرهم بشكل صحيح.

_الدراسة الرابعة:

"Workplace stress and psychological distress in hospital doctors in Ghana".

كشفت هذه الدراسة إلى إعطاء نظرة مهمة على مستويات التوتر في مكان العمل والضغط النفسي لدى الأطباء في مستشفيات غانا، وهي قضية تستحق الاهتمام نظرا لتأثيرها على صحة الأطباء وجودة الرعاية التي يقدمونها للمرضى.

أظهرت الدراسة بوضوح وجود مستويات عالية من التوتر في مكان العمل والضغط النفسي بين الأطباء في غانا، وهذا يعكس التحديات الكبيرة التي يواجهها الأطباء في بيئة العمل الطبية في البلاد.

من خلال النتائج المستنتجة يمكن أن نفهم تأثير هذه التحديات النفسية على صحة الأطباء وجودتهم في العمل، فالتوتر في مكان العمل والضغط النفسي قد يؤديان إلى تدهور

الصحة النفسية وزيادة مخاطر الإصابة بالاكتئاب والقلق والإجهاد، بناء على ذلك يمكن للدراسة أن تساهم في توجيه جهود لتحسين بيئة العمل للأطباء في مستشفيات غانا، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي اللازم لهم، ومن خلال تبني استراتيجيات لتقليل التوتر وتعزيز الصحة النفسية يمكن تحسين جودة الرعاية التي يقدمها الأطباء وزيادة رفايتهم ورضاهم في العمل.

6. النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

هناك عدة نظريات سوسولوجية تستخدم لفهم المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، ومن بين هذه النظريات:

1.6. **نظرية التوتر والدور (Role Stress Theory)** توضح كيفية تأثير متطلبات الدور المتزايدة على الموظفين وتأثير ذلك على تجاربهم النفسية في بيئة العمل، حيث يرى رواد هذه النظرية تعتبر أن هناك عوامل مثل التضارب بين الأدوار والقيود المفروضة على الأداء وضغوط الزمن وعدم الوضوح في الأدوار، ويمكن أن تؤدي إلى مستويات عالية من التوتر في الدور، وبالتالي تزيد من احتمالية حدوث مشاكل نفسية مثل الاكتئاب والقلق، فهي تفسر تأثير المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل كما يلي:

- **التضارب بين الأدوار:** عندما يواجه الموظف تضارباً بين الأدوار المختلفة التي يقوم بها في بيئة العمل، مثل تواجده في دور الوالد أو الزوج بجانب دوره كموظف، فإنه قد يشعر بالتوتر والضغط النفسي، هذا التضارب يمكن أن يؤدي إلى شعور بالتوتر النفسي والعصبية وقلة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

- **القيود المفروضة على الأداء:** عندما يفرض على الموظفين ضغوطاً مفرطة لتحقيق أهداف محددة دون توفير الموارد الكافية أو الدعم اللازم، فإن ذلك قد يؤدي إلى شعورهم بعدم الكفاءة والضغط النفسي، وقد يظهر ذلك بشكل واضح في تزايد مستويات القلق والتوتر لديهم.

- **ضغوط الزمن:** عندما يكون لدى الموظف مهام متعددة ومهل زمنية قصيرة لإكمالها، فإنه قد يشعر بتحميل ضغوط الزمن، وهذه الضغوط قد تزيد من مستويات التوتر وتقلل من الراحة النفسية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

- **عدم الوضوح في الأدوار:** عندما يكون هناك عدم وضوح في مسؤوليات الموظفين أو في توقعات الأداء، فإنهم قد يشعرون بالارتباك والضغط، وهذا العدم وضوح يمكن أن يؤدي إلى تشتت الانتباه ودهور الأداء، مما يزيد من مخاطر الشعور بالقلق والتوتر النفسي.

2.6. نظرية الاستجابة المؤثرة على المجموعة (Group-Response Theory) تسلط

الضوء على كيفية تأثير الديناميات الاجتماعية في بيئة العمل على السلوك الفردي والتفاعلات الاجتماعية، إذ توفر هذه النظرية فهمًا لكيفية تأثير الضغوط الاجتماعية والديناميات الجماعية على الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد في بيئة العمل، وهي تفسر تأثير على المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل من خلال:

- التوترات الاجتماعية: يمكن للضغوط الاجتماعية مثل التوترات بين الزملاء أو بين الرؤساء والموظفين أن تؤثر سلبيًا على الصحة النفسية للأفراد، مثال ذلك أنه يمكن أن يؤدي التعامل مع زملاء العمل المتعصبين أو الرؤساء القاسيين إلى زيادة مستويات الضغط والتوتر لديهم، مما يمكن أن يؤدي في النهاية إلى مشاكل نفسية مثل القلق والاكتئاب.

- التأثير الاجتماعي: تشير النظرية إلى أن الأفراد يمكن أن يتأثروا بشكل كبير بتصرفات وآراء أفراد المجموعة التي يعملون معهم، مثلًا قد يكون هناك ضغط اجتماعي لتكوين مجموعات معينة أو اتباع سلوكيات معينة في بيئة العمل، مما قد يؤثر على الصحة النفسية للأفراد الذين يشعرون بعدم الراحة أو الاستجابة لهذه الضغوط.

- القيادة والتحكم: يمكن لأساليب القيادة والتحكم في بيئة العمل أن تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للموظفين، مثلًا قد يكون هناك ضغط على الموظفين لزيادة الإنتاجية أو تحقيق أهداف معينة بطرق قاسية مما يمكن أن يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية وزيادة المخاطر النفسية.

- الدعم الاجتماعي والمرونة: يمكن للدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين أن يقلل من تأثير الضغوط الاجتماعية على الصحة النفسية، فعندما يتلقى الموظفون الدعم من زملائهم أو من الإدارة يمكن أن يشعروا بالقوة والمرونة للتعامل مع التحديات في بيئة العمل.

3.6. نظرية التفاعل الاجتماعي: (Social Interaction Theory) تركز على العلاقات

الاجتماعية بين الأفراد وكيفية تأثير هذه العلاقات على سلوكهم وصحتهم النفسية في بيئة العمل، حيث تلعب العلاقات الاجتماعية دورًا حاسمًا في تحديد تجربة الفرد ورفاهيته النفسية، وفيما يلي كيفية تفسير النظرية تأثير المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل:

- الدعم الاجتماعي: تشير نظرية التفاعل الاجتماعي إلى أهمية الدعم الاجتماعي في بيئة العمل. عندما يشعر الموظفون بدعم من زملائهم ومدراءهم، فإنهم يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والضغوطات في العمل، ويمكن لهذا الدعم الاجتماعي أن يحد من المخاطر النفسية مثل الاكتئاب والقلق ويعزز الشعور بالرضا والاستقرار النفسي.

- العلاقات الإيجابية: العلاقات الإيجابية بين الزملاء والمديرين تلعب دوراً مهماً في تعزيز الرفاهية النفسية للموظفين، فعندما يكون هناك تفاعلات إيجابية واحترام متبادل بين الأفراد في بيئة العمل يزداد شعور الموظفين بالانتماء والتقدير، مما يقلل من المخاطر النفسية والاجتماعية مثل الشعور بالعزلة وعدم الراحة.
- التفاعل الاجتماعي الإيجابي: النظرية تشير إلى أن التفاعلات الاجتماعية الإيجابية، مثل الدعم العاطفي والتشجيع المتبادل بين الزملاء، يمكن أن تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وصحية، مثلاً يمكن أن يكون للتحفيز المشترك والتعاون في مشاريع الفريق تأثير إيجابي على الصحة النفسية للموظفين ويقلل من مخاطر الإجهاد والإحباط.
- الانغماس الاجتماعي: يمكن للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية داخل العمل، مثل الفعاليات الفريقية والاجتماعية أن تساهم في بناء العلاقات الإيجابية بين الزملاء وتعزيز التفاعل الاجتماعي، وهذا الانغماس الاجتماعي يمكن أن يعمل كوسيلة لتخفيف التوترات وتعزيز الرفاهية النفسية في بيئة العمل.

4.6. نظرية الصراع: (Conflict Theory) تمثل إحدى النظريات الرئيسية في علم

الاجتماع وتركز على الصراعات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، وكيفية تأثيرها على جوانب مختلفة من الحياة الاجتماعية بما في ذلك بيئة العمل، حيث تفسر المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل كما يلي:

- التفاوتات الطبقية والاقتصادية في العمل: تشير نظرية الصراع إلى أن النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي ينشأ في المجتمع يؤثر على توزيع الثروة والسلطة، ففي بيئة العمل يمكن أن تكون هناك تفاوتات كبيرة في الوصول إلى الموارد والفرص بين الطبقات الاجتماعية المختلفة، وهذا التفاوت في الوصول إلى الموارد والفرص يمكن أن يزيد من المخاطر النفسية والاجتماعية مثل الشعور بالإحباط وعدم الرضا لدى الطبقات الاجتماعية الدنيا.

- الصراع على السيطرة والسلطة: في بيئة العمل يمكن أن ينشأ صراع على السيطرة والسلطة بين مجموعات مختلفة داخل المنظمة، حيث يمكن لهذا الصراع أن يؤدي إلى جو من التوتر وعدم الاستقرار مما يزيد من مخاطر الصحة النفسية للموظفين.

- سوء المعاملة والظلم: يمكن أن يكون هناك صراعات وتوترات داخل بيئة العمل تتسبب في سوء المعاملة والظلم، وقد يتمثل ذلك في التمييز العنصري أو الجنسي أو الطبقي أو سوء معاملة الرؤساء والمديرين، وهذه التجارب السلبية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للموظفين وتزيد من مخاطر الاكتئاب والقلق.

- الشرارة الاجتماعية: في بيئة العمل قد يؤدي التوتر والصراعات الاجتماعية إلى حدوث ما يعرف بـ "الشرارة الاجتماعية"، وهي الأحداث الناتجة عن تراكم التوترات والصراعات والتي قد تؤدي إلى انفجارات عاطفية أو عنف داخل المنظمة.

إن هذه النظريات توفر إطارا نظريا لفهم كيفية تأثير عوامل البيئة الاجتماعية والهيكلية على صحة الفرد في بيئة العمل.

7. أسباب المخاطر النفسية والاجتماعية:

- تدني علاقات العمل: علاقات العمل السليمة تعتبر أساسا للبيئة العملية الصحية، فعندما تكون هذه العلاقات ضعيفة أو غير مريحة يشعر الموظفون بالعزلة والتبعية، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات السعادة وزيادة مخاطر الاكتئاب والقلق.
- فقدان التوازن: يعتبر الحفاظ على توازن صحي بين الحياة العملية والشخصية أمرا حيويا لصحة الفرد النفسية والاجتماعية، فعندما يفقد الموظفون هذا التوازن يمكن أن يتأثروا بشكل سلبي على مستوى الرضا الشخصي وجودتهم العامة للحياة.
- المتطلبات النفسية: ضغوط العمل النفسية مثل الضغط الزمني والمسؤولية الزائدة قد تؤثر بشكل كبير على صحة الفرد النفسية، عندما يشعر الموظفون بأنهم غير قادرين على تلبية هذه المتطلبات، وقد ينجم عن ذلك انخفاض في مستويات الرضا وزيادة في الاحتراق المهني.
- عبء العمل: عندما يتعرض الموظفون لأعباء عمل زائدة سواء بسبب كمية العمل الكبيرة أو طبيعة المهام الصعبة، قد يشعرون بالإرهاق النفسي والعاطفي مما يزيد من احتمالية التوتر والقلق والاكتئاب.
- فقدان معنى العمل: عندما يشعر الموظفون بأن عملهم ليس له قيمة أو معنى، قد ينتج عن ذلك شعور بالإحباط والعزلة والفضل مما يؤثر على تحفيزهم وانخراطهم في العمل.
- صراع القيم: عندما يتعارض قيم الموظف مع قيم المؤسسة أو مع زملائه في العمل، قد يتجاذب داخله صراع دائم يؤثر على رفاهية النفسية وقدرته على الاندماج في بيئة العمل.
- التباين بين العمل المحدد والواقع المعاش: عندما يجد الموظفون أن ما يتوقعونه من عملهم لا يتماشى مع الواقع الذي يعيشونه في العمل، فقد يشعرون بالإحباط واليأس مما يؤدي إلى تدهور صحتهم النفسية واستقرارهم العاطفي في العمل.

8. أنواع المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل:

- الإجهاد (الضغط-القلق): يمكن أن يكون الإجهاد نتيجة لمجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك ضغوط العمل الزائدة، وعدم القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال، وعدم القدرة على التواصل بشكل جيد مع الزملاء أو الرؤساء، حيث أن الآثار السلبية للإجهاد يمكن أن تشمل التعب المزمن والقلق المفرط والصداع، وتقلبات المزاج والاكتئاب...إلخ.
- الاكتئاب في العمل: يعتبر الاكتئاب في العمل ظاهرة شائعة وخطيرة تؤثر على أداء الفرد ورفاهيته النفسية، ويمكن أن يتسبب الاكتئاب في انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب عن العمل وصعوبة التركيز وفقدان الاهتمام بالمهام اليومية.
- التحرش الجنسي والمعنوي: يعتبر التحرش الجنسي والمعنوي أشكالاً من أشكال العنف والاعتداء النفسي، ويمكن أن يؤدي التحرش إلى شعور الضحية بالعار والإحراج ويمكن أن يتسبب في تدهور الصحة النفسية والعاطفية والتأثير على الثقة بالنفس.
- الاغتراب والاضطراب النفسي: يمكن أن يتسبب الاغتراب في الشعور بالضياع والعزلة، ويؤثر على العلاقات الاجتماعية والعملية إذ يحتاج الأفراد الذين يعانون من الاغتراب إلى دعم اجتماعي قوي وموارد نفسية للتكيف مع البيئة الجديدة وتجاوز التحديات.
- من المهم أن نفهم أن هذه الأخطار النفسية والاجتماعية لها تأثيرات شديدة على الصحة النفسية والعاطفية للأفراد، وقد تؤثر أيضاً على أدائهم العملي وجودتهم في الحياة، لذا يجب على المؤسسات والمجتمعات تبني إجراءات لمكافحة هذه الأخطار وتقديم الدعم اللازم للأفراد للتعامل معها بشكل فعال وفعال.

9. الآثار السلبية على الصحة النفسية والجسدية للعامل:

- في عالم العمل المعاصر يعتبر إحداث تغيير جذري في البيئة العملية ضرورة لتعزيز أداء الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، فتأثير البيئة العملية السلبية أو السامة يمتد بعيداً عن مجرد الإرهاق ويؤثر على عملية الإبداع والإنتاجية، وفيما يلي بعض الآثار المتعددة لهذه البيئة الضارة على أداء الموظفين:
- إرهاق وتدهور الصحة العقلية: تصبح البيئة العملية السامة وكأنها جسم يتلعب الطاقة والحيوية من الموظفين، مما ينتج عنه إرهاق مستمر وتدهور في الصحة العقلية، وهذا يؤثر على قدرتهم على التفكير الواضح واتخاذ القرارات الصائبة.
 - تدني الإنتاجية وزيادة الغياب: ينعكس تأثير البيئة السلبية على الإنتاجية بشكل مباشر من خلال تقليل معدلات إنتاجية الموظفين وزيادة معدلات الغياب عن العمل بحثاً عن بيئة أكثر تحفيزاً.

- تفكك الفريق ونقص الثقة: تؤدي البيئة العملية السلبية إلى انقسامات داخل الفريق ونقص في الثقة بين أفرادها مما يعيق التعاون ويقلل من فعالية العمل الجماعي.
- فقدان الحافز وتقليل المشاركة: يفقد الموظفون الحافز والاندفاع نحو العمل في بيئة سلبية، مما يقلل من مشاركتهم وتفاعلهم في الأنشطة العملية ويقلل من تحقيق الأهداف المشتركة.
- عدم التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: تجعل البيئة السلبية الموظفين يعملون بشكل مفرط خارج ساعات العمل، مما يؤثر سلبًا على جودة حياتهم الشخصية ويزيد من مستويات التوتر والإرهاق.
- زيادة الخوف والقلق: يتسبب الخوف المستمر من العقاب أو النقد في خنق إبداع الموظفين وتقييدهم في حدود آمنة، مما يحد من قدرتهم على المبادرة وابتكار الحلول. وعليه فإن البيئة العملية السلبية تعمق جذورها في أركان الإنسانية وتؤثر بشكل كبير على الأداء والرضا في العمل، لذا يجب على المنظمات العمل على خلق بيئة إيجابية وداعمة تساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم وسعادتهم الشخصية والمهنية.

10. سبل الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية:

- للوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل يمكننا اتباع مجموعة من الإجراءات التي تساهم في تعزيز صحة ورفاهية الموظفين ومن بين هذه الإجراءات:
- تقديم رعاية خاصة للعاملين الجدد: يعد تكييف العاملين الجدد مع بيئة العمل الجديدة أمراً حيوياً لتجنب المخاطر النفسية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير برنامج تدريب مستمر يساعدهم على فهم ثقافة المؤسسة ومتطلبات العمل.
- تفادي الملل بالعمل: من خلال تغيير الأنشطة والمهام بانتظام، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير الفرص للموظفين للتعبير عن قدراتهم الإبداعية، إذ يمكن تجنب الشعور بالملل والروتينية في العمل.
- إتباع الأساليب الإدارية السليمة: من خلال تطبيق القيادة الإيجابية والتواصل الفعال، ويمكن للإدارة منع الصراعات والاحتكاكات بين العاملين وتحقيق بيئة عمل صحية ومريحة.
- خلق مناخ اجتماعي مناسب: يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم أنشطة اجتماعية مثل الأندية والرحلات، وتوفير الدعم الاجتماعي من خلال الإسكان والمواصلات والتعليم والترفيه والرعاية الصحية.
- اختبارات نفسية للعمال: يمكن استخدام الاختبارات النفسية لتحديد ملائمة الموظفين للمهام والوظائف، وبالتالي توجيههم إلى المواقع الأنسب لهم نفسياً وتقليل المخاطر النفسية.

- المتابعة النفسية: يمكن للشركات متابعة معدلات الغياب والحوادث لدى الموظفين واكتشاف المشكلات النفسية المحتملة في وقت مبكر وتقديم الدعم والعلاج اللازم لهم.

الخاتمة:

- بناء على الدراسة التي تمت حول المخاطر النفسية والاجتماعية في البيئة العملية، فإنه يمكن التوصل إلى استنتاجات مهمة تلخص النقاط التي تمت مناقشتها:
- تم تعريف المخاطر النفسية والاجتماعية كظواهر وظروف قد تؤثر سلباً على العاملين في بيئة العمل، سواء على الصعيد النفسي أو الاجتماعي.
 - تم تحليل الأسباب المؤذية لتلك المخاطر بما في ذلك الضغوطات العملية الزائدة ونقص الدعم الاجتماعي والتميز والتحرش.
 - تم استعراض أنواع المخاطر النفسية والاجتماعية المختلفة، مثل الإجهاد والاكنتاب في العمل والتحرش الجنسي والاعتراق.
 - تم التأكيد على الآثار السلبية لهذه المخاطر على الصحة النفسية والجسدية للعاملين، مما يشمل القلق والاكنتاب والإصابات الجسدية المرتبطة بالإجهاد.
 - تم تقديم سبل الوقاية من هذه المخاطر بما في ذلك تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي وتطوير سياسات وإجراءات لمكافحة التحرش والتميز.

بناء على الاستنتاجات المستخلصة من هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- تحسين بيئة العمل من خلال توفير مرونة في الجدول الزمني وتحسين التواصل بين الزملاء والإدارة.
 - تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين من خلال برامج التوعية وورش العمل حول إدارة الضغوطات وتعزيز التحسين الذاتي.
 - تطوير سياسات صارمة لمكافحة التحرش والتميز في مكان العمل، بما في ذلك تدريب العاملين وفرض عقوبات مناسبة على المخالفين.
 - تعزيز ثقافة التواصل المفتوح والشفاف داخل الشركة، وتشجيع التبادل الصحيح للمشاعر والمخاوف بين العاملين.
 - المتابعة والتقييم المستمر لتأثير هذه السياسات والإجراءات على بيئة العمل وصحة العاملين وإجراء التعديلات اللازمة لتحسين النتائج.
- بهذه التوصيات يمكن تحقيق بيئة عمل صحية وآمنة تساهم في رفاهية وسلامة العاملين وتعزز الإنتاجية والتطور المستدام للمؤسسة.

-الإحالة والتميش:

- 1- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015، ص180.
- 2 - عارف صالح مخلف، الإدارة البيئية_الحماية الإدارية للبيئة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص30.
- 3 - منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في الابداع الوظيفي، المجلية الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد1، العدد 11، 2022، ص29.
- 4 - عقيلي، عمروصفي، إدارة الموارد البشري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص43.

- قائمة المصادر والمراجع:

1. سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015.
2. عارف صالح مخلف. الإدارة البيئية_الحماية الإدارية للبيئة_، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
3. عقيلي، عمروصفي، إدارة الموارد البشري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
4. منى خالد عكر. أهمية بيئة العمل في الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد1، العدد 11، 2022.

- رومنة المصادر والمراجع العربية :

- 1-skyl Ruqayyah, al-Ḥimāyah al-qānūnīyah lil-‘āmil fī majāl al-wiqāyah al-ṣiḥḥīyah wa-al-amn, Jāmi‘at Abū Bakr Balqāyid bi-Tilimsān, duktūrāh Dawlat fī al-‘Ulūm, takhaṣṣuṣ al-qānūn al-khāṣṣ, Kullīyat al-Ḥuqūq wa-al-‘Ulūm al-siyāsīyah, 2015/201
- 2- ‘Arif Ṣālīḥ Mukhlif. al-Idārah al-bī’īyah _ al-Ḥimāyah al-Idārīyah lil-Bī’ah _ Dar al-Yāzūrī al-‘Ilmīyah lil-Nashr wa-al-Tawzī‘, al’rdhn, 2009.
- 3- Aqīlī, ‘Umar Waṣfī, Idārat al-mawārid al-Biṣhrī, Ṭ1, Dar Wāil lil-Nashr wa-al-Tawzī‘, ‘Amman, 2005.
- 4- Muná Khalid ‘kr. Ahammīyat bi’at al-‘Amal fī al-Ibdā‘ al-wazīfī, almjlyh aldhwlyh li-Nashr al-Buḥūth wa-al-Dirāsāt, almjld1, al-‘adad 11, 2022