تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سونطراك - فرع تكرير البترول - سكيكدة.

Diagnosis of the psychological and sociological risks in The National Company "SONATRACH" -Petroleum Refining Branch- Skikda-

ط.د أوبراهم ويزة[1] Oubrahem OUIZA ، أ.د بوظريفة حمو[2] Boudrifa Hamou

جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله)، مخبر الوقاية والأرغنوميا

ergouiza@yahoo.fr

تاريخ الاستلام:2019/12/17 تاريخ القبول:2020/05/12

الملخص:

تناولت الدراسة تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سونطراك – فرع تكرير البترول - بسكيكدة، وهذا لما لهذه المخاطر من تأثير سلبي على الصحة النفسية والجسدية للعامل، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، و توزيع استبيان يحتوي على سلوكات وأمور متعلقة بهذه المخاطر والتي يلاحظها العامل في بيئة العمل التي يشتغل بها، وهذا على عينة قدرها (150) عامل، وقد خلصت الدراسة الى أن نسبة 66,66% من العمال يلاحظون سلوكات وأمور متعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل التي يعملون بها بصفة مستمرة ومتكررة، كما يعتقدون أن هذه السلوكات تشكل درجة خطورة مرتفعة على صحتهم النفسية وكذا الجسدية، فقد انتشرت مصادر الضغط النفسي بصفة كبيرة كالعنف، الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل.. الخ، الأمر الذي يؤثر سلبا على الصحة النفسية للعمال وعلى أدائهم المهني، وكذا الوقوع في حوادث عمل كثيرة، ما يستوجب التدخل الفوري للمؤسسة لأجل تحسين الظروف النفسية للعمل، والوقوف على كل العوامل والسلوكات المسببة لظهور مثل هذه المخاطر النفسية الاجتماعية ببيئة العمل،

الكلمات المفتاحية: المخاطر النفسية الاجتماعية، الصحة النفسية والجسدية، الضغط النفسي، مصادر الضغط النفسي، الظروف النفسية في العمل.

Abstract:

The current study deals with psychological and sociological risks in the National Company "SONATRACH" - Petroleum refining branch, This is because these risks have a negative impact on the mental and physical health of the worker, where was relied on the analytical and descriptive method, and distribution of a questionnaire which contains behaviors and matters related to these risks which the worker can observe them in the working environment in which he works, on a sample of 150 workers, then the study included that the proportion of 66.66% of workers observe behaviors and matters related to psychological and sociological risks in the working environment in which they work on it constantly and frequently, and also they consider that these behaviors are high risks on their psychological and physical health, the Sources of psychological pressure have spread widely such violence. And feeling undervalued by responsible, .etc, which negatively affects on Psychological health of the workers and on their Professional performance, as well as falling into many work accidents, What requires immediate intervention by the Company to improve psychological circumstances of the work, and find out all the factors and behaviors causing the appearance such these psychological and sociological risks in work environment .

Keywords: psychological and sociological risks, mental and physical health, Psychological pressure, sources of psychological pressure, Psychological circumstances at work.

مقدمة:

لقد شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورا ملحوظا في كل المجالات، خاصة في المجال الصناعي، حيث عرف تغيرات كثيرة سواء من حيث تعقد الآلات، والتكنولوجيا المستعملة، أو من حيث تغير تنظيم العمل وساعات العمل والراحة، وكذا تعقد وتطور طرق العمل والتشغيل، حيث أثر كل هذا سلبا على العامل من عدة جوانب.

حيث أدى هذا التغير الى ظهور مخاطر مهنية كثيرة ببيئة العمل تضر بصحة العامل سواء الجسدية أو النفسية منها، أو كلاهما، والتي تعرف على أنها احتمال وجود وضعية مضرة (خطرة)، يمكن لها أن تتسبب في حدوث حادث العمل أو المرض المهني، والتي تكلف المؤسسة والدولة تكاليف باهضة لأجل التكفل بها، اذ انتشرت هذه المخاطر في كل أصناف الأعمال، سواء كانت صناعية، مكتبية أو خدماتية، وأصبحت

المؤسسات تعيش وضعا معقدا، وجب عليها التدخل الفوري لإيجاد حلول فعالة للحد أو التقليل من انتشار هذه المخاطر المهنية ببيئة العمل وهذا لأجل الحفاظ على صحة العامل.

تعتبر المخاطر النفسية الاجتماعية من ضمن هذه المخاطر، وهي مخاطر ناتجة عن العوامل التنظيمية والعلائقية، والتي يمكن لها أن تتفاعل مع الوظيفة العقلية، وهي مخاطر تهدد الصحة العقلية، الجسمية والاجتماعية للعامل (Collac & Bodier, 2011)، والمتمثلة في العنف، الضغط النفسي، اللاتحضر في بيئة العمل، التحرش الجنسي والمعنوي، التمييز في المعاملة،..الخ)، وتتميز بوجود آجال وفاصل زمني بين العامل الضاغط وظهور الأعراض (طارق شاكور، Tarik Chakor, 2013, p 65).

وحسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، فالمخاطر النفسية الاجتماعية هي من أكثر المخاطر صعوبة في التحكم مقارنة بالمخاطر المهنية الأخرى وتؤثر سلبا على صحة العمال وعلى المؤسسة (بن ناصر ودومينيك دريو، Ben 2016 Nasr & Drillon Dominic,

ويعتبر غياب الدعم الاجتماعي وزيادة الالحاح النفسي من بين العوامل المسببة لها، فقد بينت دراسة حجاجي وآخرون (2018) أن نسبة 95% من عمال البناء والأشغال العمومية في تونس، يتعرضون الى المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة عملهم، وكان سلوك التدخين مرتبطا مباشرة بهذه المخاطر، وكان أكثر العمال المصابين بهذه الضغوط هم عمال الورشات، وهذا نتيجة ضعف الدعم الاجتماعي وزيادة الالحاح النفسي.

حيث أصبح العمل في بعض الأحيان إن لم نقل أغلبها مصدرا لضغوطات مهنية كثيرة، وللمعاناة المستمرة في العمل، وكعقوبة مسلطة على العامل لا يستطيع التخلص منها، حيث بينت دراسة أركونجلي وآخرون (2018) Arcangeli et al في

الخدمات المصرفية أنه ابتداءً من سنة 2008 والمؤسسات الاقتصادية تشهد تأزما عميقا، مما أدى الى انتشار القلق في بيئة العمل، وبالتالي أصبح العمال يعانون من ضغط نفسي شديد، أثر سلبا على صحتهم العقلية والنفسية، حيث بينت الدراسات أن العمال يفتقرون الى المساندة والدعم من طرف الزملاء، وكانت فئة الاناث الأكثر تضررا.

كما بينت دراسة أقيمت في بلغاريا (2014) على عينة قدرها 391 ممرضة يعملون بمستشفيات بلغاريا، أن الرضا الوظيفي كان جد منخفض بسبب ظروف العمل غير المشجعة، سوء العلاقة مع المشرفين، انخفاض فرص التطور بالعمل، انعدام الأمن في العمل، ما أدى الى وجود احتمال تطور الوضعية الى ظهور أعراض الاحتراق النفسي، كما بينت الدراسة أيضا وجود علاقة بين الضغط النفسي في العمل والدوران في العمل (روميانا ستويانوفا، Rumyana Stoyanova, 2014)

وتخلف هذه المخاطر الكثير من الامراض والاضطرابات لدى العمال، حيث بينت دراسة منيرة حجاجي وآخرون Mounira Hajjaji et autres (2014) أن المخاطر النفسية الاجتماعية تتسبب في نوعين من الامراض لدى العامل، وهي الامراض السيكوسوماتية، والاضطرابات العضلية العظمية، بالاضافة الى أعراض القلق، الاكتئاب، ضعف الجهاز المناعي للعامل، وتصل أحيانا الى حد الانتحار (أودان، Audin, 2009, p 21).

ولم تسلم المؤسسات الجزائرية من هذا النوع من المخاطر، حيث انتشرت مؤخرا في كل المؤسسات سواء الصناعية او الخدماتية، اذ بينت دراسة لبن مسعودي وآخرون Ben Massaoudi et autres (2012) في مستشفيات بني مسوس وباب الواد، على عينة قدرها 920 عامل، يعملون باحتكاك مباشر مع المرضى، بالإضافة الى ممرضين يعملون بمهام تقنية طبية، بينت النتائج أن نسبة 56% من العمال يعانون

من انهاك انفعالي شديد، 85% من العمال غير راضين عن العمل، ونسبة 40% من العمال يرغبون في مغادرة مكان العمل، وكانت من أكثر العوامل المسببة للضغط النفسي نجد زيادة عبء العمل، التعويضات المالية غير الكافية، نقص التكوين والتحضيرات اللازمة، الشعور بالتعب، الامراض العضلية العظمية، تأثير العمل على الحياة العائلية.

تتسبب كل هذه المخاطر المهنية المتواجدة ببيئة العمل في حوادث عمل كثيرة، وكذا أمراض مهنية خطيرة جدا، الأمر الذي أثقل كاهل المؤسسات الصناعية، وهذا نتيجة التعويضات التي تقدمها للعمال، ناهيك عن ساعات العمل الضائعة وبالتالي تدني الإنتاجية وفقدها لكفاءة العامل التي تدهورت بفعل هذا الحادث أو المرض المهني.

ونتيجة للأهمية التي يكتسيها موضوع المخاطر النفسية الاجتماعية، سوف نتناول دراسة ميدانية في مؤسسة سونطراك سكيكدة -فرع تكرير البترول-وهذا لمعرفة مدى انتشار هذه المخاطر بها، وتحديد درجة خطورتها، قصد اقتراح بعض الاقتراحات التي من شأنها التقليل منها، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مدى تكرار المخاطر النفسية الاجتماعية ببيئة العمل في مؤسسة سونطراك سكيكدة - فرع تكرير البترول- ؟.
- هل يدرك عمال مؤسسة سونطراك -فرع تكرير البترول-سكيكدة درجة الخطورة المرتفعة للمخاطر النفسية الاجتماعية المتواجدة ببيئة عملهم؟

- أهداف الدراسة:

- تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل.
- تشخيص درجة خطورة المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل.
- اقتراح بعض الاقتراحات التي من شأنها التقليل منها.

- الفرضيات:

- تتكرر المخاطر النفسية الاجتماعية بمؤسسة سونطراك سكيكدة -فرع تكرير البترول-بصفة مستمرة.

- يدرك عمال مؤسسة سونطراك سكيكدة – فرع تكرير البترول-درجة الخطورة المرتفعة للمخاطر النفسية الاجتماعية المتواجدة ببيئة عملهم.

المنهج المتبع:

تم استخدام المنهج الوصفي وهذا لكونه المنهج المناسب لنوع وطبيعة الدراسة، والتي تهدف إلى الكشف عن ظاهرة موجودة وجمع معلومات دقيقة عنها، فالمنهج الوصفي يعتمد أساسا على جمع أكبر قدر من المعلومات حول ظاهرة معينة، وهذا قصد وصفها والتعريف بها والكشف عن مختلف العوامل المسببة لها وتوضيح ما يمكن توضيحه.

عينة الدراسة:

أخذت عينة الدراسة من مؤسسة سونطراك سكيكدة (Sonatrach/ Activité/ Aval/ Division/ Raffinage)، حيث قدر عدد أفراد العينة بـ 150 عامل يعملون كلهم بالوحدات المختلفة للمؤسسة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أدوات جمع البيانات:

استبيان المخاطر النفسية الاجتماعية:

تم بناء الاستبيان الخاص بالدراسة وهذا بعد المرور بالمراحل التالية:

المسح المكتبي:

تم القيام بعملية مسح مكتبي للعديد من الدراسات والاستبيانات التي تدرس هذا الموضوع، والتي ساعدتنا في الحصول على الكثير من الأفكار والمعلومات التي تم توظيفها في بناء هذا الاستبيان، ومن الاستبيانات التي تم الاطلاع عليها:

أ-قائمة المخاطر المهنية لدليل أفنور (AFNOR) الخاص بتقييم المخاطر المهنية، حيث يضم قائمة من المخاطر المهنية التي يمكن ان تتواجد بالمؤسسة، والتي يتوجب تقييمها للحد او التقليل منها.

ب-استبيان السلوكات اللاوقائية (2011) وهو خاص بفرقة البحث بمخبر الوقاية والأرغنوميا، جامعة الجزائر 2، بعنوان السلوكات اللاوقائية لدى العمال وأثرها في تزايد المخاطر والحوادث المهنية، لبوظريفة وآخرون (2011).

ج- دليل ديبارس Dépistage Participatif des Risques (Déparis)، وهو مصمم خصيصا ليستعمل من طرف العمال وكذا المؤطرين، لمعرفة مدى توافر شروط السلامة ببيئات عملهم، والوقاية من المخاطر المهنية ان وجدت، ليس فقط لإعطاء آرائهم أو الاجابة عن الاسئلة، بل أيضا لمناقشة أهم الطرق والاجراءات لتنفيذ العمل في ظروف جيدة، ويتكون من 12 محور وهي كالتالي: (مكان العمل، التنظيم التقني بين مناصب العمل، التنقلات في اماكن العمل، حوادث العمل، الاشارات والمتحكمات، أدوات العمل، الحركات المتكررة، حمل الاثقال، العبء الذهني، الاضاءة، الضوضاء، المحيط الحراري، المخاطر الكيميائية، والبيولوجية، الاهتزازت، العلاقة بين الزملاء، المحيط الاجتماعي العام، محتوى العمل، المحيط النفسي الاجتماعي.

د-استبيان كرازك (Karasek) : وهو أداة لتشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية ببيئة العمل.

الدراسة الاستطلاعية:

إجراء مقابلات:

تم بناء دليل مقابلة خصيصا لموضوع الدراسة، وهو دليل يحتوي على البيانات الشخصية للعامل، والظروف النفسية والاجتماعية التي يعمل فيها، وهذا يسمح بجمع وتكوين بنك من المعلومات المتعلقة بكل المخاطر النفسية الاجتماعية التي يتعرض لها العاملون بالمؤسسة، والظروف العامة التي يجرى فيها العمل.

بعد الانتهاء من بناء استبيان الدراسة والمتكون من 25 سؤالا، تم عرضه على لجنة محكمين وهذا من أجل الحصول على أرائهم وملاحظاتهم حول مضمون وشكل الاستبيان، ومدى صلاحية العبارات المكونة له كأداة للقياس ومدى مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات بالنظر الى موضوع وأهداف الدراسة، كما تم ترجمته الى اللغة الفرنسية، وقد روعي في الترجمة أن تكون العبارات واضحة، سلسة وغير مركبة، وقد تم الأخذ ببعض الملاحظات والتي تخدم البحث.

تطبيق الاستبيان:

طبق الاستبيان على عينة استطلاعية قدرها 60 عاملا يعملون بمؤسسة سونطراك-سكيكدة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، حيث تم القيام بتوزيع الاستبيانات على هذه العينة والخاص بالمخاطر النفسية الاجتماعية المتواجدة ببيئة عملهم، وبعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تم تفريغ النتائج في الرزنامة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 19)، وبحساب صدق وثبات الاستبيان، أسفرت النتائج على الغاء بعض البنود، كما تم الكشف عن العبارات الغامضة والصعبة في الاستبيانات، وبالتالي إعادة صياغتها وإضافة بعض التوضيحات لها.

كما خلصت نتائج الدراسة الاستطلاعية الى أن أغلبية الأفراد الذين أجريت عليهم الدراسة الاستطلاعية يلاحظون سلوكات وأمور متعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية، الأمر الذي يعرضهم للإصابة بحوادث عمل كثيرة وكذا أمراض مهنية.

وقد خصص للمحاور سلم خاص بالتكرار في مقياس الشكل المتدرج الخاص بالاتجاهات ليكرت (Likert, 1971)، خمسة اختيارات ممكنة وهي دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا، كما خصص لها سلم خاص بدرجة الخطورة في مقياس الشكل المتدرج الخاص بالاتجاهات ليكرت خمسة اختيارات ممكنة وهي منعدمة، خفيفة، متوسطة، مرتفعة، مرتفعة جدا، كما هو موضح في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1): سلم تنقيط عبارات استبيان المخاطر النفسية الاجتماعية.

التكرار		درجة الخطورة	
الاحتمالات	التنقيط	الاحتمالات	التنقيط
1- أبدا	درجة واحدة.	1- منعدمة	درجة واحدة.
2- نادرا	درجتين	2- قليلة	درجتين
3- أحيانا	3 درجات	3- متوسطة	3 درجات
4- غالبا	4 درجات	4- مرتفعة	4 درجات
5- دائما	5 درجات	5- مرتفعة جدا	5 درجات

- صدق وثبات أداة الدراسة:

- الصدق:

تم القيام بحساب صدق بنود الاستبيان الخاص بالمخاطر النفسية الاجتماعية، وذلك بالاعتماد طريقة الاتساق الداخلي والذي يتضمن مدى اتساق كل فقرة من فقرات المقياس مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للاستبيان كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول رقم (2): معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للاستبيان.

البنود	التكرار	درجة الخطورة
	معامل الارتباط بدرجة الاستبيان	معامل الارتباط بدرجة الاستبيان
1- احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة.	0.32*	0.48**
2- وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم.	0.34**	0.44**

3- وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر.	0.34**	0.45**
4- عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال.	0.25*	0.46**
5- غياب التعاون والروح الجماعية.	0.43**	0.54**
6- السخرية من الزملاء	0.43**	0.56**
7- تعاطي المخدرات أو الخمور أثناء العمل.	0.27*	0.57**
8- التعرض للخطر من طرف الزملاء.	0.51**	0.52**
9- افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية.	0.39**	0.52**
10- الاحساس بالاغتراب المهني في العمل.	0.48**	0.54**
11- التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء.	0.17*	0.50**
12- التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء.	0.48**	0.58**
13- الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل.	0.45**	0.38**
14- الشعور بالتهميش في المؤسسة.	0.41**	0.45**
15- وجود تميز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل	0.17*	0,14 *
16- صعوبة التفاهم مع المسؤولين.	0.47**	0.45**
17- تكليف العامل بمهام تفوق قدراته.	0.49**	0.50**
18- عدم السماح للعامل بتطوير قدراته.	0.56**	0.53**
19- احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلاقاها من المسؤول المباشر.	0.50**	0.42**
20- انتشار الحسد والغيرة بين العمال.	0.52**	0.47**
21- الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل.	0.39**	0.41**
22- غموض المستقبل المهني بالمؤسسة.	0.37**	0.55**
23 - عدم الشعور بالأمان في المؤسسة.	0.33**	0.37**
24- انتشار اللاتحضر في بيئة العمل (سلوكات همجية غير راقية).	0.41**	0.42**
25- التعرض للإذلال في العمل.	0.41**	0.38**

** دال عند 0,01 ، * دال عند 0,05

- **الثبات:** ويقصد بثبات المقياس أن يعطي هذا المقياس نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع المقياس أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وقد تحقق الباحث من ثبات المقياس من خلال طريقة (معامل ألفا كرونباخ) والمقدر بـ 0,92 وهي قيمة مرتفعة.

- **عرض وتحليل النتائج:**

- **عرض النتائج:**

لقد سمح استخدام مجموع البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS19)، بإجراء عدة عمليات إحصائية، وهذا قصد التأكد من صحة الفرضيات في ضوء إجابات أفراد العينة على الاستبيان، وفيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها، كما سيتم مناقشتها:

الجدول رقم (3) :تكرار السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية.

البنود		التكرار.						
		أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب
13- الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل.	ت	1	10	35	41	63	4.03	18.30
	%	0.7	6.7	23.3	27.3	42		
2- وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم.	ت	05	21	51	38	35	3.64	15.99
	%	3.33	14	34	25.3	23.3		
15- وجود تميز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل.	ت	00	24	46	46	34	3.60	15.63
	%	00	16	30.7	30.7	22.7		
3- وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر.	ت	00	19	55	48	28	3.56	15.34
	%	00	12.7	36.7	32	18.7		
5- غياب التعاون والروح الجماعية.	ت	01	18	65	38	28	3.49	15.07
	%	0.7	12	43.3	25.3	18.7		
22- غموض المستقبل المهني بالمؤسسة.	ت	00	38	45	40	27	3.37	14.04
	%	00	25.3	30	26.7	18		
24- انتشار اللاتحضر في بيئة العمل (سلوكات همجية غير راقية).	ت	5	25	61	43	16	3.26	13.62
	%	3.3	16.7	40.7	28.7	10.7		
23 - عدم الشعور بالأمان في المؤسسة	ت	3	33	51	45	18	3.28	13.52
	%	2	22	34	30	12		

16- صعوبة التفاهم مع المسؤولين	ت	4	34	50	43	19	3.26	13.49
	%	2.7	22.7	33.3	28.7	12.7		
9- افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية.	ت	8	31	51	45	15	2.88	13.25
	%	5.3	20.7	34	30	10		
4- عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال.	ت	6	31	64	37	12	3.12	12.87
	%	4	20.7	42.7	24.7	8		
14- الشعور بالتهميش في المؤسسة.	ت	20	33	30	52	15	3.06	12.82
	%	13.3	22	20	34.7	10		
6- السخرية من الزملاء	ت	7	32	67	35	9	3.04	12.12
	%	4.7	21.3	44.7	23.3	6		
20- انتشار الحسد والغيرة بين العمال	ت	6	44	53	39	8	2.99	11.80
	%	4	29.3	35.3	26	5.3		
10- الاحساس بالاغتراب المهني في العمل	ت	8	43	51	40	8	2.98	11.97
	%	5.3	28.7	34	26.7	5.3		
19- احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلاقاها من المسؤول.	ت	7	39	63	36	5	2.95	11.74
	%	4.7	26	42	24	3.3		
12- التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء	ت	5	47	51	42	5	2.96	11.74
	%	3.3	31.3	34	28	3.3		
1- احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة.	ت	9	43	55	32	11	2.90	11.69
	%	6	28.7	36.7	21.3	7.3		
21- الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل.	ت	6	44	55	35	10	2.99	11.60
	%	4	29.3	36.7	23.3	6.7		
25- التعرض للإذلال في العمل	ت	8	44	57	34	7	2.92	11.39
	%	5.3	29.3	38	22.7	4.7		
17- تكليف العامل بمهام تفوق قدراته.	ت	8	47	51	40	4	2.90	11.31
	%	5.3	31.3	34	26.7	2.7		
8- التعرض للخطر من طرف الزملاء	ت	8	50	49	35	8	2.90	11.25
	%	5.3	33.3	32.7	23.3	5.3		
18- عدم السماح للعامل بتطوير قدراته	ت	7	52	53	32	6	3.08	10.78
	%	4.7	34.7	35.3	21.3	4		
11- التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء.	ت	16	49	47	32	6	2.85	10.7
	%	10.7	32.7	31.3	21.3			

بين تطبيق اختبار فريدمان للرتب بأن تكرار السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية تمثلت خصوصا في: الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل، وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم، وجود تميز في توزيع

المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل، وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر، غياب التعاون والروح الجماعية، غموض المستقبل المهني بالمؤسسة، انتشار اللاتحضر في بيئة العمل (سلوكات همجية غير راقية)، عدم الشعور بالأمان في المؤسسة، صعوبة التفاهم مع المسؤولين، افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية، عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال، الشعور بالتهميش في المؤسسة، السخرية من الزملاء، انتشار الحسد والغيرة بين العمال، الاحساس بالاغتراب المهني في العمل، احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلاقاها من المسؤول، التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء، احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة.

اذ بينت النتائج أن نسبة 69,3% من العمال غالبا ما يلاحظون سلوك عدم التقدير للعمال من طرف المسؤول في العمل، ونسبة 23,2% أحيانا يلاحظون هذا السلوك، في حين نجد أن نسبة 7,4 % فقط من العمال لا يلاحظونه في بيئة العمل، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 4,03، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن هذا السلوك يتكرر ببيئة العمل وبصفة مستمرة، ما يؤثر سلبا على صحة العمال، حيث لا يشعرون بالانتماء الى المؤسسة، وبالتالي شعورهم بالاغتراب المهني، ما يؤثر على ظهور أعراض الضغط النفسي كالتوتر والقلق والعصبية، ما قد يعرضهم الى الوقوع في حوادث العمل نتيجة نقص التركيز والانتباه.

كما بينت نتائج البند رقم 2 أن نسبة 48,68% من العمال غالبا ما يلاحظون سلوك التوتر بين زملاء العمل والذي يؤثر على الاتصال بينهم في بيئة العمل، ونسبة 34% أحيانا يلاحظون هذا السلوك، في حين نسبة 17,33% لا يلاحظونه اطلاقا في بيئة العمل، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 3,64، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن هذا

السلوك يتكرر ببيئة العمل وبصفة مستمرة، هذا ما يعرقل من عملية سريان المعلومات بين العمال خاصة المعلومات الضرورية لتنفيذ المهام كالمتعلقة مثلا بالتشغيل الآمن للآلات، وبإجراءات الوقاية، ما يجعلهم يسلكون سلوكات خاطئة لا آمنة قد تؤدي بهم الى الوقوع في حوادث العمل والأمراض المهنية، زد الى ذلك يشعر العامل بعدم الراحة والقلق ما يؤدي الى انخفاض أدائه المهني.

وكذلك بينت نتائج البند رقم 15 أن نسبة 53,4% من العمال غالبا ما يلاحظون سلوك التمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعملون به، ونسبة 30,7% من العمال أحيانا يلاحظون هذا السلوك، ونسبة 16% من العمال لا يلاحظونه في بيئة العمل، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 3,60، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن هذا السلوك يتكرر ببيئة العمل وبصفة مستمرة.

وكذلك بينت نتائج البند رقم 3 أن نسبة 50,7% من العمال غالبا ما يلاحظون سلوك التوتر بين العمال والمسؤول المباشر في بيئة العمل، ونسبة 36,7% من العمال أحيانا يلاحظون هذا السلوك ببيئة العمل، ونسبة 12,7% من العمال لا يلاحظونه تماما، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 3,56، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن هذا السلوك يتكرر ببيئة العمل وبصفة مستمرة.

يتضح من خلال تحليل نتائج العمال على تكرار المخاطر النفسية والاجتماعية ببيئة العمل، أن أغلب العمال يلاحظون سلوكات وأمور متعلقة بهذه المخاطر وبصفة مستمرة ومتكررة، وهذا ما يتضح من خلال المتوسط الحسابي لإجابات العمال على هذه المخاطر، والذي قدر بـ 76.01، وهو أكبر من النقطة الفاصلة المقدرة بـ 75،

وبالتالي تتكرر هذه السلوكات والأمور ببيئة العمل بصفة مستمرة، وبالتالي تحققت الفرضية الأولى.

وعند تطبيق اختبار كا2 على نتائج مختلف العبارات التي تنتمي لبعد تكرار السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية، اتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال عند مستوى 0,01، أي أن العمال يختلفون في تكرار ملاحظاتهم للسلوكات والأمور المتعلقة بهذه المخاطر.

الجدول رقم (4):درجة خطورة السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية:

البنود		درجة الخطورة						
		منعدمة	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب
4- عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال.	ت	00	17	25	30	80	4.16	19.86
	%	00	11.3	16.4	19.7	52.6		
5 - غياب التعاون والروح الجماعية.	ت	2	54	42	43	9	3.16	14.08
	%	1.3	36	28	28.7	6		
15- وجود تميز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل	ت	3	36	54	50	7	3.10	13.64
	%	2	24	36	33.3	4.7		
3 - وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر	ت	2	52	52	42	2	3.08	13.46
	%	1.3	34,7	34.7	28	1.3		
7- تعاطي المخدرات أو الخمور أثناء العمل.	ت	6	22	58	50	14	3.04	13.29
	%	4	14.7	38.7	33.3	9.3		
6 - السخرية من الزملاء	ت	6	33	63	41	7	3.04	13.06
	%	4	22	42	27.3	4.7		
2 - وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم.	ت	2	51	49	44	4	3.02	12,95
	%	1.3	34	32.7	29.3	2.7		
14- الشعور بالتهميش في المؤسسة.	ت	4	38	62	40	6	3.00	12.84
	%	2.7	25.3	41.3	26.7	4		

19 - احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلاقاها من المسؤول.	ت	1	53	53	36	7	2.95	12.68
	%	0.7	35.3	35.3	24	4.7		
20 - انتشار الحسد والغيرة بين العمال.	ت	1	47	55	39	8	3.04	12.67
	%	0.7	31.3	36.7	26	5.3		
1- احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة.	ت	5	56	51	31	7	2.95	12.53
	%	3.3	37.3	34	20.7	4.7		
13 - الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل.	ت	2	39	65	39	5	2.94	12.51
	%	1.3	26	43.3	26	3.3		
21 - الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل.	ت	2	43	60	39	6	3.02	12,42
	%	1.3	28.7	40	26	4		
25- التعرض للإذلال في العمل.	ت	1	46	65	32	6	2.97	12.35
	%	0.7	30.7	43.3	21.3	4		
12 - التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء.	ت	2	43	64	36	5	2.91	12.29
	%	1.3	28.7	42.7	24	3.3		
24 - انتشار اللاتحضر في بيئة العمل (سلوكات همجية غير راقية).	ت	4	45	62	32	7	2.95	12.27
	%	2.7	30	41.3	21.3	4.7		
17 - تكليف العامل بمهام تفوق قدراته.	ت	2	48	63	31	6	2.90	12.17
	%	1.3	32	42	20.7	4		
9 - افتعال الحوادث بدافع الحصول على عطل مرضية.	ت	7	33	61	42	7	2.88	12.11
	%	4.7	22	40.7	28	4.7		
8- التعرض للخطر من طرف الزملاء.	ت	3	44	59	35	9	2.90	12.10
	%	2	29.3	39.3	23.3	6		
10- الاحساس بالاغتراب المهني في العمل.	ت	4	41	68	30	7	2.87	12.09
	%	2.7	27.3	45.3	20	4.7		
23- عدم الشعور بالأمان في المؤسسة.	ت	3	44	65	30	8	2.97	12.00
	%	2	29.3	43.3	20	5.3		
16 - صعوبة التفاهم مع المسؤولين.	ت	7	42	56	38	7	2.88	11.95
	%	4.7	28	37.3	25.3	4.7		
18 - عدم السماح للعامل بتطوير قدراته.	ت	4	54	56	29	7	2.85	11.62
	%	2.7	36	37.3	19.3	4.7		
22 - غموض المستقبل المهني بالمؤسسة.	ت	1	58	51	33	7	3.91	11.55
	%	0.7	38.7	34	22	4.7		
11 -التعرض للتحرش الجنسي من طرف الزملاء.	ت	7	43	63	31	6	2.75	11.28
	%	4.7	28.7	42	20.7	4		

كما بين تطبيق اختبار فريدمان للرتب بأن السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية التي تميزت بدرجة خطورتها المرتفعة حسب ادراك العمال لها تمثلت خصوصا في: عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال، غياب التعاون والروح الجماعية، وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل، وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر، تعاطي المخدرات أو الخمور أثناء العمل، السخرية من الزملاء، وجود توتر بين زملاء العمل يؤثر على الاتصال بينهم، الشعور بالتهميش في المؤسسة، احساس العامل بالتوتر لكثرة التعليمات التي يتلاقاها من المسؤول، انتشار الحسد والغيرة بين العمال، احتكار زملاء العمل للمعلومات الخاصة بتنفيذ المهمة، الشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل، الحاجة إلى التركيز الشديد أثناء العمل، التعرض للإذلال في العمل، التعرض للتحرش المعنوي من طرف الزملاء، انتشار اللاتحضر في بيئة العمل (سلوكات همجية غير راقية)، تكليف العامل بمهام تفوق قدراته.

إذ بينت نتائج البند رقم 4 أن نسبة 72,3% من العمال يعتقدون أن سلوك عدم اهتمام الإدارة بشكاوى العمال واقتراحاتهم يشكل درجة خطورة مرتفعة، ونسبة 16,4% من العمال يعتقدون أن هذا السلوك يشكل درجة خطورة متوسطة، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 3.96، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن العمال يعتقدون أن ظهور هذا السلوك ببيئة العمل يشكل درجة خطورة مرتفعة.

حيث يؤدي عدم اهتمام الإدارة بشكاوي العمال إلى عدم معرفة الادارة بالمشاكل الحقيقية التي يتخبط فيها العمال، سواء المتعلقة بظروف العمل وبالوسائل المستعملة، أو المتعلقة بإجراءات الأمن والسلامة في العمل، ما يؤدي إلى اضطراب الحالة النفسية للعامل وشعوره بالقلق والتوتر نتيجة عمله في ظروف غير آمنة، وفي

ظروف متدهورة تسيء إلى حالته الصحية، كما يشعر بعدم التقدير والتهميش من طرف المؤسسة، ما يجعله يعيش حالة من عدم الاستقرار واللاأمن الوظيفي مما قد يجعله عرضة للضغط النفسي وبالتالي قد يقوم بسلوكات لا وقائية تجعله عرضة للوقوع في حوادث العمل وخيمة.

كما أن نسبة 34,7% من العمال يعتقدون أن سلوك غياب التعاون والروح الجماعية بين العمال في بيئة العمل يشكل درجة خطورة مرتفعة، ونسبة 28% من العمال يعتقدون أن هذا السلوك يشكل درجة خطورة متوسطة، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 3.16، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن العمال يعتقدون أن هذا السلوك في بيئة العمل بدرجة خطورة مرتفعة، اذ يؤدي هذا السلوك الى غياب المساندة الاجتماعية للعامل، وبالتالي شعوره بالوحدة وبالاغتراب الوظيفي، مما يجعله ينسحب سلبا من جماعة العمل، التي تعتبر ضرورية في انجاز المهام، والتي تعتبر ضرورية في انجاز المهام، والتي يستمد منها العامل الأمن والراحة النفسية، ففي حالة غياب التعاون والروح الجماعية، يحدث هناك نوع من احتكار المعلومات ما يؤثر سلبا على انجاز المهام، كما يزيد عبء العمل خصوصا في المهام التي تتطلب مساعدة العمال الآخرين، ما يجعل العامل يشعر بالوحدة وبالضغط النفسي.

وكذلك بينت نتائج البند رقم 15 أن نسبة 38% من العمال يعتقدون أن سلوك وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب يشكل درجة خطورة مرتفعة، ونسبة 36% من العمال يعتقدون أن هذا السلوك يشكل درجة خطورة متوسطة، وبحساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البند والذي قدر بـ 3,10، وهو أكبر من المتوسط على سلم تنقيط البنود، هذا يعني أن العمال يعتقدون أن هذا السلوك ببيئة العمل يشكل درجة خطورة مرتفعة، هذا ما يضر بالصحة النفسية للعامل،

حيث يؤدي إلى شعور العامل بعدم وجود العدالة التنظيمية في العمل، وعدم وجود نفس فرص الترقية، ما يجعله محبطا لا يحاول الإبداع والابتكار في عمله، خاصة إذا كان من ذوي الخبرة والتكوين المرتفع، فيشعر بالظلم والاحتقار ما يعرضه الى ضغط نفسي شديد قد يؤدي به إلى الوقوع في حوادث عمل كثيرة.

يتضح من خلال تحليل نتائج العمال على محور درجة خطورة السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية والاجتماعية أن نسبة معتبرة من العمال يدركون درجة الخطورة المرتفعة التي تشكلها هذه السلوكات على صحتهم النفسية والجسدية، وهذا ما يتضح من خلال المتوسط الحسابي لإجابات العمال على هذه المخاطر، والذي قدر بـ 76,24، وهو أكبر من النقطة الفاصلة المقدرة بـ 75، وبالتالي تحققت الفرضية الثانية.

وعند تطبيق اختبار كا2 على نتائج مختلف العبارات التي تنتمي لبعد درجة خطورة السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية، اتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال عند مستوى 0,01، أي أن العمال يختلفون في درجة إدراكهم ووعيهم بدرجة خطورة السلوكات والأمور المتعلقة بهذه المخاطر.

مناقشة النتائج:

لقد بينت النتائج أن نسبة 66,66% من العمال يلاحظون سلوكات وأمور متعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية ببيئة العمل التي يعملون بها وبصفة مستمرة، حيث يعانون من ضغط نفسي شديد، وتظهر عليهم أعراضه بشكل جلي وواضح، حيث بينت النتائج انتشار سلوك عدم تقدير العمال من طرف المسؤولين، وأن جهدهم يذهب هباء، حيث 69,3% يعانون من هذا المشكل، الشيء الذي ينعكس سلبا على صحتهم النفسية وحتى الصحة الجسدية، فقد لوحظ حقيقة إهمال الإدارة للعمال

وعدم الاهتمام بهم، فقد صرح العمال أن الادارة لا تستمع لمشاكلهم واقتراحاتهم، ولا تعمل على تحسين ظروف العمال، الأمر الذي يؤدي الى شعورهم بالضغط النفسي.

وهو ما يتماشى مع ما توصلت اليه دراسة كوركينتا وكول (2003, Kolkinta et Coll (p245 في سيبيريا (Fédération de Russie) حول صحة العمال في المؤسسات البترولية والغاز أن نسبة انتشار الضغط المهني بين العمال في مثل هذه المؤسسات أكبر بكثير مقارنة بالعمل في المكاتب، كما بينت دراسة نشرت في سنة 2014 لويلسن وكول (Wulsin et Coll (2014, p180، حول الاكتئاب العيادي عند العمال أن هذا المرض منتشر أكثر في المؤسسات البترولية والغاز أكثر من الأنشطة الأخرى وهذا راجع لتعرض العمال لنسبة كبيرة من العوامل الضاغطة في مثل هذه البيئة التي تتميز بالعمل في العراء والتعرض للظروف الجوية القاسية.

كما تتميز العلاقة بين زملاء العمل بالتوتر، ما يؤثر على اتصالهم وتبادل المعلومات، ويرجع الأمر إلى وجود نوع من التمييز بين العمال، حيث يتجمعون وفق عقود العمل التي ينتمون اليها في المؤسسة، فهناك عمال دائمون وعمال غير دائمين، تجمعهم عقود مؤقتة فقط بالمؤسسة، الشيء الذي يخلق توترا ببيئة العمل، ومشاكل في الاتصال بين العمال وبالتالي عدم سيران المعلومات واحتكارها من طرف مجموعة معينة وهذا يجعلهم يشعرون بضغط نفسي شديد، وهذا ما يتماشى وما توصلت اليه دراسة منيرة حجاجي وآخرون (2014) Mounira Hajjaji ، أن نسبة 73% من العمال يعانون من ضغط نفسي نتيجة نقص الدعم الاجتماعي بين زملاء العمل، اضافة الى نقص الحماية الاجتماعية، ونفس النتائج توصلت اليها دراسة جيليو أركونجلي Arcangeli Giulio(2018) في المؤسسات المصرفية.

كما يشتكي العمال من عدم وجود تواصل بين المشرف المباشر وبينهم، فحسب المقابلات التي أجريت على العمال صرحوا أن المشرف المباشر يتجنب كل اتصال

معهم، الشيء الذي يقلق العمال ويجعلهم يعانون من ضغط نفسي شديد، هذا ما يؤثر على الاتصال بينهم وبين هؤلاء المشرفين وبالتالي عدم وجود مجال للاستماع إلى الاقتراحات والمشاكل، ما يعتبر سببا من أسباب الضغط النفسي.

بالإضافة إلى كل هذه العوامل الضاغطة، تنتشر ببيئة العمل سلوكات لا تحضرية كثيرة، من بينها عدم تقبل العنصر النسوي في الورشات، عدم القاء التحية بين زملاء العمل، عدم وجود روح المساعدة بين زملاء العمل، العنف، حيث اشتكى العمال من كل السلوكات واعتبروها سلوكات ضاغطة مسببة للضغط النفسي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بيركلاند وكول (2013) Birkeland Nielson et Coll بحيث توصلوا إلى أنه في أغلب المؤسسات البترولية تنتشر السلوكات اللاتحضرية كالتحرش المعنوي، العنف، وهي قادرة على أن تتسبب في المشاكل النفسية والصحية أكثر من ادراك الخطر نفسه.

كما يشتكي العمال من نقص عنصر التكوين بالمؤسسة، حيث يصرحون أن فرص التكوين والتطوير بالمؤسسة قليلة، وإن كانت موجودة فهي غير عادلة، فالمؤسسة لا تعتبر المورد البشري استثمار، الأمر الذي يجعلهم لا يدركون طبيعة المخاطر المهنية التي يتعرضون لها، ودرجة خطورتها، هذا ما يؤدي بهم الى سلوكهم اللاوقائي وتعاملهم غير الآمن مع المخاطر المهنية المتواجدة ببيئة العمل ما يجعلهم يشعرون بالخوف والشك في طبيعة المواد التي يتعاملون معها، وتتفق هذه النتائج مع دراسة لوسيانو وآخرون (2017) Luciano. J et autres حول ادراك خطر المبيدات الزراعية عند عمال الريف (الفلاحين) بالبرازيل، كون هذه المخاطر المهنية خطيرة ويؤدي التعرض المستمر لها الى خلل في القدرات المعرفية، تم اجراء الدراسة على 247 فلاح، وبينت النتائج أن العمال (الفلاحين) يتعرضون بشكل كبير الى مخاطر المبيدات نتيجة نقص تكوينهم ومستواهم الدراسي المنخفض، كما بينت النتائج أيضا وجود

علاقة وطيدة بين المستوى المتدني للتعليم وادراك خطر المبيدات الزراعية، الأمر الذي يزيد من العواقب الوخيمة والنتائج على صحة الفلاحين وعلى البيئة.

كما لوحظ ببيئة العمل بقاء بعض الأعطاب بدون صيانة، ما يؤثر سلبا على العمال، ففي مصلحة التكثيف الأحادي (Reforming 2)، تعاني الوحدة من حدوث ثقب في أنبوب لنقل الضغط المنتج، الذي يتسبب في اصدار ضوضاء مرتفعة جدا، تتعدى 128 دسيبال (A) dB، ما يؤدي إلى أضرار كبيرة بحاسة السمع.

كما بينت النتائج أن العمال يدركون أن هذه المخاطر تشكل درجة خطورة مرتفعة على صحتهم، لكن هذا لم يمنع ظهورها في بيئة العمل وبشكل متكرر، الأمر الذي يدل على انتشار ثقافة وقائية سلبية ببيئة العمل، والتي لا تسمح بمنع ظهور مثل هذه السلوكات الخطرة ببيئة العمل، وكذا التأثير السلبي على سلوك العمال.

خلاصة:

حاولت الدراسة الحالية تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية بمؤسسة سونطراك - فرع تكرير البترول بسكيكدة -، وقد خلصت الدراسة الى ما يلي:

تتكرر السلوكات والأمور المتعلقة بالمخاطر النفسية الاجتماعية بصفة مستمرة، كالشعور بعدم التقدير من طرف المسؤول في العمل، وجود توتر بين زملاء العمل والذي يؤثر على الاتصال بينهم، وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل، وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر، غياب التعاون والروح الجماعية، الأمر الذي يخلق جوا متكهربا ببيئة العمل ما يزيد من شعور العمال بالضغط.

كما بينت نتائج الدراسة أيضا أن أغلب العمال يدركون درجة الخطورة المرتفعة التي تشكلها هذه المخاطر على صحتهم النفسية والجسدية، لكن هذا لم يمنع ظهورها في بيئة العمل وبشكل متكرر، الأمر الذي يدل على انتشار ثقافة وقائية سلبية ببيئة

العمل، تشجع مثل هذه السلوكات، وتمثلت أكثر السلوكات خطورة في عدم اهتمام الادارة بشكاوي واقتراحات العمال، غياب التعاون والروح الجماعية، وجود تمييز في توزيع المهام بالمنصب الذي يعمل به العامل، وجود توتر بين العمال والمسؤول المباشر..الخ، هذا ما يجعل محيط العمل مشحونا بالضغوطات النفسية، ما يؤثر سلبا على الصحة النفسية والجسدية للعامل، وبالتالي التأثير على المردودية، الأمر الذي يستوجب التدخل الفوري للهيئات المسؤولة لأجل سن اجراءات فعالة، وتحسين طرق الاتصال، وكذا توفير جو عمل مريح خال من كل الضغوطات وعوامل الخطر.

اقتراحات الدراسة:

1-غرس قيم التعاون والروح الجماعية بين العمال، وذلك بالعمل على إيجاد ثقافة وقائية إيجابية بالمؤسسة، تجعل العمال يشعرون بأنهم كتلة واحدة متحدة تعمل يد بيد لتحقيق أهدافها وطموحتها، ويتأتى ذلك بتحسين الظروف العامة للمؤسسة.

2-فتح قنوات الاتصال بين المسؤولين والعمال، ما يسمح للعمال بطرح كل الانشغالات والمشاكل التي يعانون منها لأجل ايجاد حلول فعالة، الأمر الذي يجعلهم يشعرون بالدعم المعنوي والاجتماعي من طرف المسؤولين وبالتالي انخفاض الشعور بالضغط النفسي.

3-إعادة تعريف وتحديد المسؤوليات، والتوزيع العادل للمهام، وهذا لإيجاد نوع من تكافؤ الفرص بين العمال، سواء في فرص التكوين، أو فرص الترقية، ما يحقق نتائج إيجابية على الصحة النفسية للعامل.

4-إتباع سياسة تكوين فعالة تساعد العمال على التعرف على كل المخاطر التي يتعامل معها وكيفية الوقاية منها، الأمر الذي يجعله يعمل بكل آمان ورفاهية.

5-إيجاد مجال وجو مريح يمتاز بالحيوية، والنشاط والحميمية، ما يقلل من ضغط العمال وتوترهم.

6-تكييف بيئة العمل للعمل، وتصميمها بطريقة أرغنومية صحية.

7- إعداد برامج الصلابة النفسية وكذا بعض الاجراءات التي تهدف الى متابعة حالة العمال كالمساعدة النفسية وحصص الاسترخاء.

8-عقد لقاءات الدعم بين العمال، والتي تكون مبنية بهدف تقديم العمال الدعم النفسي لبعضهم البعض، هذا ما يسمح بالإفصاح والتعبير عن كل الضغوطات والمشاكل التي يعانون منها، وبالتالي تبادل المشاعر مع الآخرين، ما يساعد على التآمل والتحليل الذاتي الضروريان لإعادة تقييم بعض المواقف الضاغطة من طرف العمال.

قائمة المراجع:

1- بوظريفة حمو، دراجي ميلود، فالق آمنة، أوبراهم ويزة ومناوي زاكي (2011)، السلوكات اللاوقائية لدى العمال وآثرها في تزايد المخاطر والحوادث المهنية. بحث غير منشور. تم إنجازه وقيم إيجابيا. فرقة بحث رقم: CNEPRU: R06120100038

2- Arcangeli. G, Giorgi. G, Montali. M & Sderci. F, The Assessment of Work, related Stress, in a large Sample of Bank employees, Department of Human Sciences, European University, Rome, Italy, Proceeding of the 20the congress of the International Ergonomics Association (IEA, 2018) Volume 2, Safety and Health, Slips, Trips and Falls, Springer, Florence, p 479.

3- Audin (2009) Guide Sécurité des machines, Six étapes pour une machine sûre, Courcelles, p21.

4- Ben massaoudi, Liani. N, Khoudour. Z, Lamara. A, Santé mentale des soignants, Contraintes psycho - Sociales en milieu des soins, Revue prévention & Ergonomie, Numéro spécial pour les actes de la première conférence international sur l'Ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement, Réalité et Perspective, Tome 2(5), 2012, p 175 - 192.

5- Ben Nasr, Dominic Drillon, Djamila Abaidi (Sans date) Les Dimensions de Bien-être au travail, Axes de prévention des Risques Psychosociaux, Revue Internationale de Psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, ESKA, p145- 165.

6- Birkeland Nielson. M, Coll (2013) Bullying and risk perception as health hazards on Oil rigs in Journal of managerial Psychology, Vol28, p367-383.

7-Clair Blondin. S (2007) Evaluation des Risques professionnels, AFNOR, p1.

8- Hajjaji. M, Darouiche. N, Kotti. K, Hammami. J, Taziri. S, Masmoudi. M (2014) Evaluation des Risques Psycho-Sociaux chez les techniciens supérieurs en anesthésie, livre des actes de la deuxième Conférence internationale sur Les applications de l'Ergonomie dans les pays en voie de développement, Réalité et Perspective, 2014, Tome 2 , p 66,69

9- Hajjaji.M, Kchaou.A, Sallemi Kotti, Masmoudi. NL, Hamami.J (2018) Facteurs psychosociaux au travail et conduit tabagique, Tunisie, CHU Hedi Chaker, ELSEVER, MASSON, p 642-652.

10-Korkinta. S & Coll. Coenzyme (2003) Q 10 Containing composition, protects against occupational and environmental stress in Workers of gas and Oil industry, dans BIO Factors, Vol18, n 1.4, p 245.

11-Luciano. J, Schettino. S, Schettino. D, Aracelle, G (2017) Perception of pesticide Contamination Risk in Rural Workers with Low Schooling Level, Proceeding of the 20th congress of the International Ergonomics Association, (IEA), Safety and Health, Slips, Trips and Falls, Volume 819, Springer, p 65.

12-Rumyana Stoyanova (2014) Relationship between working environment Factors, Burnout Syndrome and Turnever, Intentions, Among Nurses, A cross Sectional Study in Bulgaria, Proceeding of the 20the congress of the International Ergonomics Association (IEA, 2018) Volume 2, Safety and Health, Slips, Trips and Falls, Springer, Florence, p 35.

13- Tarik Chakor (2013) les pratiques des consultants dans la gestion des Risques psychosociaux au travail, Aix Marseille Université, Thèse en vue de l'obtention de Doctorat en Sciences de gestion, Laboratoire d'économie et de Sociologie du travail (CNRS, UMR 7317), p 65.

14-Wulsin. L et Coll (2014) Prevalence rates for depression by Industry, A claims database analysis dans Social psychiatry and Psychiatric Epidemiology, Vol 49, n 11, p 180.