



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والهمل



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM



ملذكرة متممة لإجراءات نيل شهادة ماستر بعنوان

السلامة المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بالمصلحة العمومية للصحة الجوارية سيرات - مستغانم

إشراف الأستاذ: مداني مداني

إعداد الطالبة: سوكال ليلي

السنة الجامعية: 2021 / 2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والهمل



مذكرة متممة لإجراءات نيل شهادة ماستر بعنوان

السلامة المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل
دراسة ميدانية بالمصلحة العمومية للصحة الجوارية سيرات - مستغانم

إشراف الأستاذ: مداني مداني

إعداد الطالبة: سوكال ليلي

السنة الجامعية: 2021 / 2022

الإهداء:

-أهدي ثمرة جهدي هذا المتواضع إلى أبي الغالي "سوكال أحمد" أطال الله في عمره والذي كان سنداً لي وتحمل متاعب الدنيا وعلمي أصول الحياة وإلى أمي أطال الله في عمرها والتي سهرت من أجل أن أبلغ هذه الدرجة العلمية والتي لم تبخل علي بدعائها وإلى جميع إخوتي وأخواني الكل باسمه وإلى جميع زملائي وزميلاتي دفعة ماستر 2022 وإلى كل من يسعى جاهداً في طلب العلم.



سوكال أبي

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين نبينا وحبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين
أما بعد:

أتوجه بشكري وخالص تقديري إلى أستاذي الفاضل أستاذ "مداني مداني" لما منحني من جهد ووقت وتوجيهات وإرشادات ودعم لإنجاز هذا البحث. والشكر موصول إلى كل أعضاء لجنة المناقشة لمنحهم جزء من وقتهم الثمين وقبولهم مناقشة هذه المذكرة، كذلك أوجه شكري إلى كل عمال المؤسسة العمومية للصحة على كل التسهيلات التي قدموها لإنجاز العمل الميداني لهذه الدراسة.

سوكال ليلى



المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من الحوادث العمل بالمؤسسات الاستشفائية إلى إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الاستشفائية، ومن أجل الوصول إلى هذه الأهداف قمنا بإتباع المنهج الوصفي التحليلي المتمثل في دراسة الحالة وتقنية المقابلة، وتوصلنا إلى نظام السلامة المهنية له القدرة على تخفيض حوادث العمل والتحكم فيها وأن حوادث العمل تنعكس سلبا على الواقع المهني للعامل من خلال تأثيرها على أدائه تجاه عمله.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية- حوادث العمل- الصحة.

Summary:

This study aimed to know the extent to which occupational safety programs contribute to reducing work accidents in hospital institutions, to highlight the importance of applying occupational safety programs and their role in preventing work accidents in hospital institutions. And the interview technique, and we have reached an occupational safety system that has the ability to reduce and control work accidents and that work accidents negatively reflect on the professional reality of the worker through their impact on his performance towards his work.

Key words: occupational safety - work accidents - health.

فهرس المحتويات

الإهداء والشكر.

الملخص باللغة العربية.

الملخص باللغة الأجنبية.

أ.....	فهرس الفصول.....
ج.....	فهرس الجداول.....
1.....	مقدمة.....

الفصل الأول:

الاقتراب المنهجي والإجرائي للدراسة.

4.....	المبحث الأول: الاقتراب المنهجي النظري.....
4.....	المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع.....
4.....	المطلب الثاني: أهمية الموضوع.....
5.....	المطلب الثالث: إشكالية البحث وفرضياته.....
5.....	المطلب الرابع: أهداف البحث.....
6.....	المبحث الثاني: الاقتراب المنهجي الإجرائي.....
6.....	المطلب الأول منهج البحث وتقنيته.....
6.....	المطلب الثاني: مجتمع البحث وعينته.....
6.....	المطلب الثالث: تحديد أهم المفاهيم الإجرائية.....

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة والنظريات المفسرة.

9.....	تمهيد.....
9.....	المبحث الأول: الدراسات السابقة.....
10.....	المطلب الأول: الدراسات الأجنبية.....
11.....	المطلب الثاني: الدراسات العربية.....
12.....	المطلب الثالث: الدراسات الجزائرية.....

14.....	المبحث الثاني: النظريات المفسرة.
14.....	المطلب الأول: النظرية الطبية.
14.....	المطلب الثاني: النظرية التجريبية.
14.....	المطلب الثالث: النظرية القدرية.
15.....	المطلب الرابع: نظرية الميل لاستهداف الحوادث.
16.....	المطلب الخامس: نظرية الحرية والأهداف واليقظة.
17.....	المطلب السادس: نظرية الضغط والتكيف.
18.....	المطلب السابع: نظرية التحليل النفسي.
18.....	خاتمة.

الفصل الثالث:

حوادث العمل والسلامة المهنية:

20.....	تمهيد.
20.....	المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.
21.....	المطلب الأول: حوادث العمل تعريفها أنواعها والأسباب المؤدية لها.
26.....	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.
29.....	المطلب الثالث: تكاليف حوادث العمل.
33.....	المطلب الرابع: آليات التقليص من حوادث العمل وبرامج الوقاية منها.
36.....	المبحث الثاني: السلامة المهنية الماهية والبرامج.
36.....	المطلب الأول: السلامة المهنية.
41.....	المطلب الثاني: ماهية السلامة المهنية.
43.....	المطلب الثالث: برامج السلامة المهنية.
45.....	المطلب الرابع: القواعد العامة والأساسية للسلامة المهنية.
48.....	خاتمة.

الفصل الرابع:

الجانب الميداني.

50.....	تمهيد.....
50.....	المبحث الأول: التعريف بميدان البحث.....
51.....	المطلب الأول: التعريف بمكان إجراء البحث.....
52.....	المطلب الثاني: التعريف بخصائص المبحوثين.....
53.....	المبحث الثاني: عرض المقابلات وتحليلها.....
53.....	المطلب الأول: عرض المقابلات.....
66.....	المطلب الثاني: تحليل المقابلات.....
68.....	خلاصة.....
69.....	خاتمة.....
70.....	المراجع.....
76.....	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
52	يبين جنس المبحوثين	1
52	يبين أفراد العينة حسب المهنة	2
52	يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل	3

مقدمة:

إن التطور التقني الذي شهده العالم وما صاحبه من تطور الصناعات نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحذر والحيطه من الوقوع في مسبباتها، ولا نضع كامل اللوم هنا على التطور الصناعي فقد تلعب ظروف العامل الصحية والنفسية دورا في زيادة المخاطر فمثلا قلة الاهتمام أو الإهمال للحظات قليلة قد تكون كافية لحدوث الإصابة وجعل العامل يتألم لفترات طويلة وقد تؤدي إلى فقدته أحد أعضائه أو حتى إلى الوفاة.

فأماكن العمل من ورش ومصانع ومختبرات ومستشفيات تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة العالية والآلات الدوارة، والأجهزة الحساسة والتفاعلات السريعة، والمواد السامة وما إلى ذلك وهي كذلك مجمع للغازات والسوائل والمواد الصلبة التي قد يكون البعض منها خطير للغاية والسلامة المهنية مسؤولية مل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعددة مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها. فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، فق أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، كما أن السلامة المهنية تعتبر هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد وأن يكون جميع الأفراد على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس السلامة المهنية وذبك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل المنازل والأماكن العامة والمحلات والشركات والمؤسسات الصناعية حيث زادت المخاطر التي يتعرض لها الإنسان بشكل كبير مع تعقد الحياة التي نعيشها، ومن الأماكن التي تتكشف فيها هذه المخاطر وتزداد هي المنشآت الصناعية حيث تختلف الظروف فيها عن نمط حياة العادية اختلافا جوهريا من حيث درجة الحرارة ودرجة الرطوبة ونقاء الجو المحيط أو تلوثه، وطبيعة العمليات التي تجري يوميا، ونتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي تتعرض لها القوى البشرية العاملة كان لا بد من الاهتمام بما باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج السلامة المهنية، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية من ألبسة وقاية الجسم، الخوذة الواقية القفازات، أحذية السلامة، معدات وقاية العين والوجه والسمع وكذلك توفير صندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة.

إن حوادث العمل في أيامنا الحاضرة تعتبر من المآسي التي تهدد البشرية نظرا لارتفاع نسبة عددها وخطورتها، إذ اكتشفت العمل الدولية "ILO" عن وفاة حوالي أكثر من 2,2 مليون عامل وإصابة حوالي 160 مليون عامل بمرض مهني سنويا في العالم نتيجة حوادث مرتبطة بالعمل حيث أن الفقر لا يمكن أن يبرر الاستخفاف بسلامة وصحة العمال لذلك فإن الهدف الأساسي لأية عملية إصلاحية لمسألة السلامة المهنية يجب أن يأخذ يعين الاعتبار بتوفير بيئة آمنة لعمل منتج نظرا لأهمية عنصر الأمان في تحقيق النمو الاقتصادي ومن هنا تبرز أهمية صاحب العمل كمسؤول ملزم عليه واجب تنظيم السلامة والصحة المهنتين لعماله، وأن تنفيذه لهذا الواجب يعتبر نهجه مفيدا عن الضمير والوفاء، لأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، ومن هنا تتضح لدينا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع دراستنا والمتمثل في السلامة المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل متبعة الخطة التالية:

الجانب التمهيدي والذي تناولت فيه مقدمة عامة أسباب اختيار الموضوع، أهمية الموضوع، إشكالية البحث وفرضياته أهداف البحث إضافة إلى المنهجية والتقنية المستعملة في موضوع البحث والمفاهيم الإجرائية، كما أن موضوع بحثي يحتوي على جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي بحيث يضم الجانب النظري الجانب النظري على فصلين كل فصل يحتوي على مبحثين الفصل الأول تناولت فيه: الدراسات السابقة والنظريات المفسرة أما الفصل الثاني فتناولت فيه حوادث العمل والسلامة المهنية أما بالنسبة إلى الجانب التطبيقي أو الجانب الميداني فتناولت فيه التعريف على ميدان البحث ومناقشة النتائج الميدانية والخاتمة وفي الأخير أدرجت قائمة المراجع والملاحق المعتمد عليها في موضوع البحث.

الفصل الأول:

الاقترب المنهجي والإجرائي للدراسة:

المبحث الأول: الاقترب المنهجي النظري.

المبحث الثالث: الاقترب المنهجي الإجرائي.

المبحث الأول: الاقتراب المنهجي النظري.

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع.

إن اختيار هذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة وإنما كان نتيجة تأمل طويل وفحص دقيق ولهذا يمكن أن نوجز أسباب اختيار هذا الموضوع في النقاط التالية:

أولاً: الأسباب الموضوعية:

- 1- كون هذا الموضوع هو من المواضيع الجديدة المطروحة على الصعيد المهني.
- 2- الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية المتمثلة في حوادث العمل.
- 3- تدريب العاملين داخل مكان العمل لتقليل من شبح وقوع الحوادث والإصابات داخل مكان العمل.
- 4- الاهتمام الكبير بفئة العمال سواء كان على الصعيد الشخصي أو المهني.

ثانياً: الأسباب الذاتية:

- 1- إنجاز مذكرة تخرج ومعايشة الوضعية التي يعرفها القطاع الصحي لحوادث العمل.
- 2- اهتمامي الكبير بهذا الموضوع كونه من أهم المواضيع التي يجب معرفتها خاصة وأن الكثير من الأقارب يعملون في القطاع الصحي ومعايشتهم لهذه الوضعية تدفعني إلى الكشف عن أسباب الحوادث وكيفية تفاديها والتقليل منها.

علاقة هذا الموضوع بتخصصي تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.

المطلب الثاني: أهمية الموضوع:

- 1- تكمن أهمية الموضوع في أهمية السلامة المهنية للعاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم وضرورة المحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات.
- 2- الموضوع يسلط الضوء على كيفية مساهمة السلامة المهنية في حماية العمال من حوادث العمل داخل المؤسسات العمومية الاستشفائية.
- 3- أهمية الموضوع كونه متعدد الجوانب والأبعاد فالحوادث المهنية ليست ذات أهمية اقتصادية وحسب بل إنها تطرح بالإضافة لذلك مسائل قانونية- إنسانية واجتماعية.
- 4- كيفية تجنب العنصر البشري من مخاطر العمل ومعرفة كيفية الحفاظ عليه من خلال إتباع قواعد السلامة المهنية في البيئة التي يتواجدون بها ومحاولة التقليل من حدوثها، عن طريق نشر الثقافة و السلوكات الوقائية في الوسط المهني.

5- توفير بيئة عمل سليمة وآمنة للعمال وتقليل من الآثار المرضية والحوادث المهنية.

المطلب الثالث: إشكالية البحث وفرضياته.

أولاً: إشكالية البحث:

إن للسلامة المهنية مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل من دون حوادث وإصابات، وقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها. واستناداً لما سبق ذكره نطرح الإشكال التالي: ما مدى كفاءة نظام السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل بالمؤسسة الإستشفائية؟ والذي يترتب عنه سؤالين فرعيين هما:

- هل لتبني نظام السلامة المهنية في المؤسسات الاستشفائية علاقة بتخفيض حوادث العمل؟.

- هل تؤثر حوادث العمل على الأداء المهني للعامل داخل المؤسسة الاستشفائية؟.

ثانياً: فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لتبني نظام السلامة المهنية في المؤسسات الاستشفائية علاقة بتخفيض حوادث العمل.

الفرضية الثانية: تؤثر حوادث العمل على الأداء المهني للعامل داخل المؤسسة الاستشفائية.

المطلب الرابع: أهداف الدراسة.

1- فهم وتقييم عملية برامج السلامة المهنية وحوادث العمل في المؤسسة الاستشفائية.

2- إبراز أهمية وضرورة تطبيق برامج السلامة المهنية في المؤسسات الصحية للحد من حوادث العمل.

3- معرفة مدى مساهمة برنامج الوقاية في الحد من حوادث العمل في المؤسسة الصحية الاستشفائية ابن

سينا- ماسرى.

4- محاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة ببرامج السلامة المهنية وحوادث العمل.

5- العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم ببرامج السلامة المهنية، والتي بدورها تساعد العاملين على حماية

أنفسهم من خطر الوقوع في حوادث العمل.

المبحث الثالث: الاقتراب المنهجي الإجرائي.

المطلب الأول: منهج البحث وتقنيته

أولاً: منهج البحث. إن المنهج هو الطريقة المنظمة التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية، حيث أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث استخدام منهج معين وانطلاقاً من موضوع مذكرتي الذي يدور حول السلامة المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الاستشفائية فقد اعتمدت منهج دراسة الحالة وذلك من أجل تحليل المعطيات ومضمون إجابات الباحثين.

ثانياً: تقنية البحث:

تتوقف دقة البيانات والمعلومات بشكل كبير على حسن اختيار الأدوات الملائمة لموضوع الدراسة وعليه وقع الاختيار تقنيتين هما:

1-تقنية المقابلة: وهي تقنية من تقنيات جمع البيانات ويمكن تعريفها على أنها لقاء مباشر يجمع ما بين الباحث وأفراد العينة التي يراها مناسبة من وجهة نظر، للحصول على معلومات تخص موضوع البحث العلمي ويتم ذلك بصورة مباشرة دون وسيط، وتعد طريقة المقابلة من أكثر أدوات الدراسة صدقا، واشتمل على محورين محور خاص بالسلامة ومحور خاص بحوادث العمل.

2-الملاحظة العلمية: واعتمدت على الملاحظة غير المباشرة وهي التي لا تتطلب اتصالاً مباشراً بالمبحوثين، وإنما يكفي الباحث بمراجعة السجلات والتقارير ذات السلوك المراب للمبحوثين **المطلب الثاني: مجتمع البحث وعينته.**

أولاً: مجتمع البحث: إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة وحصره في مجتمع صغير ومميز، يمكن الباحث من التعرف عليه كلياً مما يضمن عدم تشتت العينة بحث يكون مجتمع الدراسة من عمال المستشفى والذين بلغ عددهم 100، مكونون من أطباء وممرضين وعاملات نظافة.

ثانياً: عينة البحث: العينة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتغني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي وتعرف بأنها جزء ممثل لمجتمع البحث الأصلي، وعينة دراستي تكونت من عمال النظافة للمصلحة العمومية لصحة الجوارية- عيادة متعددة الخدمات- سيارات وعمال الصيانة.

المطلب الثالث: تحديد أهم المفاهيم الإجرائية للبحث.

أولاً: حوادث العمل: هي حوادث تحصل عي مكان العمل، وتؤدي إلى إصابة مهنية جسدية أو عقلية وهذه الحوادث تشمل حالات التسمم الحاد، هجمات الحيوانات والحشرات والانزلاق والسقوط على

الفصل الأول:الاقترب المنهجي والإجرائي للدراسة

الأرصفة أو السلام، التصادم المروري، الحوادث على متن وسائل النقل في أثناء العمل، إصابات تحدث من خلال انتقال عدوى الأمراض، إصابات من خلال الآلات أو المعدات.

ثانيا: **السلامة المهنية:** هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، وهي مجموعة من الإجراءات، والقواعد والنظم في إطار تشريعي، تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة وتوفير الحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة.

ثالثا: **الصحة:** هي حالة من التوازن النسبي لوظائف الجسم البدنية والعقلية والغياب الكلي للأمراض.

رابعا: **الصحة المهنية:** هي المحافظة على سلامة وصحة الفرد أثناء عمله، ويتم عن طريق توفير بيئة مناسبة وآمنة تخلو من أي مسببات للحوادث والإصابات، أو الأمراض المهنية، وبناء على ذلك يمكن تعريف الصحة المهنية على أنها مجموعة من الإجراءات الموضوعية في إطار تشريعي، بهدف حماية الإنسان والممتلكات المرتبطة بمهنة معينة.

خامسا: **أساليب التوعية والوقاية:** هي مجموعة الإجراءات والقوانين يتخذها مدراء المؤسسات من أجل توعية العاملين من خطر الإصابات وحماية أنفسهم وطريقة تنفيذها وتكمن هذه الأساليب في وضع محاضرات يشرح فيها للعامل على كيفية الحفاظ على نفسه من خطر الإصابات وضع ملصقات على الحائط تبين للعامل على كيفية الحفاظ على نفسه من خطر المعدات والآلات التي يتعامل معها يوميا في مكان عمله.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة والنظريات المفسرة:

تمهيد

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة

خلاصة

تمهيد:

حوادث العمل ظاهرة معقدة يختلف الباحثون في تفسير أسبابها، هذه الأسباب قسمها مختصون في الصحة والسلامة المهنية إلى مجموعتين رئيسيتين، هما الأسباب الإنسانية والأسباب المادية وإلى جانب هذه الأسباب، التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل توجد مجموعة من العوامل ترفع أو تقلل من معدل وقوعها. وقد تمحور هذا الفصل على محورين الدراسات السابقة والنظريات المفسرة لظاهرة حوادث العمل.

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: "الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيماوية"⁽¹⁾: هدفت هذه إلى معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم لإصابات العمل، بحيث أن عينة الدراسة كانت حول معامل الصناعة الكيماوية في إنكلترا وأداة الدراسة كانت دراسة الحالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل الذكوري، نتائج الدراسة غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين من خلال ارتكابهم الأخطاء في التشغيل أو مراحل العمل، ونتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية وهذا الأمر يجعل من أي تدابير متعلقة بالعمل غير ذات قيمة لأن الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية مقارنة مع نتائج دراسة التي تمحورت حول حوادث العمل وكيفية الوقاية منها إضافة إلى برامج السلامة المهنية وعينة الدراسة كانت حول عمال المستشفى من بينهم عاملات النظافة واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي منهج دراسة الحالة وأدوات الدراسة وقعت على المقابلة والملاحظة الغير مباشرة.

الدراسة الثانية: "العوامل المسببة لحوادث العمل"⁽²⁾ هدفها الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث عينة الدراسة: بلغت العينة 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية- أداة الدراسة: الاستبيان وطبق على العينة وتم تحليل النتائج وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية، فكانت نتائج الدراسة أن الحوادث تركزت مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

(1)ستيف- الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيماوية- إنكلترا- 1991- ص90

(2)مورج وينامي- العوامل المسببة لحوادث العمل- ألمانيا 2006

الدراسة الثالثة: "أداة السلامة في مكان العمل دراسة حالة عملية التدقيق"⁽¹⁾: هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثار برنامج التدقيق على أداء السلامة واستخدام تدقيق السلامة كأداة عملية لتدريب العملي والتوعيد لتحديد المخاطر وتحديد السلوك، حجم العينة 120 موقع الدراسة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية التدقيق في السلامة له تأثير إيجابي على السلامة ومعدلات الأداء والتدابير العديدة وتنظيم جهود متكررة لزيادة الوعي بالسلامة والامثال.

المطلب الثاني: الدراسات العربية.

الدراسة الأولى: "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت، قطاع الصناعات في قطاع غزة"⁽²⁾: وشملت الدراسة، خمسة فرضيات الأولى مفادها توجد علاقة ارتباطية، ذات دلالة إحصائية، بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية، المستخدمة في منشآت الصناعية التحويلية بقطاع غزة وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية أما الفرضية الثانية فتمحورت حول توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية، المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية، وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتبعة والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وهدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية، وفي الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة وكانت الأهمية البالغة التي ركزت عليها الباحثة في دراستها وهي مساعدة العاملين في المنشآت الصناعية، بالتعرف على الإجراءات الواجب إتباعها عند أداءهم لأعمالهم، وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الممتلكات والأرواح، لقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. تمثلت نتائج الدراسة في: أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، بين تطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين، الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.

الدراسة الثانية: "أسباب تعرض العاملين والحوادث في مصانع سابك بالجيبيل الصناعية"⁽³⁾: "حي تلخصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في

(1)دراسة James, O, Worth- أداء السلامة المهنية في مكان العمل- دراسة حالة عملية التدقيق- 2003

(2)أميمة صقر المغني- واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت، قطاع الصناعات في قطاع غزة- 2006

(3)- إبراهيم المقحم المقحم- أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجيبيل الصناعية 2011- الرياض السعودية.

مصانع سابك بالجيبيل الصناعية؟ وتمثلت أهداف الباحث في - العمل والتعرف على أنواع الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجيبيل الصناعية والتعرف على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجيبيل الصناعية والتعرف على أسباب الحوادث هل هي أخطاء بشرية أو بخلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك كذلك للتعرف على الطرق التي يمكن إتباعها لتقليل من حوادث، اعتمد الباحث في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها، المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، عن طريق جمع المعلومات والبيانات عنها وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها، بهدف الوصول إلى استنتاجات أو تعليمات تساعد في تطوير الواقع الذي يتم دراسته، استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة وتمثلت نتائج الدراسة في أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاث من أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجيبيل الصناعية، تتمثل في حوادث انفجارات، تسربات بترولية وكيميائية، أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجيبيل الصناعية، ومعظمها تمثل في حوادث وإصابات تسبب أثارا سيئة، على الفرد، وبالتالي على الأسرة والمجتمع وإصابات قد تؤدي إلى عجز كلي أو جزئي للمصاب، وينجم عنها أيضا أثارا نفسية واقتصادية.

الدراسة الثالثة: "السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" ⁽¹⁾: حيث تلخصت إشكالية الدراسة للتعبير عن التساؤل التالي ما مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؟ هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وإبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ومحاولة الإمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء، حوادث العمل، برامج السلامة المهنية لمعالجة مشكلة البحث وإثبات صحة الفرضيات اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ووقع الاختيار على الأدوات التالية الاستمارة والملاحظة والمقابلة وكانت أهمية الدراسة تبرز في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية على اعتبارها أهم الأسس التي يبنى عليها حاضر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومستقبلها، والمكانة التي أصبحت تحتلها المعارف والمهارات ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح أي مؤسسة كما

(1)- رسالة ماجستير - مشعلي بلال- دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - مؤسسة

SAT_PAPALIF لتحويل الورق والبلاستيك. 2011

يمثل هذا الموضوع بالإضافة إلى أهميته الاقتصادية أهمية إنسانية واجتماعية بالغة، فحوادث العمل، برامج السلامة المهنية، الأمراض المهنية كلها مصطلحات تحمل أكثر من دلالة تأتي أهمية البحث أيضا من إمكانية اعتماد نتائجه من قبل ملاك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتطبيق برامج السلامة المهنية التي تقلل من حوادث العمل وبالتالي قد يتحسن مستوى أداء العمال.

المطلب الثالث: الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى: "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية- مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة"⁽¹⁾: جاءت إشكالية الدراسة كمحاولة للتعرف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية للتقليل من حوادث العمل، وتبسيط الضوء على موضوع الثقافة في الجزائر بصفة عامة، والمؤسسة الصناعية بصفة خاصة، وذلك من خلال تحليل الأسس والمعايير، التي يقوم عليها الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية ومن أجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا، تم اختيار المؤسسة الصناعية لصناعة الكوابل - بسكرة - unicab، مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، وللإجابة على تساؤلات الدراسة، تم الاعتماد على أدوات جمع البيانات وتمثلت في تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على العينة المختارة بالإضافة إلى المقابلات وغيرها من الأدوات، وبإتباع خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعوية، وإرساخها في ذهنية العامل، حتى تكون مسلمة في حياته المهنية، كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل وتساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل، لصفات الشخصية دور في وقوع حوادث العمل، تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل، تساهم آليات التكفل الصحي التي تعتمدها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

الدراسة الثانية: "دور إدارة الصحة والسلامة المهنية والبيئة في الحد من آثار الصناعة البترولية على الصحة والبيئة"⁽²⁾: تلخصت إشكالية الدراسة لتعبير عن التساؤل التالي كيف تؤثر الصناعة البترولية بمختلف مراحلها على الصحة والسلامة والبيئة؟ وإلى أي مدى يمكن أن تساهم إدارة السلامة والصحة

(1) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه- سلامة أمنية- الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية- مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة 2018.

(2) مذكرة ماستار- إيمان حسيني- دور إدارة الصحة والسلامة المهنية والبيئة في الحد من آثار الصناعة البترولية على الصحة والبيئة- دراسة حالة سونطراك النقل عبر الأنابيب 2014

والبيئة في التقليل من المخاطر في المؤسسات البترولية؟ ونظرا لطبيعة الموضوع اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وهذا من خلال تجميع المادة العلمية الخاصة بالدراسة من المراجع التي تدرس مثل هذه المواضيع ثم تعقبها بالتهليل والدراسة هدفت الدراسة إلى فهم ونقيين عملية إدارة السلامة والصحة والبيئة في المؤسسات البترولية ومحلوله ربط البحوث الجامعية بالواقع الاقتصادي والمساهمة في إثراء المكتبة العلمية في هذا المجال ومن خلال الدراسة توصل الباحث إلى النتائج التالية: الاهتمام بمجال السلامة والصحة والبيئة أصبح واجبا وذلك من خلال سن بعض القوانين والمراسيم والتقيد بالعمل بها، للسلامة والصحة والبيئة دورا كبيرا في الدولة والمنظمات والهيئات، ضرورة إدارة الصحة والسلامة والبيئة في القطاع البترولي. الزيادة وتطوير سبل الاهتمام بمجال الصحة والسلامة والبيئة، القيام بدورات تكوينية وتدريبية لزيادة التوعية، ضبط ومكافحة العوامل المسببة في تأثيرات سلبية غير مرغوب فيها.

المبحث الثالث: النظريات المفسرة

المطلب الأول: النظرية الطبية:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث، غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به الوقوع في الحوادث والإصابات، لكن لا يكمن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث، فلقد أوضحت أن 75,9 % من حالات الحوادث ليس لها أسباب مرضية، وأن 1,4 % من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية، أغلبها في الخلل السمعي والبصري⁽¹⁾، فمحتوى هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة، إنما يعاني من خلل جسدي أو عصبي وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، ربما يكون مثل هذا الخلل من إحدى الأسباب التي تتجمع مع أسباب أخرى لحدوث الحوادث، إلا أنه ليس السبب الوحيد الفعال لوقوع الحوادث، فلقد أجرى جراف graf بحثا على 708 عامل، فوجد بأن حوادث العمل في 75,9 % من الحالات ليس لها سببا متعلق من الناحية الطبية وأن 14 % فقط متعلقة بالناحية الطبية، أي ترجع لأسباب طبية، وتدخل ضمن هذه الأسباب الخلل السمعي والبصري⁽²⁾، وفي دراسة أخرى قام بها سلوكامب، وجد أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع، تبلغ حوادثهم ضعف الذين لا يعانون منه. وفي دراسة لحوالي 15 ألف حربي وتلاميذ الترسانة البحرية، وجد كل من

(1) سليم نعام، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر والطبع سوريا 1991 ص 27

(2) حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق دار الكتاب الحديث للنشر 1990، ص 210

فارمر وتشامر، أن هناك إرتباط بين الحوادث والأمراض، وتقول الدكتورة ملانر رينار، بأن المستهدفين للحوادث عادة ما يكون لهم سجلات طبية، ويعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم.⁽¹⁾

المطلب الثاني: النظرية التجريبية.

تعتمد على أن الوقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة، فالشخص الذي يقع في حادث ما، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات والمؤثرات، كالحرارة وحالة الطريق، التعب والحالة النفسية للفرد، مما يترتب على ذلك أن يكون محاطا بظروف غير آمنة، وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء.⁽²⁾

المطلب الثالث: النظرية القدرية:

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر والحظ السيئ، أي يرى أصحابها بأن الناس ينقسمون إلى صنفين، الأول سعيد الحظ، يمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو في مأمن من الوقوع عنها، في حين أن الصنف الثاني غير محسن، لهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث، كما أنه يصاب بها بصفة مستمرة، غير أن هذه النظرية وفي تفسيرها هذا، تناسب أثر الإنسان في وقوع الحوادث له والذي يؤخذ عليها أيضا أنه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها، وهذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها "جرينود" و "مارس" وآخرون، والتي لاحظها "فيتلس" والتي أثبتت أن الحوادث، تقع دائما لبعض الأفراد ونادرا لآخرين، كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف.⁽³⁾

المطلب الرابع: نظرية الميل لاستهداف الحوادث

ترى هذه النظرية أن الأشخاص المستهدفين للحوادث، الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة هم الذين لديهم خصائص وراثية، تردي بهم إلى الوقوع في الحوادث، وقد يون ذلك لإشباع الدوافع داخل الفرد⁽⁴⁾. ولكن لا يمكن الاعتبار المطلق بأن استهداف الحوادث سمات وراثية، فلقد دلت عدة تجارب بأن توزيع الحوادث بين جمهور العمال، توضح أن غالبية الحوادث تكون في يد قلة، ليس إلا ضرورة رياضية وإذا كان الوقوع في الحوادث شيء وراثي، فبماذا نفسر وقوع العمال في الحوادث ولديهم تكوين سليم بصفة

(1)عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث- ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر- 1971 ص31.

(2)محمود السيد أبو نبيل، علم النفس الاجتماعي، دراسات عربية وعلمية، ط4، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع-بيروت- 1985 ص408-409.

(3)عباس محمود عوض- مرجع سابق ص31.

(4)عبد الرحمن العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1990- ص124

متكررة، كما أن هناك تفسير آخر لهذه النظرية وهي من أقدم النظريات السيكلوجية والتي وضعت لتفسير مستهدفي الحوادث والسبب في ذلك، أن هؤلاء الأشخاص لديهم استعداد نفسي وفسيلوجي إلى حد ما، يجعلهم معرضين لارتكاب الحوادث، وربما يكون ذرعا لارتكاب الحوادث وربما كون ذلك لإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه، كإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه⁽¹⁾ وهي من أعدم النظريات التي وضعت تفسيراً للحوادث وأكثر شيوعاً، وهي تطلق على العمال الذين يتكرر تعرضهم للحوادث بصفة مستمرة، باسم مستهدفي الحوادث، وتفسر هذه النظرية ميل الأشخاص إلى تورطهم باستمرار في الحوادث إلى وجو خصائص نفسية وأخرى جسمية، تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم⁽²⁾ وفي محاولة منهم قام "أريك" و"أربونس" في العديد من الأبحاث، باختبار مدى صحة هذه النظرية فتوصلوا إلى نتيجة من خلال الإحصائيات المختلفة للحوادث والتي مفادها أن الاستهداف للحوادث حقيقة موجودة، ولكم يعرفان بأنهما لم ينجحا في تعريفه ولا في تقدير الأبعاد والعناصر التي تكونه.

كما لم يتوصلا إلى أسلوب يضعه موضع الاستخدام، ورغم ما يعتبره "تيفن" والذي وجد في أغلب البحوث التي تناولت الحوادث في المصانع، من أن القابلية للحوادث كانت عاملاً مسبباً في بعض الأحيان ذا أهمية كبيرة، وما ذهب إليه فيتلس" في أن اختلاف الأفراد في قابليتهم للحوادث، ترجع إلى الخصائص الموجودة لكل شخص منها النفسية والجسمية، والتي تدفعه في استهداف الحوادث، ولكن هذا الاستهداف يتوقف عن الوقت نفسه على العوامل الأخرى الخارجية كالمخاطر وظروف العمل التي تختلف باختلاف نوع العمل.⁽³⁾

إن النظرية السابقة جاءت نتيجة لتلك الدراسات، التي أخذت في عين الاعتبار العمال الذين يقعون في الحوادث بصفة متكررة، لذلك نجد بأن هذه النظرية ركزت على أساس أن العامل، هو السبب الوحيد والأخير في الوقوع بالحوادث، متجاهلة العوامل الأخرى كالمحيط الاجتماعي للفرد والظروف الفيزيائية وغيرها من العوامل الأخرى، التي قد تكون سبباً مباشراً لوقوع الحوادث.⁽⁴⁾

(1) عبد الرحمن العيسوي، مرجع سابق ص 402.

(2) عبد الفتاح محمد دويدار - أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط2، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع - لبنان - 1995 - ص 255-258.

(3) أشرف محمد عبد الباقي - مرجع سابق - ص 264

(4) مذكرة تخرج - سلامة أمينة - 264.

المطلب الخامس: نظرية الحرية والأهداف واليقظة

تعتبر هذه النظرية أن الحادثة، هي سلوك لعمل رديء يبحث في بيئة غير ملائمة وغير مناسبة للعمل ففي نظرها يجب أن يوفر المناخ السيكولوجي للعامل ويتم ذلك من خلال وضع نظام للحوافز، بحيث يمكن أن يساهم في الحد من الحوادث وذلك بتقديم المكافآت، لحث العامل وتشجيعه على بذل الجهود والمثابرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهي ترى أن للعلاقات الإنسانية والاجتماعية، دور في التقليل من الحوادث، ويكون هذا بوجود العلاقات الجيدة بين العمال في اتخاذ القرارات وطرح الاقتراحات البناءة لتحسينهم بالأهمية، ورفع مكانتهم الاجتماعية داخل المؤسسة، فتوفر هذا الجو والمناخ في نظر هذه النظرية، يقوم بتشجيع العامل لكي يحقق أهدافه القصيرة المدى والطويلة المدى أيضا، وهذا من خلال تقوية انتباهه أثناء العمل والرفع من درجة يقظته، مما يجعله أقل تعرضا لحوادث العمل، ودليل هذه النظرية يتمثل في النتائج التي تحصلت عليها، من خلال تجارب ودراسات أقيمت في أحد المصانع والتي أسفرت عن أن أقسام المصانع التي بها مشاركة عمالية كبيرة وتوفر الحوافز والمكافأة، يكون معدل الحوادث بها أقل من الأقسام الأخرى والتي لا يستطيع عمالها، المشاركة في تسيير واتخاذ القرار ولا ينمحوون مكافأة وحوافز على جهودهم.⁽¹⁾

إلا أن هذه النظرية لم تفسر كيف يكون للعامل أهداف، وهل هي شخصية أو عامة تحت أهداف المؤسسة، لأنه لا يمكن أن تكون أهداف المؤسسة متعارضة مع الأهداف الشخصية، إضافة إلى أننا نجد بعض العمال في المؤسسات تكون فيها، الظروف ملائمة وجيدة يقعون في حوادث العمل، كما تفترض هذه النظرية أن الحادثة عبارة عن سلوك عملي رديء، أي أنها تنتج بعض أشكال السلوك السيئ والذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية، أو غير مشعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفر من الفرص السيكولوجية والاقتصادية، كان سلوك العامل خاليا من الحوادث، فالمناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذل من جهد يجب أن يوفر للعامل فرصة وضع الأهداف البعيدة المدى والأهداف القريبة المدى، على أن يكون في الإمكان تحقيق هذا الأهداف فينبغي أن يكون العامل قادرا على إشارة بعض الموضوعات وعلى المساهمة في إيجاد الحلول لها،

(1) مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1996،

ومثل هذه الفرصة تقود إلى تكوين عادة اليقظة والانتباه والحيطه والحذر. تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطه والحذر.

وهناك دلائل واقعية كشفت عنها نتائج الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث، لتعوض نظرية اليقظة، وإبراز أثرها في الوقاية من حوادث العمل.⁽¹⁾

فالمناخ السيكولوجي السيئ الذي لا يكافئ العامل على عمله ولا يشرك العامل في تصميم المشاريع الخاصة بعمله ولا مشاركته في اتخاذ القرارات، المتعلقة بالعمل، كل هذه العوامل تخفض من الروح المعنوية للعامل، كما تحسسه بالاعتراب داخل المؤسسة مما يزيد من فرصة تعرضه للحوادث المهنية وذلك بسبب فقدانه لشعور اليقظة، فيصبح العامل في شرود وقلة الانتباه، مع فقدانه للرغبة في العمل مما يكون أكثر عرضة لحوادث العمل.⁽²⁾

المطلب السادس: نظرية الضغط والتكيف:

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط وأن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيقية آنية مثل الحرارة، الرطوبة... إلخ، تؤدي إلى انخفاض في تكرار الحوادث.⁽³⁾

ويمكن القول بأن هذه النظرية تتفق مع نظرية الأهداف والحرية واليقظة، في التأكيد على أهمية بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد للوقوع في الحوادث، وطبقا لهذه النظرية، فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، ويكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث مقارنة بالعامل المتحرر من الضغوط والتوترات.⁽⁴⁾ ورغم ذلك فإن الفرض الأساسي للنظرية يتسم بقدر من الاتساع والعمومية، فالضغوط لها آثار سلبية عديدة على الصحة الإنسان الجسمية والنفسية، ولا يقتصر الأمر عند حدود التورط في الحوادث، يرى أصحاب هذه النظرية بأن العامل الذي يوضع تحت ظروف الضغط والتوتر، غالبا ما يكون عرضة للحوادث، وتشير هذه النظرية إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الفيزيقية، مثل: الإضاءة

(1) عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج - ج2- دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003 ص403

(2) - مذكرة تخرج بعنوان الثقافة ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية- سلامة أمينة- 2017-2018 ص 63-64

(3) - عبد الرحمن العيسوي، مرجع سابق ص410.

(4) - مذكرات تخرج، مرجع سابق، ص 65-66.

درجة الحرارة، الرطوبة وغيرها. فكلما زادت نسبة التوتر والضغط الموجود في بيئة العمل، كلما زادت نسبة الحوادث، وكلما قل أو تناقص الضغط والتوتر، تناقصت نسبة الحوادث.

المطلب السابع: نظرية التحليل النفسي:

من أصحاب هذه النظرية فرويد، ويرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية تشبه الهفوات ويعتقد أنصار هذه النظرية أن الإصابات الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية، وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث، وترى مدرسة التحليل النفسي، أن السبب لمعظم الحوادث إنما هي الدافعة اللاشعورية، أي أن للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب خارجية، أي أن لكل حادث عمل هو تعبير عن الذات.⁽¹⁾

يعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث، ما هي إلا تعبير عن صراعات نفسية لاشعورية تدفع بالفرد إلى إتيان الفعل الخاطئ، الذي تنجم عنه الحوادث والإصابات، هذه الأخيرة قد تكون حلا لصراعه الداخلي وهذا بعقاب ذاته أو إيذائها، ويميل أغلب العلماء التحليل النفسي إلى اعتبار المستهدفين للحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات في الشخصية، وأن التورط المتكرر في الحوادث ليس إلا وسيلة من وسائل عقاب الذات، إن هذه النظرية بالغت في اعتبار أن العوامل النفسية هي أساس الحوادث، وقد أهملت دور العوامل الخارجية، فالحقيقة أن الحوادث ترجع إلى عوامل متشابكة ومتداخلة بين العوامل الداخلية والخارجية ولا يمكن الفصل بينهما.⁽²⁾

(1)عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص31.

(2)أشرف محمد عبر الباقي-علم النفس الصناعي- المكتب الجامعي للنشر والتوزيع- مصر 2001- ص264.

الفصل الثالث:

حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها:

تمهيد

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.

المبحث الثاني: السلامة المهنية الماهية والبرامج.

خلاصة

تمهيد:

عادة ما يشهد مكان العمل وقوع جملة من الحوادث، التي قد تشكل خطر على صحة وسلامة العاملين فيه، هذه الحوادث تكون نتيجة لتشابك مجموعة من الأسباب منها ما يرتبط بالعامل ومنها ما يرتبط بطبيعة العمل بحد ذاته، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة على دراية بهذه الحوادث إلا إذا اهتمت المؤسسة بجانب الصحة والسلامة المهنية وعملت على تطبيق مختلف البرامج والإجراءات التي من شأنها التقليل من احتمالية وقوع هذه الحوادث وتطرقتنا في هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول الحوادث المهنية والمبحث الثاني السلامة المهنية.

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

المطلب الأول: حوادث العمل وأنواعها والأسباب المؤدية لها.

أولاً: تعريف حوادث العمل: تعددت التعريفات المقدمة لحوادث العمل، تبعاً لتباين وجهات نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها، فهناك من برها بأنها حدث غير متوقع وليس مخططاً له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه، كما يعرف حادث العمل على أنه: كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسببه، ويؤثر سلباً على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج.⁽¹⁾ ويعرف كذلك بأنه حدث غير اعتيادي، يقع لتفاعل أسباب بيئية تقنية بشرية ويؤدي على انقطاع الإنتاج، حرائق، صدمات كهربائية ويسبب أحياناً الموت.⁽²⁾ كذلك يعرف حادثة العمل على أنه حدث مفاجئ يؤدي إلى إصابة شخص أو مجموعة من العاملين فقط-وقد يؤدي إلى حدوث أضرار أو تلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، وقد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر.

واعتماداً على ما سبق ذكر، نقدم التعريف التالي لحوادث العم:

يعد حادث العمل، كل حدث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب والإياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية ومادية تؤدي إلى إصابة العمال، وإلحاق الضرر بالمنشآت الآلات والمواد... كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.⁽³⁾

(1) سمير صلحاوي- الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية- جامعة باتنة- الجزائر- 2008- ص31

(2) محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، ص109.

(3) سمير صلحاوي مرجع سابق- ص32

انطلاقاً من التعريفات السابقة نستخلص النقاط التالية:

مفهوم حادث العمل: شمل من معنى إصابة العمل، ذلك أن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار جسمية وعقلية ونفسية نتيجة الحادث أو المرض المهني، غير أن الحادث يكون أبعد خطراً وأعمق أثراً على عناصر الإنتاج لما يخلفه من ضرر تمس العامل، الآلات، المنشآت ومواد الإنتاج. حادث العمل هو الذي يقع أثناء العمل أو بسببه أو متصل به، حيث يندرج ضمن حادث العمل، الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل، كحوادث الطريق حوادث نقل المعدات والمواد والمنتجات كما أنه هو فعل غير متوقع، ومفاجئ ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج البشرية، لذا فإن الأعمال المتعمدة، لا يمكن إدراجها ضمن حوادث العمل.⁽¹⁾

ثانياً: أنواع حوادث العمل

تنوع حوادث العمل وفقاً لعدد من المعايير أهمها:

1-النتائج: إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات WORK INJURIES

وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث" "ACCIDENT" فالحريق الذي يحدث في المصنع يعتبر حادث عمل وثمة رأي آخر، فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة ويترتب على وقوعها، ضرر جسيمي، وبالتالي فإن حوادث العمل أكثر شمولية من إصابة العمل، إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابات مباشرة أولاً، ومع ذلك يترك آثار وأضرار تلحق بالمنظمة.

2-درجة الخطورة: وفق هذا المعيار تنقسم الحوادث إلى بسيطة وخطرة استناداً إلى درجة التلف وحجمه

والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاته.⁽²⁾

3-سبب الوقوع: قد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه بإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته

الصحية، وقد يكمن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل، وقد يكون السبب سوء تنظيم موقع الآلات وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل.

(1)الأمن والسلامة الصناعية-معن يحيى الحمداني- دار صفاء للنشر والتوزيع- الأردن ط1- 2009-26.

(2)مذكرة تخرج- مرجع سابق- موسى درداري- ص64.

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

إمكانية التجنب: بموجب هذا المعيار تصنف إلى حوادث يمكن تجنبها وحوادث لا يمكن تجنبها، وسنصب التركيز على التخطيط ووضع البرامج الخاصة بتجنب تلك الحوادث أما التي لا يمكن تجنبها فإن سياسة السلامة المهنية تتركز على محاولة إزالة الخطر.⁽¹⁾

كما يصنف محمد ربيع ربيع حوادث العمل إلى:

من حيث نوعها إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات وحوادث سيارات بسيطة أو حوادث جسمية من حيث نتائجها إلى حوادث تلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.⁽²⁾

من حيث خطورتها إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز دائم كفقد العينين أو اليدين أو إلى عجز جزئي دائم كفقد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي أن يمنع العامل من العمل لفترة مؤقتة وأخرى تحتاج إلى مجرد إسعاف أولي أو علاج بسيط.

1-أحداث تتعلق بخصائص العاملين وسلوكهم: يكون العامل هو السبب الرئيسي في الإصابات والحوادث وليس البيئة والآلات، فحوادث العمل تنجم عند عدم الانتباه، التعب والضغط، بالإضافة إلى سمات أخرى⁽³⁾

2-أحداث تتعلق بالآلات: قد تتعرض الآلات المعقدة والمتطورة العاملين لأخطار وحوادث نظرا لعدم إلمام العاملين بهذه الآلات وكيفية استخدامها وإجراءات السلامة المناسبة عند تشغيلها، وأحيانا أخرى يكون قدم الآلات وعدم صيانتها هو السبب الرئيسي لهذه الحوادث.

3-أحداث تتعلق بالبيئة: يتعرض العاملون إلى أخطر عديدة مصدرها بيئة العامل التي ينتمون إليها مثل درجة الحرارة، الإضاءة الغير مناسبة، الضجيج... الخ بالإضافة إلى أنظمة العمل وأساليبه وتعتبر مصدرا آخر لهذه الحوادث.⁽⁴⁾

(1) نادر أحمد أبو شيخة - إدارة الموارد البشرية- ط1- دار الصفاء للنشر والتوزيع- عمان الأردن سنة 2001 ص332.

(2) سلطان محمد سعيد- إدارة الموارد البشرية- ط1- الدار الجامعية للطباعة والنشر -بيروت لبنان- سنة 1993- ص497.

(3) ربيع محمد شحاتة -علم النفس الصناعي والمهني- ط1- دار الميسر للنشر والتوزيع -عمان الأردن- سنة 2010- ص210.

(4) محمد الصريفي -إدارة الموارد البشرية- ط1- دار الفكر العربي

ثالثا: الأسباب المؤدية لحوادث العمل: تطرق العديد من الباحثين، الكل حسب تخصصه، لظاهرة حوادث العمل، والتي إلى أسباب وعوامل متعددة، غير أن أخصائيي الصحة والسلامة المهنية وضعوا تصنيفين أساسيين لهذه الأسباب الإنسانية والمادية نتطرق لكل منهما فيما يلي:

الأسباب الإنسانية لحوادث العمل: تمثل العوامل الإنسانية السبب الرئيسي لوقوع الحادث، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، إذ تختلف هذه العوامل، باختلاف مسؤولية كل عنصر بشري في المؤسسة وتنقسم هذه المسؤولية إلى: (1)

1-مسؤولية الإدارة العليا: إن وضوح الأهداف الرئيسية للإدارة العليا واهتمامها بالعنصر البشري، هدف رئيس يتحقق من خلال التدريب في كافة المجالات وعلى رأسها الصحة والسلامة المهنية، إذا عليها البحث عن سبل الابتكار لتقليل الحوادث وتشجيع العمال لتطبيق أنظمة السلامة، وتطبيق أقصى العقوبات وتشجيع الأبحاث والدراسات.

فيمكن أن نجد في طريقة تسيير هذه المؤسسة وعلى رأسها الإدارة العليا بمشاركة بقية الإدارات سبب الحادث، فلا ننسى أن الإدارة العليا هي التي تقرر: التطبيقات التنظيمية التكنولوجية المستعملة، شراء المعدات والأدوات، طرق العمل، برامج التدريب برامج الصحة والوقاية، ساعات العمل، نظام الأجور، المراقبة، فأى خطأ أ تقصير من جانب الإدارة العليا سيكون عاملا مباشرا أو غير مباشرا في وقوع الحادث. (2)

2-مسؤولية إدارة الموارد البشرية: إلى جانب مسؤولية الإدارة العليا، فإن إدارة الموارد البشرية تلعب دورا كبيرا في وقوع الحوادث أو الحد منها وذلك عن طريقسوء الاختيار المهني: إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية، العقلية والنفسية فيه، والتي تعد ضرورية حتى يتمكن من التكيف مع الآلة وظروف العمل السائدة، وبالمقابل فإن غيابها عند اختيار العامل يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث، ومن أهم مظاهر سوء الاختيار المهني توظيف عمال مستهدفين للحوادث، وضع العامل في موقع لا يتناسب مع قدراته... الخ، مما يجعله أكثر عرضة للتسبب في الحوادث.

والخسائر الناجمة عن الحوادث التي تنجم عن العمال، بسبب سوء الاختيار والتوجيه مثال حي على ذلك، إذا يرى (فرواز Frois) أن (43%) من الحوادث ترجع إلى سوء تكيف العامل، ومن هذه النسبة

(1)عباس محمود عوض -حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف القاهرة- 1971- ص30

(2)محمود عبد المولى-مرجع سبق ذكره، ص202-203.

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

(10%) نتيجة لنقص في المؤهلات المهنية و (15%) قصور أو عيب فسيولوجي، و (18%) سببها ضعف نفسية العامل⁽¹⁾

نقص التدريب: تستدعي طبيعة العمل الصناعي، أن يكون العامل متحكماً من طريقة العمل السليمة، ومدرباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، فالجهل بهذه الأساليب أو النقص في التدريب، من شأنه أن يبرز مواقف وسلوكيات غير مأمونة تكون سبباً في الحوادث، كالعامل بمعدل سرعة أكبر، إساءة استعمال الآلات وأجهزة المناولة... الخ⁽²⁾

3-عدم فعالية برامج الصحة والسلامة المهنية: على إدارة الموارد البشرية تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية التي تقي من وقوع الأخطار المهنية، وذلك بمشاركة عدة أطراف، فإدارة الموارد البشرية، لا تكتفي بالالتزام بالتشريعات والتعليمات، إذا يجب عليها أن تسعى لوضع برامج فعالة لتجنب الأخطار لذا فأى تقصير في وضع هذه البرامج أو في تطبيقها ومتابعتها سوف يخلق ثغرات، قد تكون سبباً مباشراً أو غير مباشراً في وقوع الحوادث⁽³⁾

4-مسؤولية المشرف المباشر: إن أي تعليمات تصدر عن إدارة المؤسسة والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، لم يكون لها أي تأثير ما لم يوجد جهاز يتولى الإشراف والمتابعة والمراقبة، وعلى رأس هذا الجهاز المشرف المباشر.

يترتب عن التميز المشرف بضعف المهارات، عدم الجدية، ضعف الشخصية عدم جدارته بالمسؤولية، عدة سلوكيات، يمكن أن تكون سبباً للحوادث مثل نقص التوجيه والإشراف، عدم التفطيش عن مواقع الخطر، عدم مراقبة التطبيق السليم لقواعد الصحة والسلامة المهنية، عدم إشراك العاملين في أعمال الوقاية، عدم فعالية أعمال وبرامج الوقاية وعدم كفاءتها، عدم تحديد مسؤولية الحوادث التي تقع، عدم وجود نظام يتم بموجبه الكشف عن العمال الجدد من حيث لياقتهم البدنية والنفسية والعقلية... الخ وغيرها من المظاهر التي قد تشكل خطراً على المؤسسة.⁽⁴⁾

(1) مذكرة تخرج -علي موسى حنان- الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -2006-2007- ص 90.

(2) مذكرة تخرج -مرجع سابق ص 85- علي موسى حنان.

(3) محمد عبيد عاطف، فؤاد علي حمدي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج دار النهضة العربية بيروت، 1974 ص 128.

(4) محمود ذياب العقابلة -الإدارة الحديثة للصحة والسلامة المهنية، ط 1 -دار الصفاء- عمان- 2002 ص 128.

5- مسؤولية العمال: يصدر عن العمال خاصة عمال التنفيذ الذين في تماس مباشر مع الآلة، تصرفات

غير مأمونة تكون سببا مباشرا للحوادث منها:

تشغيل الآلات دون إذن أو تصريح.

العمل بمعدل سرعة غير مأمون أو تجاوز المعدل.

سوء استعمال أدوات الوقاية الشخصية أو عدم استعمالها.

سوء استعمال الآلات والمواد الخطرة.

شروذ الفكر وعدم التركيز والانتباه أثناء العمل.

عدم التبليغ عن ظروف غير مأمونة.⁽¹⁾

عدم إتباع القواعد والتعليمات السليمة للعمل.

اتخاذ مواقف غير آمنة، كالوقوف تحت أحمال معلقة... الخ.

وبنفس الأهمية، يلعب السلوك غير السوي لبعض العاملين، دورا في إصابات وحوادث العمل، مثل تناول المشروبات الكحولية، وتعاطي المخدرات بأنواعها، ما يؤدي إلى فقد العامل وعيه أو تركيزه أثناء العمل فحوادث وإصابات العمل تتأثر بشكل بالغ بالتصرفات والسلوكيات الخاطئة للعمال، الأمر الذي يجد كثيرا من فاعلية أنظمة الصحة والسلامة المهنية.⁽²⁾

6- الأسباب المادية لحوادث العمل: وتتمثل الأسباب المادية لحوادث العمل في ظروف العمل المادية

التي تحيط بالعامل والتي يمكن أن تتسبب في وقوع حوادث العمل إذا كانت بمستويات غير ملائمة، وأهم هذه الظروف موقع المصنع وتصميم المباني، تخطيط وتنظيم مكان العمل، الآلات، المواد، وسائل الوقاية، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، التلوث، الإشعاعات، الاهتزازات، وضعية العمل والكهرباء... الخ.⁽³⁾

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

أولا: التأثيرات الاقتصادية: لا شك أن الحوادث الصناعية تتسبب في إهدار الكثير من المال والوقت، فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، فقد بلغ متوسط

(1) وفيه أحمد الهنداوي-سياسات الأمن والسلامة المهنية- الواقع ومقترحات التطوير- مجلة الإدارة العامة، عدد 82- معهد الإدارة العامة- مارس 1994.

(2) وفيه أحمد الهنداوي-مرجع سابق- ص 63.

(3) عبد الغفار حنفي-السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية- 2002- ص ص: 643-645.

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4% من الناتج القومي الكلي، هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي: (1)

تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل. تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في اطلاع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب. تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.

التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها، أو إصلاحها وصيانتها كما تتحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة، تتمثل في تكاليف (2) الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو لتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف في وقت العمل الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تدريب العامل الجديد محل العامل الذي انقطع عن العمل.

تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة.

تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث.

تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب.

تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات. (3)

تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في:

1- تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.

2- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.

3- تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا

بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث. (4)

ثانيا: الآثار المتعلقة بالعمال: تترك الحوادث أثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها،

فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى، وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق

التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة

(1) علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل غيرة - تنمية الموارد البشرية دار الهدى للنشر-الجزائر- سنة 2002 ص ص 132-132

(2) عثمان فريد رشدي- الصحة والسلامة المهنية، دار الراجحة للنشر والتوزيع عمان- 2013- ص ص 93-94

(3) علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل غيرة -مرجع سابق- ص 130.

(4) مؤيد سعيد السالم -إدارة الموارد البشرية- عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع الأردن- سنة 2002- ص 204.

الفصل الثالث:.....حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

الاشتعال، أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصابة العامل، كما قد تكون هناك حالات وفات كحالة التسمم، بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان لأحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي، فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كلياً.⁽¹⁾ أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظراً لما تتطلبه طبيعة العمل، كما قد تؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظراً لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقاً قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث، نظرة شفقة وإحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية⁽²⁾ التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلاً، منطويًا، يشعر دوماً بالنقص مقارنة بزملائه⁽³⁾

ثالثاً: آثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية: "حوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أماناً، سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات توفر ظروف أمانة أفضل وأحسن. إذ تعتبر ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة، الأقنعة، مع تخصيص قسم الأمن الصناعي، ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته".⁽⁴⁾

كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضاً العمال المدربين وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل، وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئياً أو كلياً. هذا في الحالات البسيطة، أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافٍ لإعداد عمال آخرين وتدريبهم، وخلال هذه الفترة تتعطل العملية

(1) مذكرة تخرج سلامة أمينة مرجع سابق - ص 58.

(2) ناصر منصور الروسان-رزان إبراهيم أبو صالح وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية- مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع- الأردن- ط 1- 2009- ص ص 100-108

(3) مذكرة تخرج- سلامة أمينة- مرجع سابق 37.

(4) بديع محمود مبارك القسم -علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق- عمان- مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع 2001، ص ص 52-53.

الفصل الثالث:.....حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

الإنتاجية، فتصبح وتبرتها بطيئة، بالإضافة إلى كل هذه الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث المصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل، والنفقات الخاصة بتكوين وتدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر على نقص في الإنتاج، ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي: (1)

الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.

الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادي وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية، إذ تكثر الأخطاء وتبطئ العمليات.

قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.

النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل وفرق إنتاجيته.

الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.

الإنتاجية العادية، إذ تكثر الأخطاء، وتبطئ العمليات. (2)

رابعا: التأثيرات الاجتماعية: "إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في مل مجالات النشاط البشري" (3)

إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائية لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية.

يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.

تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله.

ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة. (4)

المطلب الثالث: تكاليف الحوادث المهنية:

(1) بديع محمود مبارك القاسم، مرع سابق، ص 54.

(2) خالد فتحي مناصي - أحمد راغب الخطيب - السلامة المهنية العامة - دار الكنوز المعرفية - الأردن - ط 1 - 2010 - ص ص 40-43.

(3) زكريا طاحون - السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل - شركة ناس العابدين - تونس - سنة 2006 - ص ص 22-24.

(4) عبد الغفار حنفي - السلوك التنظيمي والإدارة البشرية - مصدر دار الجامعة الجديدة للنشر - مصر: 2002، ص 556.

"تشكل الحوادث المهنية وما يترتب عنها من آثار ونتائج عبئا ثقيلا تتحمله المؤسسات واقتصاديات الدول خصوصا إذا ما أخذ بعين الاعتبار الأعداد الهائلة التي تسجل سنويا من هذه الحوادث والمصابين جرائها. وتمثل هذه الأخيرة العنصر الأكبر والأخطر هدرا للمورد البشري لما لها من تأثير على معنوياته وأدائه والذي يعد اليوم أهم عوامل نجاح المؤسسات، كما أنها مصدر مهم للتكاليف التي تحاول حلها ضغطها والتحكم فيها بكل السبل من أجل تعزيز مكانة منتجاتها التنافسية في السوق.⁽¹⁾

أولا: التكلفة البشرية للحوادث المهنية: أوضحت إحدى الدراسات أن الخسائر الناجمة عن الحوادث المهنية تتعدى في كثير من الأحيان تلت التي تحدثها الحروب، ففي الحرب العالمية الثانية مثلا سجلت مل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة أرقاما قد تبدو غير قابلة للتصديق عن حجم الخسائر المسجلة في المجهودين الحربي والصناعي وأوضحت تلك الأرقام بدقة مدى الضرر الذي تحدثه الحوادث المهنية في القدرات البشرية.⁽²⁾

"تشير المنظمة الدولية للعمل O.I.I في تقريرها لسنة 2003 أن حالة وفاة واحدة ناتجة عن حادث مهني تحدث كل 15 ثانية وأزيد من 6000 مل يوم، لتبلغ الحصيلة السنوية لحوادث العمل المميتة 2,2 مليون حالة من مجمل الحوادث المسجلة عبر دول العالم والمقدرة ب270 مليون حادثة لنفس السنة. كما أن تقرير منظمة الصحة العالمية O.M.S الصادرة بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في العمل 28 أبريل 2005 قد أشار إلى أن الحوادث المهنية المميتة تسجل انخفاضا محسوسا في الدول الصناعية خلال السنوات الأخيرة غير أنها في تزايد مضطرد في الدول الآسيوية ودول أمريكا الجنوبية التي تعرف نموا اقتصاديا متسارعا"⁽³⁾

"أما في الجزائر فإن تقديرات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS تشير إلى أزيد من 46 ألف و923 حالة في سنة 1999، ثم 45 ألف سنة 2000 لينخفض العدد سنة 2001 إلى 42 ألف و572 حالة، وفي سنة 2003 ارتفع العدد مجددا ليصل إلى 49 ألف و629 ثم ليتجاوز عتبة 50 ألف حادث سنة 2005 وفي حين استقرت حالات الوفاة ما بين 720 و723 حالة خلال 2003 و2005 على التوالي مع انخفاضها سنة 2004 حيث قدرت آنذاك ب697 حالة"⁽⁴⁾

(1) نذكره تخرج- مرجع سابق -83-

(2) أحمد محمد الطيب -الإحصاء في التربية وعلم النفس- الأريطة مصر-المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع- 1999- ص70.

(3) مشعلي بلال- مرجع سابق- ص83-84.

(4) بشير محمد -الثقافة والتسيير في الجزائر- بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر.

الفصل الثالث:.....حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

ثانيا: **التكلفة المادية للحوادث المهنية:** مع ارتفاع التكلفة البشرية للحوادث المهنية تتضاعف الأعباء المالية المرافقة لها، مشكلة بذلك تهديدا لتوازن المؤسسات بما فيها المستشفيات، وتقسم التكاليف المادية الناتجة عن الحوادث المهنية إلى نوعين:

1-التكلفة المباشرة: تع التكاليف المباشرة جزءا يعتبره الخبراء بسيطا من مجمل تكاليف الحوادث المهنية التي تتحملها المؤسسة ويتميز هذا النوع من الحوادث بسهولة حصره وتقييمه وتضم التكاليف المباشرة العناصر التالية:

2-التعويضات المدفوعة للعمال: تلزم أغلب التشريعات المؤسسات بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل وهذا بالتعاقد مع شركات التأمينات، بحيث تلتزم المؤسسة بدفع أقساطا مالية منتظمة إلى الشركة مقابل أن تتولى هذه الأخيرة بما يلي: - دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين جراء الحوادث خلال مدة توقفهم عن العمل. - تغطية المصاريف الطبية للعامل المصاب.

وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل وتعتبر هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة كتكلفة مباشرة للحادث، بحيث تتحملها المؤسسة. تكلفة الآلات ومعدات الإنتاج المتضررة: من الصعب احتساب القيمة الحقيقية للآلة المتضررة جراء الحادث المهني، فالطريقة المحاسبية تقوم على أساس تحديد قيمة الأصل (ثمن الشراء) مطروحا منه أقساط الامتلاك وقيمة الآلة بعد الحادث (قيمة الخردة)، ويحدد القسم المحاسبي هذه الأقساط والتكاليف، ولكن هذه الطريقة غير دقيقة للأسباب التالية:

قد تكون الآلة مستهلكة دفتريا ولازالت مستخدمة في الإنتاج. قد تكون قيمة الآلة في السوق أقل من قيمتها الدفترية (بسبب التقادم التكنولوجي) وفي حالة ما إذا كانت المؤسسة تخضع آلتها ومعدات الإنتاجية للتأمين ضد حوادث العمل، فيعتبر الفارق بين الأقساط التأمينية التي تدفعها إلى شركة التأمين والتعويض الذي تقدمه هذه الأخيرة إلى المؤسسة تكلفة مباشرة يجب تحميلها للحوادث التي تقع في تلك الفترة.

ج- تكلفة المواد والمنتجات التالفة: تخلف الحوادث تلفا للمواد الأولية، وكذا المواد المصنعة، فالمواد الأولية غالبا ما تكون في وضعية تحويل مستمرة من المورد أو المخازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الأمر الذي

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

يعرضها للحوادث بنسبة كبيرة سواء أثناء شحنها وتفريغها أو أثناء نقلها وبالتالي تتحمل المؤسسة التكاليف التالية:

تكلفة بقيمة المواد المتضررة.

تكلفة توقف العملية الإنتاجية بسبب تضرر أو انعدام المواد الأولية.

أما في حالة تضرر المنتجات النهائية سواء جراء حوادث العمل أو حوادث النقل فإن المؤسسة تتحمل معها تكلفة باهضة، ذلك أن القيمة النهائية للمنتج النهائي تضم مختلف تكاليف الإنتاج وبغية تفادي هذه التكاليف والعمل على تقليلها تدعو الحاجة إلى زيادة الاهتمام بجوانب الوقاية، حماية لهذه المواد والمنتجات خاصة أثناء تخزينها أو نقلها من مكان إلى آخر.

التكلفة الغير المباشرة: وتمثل أهم هذه التكاليف فيما يلي:

التكاليف غير المباشرة المرتبطة بالعمال المصاب: حيث تتمثل أهم هذه التكاليف في:

تكلفة الوقت الضائع أثناء إصابة العامل: ذلك أن إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة غالبا ما تكون الساعات المتبقية خلال الفترة اليومية، أو أثناء تلقيه الإسعافات الأولية، في هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعمال عن الوقت الضائع تكلفة غير مباشرة.

الأجر الذي يحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته: تسبب الآثار البدنية والنفسية التي تتركها الإصابة في العامل انخفاضاً في إنتاجيته بعد عودته للعمل مقارنة بإنتاجيته قبل الإصابة، مع تلقيه نفس الأجر السابق، خاصة إذا كان نظام الأجر المعتمد مبنياً على وحدة الزمن، فإن هذا الانخفاض في إنتاجية العامل يعد تكلفة غير مباشرة للحوادث.

ثالثاً: **المصاريف الطبية غير المؤمن عليها:** والتي تشمل مصاريف الإسعافات الأولية والرعاية الصحية للعمال بالقسم الطبي للمؤسسة، فهذه المصاريف تعتبر تكلفة متغيرة، لأن أي انخفاض ملموس في معدل الحوادث يترتب عليه تخفيض هذه المصاريف، وبالتالي تخفيض تكلفة الإنتاج.

التكاليف الغير المباشرة المرتبطة بالعمال الآخرين:

تكلفة الوقت الضائع للعمال في مكان الحادث: إن وقوع حادث عمل غالباً يدفع العمال إلى ترك مواقعهم لمعرفة ما جرى، خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة أحدهم، كما يتوقف العمال نتيجة توقف الآلات وتعطلها، في حالة ما إذا كان نظام الإنتاج المتبع من النوع المستمر، مما يؤدي إلى تعطل خط الإنتاج مع بقاء العمال

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

يتلقون أجورهم عن الأوقات الضائعة دون أن يقابل ذلك إنتاج مماثل مما يؤدي إلى زيادة في تكلفة التشغيل.

الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي: قد يتطلب الأمر لتعويض نقص في الإنتاج بفعل حوادث العمل -بغية احترام المؤسسة لالتزاماتها تجاه الزبائن- وقتا إضافيا تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية تتمثل أساسا في الأجور الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي، فلتعويض النقص في الإنتاج يتم تكليف العمال بالعمل خلال فترات إضافية، كاستغلال الراحة الأسبوعية، أو بتطوعهم بطريقة ودية لزيادة معدل الإنتاج خلال الفترة الرسمية مقابل الحصول على أجر إضافي، يمكن اعتباره من جهة كحافز معنوي إضافي للعمال ومن جهة أخرى يعتبر كتكلفة تتحملها المؤسسة نتيجة حوادث العمل.

تكلفة تدريب عامل جديد: يترتب عن مغادرة الفرد المصاب وتغييره عن عمله أن تلجأ المؤسسة إما لتوظيف عامل جديد أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر، وفي كلتا الحالتين تستلزم عملية تربيته وتهيئته لأداء العمل وقتا معتبرا خاصة إذا كان عدم الخبرة بهذا العمل وعليه تتحمل المؤسسة كل التكاليف المرتبطة بالتدريب، والتي تعتبر تكلفة غير مباشرة للحوادث، إضافة إلى أن حادثة العامل الجديد في عمله تجعل معدل إنتاجه أقل مقارنة بالعمال السابق صاحب الخبرة والمهارة الجيدة في العمل.

تكلفة انخفاض الحالة المعنوية للعمال: تترك الحوادث والإصابات التي تلحق ببعض العمال آثارا سلبية على نفسية باقي العمال، حيث تنخفض روحهم المعنوية خاصة في حالة الإصابات الخطيرة، فإذا أمكن تقدير هذا الانخفاض في الإنتاج فإنه يعتبر من التكاليف الغير المباشرة.

المطلب الرابع: آليات التقليل من حوادث العمل وبرامج الوقاية منها:

أولا: آليات التقليل من حوادث العمل: الدقة في تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين: تتمكن المنظمة من تقليل الإصابات والحوادث عن طريق التحديد الدقيق لمواصفات ومؤهلات العاملين، ويتجلى ذلك من خلال توصيف الوظيفة، لكي تضمن اختيار العاملين المناسبين وتزويدهم بالتدريب المناسب وهذه الطريقة مناسبة للحد من الحوادث والإصابات الناجمة عن الأسباب الشخصية.

التأكد من أن بيئة العمل آمنة وصحية: وهذا يتطلب تحديد مصادر الخطر والتهديد الخاصة بعمل المنظمة وتحديد سبل الوقاية منها، واتخاذ الإجراءات الوقائية لكل مصدر تهديد محتمل، والتأكد من تمتع البيئة بالمواصفات اللازمة لتكون آمنة وصحية، مع ضرورة إصدار تعليمات للسلامة تلتزم العاملين بسلوك يمنع حدوث الإصابات.

الفصل الثالث:.....حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

الوقاية المشددة: على المنظمة التي يتعرض فيها العاملون لمخاطر العمل، ومعالجة ذلك من خلال فرض رقابة شديدة وممارستها لتأكد من تعليمات السلامة المهنية.

خفض الأعمال الغير آمنة من خلال الملصقات: تساعد وسائل الدعاية على غرار ملصقات الأمان في خفض الأعمال الغير آمنة، فأحدى الدراسات أكدت أن تزايد استخدام هذه الملصقات زاد من نسبة السلوكيات الآمنة بـ20%، ولكن يجب تغيير الملصقات باستمرار.

خفض الإجراءات والأفعال الغير آمنة من خلال التدريب: يساهم التدريب إلى حد كبير في خفض معدلات الحوادث المهنية وهو يناسب الموظفين الجدد الذين يجب إرشادهم لإجراءات الأعمال الآمنة، وتحذيرهم من المخاطر المحتملة، والعمل على تطوير مدى تحملهم المسبق من المخاطر وميلهم للأمان.

التحكم في عبء وضغط العمال: بينت إحدى الدراسات التي أجريت في مجال الأمن والسلامة بأن العبء الزائد أو الدرجة التي يرى أن أداء الموظف قد تأثر عندها بوقت غير ملائم وموارد غير مناسبة مرتبطة بالسلوكيات غير الآمنة، واقترح بعض الباحثين أنه مع زيادة عبء العمل يكون العمال ميالين لاستخدام نظم عمل تنطوي على مخاطر، ويجب على أصحاب العمل ومشرفيهم مراقبة الموظفين والإشراف عليهم لاسيما الذين يعملون في مهام خطيرة والعبء الزائد من العمل والتوتر⁽¹⁾.

ثانيا: برامج الوقاية من حوادث العمل: تعددت برامج الحوادث المهنية واتخذت من التدابير الكثيرة لمنع حوادث العمل والتقليل منها ومن هذه البرامج:

تعيين خبراء السلامة المهنية ولجانها.

تكوين العاملين على إجراءات السلامة المهنية.

تحليل حوادث العمل ومعرفة ظروفها أو العوامل التي أدت إلى حدوثها سواء الميكانيكي أو النفسي ثم السيطرة عليها، وتدوين بياناتها وإيجاد قواعد السلامة الناجمة في معالجة تلك الحوادث.

تطبيق قواعد السلامة عن طريق الإجراءات الانضباطية (العناية بظروف العمل [الحرارة، الإضاءة، الضوضاء]⁽²⁾

العناية بشراء الآلات ودراسة ترتيبها وأوضاعها في المصنع واتخاذ وسائل الوقاية للحد من أخطارها.

شراء معدات الوقاية واختبارها ومعرفة تركيبها.

(1) راغدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، ص 288-290.

(2) زيدان حسن- الأمن الصناعي والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية- ط 1 -عزدين للطباعة- بيروت لبنان، 1995 ص 229.

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

الربط بين البرامج الطبية طبقا لطبيعة العمل والحوادث وسبل الوقاية حيث ترتبط برامج السلامة المهنية بالبرامج الصحية وتعتبر متصلة بها.

إعطاء النصح والإرشاد فيما يخص وسائل التخزين والصيانة والتنظيف والتفتيش.⁽¹⁾

ثالثا: الشروط الواجب توفرها في برامج الوقاية: إن برامج الوقاية تستعمل لغرض وقائي معين لذلك يجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط من أجل أن أعمالها الوقائية على أكمل وجه ومن بين هذه الشروط نذكر: ⁽²⁾

أن توفر الحماية اللازمة لأعضاء الجسم المعرضة للإصابة.

أن لا تسبب إزعاجا وعدم الراحة لاستخدامها.

أن يكون حجمها مناسبا وشكلها مقبولا.

أن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة.

أن لا تسبب أي أعراض مرضية جانبية لمستخدميها.

تمكن أعضاء الجسم من القيام بالحركات والمهام الضرورية.

أن تتصف بسهولة الاستعمال.

مراحل برامج الوقاية من حوادث العمل: يتم إعداد برنامج الوقاية من الحوادث المهنية عبر من المراحل كالتالي:

1-مرحلة الإعداد: يتم خلال هذه المرحلة:

أ-تحديد أهداف البرنامج: حيث تعد هذه الخطوة مهمة جدا حيث يتوقف عليها إلى حد كبير نجاح أو فشل هذا البرنامج، ويتم تحديد هذه الأهداف بناء على تحليل معمق لحوادث العمل السابقة، فيسمح إلى حد ما بتقدير قيمة الإجراءات المتخذة سابقا، إضافة إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الواجب تحقيقها والوسائل المطلوب استعمالها.

(1) سالم مؤيد سعيد-حردوشا عادل- إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ط3- عالم للكتب الحديث للنشر والتوزيع- الأردن 2009، ص225.

(2) حامدي عبد الحق، إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل، دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، دراسة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010/2011، ص39.

ب-تنظيم العمل والتوقيت والوسائل: بعد تحديد الأهداف المراد تحقيقها من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطة الثانية والمتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، إضافة إلى اتخاذ جميع الإجراءات التنظيمية المناسبة بمساهمة مختلف الأطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة.

ج-مرحلة التنفيذ: يتم الشروع في تنفيذ برنامج الوقاية حسب الخطة المسطرة، حيث تستمر مصلحة الوقاية من خلال مشرفها أو تقن الوقاية بالمؤسسة الترجمة العملية للبرنامج الذي يتوقف التنفيذ الجيد له على مدى واقعية أهدافه ومدى توفر الوسائل اللازمة لنجاحه.

د-مرحلة تقييم البرنامج: بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة يتطلب القيام بتقديم شامل متعدد الجوانب له، وبصفة خاصة تقييم آثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة، كما يجب إعطاء فترة زمنية كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية.⁽¹⁾

المبحث الثاني: السلامة المهنية، الماهية والبرامج.

المطلب الأول: السلامة المهنية.

أولاً: تعريف السلامة المهنية: كثرت وتعددت تعريفات السلامة المهنية، ولما كان الأمر كذلك فإننا نشير إلى بعض التعريفات التي وجدت قبولا مناسباً في هذا الميدان، فهناك تعريف مختصر للسلامة المهنية هو أنه: "مجموع من الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية"⁽²⁾، وتعريف آخر هو "مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل"⁽³⁾ وتعريف كذلك "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية"، وتعريف آخر تعرف السلامة "بأنها الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل. وحل المشكلات الصناعية حلاً علمياً"⁽⁴⁾

(1) سلامة آمنة، مذكرة تخرج، مرجع سابق، ص 82-83

(2)عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، الطبعة الأولى-أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 1999- ص29.

(3)غسان خليل علوة، السلامة والصحة المهنية- مقال منشور في الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.safety.eng.com>

(4)السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحى، الإسكندرية 1984، ص88.

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

ومن كل هذه التعريفات يمكننا أن نخرج بتعريف واحد بأن السلامة المهنية ما هي إلا مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلامتها مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف، وقد يستخدم مصطلح "السلامة الصناعية أو مصطلح "الأمن الصناعي" ليعني كل منهما "السلامة المهنية" في حين أن هذين المصطلحين يوحيان بأن المخاطر تقتصر على الصناعة وحسب في الوقت الذي ليس هناك عمل في ظل التطور التكنولوجي يخلو من مخاطر خاصة به، سواء كان عمالا زراعيا أو خديما وربما ترجع جذور استخدام هذه المصطلحين إلى سببين: الأول ما رافق الصناعة من ظروف قاسية انعكست على مجمل الأوضاع الصحية والاجتماعية والأمنية الخاصة بالعاملين، والآخر يتمثل في أن متطلبات السلامة والأمن أكثر وضوحا وبروزا في الصناعة منها في باقي القطاعات.

وما دمنا في إطار المصطلحات ذات العلاقة، يحسن القول أنه ثمة فرقا بين "الصحة المهنية" و"السلامة المهنية" وإن كانتا تعنيان بالحماية من المخاطر وأن أهدافهما وأساليبهما مترابطة، فالصحة المهنية هي تلك الإجراءات التي تتخذها المؤسسات قصد حماية عمالها من الأمراض المهنية.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أنه تم استحداث نظام شامل لمعايير إدارة الصحة والسلامة المهنية "OHSAS" 18001 في عام 1999، وقد وضع لتمكين المؤسسات من السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين أدائها. شهادة الصحة والسلامة المهنية 18001، تدل على إدراج نهج السلامة ضمن عمل المؤسسة، وعلاوة على ذلك يدل على التزام المؤسسة نحو توفير بيئة عمل آمنة وحماية موظفيها من الإصابة في العمل. ووضع نظام الصحة والسلامة المهنية 18001، ليكون متوافقا مع معايير نظم الإدارة الإيزو 9001، وإيزو 14001 وذلك لتسهيل إدماج وتكامل معايير الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية في المنظمات.⁽¹⁾

ثانيا:مظاهر السلامة المهنية:

1- المظهر الفني: تستخدم في العمليات الإنتاجية متنوعة، ويشكل كم منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المظاهر لنتمكن في الوقت المناسب من أخذ الاحتياطات المناسبة لمنع حدوث الأضرار، ويتضح ذلك بما يلي:

المكينات والآلات.

(1)شهادة ماجستير بعنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- إعداد الطالب مشعلي بلال- سنة 2011- ص 89-90.

الأوعية والتمديدات.

وسائل النقل الداخلية والخارجية.

التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.

المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.

تلوث جو العمل.

الأجهزة والتمديدات الكهربائية.

مصادر الطاقة المختلفة.

المبنى وما يتعلق به.

المضار الفيزيائية (ضجيج، اهتزازات).⁽¹⁾

2-المظهر الطبي: ضمن الإطار الطبي هناك ما يسمى بطب العمل، يهدف إلى الكشف عن العوامل

التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم، ويهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم

الإنسان، مثل الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف (الفيزيولوجية، علم التقنية (التكنولوجيا)، علم

السموم، علم النفس، علم الاجتماع، الإحصاء، الطب النفسي، ويعمل طب العمل على ربط ما توصلت

إليه هذه العلوم، ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهداف في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة

وسلامة الأفراد، ويمكن تلخيص مهام طب العمل فيما يلي:⁽²⁾

التعرف عن العوامل الناجمة عن العمل مدى تأثيرها على صحة الإنسان واحتمالات الإصابة في حال

التعرض لها.

تقدير وتقييم كمية هذه العوامل في حال وجودها والتعرف عليها بطريقة العينات، وإجراء القياسات اللازمة

ومقارنتها بالحدود السماحية المتعارف عليها دوليا أو محليا.

اقتراح طرق لإزالة هذه العوامل أو السيطرة عليها والتحكم بها لإزالة ضررها، وحصر التعرض لها ضمن

الحدود الدنيا، بحيث لا يتجاوز الحدود المسموح بها.

3-المظهر النفسي: للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي،

حيث لا بد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه النفسية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل، ولا

(1)عثمان فريد، الصحة والسلامة المهنية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2014، ص 21-22.

(2)عثمان فريد، مرجع سابق، ص 22.

الفصل الثالث:.....حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

نسمح بأي تناقض يمكن أن يكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات، والأمراض المهنية، ولتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم العلمية، تجرى لهم الاختبارات الأولية مثل اختبارات الذكاء والإدراك، الاختبارات الحسية والعصبية، اختبارات الشخصية، ومن العوامل التي تؤدي للإصابات، نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل، الخواص الوظيفية الهامة للجهاز العصبي، عدم ملاءمة الحالة النفسية العامة، فقد أثبتت الدراسات أن نسبة العامل الشخصي في مجموع الحوادث تتراوح بين 60-90%.

4-المظهر الاجتماعي: يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل وخارجه، أي ضمن إطار مجتمعاتهم بكل ما يتضمن ذلك من علاقات قد تؤثر على جهود الفرد أثناء العمل، بما تجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة تؤدي إلى وقوع الحادث.

يتضمن ذلك الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (بين العمال أنفسهم أو العامل ورئيسه المباشر أو العامل وصاحب العمل) أو العلاقات خارج العمل (الأسرية، مكان وظروف العمل، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات)⁽¹⁾

5-المظهر القانوني: عام 1802 صدر أول قانون في بريطانيا في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد لحماية الصبية وتلاميذ التدريب الصناعي، حيث حدد ساعات العمل بـ12 ساعة يوميا، وجاء القانون نتيجة تدهور حالة الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا.

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات عمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور جماعات وهيئات معنية بذلك، وبدأت الدول تسن القوانين والتشريعات المتعلقة بذلك، وبدأ التعاون الدولي وأنشأت منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس 1919 ومازال له الدور في المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية.⁽²⁾

6-المظهر الاقتصادي: مما لا شك فيه عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة المهنية داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال حوادث العمل التي تنجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية:

(1)عثمان فريد، مرجع سابق، ص 23-24

(2)عثمان فريد، نفس المرجع، ص 23-24

الفصل الثالث:.....حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

حسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص، وأرباح البلد بشكل عام، وتدفع المؤسسات نوعين من النفقات لاتقاء ذلك:

نفقات مشتركة: تظهر كنتيجة للتأمينات التي تدفعها المؤسسة لجهات التأمين.

نفقات متفرقة: التي تظهر عند وقوع الحوادث ويعتمد مقدارها على نوع الإصابة فهي مختلفة.⁽¹⁾

ثالثا: مراحل تطور السلامة المهنية: "أصبحت السلامة المهنية حقيقة واقعية أملتتها ظروف وملابسات العملية الصناعية التي تطورت تدريجيا عبر العصور، وقبل أن يتبنى التشريع القانوني إفرزات تقنيات العمل عاشت الطبقة العمالية ترحم مئات السنين تحت وطأة بيئة العمل، وتعاني أمراض المهنية ومظاهرها، ويقع آلاف الضحايا بسبب إصابات العمل أسرى للعجز، ولم تقدم الدولة في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية الطبية اللازمة أو التعويض المناسب.

ثم تتابع التطور السريع من الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي المبني على الصناعات الزراعية، ثم إلى الاقتصاد الصناعي، وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى غلب على حوادث العمل الطابع الجماعي بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصر الإنتاج الحرفي واليدوي، وأفزر هذا التحول أثرا ضارا في الجوانب الإنسانية والأخلاقية انعكست في ازدياد الهوة التي تفصل بين العاملين وأرباب العمل، فكان لا بد من تدخل الدولة بغرض حماية العاملين من أخطار المهنة بإصدار التشريعات القانونية والتي أخذت تنتشر بين الدول الصناعية.⁽²⁾

و"كان طبيعيا أن يكون التدخل التشريعي في بدايته متواضعا، وكان التشريع الألماني الصادر في 06 جويلية 1884م نقطة البداية في هذا المجال، إذ بصدوره ظهر إلى الوجود أول نظام قانوني لضمان الأفراد ضد الأخطار المهنية، وشهدت نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إصدار الكثير من دول أوروبا الغربية ومن بينها فرنسا تشريعات تقترب فيما أقرته من مبادئ من تلك التي أقرها المشرع الألماني في عام 1884م، كأساس للنظام القانوني للحماية من مواجهة الآثار الضارة التي تترتب على أثر الحوادث المهنية وصدر في 09 أبريل 1898م في فرنسا قانونا يعد بداية للتحول الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية طبقا لأحكام هذا القانون الحق في

(1)عثمان فريد، نفس المرجع، ص 23-24

(2)غسان خليل علوة، "مراحل الحصول على شهادة الأوساس، مقال منشور على الانترنت <http://www.arab-eng.org>

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث⁽¹⁾، وقع في مكان العمل أو بسببه، ثم صدر في أكتوبر 1946م قانونا آخرا في فرنسا خاصا بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أحدث تحولا آخر في مفهوم الحماية أبرز مظاهره أن التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية وضعت نواة الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1898م والتي أصدرت متطلبات السلامة المهنية عام 1940م، كما أن منظمة السلامة والصحة المهنية والتي تعني بالصحة والسلامة المهنية وضرورة توفر الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة للعاملين في مناطق العمل قد بدأت عملها منذ عام 1934.

وكنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى كتوفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل الوقاية والعناية بالتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى بدأت انطلاق الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية، غير أن هذا المسمى لم يظهر إلى حين الوجود حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت له معالم ثابتة⁽²⁾

المطلب الثاني: ماهية السلامة المهنية:

أولا: أهمية السلامة المهنية: الخدمات الصحية للعاملين: وتمثل في:

- 1- إجراء الكشف الطبي الشامل قبل الالتحاق بالعمل، للوقوف على نقاط الضعف الصحية للعمال وبالتالي محاولة علاجه ووضع العامل في المكان المناسب.
- 2- الفحص الدوري للعمال بصفة عامة وعلى الذين يتعرضون للتأثيرات المهنية والتي تؤثر على الحالة الصحية لهم، وبالتالي الاكتشاف المبكر والعلاج المباشر.
- 3- خدمات الإسعافات الأولية في حالات الإصابات المفاجئة سواء مرضية، أو إصابة عمل.
- 4- التحصين الدائم للعمال ضد الأمراض البوائية والمعدية.
- 5- علاج المرض بصفة عامة من جميع الأمراض، سواء كانت مهنية أو وراثية... الخ.

(1)الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994 ص 09.

(2)مرجع سابق-الظاهر محمد عبد الله، ص 09-10

6- توفير المساكن الصحية للعمال التابعة لأماكن العمل ويراعى قربها وتوافر الشروط الصحية بها.

7- التأهيل الطبي والنفسي والاجتماعي والمهني للعمال القائمين.

8- إعداد برامج التربية والتثقيف الصحي للعمال، لحماية ووقاية أنفسهم وأسرهم.

خدمات صحية لبيئة العمل:

1- الاهتمام بالموقع وضرورة بعده عن المناطق السكنية.

2- تصميم البناء والآلات، بصورة تقلل من أضرار الصناعة وأخطارها.

3- العناية القائمة على النظافة والتخلص من فضلات الصناعة بطرق صحية.

4- مراعاة التهوية والإضاءة ودرجات الحرارة، والرطوبة المناسبة، والتي تقلل أو تحذف من المشكلات الصحية للعمال.

للحد من مخلفات الصناعة من أتربة وأبخرة وغازات وإشعاعات ضارة بالإضافة إلى الرقابة الأمنية الدائمة للوقوف على أي مصدر للقلق الصحي.⁽¹⁾

ثانيا: أهداف السلامة المهنية: تهدف السلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام العديد من الآلات والمعدات، وكذلك الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، وأيضا السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار، كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم السلامة المهنية أي يجب أن تحقق ما يلي:

حماية العنصر البشري.

حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.

رفع المستوى الفني للعاملين بالتمرين والتكوين المستمر.

تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل الجهود وأقل المخاطر.

منح الثقة للمنشآت وتشجيعها باستمرار.

المشاركة في تنمية الاقتصاد.⁽²⁾

تثقيف العاملين وتوعيتهم بالالتزام بتعليمات وإرشادات السلامة المهنية.

(1) سلوى عثمان الصديقي-مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية- المكتب الجامعي الحديث للنشر-الإسكندرية-1994- ص240-242.

(2) زكريا طاحون-السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل" طبعة 1- شركة ناس-2006 ص20.

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات اللازمة.
تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع لنتيجة وقوع حوادث العمل.
تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل.
والأمراض المهنية، تكاليف استبدال العامل وتكوين من يحل محله، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم.⁽¹⁾

تكريس الجهود لتحقيق الرفاهية للعاملين وتقليل حوادث العمل.
تحقيق بعض الجوانب غير ملموسة كرفع الروح المعنوية للعاملين والعلاقات الإنسانية.⁽²⁾
ولتحقيق هذه الأهداف يجب العمل على ما يلي:

تخفيض معدل دوران العمل.

تخفيض معدلات الغياب.

تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.

ويضيف يوسف الطيب على هذه الأهداف ما يلي:⁽³⁾

تحديد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية.
كيفية أداء العمل أو الأعمال بطريقة سلمية وآمنة.

توضيح تأثير الحوادث والإصابات.

مراعاة عدم الإهمال في أداء العمل.

التعرف والعمل على حل المشاكل الشخصية والاجتماعية للأفراد في العمل.

التكوين الكافي في أداء الأعمال الخطرة بمهارة وسهولة.

الوضوح الكامل عند أداء الأعمال.

المطلب الثالث: برامج السلامة والصحة المهنية:

إن برامج السلامة المهنية، يعتبر من المهام الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية، اهتماما استثنائيا في إطار إنجاز أهدافها الإدارية والتنظيمية ولكي تحقق ذلك بشكل سليم، لا بد وأن تحدد بوضوح مصادر

(1) الطيف يوسف (2009) "إدارة السلامة المهنية" ط1 وكالة المختبرات للدعايات والإعلام ص5

(2) مذكرة تخرج بعنوان مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل -موسى ذرذاري- الأغواط -2016-

(3) مرجع سابق -مذكرات تخرج- موسى ذرذاري-

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

الحوادث والإصابات في العمل، نتيجة النشاطات التي ترافق أداء العاملين، فصور ومجالات حصول الحوادث والإصابات في العمل، تتنوع النشاطات المختلفة التي تمارسها المنظمات وطبيعة تعاملها مع بيئات مختلفة ولذا فإن إدارة الموارد البشرية لا تستطيع حصر الأسباب أو المصادر بشكل دقيق، لكنها من الناحية العملية يمكن لها حصر هذه المصادر بثلاث مصادر وهي:

1-أسباب شخصية: وتتمثل في الأسباب المتعلقة بالأفراد العاملين أنفسهم، التعامل السيئ عيوب البصر، أو محدودية الخبرة في التعامل مع العمل، وأحيانا عدم تحملهم المسؤولية أو تقديرهم للمخاطر الناجمة عن العمل.

2-أسباب تتعلق ببيئة العمل: وتتركز هذه الأسباب في طبيعة ظروف العمل، كالحرارة والإضاءة والتهوية والبرودة والضوضاء، الأتربة والإشعاعات وغيرها، وغالبا ما تخلف توترا وضغطا نفسيا على العاملين حيث تخلف هذه العناصر أثرا واضحا في الحصول الأحداث والإصابات أثناء العمل.

3-الأسباب الفنية: وتتركز هذه الأسباب بالأجهزة والآلات والأماكن والمعدات، التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد الفني، أو إهمالها وعدم صيانتها بصورة دورية ومنتظمة أو حدوث عيب فيها أو عطل.⁽¹⁾ كما أن المنظمات تسعى إلى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية إضافة إلى المخاطر الصحية في أماكن العمل بحيث تتمثل إجراءات وبرامج السلامة المهنية وبمشاركة فعالية فيما يلي: توضع من قبل لجنة السلامة المهنية وبمشاركة جميع الأقسام في المنظمة إضافة إلى العاملين من خلال ما يقدمونه من مقترحات وما يمتلكونه من خبرات عملهم. مناقشة وإعلان برامج السلامة المهنية في وسائل متعددة كالمحاضرات والأفلام والعروضات والبرامج الحاسوبية.

إشعار المشرفين وتوضيح كيفية إدارة السلامة المهنية وتدريب العاملين على استخدام المعدات لشكل أممي. الربط بين الحوافز والسلوكيات الإيجابية في مجال الأمن والسلامة المهنية مع الأخذ باقتراحات العاملين وتقديم جوائز لمن يشير سجلهم المهني إلى انخفاض معدلات الحوادث أو الأمراض والمشاكل الصحية في العمل.

الاعتماد على لجان الحوادث وتحديد مواقع وتقويم برامج السلامة⁽²⁾

(1) زيدان حسان -السلامة والصحة المهنية- دار الفكر للنشر والتوزيع- عمان- 1994 ص ص230-231.

(2) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، ط3-2011 ص ص311-312

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

بحيث يتم تطبيق برامج السلامة المهنية عن طريق عدة وسائل التي يتطلب منا إتباعها أو توفيرها، إلا أن يربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية هذه الوسائل من حيث أن تكون أساس في توفير واقع آمن وسلامة له ومنها:

1-التوعية والتثقيف: وهي تعتبر من أكثر الوسائل أهمية وتتم عن طريق إتباع سبل عديدة ومن بينها: النشرات والكراريس التعليمية، الملصقات الجدارية والإعلانات، الأفلام السنمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية، إقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية.⁽¹⁾

2-تحديد المخاطر: تعتبر هذه العملية من العمليات الأساسية في إنجاح برامج السلامة المهنية ويتم ذلك بطريقتين هما:

4-طريقة الحواس: وهي استخدام الحواس الخمسة في تحديد بعض المخاطر، حيث أن هذه الطريقة معنية ببعض المخاطر المعتمدة على الحس.

5-طريقة القياس: وهي استخدام الأجهزة القياسية لتحديد المخاطر وبشكل رقمي مثل شدة الضوضاء ومن أهم طرق وأساليب تحديد المخاطر ما يلي:

من خلال الجولات التثقيفية 2- من خلال اجتماعات ومناقشات لجنة السلامة العامة 3- من خلال تقارير المشرف السلامة 4- من خلال شكاوي العاملين 5- من خلال تقارير رؤساء الأقسام.

تحليل المخاطر: تهدف عملية التحليل إلى معرفة أصل المشكلة المؤدية إلى تحقيق الخطورة وعليه إيجاد الحلول المناسبة للحد من هذه المخاطر بطريقتين:

أ- الطريقة الاستقرائية: يتم عن طريقها تحليل عوامل خطورة معينة لم يقع الحادث بسببها.

ب- الطريقة الإستنتاجية: يمكن إتباع هذه الطريقة يعد وقوع الحادث حيث تعتمد هذه الطريقة على الاستنتاج من خلال جمع المعلومات وطرح الأسئلة.⁽²⁾

ج- تصنيف الإصابات: إن الغاية منها هي:

معرفة السبب أو المسبب الرئيسي لوقوع الحوادث.

معرفة أكثر الأسباب المؤدية إلى وقوع الحوادث.

(1)مرجع سابق-عثمان فريد رشدي- ص25.

(2)عثمان فريد رشدي- مرجع سابق، ص28.

تحديد أكثر الأماكن الجسدية عرضة للإصابات أو التلف.
وضع الحلول المناسبة.⁽¹⁾

المطلب الرابع: القواعد العامة والأساسية للسلامة المهنية:

يجب على جميع الموظفين معرفة القواعد الأساسية التالية للسلامة:

اجعل السلامة جزء من عملك دائما، فالسلامة ليست عمل يأتي بالصدفة، ولكن تتحقق فقط عن طريق المشاركة والعمل الجماعي من قبل جميع الموظفين.

اتبع إجراءات تنفيذ العمل الموافق عليها فقط.

استخدام المعدات المناسبة للمهمة الموكلة إليك.

كن مطلع على التعليمات إرشادات السلامة الخاصة بالمرضى والزوار والموظفين.

لا تقدم مطلقا بتحميل الدوائر الكهربائية بحمل زائد تحت أي ظرف من الظروف.

عندما تتطلب الحاجة إلى سد أو إعاقة المخرج، فيجب وضع لافتة تحذيرية واضحة تشير إلى الطريق البديل.

قد تشمل الأبواب مشكلة فإذا كان لهذه الأبواب زجاج لرؤية الجهة الأخرى تأكد من أن تكون تلك الجهة خالية قبل فتحها، وإذا لم يكن من لها زجاج رؤية افتح الباب ببطء مستخدم المقبض أو لوحة الدفع.

تدمر أن المشي أكثر من الركض خاصة في الممرات وعند استخدام الدرج.

المغسلة: يجب فصل منطقة البياضات الملوثة ومنطقة فرز الغسيل عن المنطقة المخصصة للبياضات النظيفة التي انتهت من الغسيل، وينبغي التعامل مع البياضات الملوثة بطريقة تمنع أي أحد من لمسها بعد تجميدها من الأجنحة المعزولة، وأطفئ الأجهزة قبل القيام بأي تعديل أو إصلاح.

خدمات التغذية: لا تقدم بملء الصواني أو أوعية السؤال أكثر مما ينبغي، ضع الأشياء الأكثر ثقلا وأوعية

السوائل في المنتصف، حتى لا تسقط أو تنسكب، كن حذرا أثناء دفع عربات الطعام وتوخي أقصى

درجات الحذر عن تقاطع الممرات، فصل الأواني الزجاجية عن الأواني المعدنية، قم بفحص القدور وأوعية

القلي للتأكد من سلامة وثبات مقابضها، تجنب انسداد فتحات الصرف الصحي مما قد يؤدي إلى تدفق

عكسي للمياه، على العمال الذين يقومون بتحضير الطعام تغطية رؤوسهم.

(1)عدنان سلطان، إدارة الأنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية 2010 –مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.arab-eng-org/vb/84180.html>

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

المختبرات: لا يسمح بدخول المختبر إلا الأشخاص المصرح لهم فقط، إتباع جميع اللوحات الإرشادية، ليس من المقبول القيام بالتخلص من المحاليل العضوية غير القابلة للذوبان في الماء عبر مجاري الصرف، يجب توفير كافة إرشادات السلامة الأولية والمعرف ب(MS DSJS) وتمكين الموظفين من الحصول عليها، ليس من المستحيل العمل بمفردك في المختبر وقم بخلعه عند مغادرتك، ويجب عدم ارتداء الأساور والساعات والخواتم عند التعامل مع الموارد الملوثة، لا تقم بالأكل والشرب في المختبر ولا تضع مستحضرات التجميل، تأكد من عدم وجود ما يعيق الوصول أو يسد المداخل المؤدية إلى المغاسل الخاصة لغسل العينين ومرآوش السلامة.

التعامل مع جميع عينات الأنسجة والدم والأمصال على أنها مأخوذة من مريض مصاب بمرض معدي، استخدم الماصة المخبرية الآلية لسحب المواد داخل أنبوب المص المخبري. لا تقم مطلقا باستخدام الفم لمص أي مادة وسحبها داخل الأنبوب.

الصيدلية: على الصيدلي القيام بمراجعة الوصفة الطبية سواء كانت الأصلية أو كانت لإعادة التعبئة أو مضاعفة كمية الجرعة الدواء الأولية حسب ما تتطلبه الحجة، وعلى الصيدلي القيام بتعبئة وصفة واحدة فقط في كل مرة لمنع حدوث أي أخطاء، على الصيدلي توخي أقصى درجات الحذر عند تعبئة وصفة لأي نوع من الحبوب المشبهه سواء في الشكل أو اللون أو الحجم، يمنع تناول الطعام أو الشراب، ووضع المستحضرات التجميلية، وعدم تخزين الطعام في منطقة إعادة الأدوية أو تسليمها للمرضى أو في أماكن تخزينها.

التخدير: يجب أن يتم فحص أجهزة التخدير واختبارها من قبل خبير التخدير قبل استخدامها فإذا تم ملاحظة أي تسرب أو خلل يجب ألا يتم استخدام الجهاز حتى يتم تصليح الخلل، ويجب ألا يسمح باستخدام المخدر القابل للاشتعال أثناء نقل المريض من منطقة إلى أخرى، ويجب القيام بفحص جميع الأجهزة والمعدات الكهربائية المتواجدة في غرفة العمليات بشمل منتظم وأن تكون دائما بحالة جيدة، ويجب أن يكون كل الموظفين الذين يعملون في أماكن كهذه على علم بالإجراءات التي تم وضعها ليقوموا بإتباعها.

السلامة في المكاتب: تأكد من عدم وجود ما قد يعيق الحركة في المكتب أو يتسبب في وقوع أي إصابة كأسلاك الهاتف وأسلاك التوصيل الكهربائية أو أي أشياء أخرى، تأكد أن أبواب الخزائن والأدراج مغلقة

الفصل الثالث:..... حوادث العمل أنواعها والأسباب المؤدية لها

عند عدم استخدامها، لا تضع الزجاج المكسور أو أي مواد حادة أخرى في الحاويات المخصصة للورق اتصل بخدمات النظافة للقيام بمساعدتك.

خدمات النظافة: التأكد من وضع ملصقات تعريفية على كافة المواد والنفايات، واستخدام القفازات، وعدم النباش في سلة المهملات أو النفايات مطلقا، الحد من التسربات الباثولوجية وتنظيفها مباشرة من قبل مختصين مع التأكد من استخدامها لأقنعة ومعطف المختبر وقفازات، ومن ثم استخدام المطهر المناسب مباشرة.

خلاصة

تشكل حوادث العمل هاجسا كبيرا للمؤسسات بما فيها الإستشفائية، لما تمثله من مصدر هام للتكاليف والمخاطر على عمالها، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها، وتتجلى خطورة هذه الأحداث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المؤسسة ممثلا في طاقاتها البشرية.

لذا تلجأ هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث وتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئيا فيها.

الفصل الرابع:
الجانب التطبيقي:

تمهيد

المبحث الأول: التعريف بميدان البحث:

المبحث الثاني: عرض المقابلات وتحليلها:

خلاصة

تمهيد:

تشكل حوادث العمل هاجسا كبيرا للمؤسسات الاستشفائية العمومة لما تمثله من مصدر هام للتكاليف التي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة باقي منافسيها، وتتجلى خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المؤسسة ممثلا في طاقتها البشرية.

لذا تلجأ أغلب هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث وتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئية فيها، ومن أجل وضع الفرضيات تحت الاختبار والتحقق من صحتها نقوم في هذا الفصل بتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، هذا بعدما نعرف بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: التعريف بميدان البحث:

المطلب الأول: التعريف بمكان إجراء البحث:

أولا: تاريخ المؤسسة: تمت الدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية - عيادة متعددة الخدمات بسيرات، تضمن بطريق مستمرة تقديم العلاجات الطبية للسكان بكل أنواعها، تأسست عام 1989 وشرعت في الخدمة يوم 01 أبريل 2008، بحيث هذه العيادة العمومية تنحصر في مكتب رئيس المصلحة، قاعة العلاج، مصلحة الأشعة، مكتب طبيب الوقاية، مصلحة الوقاية، قاعة المراقبة، جراحة الأسنان، قاعة الخادم، المعلوماتي، مصلحة طبيب العمل، مرفق الأمومة والطفولة، المخبر، أما بالنسبة إلى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية - عيادة متعددة الخدمات، تتكون من عدد هام من الطاقم الطبي والإدارية 100 من طبيب مختص وطبيب عام وجراحي أسنان، الصيدليين والشبه الطبيين وعمال المصالح الأمنية والإدارية... الخ.

هذه العيادة العمومية تحمل في طياتها مجمل الخدمات الصحية كالوقاية والتشخيص والعلاجات الاستشفائية مع إعادة التكييف الطبي لتغطية السكان بما فيها البلديات والدوائر والطاقم بقرار وزاري من وزارة الصحة في ميدان خدمات العيادة فإنه يعمل على التكفل العلاجي بالمريض بطريقة تسلسلية للحاجات الصحية للسكان في هذا الإطار.

ثانيا: الهيكل الإداري للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - عيادة متعددة الخدمات: المؤسسة العمومية باشرت في الخدمات يوم 1 أبريل 2008 معتمدة على الهيكل الإداري التالي:

مديرية الخدمات الصحية وهي تتفرع إلى ثلاثة مكاتب تتمثل فيما يلي:
مكتب الدخول والاستقبال.

مكتب التنظيم والمتابعة والتقييم لنشاطات الصحة.

مديرية الصيانة وأمن العتاد الطبي والتجهيز وهي تتفرع إلى مكنتين وهما:
مكتب الصيانة والأمن والعتاد الطبي.

مكتب الصيانة وأمن العتاد الملحق والتابع للقطاع الصحي.

مديرية الموارد البشرية وتتفرع إلى مكنتين:

مكتب تسيير الموارد البشرية.

مكتب التكوين.

مصلحة طب العمل وتتفرع إلى:

مكتب خاص بطبيين مختصين في طب العمل.

مكتب خاص بمرض ومساعد الممرض.

عون إداري.

المطلب الثاني: التعريف بخصائص المبحوثين:

يعتمد التعريف بخصائص المبحوثين على البيانات العامة والمتمثلة في كل من الجنس، المهنة، عدد سنوات

العمل، وهي موزعة على جداول إحصائية كما يلي:

الجدول رقم(1): يبين جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	08	80 %
أنثى	02	20 %
المجموع	10	100%

يتبين من الجدول رقم(1) أن عدد الذكور يبلغ 08 أي بنسبة 80 % في حين يبلغ عدد الإناث 02 أي

بنسبة 20 %، وهذا ما يؤكد أن العينة المختارة في بحثنا يغلب عليها الطابع الرجالي، ويرجع هذا إلى أن

بعض الأعمال تتطلب مجهود ذكري أكثر من مجهود أنثوي.

الجدول رقم(2): يبين مهنة المبحوثين

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
عامل الصيانة	08	% 80
عامل النظافة	02	% 20
المجموع	10	100%

يتبين من الجدول رقم (2) أن أفراد العينة حسب المهنة التي يمارسونها بحيث يبلغ عدد عمال الصيانة 08 عمال أي بينة 80 % أما فيما يخص عاملات النظافة فقد بلغ عددهم 02 أي بنسبة 20%، وبهذا فإن عدد عمال الصيانة يمثل أكبر نسبة من أفراد عينة البحث.

الجدول رقم(3): يبين أفراد العينة حسب هدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	03	% 30
من 06 إلى 10 سنوات	04	% 40
من 11 سنة إلى 15 سنة	02	% 20
أكثر من 15 سنة	01	% 10
المجموع	10	100%

يتبين من الجدول رقم(3) أن نسبة 30% من أفراد العينة لها خبرة مهنية قليلة وهي الأقل من 05 سنوات، ثم تليها نسبة 40% وهي الفئة من 6 سنوات إلى 10 سنوات، ثم تليها الفئة من 11 سنة إلى 15 سنة بنسبة 20% وفي الأخير فئة الأكثر من 15 سنة بالنسبة 10%.

المبحث الثاني: عرض المقابلات وتحليلها:

المطلب الأول: عرض المقابلات:

عرض المقابلة الأولى:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل من قبل.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟
نعم أثر على أدائي المهني وذلك من خلال شعوري بالخوف أثناء القيام بالعمل.
هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له سيعيق أدائك تجاه عمل؟
نعم طبيعة الحادث تعيق أداء العامل تجاه عمله خلال الحادث الذي تعرضت له وهو إصابتي بفيروس كورونا
مما أصبت بهلع وخوف حيث أنني لم أود العودة إلى العمل.
ما هي الأسباب التي تؤدي للعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟
من وجهة نظري أن من بين الأسباب التي تؤدي للعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية ضغط العمل
(الرشارج).

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟
تؤثر عليه من خلال كثر الغيابات في العمل وحتى إلى فقدانه لعمله.
هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟
لا أشعر بالأمان خاصة في المناوبة الليلية.
هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟
في رأيي لا يوجد سجل طبي وإذا كان يوجد لم يسبق لي وأن رأيته.
هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟
من ناحية المؤسسة لا يوجد أي حرص دائم على متابعة برامج السلامة.
هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟
لا يوجد التدريب في المؤسسة لأن طبيعة عملي لا تحتاج تدريب أي امرأة تستطيع القيام بهذا العمل.
هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟
نعم توفر لنا الوقاية من قفازات وأحذية ومآزر وغيرها.
هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟
نعم أستعمل وسائل الوقاية الشخصية لأن طبيعة عمي تفرض علي استعمال وسائل الوقاية.
عرض المقابلة الثانية:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل وكان ذلك عند عدم ارتدائي للقفازات فأصبت بجروق على مستوى يدي عند ملامستي لمواد التنظيف.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه وكان ذلك من خلال أنه لم أستطع القيام بعملتي لأنني كنت مصابة على مستوى يدي فغبت عن عملي حوالي 15 يوم.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له سيعيق أدائك تجاه عمل؟

نعم يعيقه وذلك من خلال غيابي عن عملي لأيام متتالية.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

من وجهة نظري أن معظم الأسباب تعود إلى المشاكل الأسرية حيث كثرة المشاكل لدى العامل تصيبه بالسهو (يلها) مما يؤدي به إلى الوقوع في الحادث).

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال كثر الغيابات في العمل وحتى إن تغير مكان العمل أو ترك عمله.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

لا أشعر بالأمان داخل المؤسسة وخاصة وأنني امرأة والخطر يحيط بي من كل مكان.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

لم يسبق لي.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

إذا كان هناك حرص فهو حرصي على نفسي أما من ناحية المؤسسة ليس هناك أي حرص.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

لا يوجد التدريب حيث أن طبيعة عملي لا تحتاج تدريب للقيام به.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

نعم توفر لنا الوسائل التي نعمل بها من قفازات وأحذية والقناع الواقيا.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

نعم أحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية ولا بد منها لأني لا أستطيع أن أعمل في النفايات ولن

أرتدي القفازات.

عرض المقابلة الثالثة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث من قبل وكان ذلك على مستوى رجلي كنت أصبغ حيطان المؤسسة وأنا راكبا على

سلم فانزلت رجلي وأصبت بكسر على مستوى رجلي.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه من خلال أنني لم أستطع مباشرة عملي لأني لا أستطيع العمل برجل واحدة.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

نعم يعيقه لأني لا أستطيع العمل برجل واحدة فغبت عن العمل لمدة شهر كامل .

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

ضغوط العمل (لشارج) والقلق يؤديان إلى الوقوع في الحوادث.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال شعوره بالخوف أن يقع في حادث آخر وكذلك إلى ترك عمله.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

نعم، وذلك لوجود الاحترام المتبادل بين العمال، هذه من الجهة المعنوية أما من الجهة المادية كذلك لتوفر

أدوات السلامة المهنية.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

نعم يوجد سجل طبي سبق لي وأن رأيته.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

في حقيقة الأمر كشخص موجود، لكن ليس دائما في مكانه المناسب بل في حركة دائمة بين المصالح.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

لا يوجد تدريب أبدا، فقط عن طريق إجراء مسابقة والتوظيف مباشرة.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

نعم يوجد داخل المؤسسة وسائل الوقاية كأجهزة الإنذار والإطفاء.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

أكيد لحماية نفسي (الوقاية خير من العلاج).

عرض المقابلة الرابعة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل، وكان ذلك عندما كنت أعمل في فيناء المؤسسة، كنت أحاول قطع جذع شجرة بالآلة الكهربائية فقممت بقطع إصبعي بغلطة مني.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه، وكان ذلك من خلال أنني تركت عملي في المؤسسة.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

نعم يعيقه من خلال أنني أصبت بدهشة وخوف ولم أسنطع مباشرة عملي في المؤسسة لأن ذلك كان يذكرني بالحادث.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

(التخمام) السهو (قلة الوعي) نفس المادة هذه الأشياء تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال تركه لعمله أو الغياب عن عمله لفترة طويلة إصابته بالفزع والخوف والارتباك.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

نعم، أشعر بالأمان لأن أغلبية عملي يكون خارج المؤسسة.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

لا يوجد أي سجل طبي، وأصلا لا أعرف عن ماذا تتحدث وإذا كان هذا الشيء موجود فلم يسبق لي أن رأيته.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

من ناحية المؤسسة لا يوجد أي حرص إلا في حالة المراقبة، وهذا ليس دائما بل أحيانا قليلة.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

إذا قصدك التدريب من طرف المؤسسة التي نعمل فيها، لا يوجد تدريب، التدريب يكون في وقت الدراسة في التكوين المهني هناك يوجد فترة خاصة بالتدريب.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

نعم توفر لكن ليس دائما، أنا أوفر لنفسي أشترتي لنفسي قفازات وحذاء (أحمي نفسي وجسدي من المخاطر).

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟
نعم أحرص لأن طبيعة عملي تفرض علي لارتداء وسائل الوقاية.

عرض المقابلة الخامسة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل من قبل، وكان ذلك على مستوى عيني، حيث كنت أحاول أن أصلح سيارج موجود في فيناء المؤسسة بالآلة الكهربائية فلم أكن أردي النظارات ف وقعت تلك الشرارات على مستوى عيني.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر علي، من خلال لم أستطع العمل بشكل جيد لأني بعد الإصابة بقيت أردي النظارات لفترة طويلة.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

نعم يعيقه من خلال ترك العمل وكثرة الغيابات عن العمل.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

من بين الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث التوتر والقلق ضغط العمل وكثرة المشاكل.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال شعوره بالارتباك والخوف والإحباط مما يدفع بالعامل إلى التفكير في ترك عمله.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

أحيانا وأحيانا أخرى لا أشعر بالأمان.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

نعم، يوجد أي سجل خاص بالحالة الصحية للعاملين.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

لا يوجد إلا في حالة المراقبة.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

نعم، قبل الانضمام إلى المؤسسة في فترة الدراسة.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

نعم، مثل: الأقنعة، قفازات، الأحذية الخاصة... الخ.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

أحياناً على حسب طبيعة العمل الذي سأقوم به.

عرض لمقابلة السادسة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل من قبل، وكان ذلك وأنا أحاول تنظيف فيناء المؤسسة فدعست على مسمار

كان ملقى على الأرض فكان ذلك مؤلماً جداً.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه، وذلك من خلال أنني تغييت عن عملي لأيام.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

لا لا يعيقه لأنه من الطبيعي أن نتعرض لمثل هذه الحوادث شيء عادي.

ما هي الأسباب التي تؤدي للعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

من بين الأسباب اهمي عدم الانتباه والتركيز وكذلك راجع إلى عدم نظافة المكان هذان الأسباب هما من

بين الأسباب التي توقع العامل في حادث.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال كثرة غيابهات عن عمله وإلى شعوره بالخوف والارتباك والإحباط كلما رجع إلى أى مكان

تذكر الحادث الذي تعرض له مما يجعله متردد ومتخوف من مباشرة عمله.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

نعم أشعر بالأمان لأنها قليلة المخاطر بالمقارنة من مؤسسات أخرى.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

نعم يوجد سجل طبي داخل المؤسسة وسبق لي أن رأيته عند دخولي العمل في الفترة الأولى.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟
لا يوجد أي حرص دائم من طرف المؤسسة خاصة ونحن كعمال صيانة فإذا كانت تحرص ربما تحرص على موظفيها داخليا.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟
إذا كنت تقصد التدريب في المؤسسة التي أعمل فيها، لا يوجد التدريب، التدريب كان وقت الدراسة في التكوين كانت هناك فترة خاصة بالتدريب .

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟
نعم، المؤسسة هي التي توفر لنا وسائل الوقاية من أحذية، قفازات، ألبسة الوقاية، نظارات لحماية العين وغيرها.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟
من هذا الأمر طبيعي لأن طبيعة عملي تفرض علي أن أستعمل وسائل الوقاية القفازات، بدلة العمل، الخداء لأن حماية نفسي وجسدي يخصني أنا أكثر مما يخص المؤسسة.

عرض لمقابلة السابعة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل من قبل، وكان ذلك وأنا على سطح المؤسسة لأنجز عملي فتعثرت بجبل كان ملقى على السطح فكدت أن أقع على السطح وكاد ذلك سيؤدي بحياتي إلى الموت.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه، من خلال أنني أصبت بالخوف والإحباط حتى أصبحت أرى منامات وأنا نائم أي سوف أسقط من على سطح وأدى بي إلى المرض.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

نعم يعيقه من خلال إصابتي بالارتباك والخوف ومتردد في مباشرة عملي.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

عدم الانتباه والتركيز وقلة نظافة المكان يؤديان إلى الوقوع في الحوادث.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال تأثير على نفسية العامل لما ينجر عنها من إحباط وخوف واكتئاب مما يدفع بالعامل إلى التفكير في التخلي عن منبه وانقطاع عن مواصلة عمله مما يؤدي به 'لأى عرقلة مساره الوظيفي.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

نعم أشعر بالأمان داخل المؤسسة لكونها عيادة طبية حتى وإن تعرضت لحادث يمكن اسعافي في الحين.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

نعم يوجد، وسبق لي أن رأيته من قبل.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

نعم يوجد أي حرص من طرف المؤسسة، وذلك عندما قامت المؤسسة محاضرة لتوعية عمالها وموظفيها من خطر الوقوع في الحوادث.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

داخل المؤسسة لا يوجد التدريب، التدريب كان وقت الدراسة في مؤسسة التكوين المهني.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

نعم، تحرص المؤسسة هي التي توفر لي وسائل الوقاية من لباس الوقاية، قفازات، أقنعة لحماية الرأس وغيرها.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

نعم أنا لن أعمل دون ارتداء القفازات وبذلة الوقاية وحذاء الوقاية فهذا الأمر يخصني أنا أكثر من أي

شخص إنها نفسي وأنا أحرص على حمايتها أكثر من أي شخص (الوقاية خير من العلاج).

عرض لمقابلة الثامنة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل وذلك من خلال إصابة بفيروس كورونا حيث كنت أحاول مساعدة إحدى

المرضى المصابين بالفيروس فأصبحت بالعدوى.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه، من خلال غيابي لفترة لبئس بها عن العمل.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

لا لأنه من الطبيعي أن نتعرض لمثل هذه الحوادث، فهذه طبيعة عملنا تجربنا إلى أن نقع في مثل هذه

الحوادث.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟
من بين الأسباب هي نقص التدريب وقل نظافة المكان بالإضافة إلى ضغط العمل (لشارج) وعدم الانتباه والتركيز.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟
تؤثر الحوادث المهنية على الأداء المهني للعامل من خلال كثرة الغيابات عن عمله والتخلي عن عمله وانقطاعه عليه.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟
نعم أشعر بالأمان داخل المؤسسة لكونها عيادة طبية.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟
نعم يوجد سجل طبي أن رأيته وكان ذلك عندما تعرضت لحادث عمل.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟
من طرف المؤسسة لا يوجد أي حرص، أما عن نفسي فهذا أمر ضروري.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟
التدريب من طرف المؤسسة لا، التدريب كان وقت الدراسة في التكوين المهني، كانت فترة خاصة بالتدريب.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟
لا أو بعض الأحيان توفر وأكثرية نحن نوفر لنفسي وسائل الوقاية لا أعتمد على المؤسسة لأن حياتي تمهني أنا أكثر من المؤسسة.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟
نعم أحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية وهذا أمر ضروري لكي أحمي نفسي من المخاطر.

عرض لمقابلة التاسعة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل من قبل، وكان ذلك على مستوى العين حيث لطمتني زجاجة النافذة وأنا أحاول إصلاحها على مستوى العين وكان حادث بسيط.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

لا لم يؤثر على أدائي المهني لأنه كان حادث بسيط.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

لا لم يعيقه لأنه من الطبيعي أن نتعرض لمثل هذه الحوادث خاصة إذا كان هناك إهمال منا في عدم الحذر والانتباه.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

ترجع هذه الأسباب إلى إهمال العامل وشروده الذهني وعدم تركيزه أو قلة خبرته وعدم الانتباه يؤديان به إلى الوقوع في الحوادث.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر عليه من خلال غيابه عن عمله والشعور بالخوف والارتباك والرغبة من العودة إلى العمل.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

نعم أشعر بالأمان لكونها عيادة طبية وتتوفر على جميع المستلزمات حتى وإن تعرضت لحادث عمل سيتم إسعافي في الدقيقة التي أصاب فيها.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

نعم يوجد سجل طبي يخص العاملين وموظفين العيادة كلها.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

نحن كعمال صيانة لا يوجد أي حرص من طرف المؤسسة ربما هناك توعية للموظفين داخل المؤسسة.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

من طرف المؤسسة لا يوجد تدريب، التدريب كان وقت الدراسة في التكوين المهني كانت فترة خاصة بالتدريب.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

نعم، توفر المؤسسة خاصة وكونها عيادة طبية تتوفر على جميع معدات الإسعافات إطفاءات النيران وكذلك توفر وسائل الوقاية من أحذية وقفازات وغيرها.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

نعم عندما يكون لدي عمل يتطلب مني ارتداء وسائل الوقاية وإذا كانت طبيعة العمل لا تحتاج أن أرتدي وسائل الوقاية لا أستعملهم وفي الأخير الوقاية خير من العلاج.

عرض لمقابلة العاشرة:

هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

نعم تعرضت لحادث عمل وكان ذلك من خلال إصابة بكسر على مستوى يدي.

هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك المهنية؟

نعم أثر عليه من خلال أنني لم أستطع العمل بيد واحدة مما أدى بي إلى الغياب لفترة لبئس بها.

هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له أعاق أدائك تجاه عمل؟

نعم يعيقه من خلال عجزني على العمل بيد واحدة مما أدى بي إلى الغياب إلى فترة لا بأس بها.

ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟

من بين الأسباب هي قلة الانتباه والتركيز نقص قدرات العامل وتوازنه الانفعالي أو ملائمته للعمل الذي يقوم به وحتى راجع إلى المشاكل الأسرية فهي تؤدي بالعامل إلى شروده الذهني (التخمام) هذا هي الأسباب التي تؤدي إلى الوقوع في الحوادث.

كيف تؤثر حوادث العمل المهنية على الأداء المهني للعامل؟

تؤثر سلبا على نفسية العامل لما يمجح عنها من احباط وخوف واكتئاب مما يدفع بالعامل إلى التفكير في التخلي عن منصبه وانقطاع عن مواصلة عمله مما يؤدي به إلى عرقلة مساره الوظيفي.

هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟

في الحقيقة أن تعمل في مؤسسة وأنت راض عن نفسك ومطمئن هذا أمر غير محتمل لأن طبيعة عملي تجعلني متخوف دائما أن أقع في حادث يجعلني أتضرر من أي جهة.

هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟

لا يوجد أي سجل طبي وإذا كان هناك سجل طبي فلم يسبق لي وأن رأيته من قبل.

هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

نعم أحيانا وأحيانا أخرى لا يكون ذلك عندما تكون مراقبة المفتشية.

هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟

إذا كنت تقصدين المؤسسة التي أعمل فيها فلا، التدريب كان وقت الدراسة في التكوين المهني كانت فترة مخصصة بالتدريب.

هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟

عند مباشرتي في العمل المرة الأولى المؤسسة توفر لكن بعدها لا توفر أنا أشتري لنفسي حذاء الوقاية قفازات لأنه من المستحيل أن تبقى تعمل بقفازات واحدة طوال العام.

هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

نعم استعمال وسائل الوقاية عندما يكون لدي عمل يلزم علي أن أستعمل قفازات وقناع وقاية الرأي في حين هناك أعمال لا تحتاج لاستعمال وسائل الوقاية.

المطلب الثاني: تحليل المقابلات:

أولاً: تحليل المقابلات في ضوء الفرضية الأولى: من خلال المقابلة التي أجريت مع عينة قدرت بـ 10 عمال من بينهم عاملين نظافة و 08 عمال صيانة ومن خلال الأجوبة التي أقر بها المبحوثون توصلنا إلى التحليل التالي:

أقر سبعة من المبحوثين من أصل عشرة أنهم لا يشعرون بالأمان داخل المؤسسة التي يعملون فيها وبهذا فإن للمؤسسة دور كبير في الحفاظ على عمالها من آمنة وخالية من المخاطر التي قد تؤدي بحياتهم إلى الهلاك، وكذلك بمعنى استطاعة المؤسسة على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم المهنية وهذا ما أكد عليه " إبراهيم ماسلو" في نظريته "الحاجات والدوافع" في هرمه المتسلسل على حاجة الأمن ووضعها ثاني حاجة بعد الحاجات الفيزيولوجية وهي تشمل مجموعة من الحاجات المتصلة بالحفاظ على الحالة الراهنة وضمان نوع من النظام والأمان المادي والمعنوي مثل الحاجة إلى الإحساس بالأمن والثبات والنظام والحماية والاعتماد على مصدر مشبع للحاجات أما بالنسبة للإجابات المبحوثين حول إذا كان يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من الوقوع في الحوادث بعدم حرص المؤسسة وهذا راجع إلى إهمال المؤسسة وعدم مبالاها بعمالها وعدم توعيتهم بالمخاطر التي تحيط بهم في البيئة التي يعملون فيها فنجاح أي مؤسسة متوقف على نظامها الداخلي ومدى اهتمامها بعمالها فالإنسان يعتبر من أهم عناصر نجاح المؤسسة، لذلك لا بد من الاهتمام بسلامة العاملين وتأمين ظروف عمل آمنة وخلق جو مريح وإيجاد علاقة جيدة بين العمال وأصحاب العمل في حين أقر جميع المبحوثين بأنه لا يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل وأن التدريب كان في فترة الدراسة في التكوين المهني.فالتدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وبهذا يصبح العامل ويقوم بسلوكات آمنة وسليمة بدلا من السلوكات الخطيرة التي تؤدي بهلاك حياته، وبالتالي فهو صمام أمان يحيط بالعمال ويحميه من الحوادث، كما يهدف إلى تليين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار الحوادث وتدريبه على الوسائل والطرق الواجب إتباعها أثناء قيامه

بعمله، فإن التدريب يلعب دور ايجابي في تنمية المورد البشري مما يسهل أدائه لمختلف الأعمال، بالإضافة إلى حمايته من مخاطر وحوادث العمل، فالتدريب يؤدي إلى التحكم الجيد للعامل في عمله وإلى تخفيض في نسبة وقوعه في الحوادث.

في حين أقر سبعة مبحوثين من أصل 10 حول إذا كانت المؤسسة تحرص على توفير وسائل للوقاية الشخصية لحماية عمالها من خطر الوقوع في الحوادث أجابوا بلا توفر المؤسسة وسائل الوقاية الشخصية، وهذا من أجل ضمان سلامة وصحة العاملين لابد من إتباع أي مؤسسة لقواعد وإجراءات منصوص عليها في قوانين العمل، تضمن سلامة العمال وصحتهم من المخاطر ومن أهمها استخدام معدات الحماية الشخصية وعلى المؤسسات توفير وسائل الوقاية الشخصية لعمالها، في حين أقر ثمانية مبحوثين بأنهم يحرصون على استعمال كوسائل الوقاية الشخصية لحماية أنفسهم من الحوادث، وبهذا فإن حرص العامل على استخدام معدات الوقاية الشخصية أمر يخصه، فسلامة حياته أمر يخصه أكثر مما يخص أي شخص آخر، كما يجب على المؤسسة أن تفرض على عمالها استخدام معدات الحماية الشخصية، ومن خلال تحليل المقابلات على ضوء الفرضية الأولى " لتبني نظام السلامة المهنية في المؤسسات الاستشفائية علاقة بتخفيض حوادث العمل" توصلنا إلى النتائج التالية:

إن نظام السلامة المهنية له القدرة على تخفيض حوادث العمل والتحكم فيها نوعا ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل والمصادر المؤثرة، وهو ما يؤكد على ضرورة تبني المؤسسات لأساليب وأدوات السلامة والصحة المهنية من أجل تحسين وترقية أداء العاملين لديها، وعلى ضوء هذه النتائج نجد أن الفرضية الأولى قد تحققت.

ثانيا: تحليل المقابلات في ضوء الفرضية الثانية: أقر 10 مبحوثين أنهم تعرضوا لحوادث عمل في مكان عملهم منها من كانت بسيطة ومنها من كانت خطيرة، وهذا ما يؤكد تواجد نسبة كبيرة من الحوادث داخل المصلحة العمومية للصحة الجوية-عيادة متعددة الخدمات -سيارات مستغاثم، وهذا ما يعود عليهم بالتأثير السلبي على واقعهم المهني والذي ينجر عنه وفاة أو عجز جزئي أو كلي، في حين أقر ستة باحثين من أصل عشرة أن تعرضهم لحادث عمل أثر على أدائهم المهني فكانت إجابتهم بنعم تعرضهم لحادث عمل يؤثر على أدائهم المهني وهذا يرجع إلى كثرة الغيابات كذلك شعور العامل بعدم الأمن والاستقرار، وهل هذا يعود سلبا على العامل بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة فحوادث العمل أجلب انتباه الكثير من الدارسين والباحثين كونه موضوع يعد من أهم المشاكل الاجتماعية

والاقتصادية التي يعاني منها المورد البشري في مختلف بيئات عمله، فإن معظم العمال الذين يتعرضون لهذه الحوادث بغية تلبية حاجياتهم باعتبارهم يتأثرون بعدة ظروف سواء داخلية أو خارجية، بحيث قد تتسبب في هذه الظاهرة التي ينجر عنها عدة عواقب وأضرار تلحق المورد البشري، أما من الناحية النفسية كالوفاء أو الخوف أو الإحباط أو اليأس أما من الناحية الجسدية فقد يترتب عنها كسور في الذراع أو على مستوى العمود الفقري أو حروق أو جروح، بحيث تكون متفاوتة في درجة خطورتها، وهذا ما ينعكس سلبا على مساره العملي، في حين أقر ثمانية مبحوثين من أصل عشرة أن طبيعة الحادث الذي تعرضوا له سيعيق أداءه اتجاه عمله بنعم وذلك إذا كانت طبيعة الحادث خطيرة فستؤدي به إلى الغياب عن عمله أو حتى ترك عمله إذا كانت طبيعة الحادث خطيرة، وهذا يتعلق كذلك بنفسية العامل، كذلك حول ما هي الأسباب التي تؤدي للعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية في حين أرجع بعض من المبحوثين أن هذه الأسباب ترجع إلى القلق والانفعال وبتفاعلها مع ظروف العمل تجعل منها سببا لوقوع الحوادث والذي ينجز عدة آثار قد تنعكس على حياة الفرد الشخصية داخل منزله أو اجتماعية وهي علاقته بأفراد مجتمعه، كذلك أرجعها بعض الآخر إلى ضغوط العمل، وبهذا فإن ضغوط العمل تؤدي إلى الوقوع في الحوادث مهما كان نوعها أو مصدرها تعتبر عامة معيقة للفرد مضرّة بصحته النفسية، فالحالة النفسية هي التي تعطي له الطاقة للعمل كما تلعب دورا في استقرار توافقه النفسي والاجتماعي، وهذا ما قد يؤثر على أدائه اتجاه عمله فحوادث العمل تنعكس سلبا على نفسية العامل لما ينجر عنها من إحباط وخوف واكتئاب مما يدفع بالعامل إلى التفكير في التخلي عن منصبه وانقطاع عن مواصلة عمله مما يؤدي به إلى عرقلة مساره الوظيفي، ومن خلال تحليل المقابلات على ضوء الفرضية الثانية " تؤثر على الأداء العامل داخل المؤسسة " توصلنا إلى النتائج التالية: أن حوادث العمل تؤثر سلبا على الواقع المهني للعامل وذلك من خلال تأثيرها على أدائها المهني فهي تعيقه من خلال كثرة الغيابات عن عمله أو حتى تؤدي به إلى ترك عمله، في حوادث العمل مهما كان نوعها وحتى شدة خطورتها تنعكس سلبا على نفسية العامل لما ينجر عنها من الإحباط وخوف واكتئاب مما يدفع بالعامل إلى التفكير في التخلي عن منصبه والانقطاع عن مواصلة عمله مما يؤدي به إلى عرقلة مساره العملي، وهذا ما يؤثر على أدائه تجاه عمله وعلى ضوء هذه النتائج نجد الفرضية الثانية تحققت.

خلاصة:

سمحت الدراسات التي أجريت بمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - عيادة متعددة الخدمات - سيرات والتي تعلق بموضوع السلامة المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل بالتعرف على المؤسسة من حيث

نشأتها ومراحل تطورها وهيكلها التنظيمي وكذلك بإجراء مقابلة مع عينة من عمالها والتي بلغ عددها 12 عامل، وبعد عرض المقابلات وتحليلها توصلنا في الأخير إلى نتائج التي تثبت صحة الفرضية الأولى والثانية.

الخاتمة:

وفي الأخير فإن حوادث العمل هي من أهم المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق، وفي كل الأحوال تبقى أهمية حماية العامل من مسؤولية الدولة في المقام الأول من خلال الأجهزة المختصة بذلك ما لم يحظ العامل بهذه الحماية وما لم يشعر بالطمأنينة والأمن داخل مكان العمل فسيظل يعاني من عدم الاستقرار وهو ما ينعكس سلبا على نفسيته ويؤدي بالتالي إلى وقوعه في أخطاء ينجم عنها حوادث وإصابات عمل وبهذا يبقى دور كبير ملقى على عاتق العامل وهو أن يكون حريصا على حماية نفسه من مخاطر العمل، وبهذا فقد أفضل الدراسة الميدانية التي أجريت بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية عيادة متعددة الخدمات - ماسرى - سيرات والتي أخذت منها عينة مقدره بـ 12 عامل نتوصل إلى النتائج التالية:

نسبة تعرض العمال لحوادث العمل وعدم مبالاة الإدارة بالعمال وذلك يرجع إلى تقصيرها في تطبيق برامج السلامة المهنية وعدم حرص العمال على استعمال وسائل الوقاية الشخصية، التأثير السلبي للحوادث المهنية على نفسية العمال، كما يجب إيجاد الإستراتيجيات التي تزيد من إجراءات السلامة والوقاية والأمن ومنع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية المختلفة، كذلك لا بد إتباع كل تدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل من خطر الوقوع فيها لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصابتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها، ولا يجب إهماله من طرف المسؤولين وأرباب العمل عند صياغة سياسة منظماتهم، كما يمكن التأكيد على الدور البارز التي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة أو الكافية، وكذا التدريب الخاص في الوقاية من إصابات حوادث العمل، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الطائشة والحاطفة للعاملين، والقضاء على المشاعر السلبية والتخوفات والضعف التي تتناهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة والحذر.

قائمة المراجع

المراجع: (الكتب)

- 1) أحمد محمد الطيب - الإحصاء في التربية وعلم النفس - الأزيطة-مصر- المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع-1999.
- 2) إدارة شؤون الأفراد - سليم عيسى - دار أسامة للنشر والتوزيع - الأردن، عمان - الطبعة الأولى - 2010.
- 3) أشرف محمد عبد الباقي علم النفس الصناعي - المكتب الجامعي للنشر والتوزيع-مصر-2001.
- 4) الأمن والسلامة الصناعية-معن يحيى الحمداي-دار الصفاء للنشر والتوزيع-الأردن-الطبعة 1- 2009
- 5) بديع محمود مبارك القاسم - علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع- 2001
- 6) حمدي ياسين وآخرون - علم النفس الصناعي والتنظيم بين النظري والتطبيق دار الكتاب الحديث للنشر 1990.
- 7) خالد محي ماضي - أحمد راغب الخطيب - السلامة المهنية العامة - دار الكنوز المعرفه -الأردن- الطبعة الأولى 2010.
- 8) راغدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية- دار اليازوري- عمان.
- 9) ربيع محمد شحاتة- علم النفس الصناعي والمهني- الطبعة1- دار الميسر للنشر والتوزيع- عمان الأردن-2010
- 10) زكريا طاحون -السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل - شركة ناس العابدين- تونس - سنة 2006.
- 11) زكريا طاحون -السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل- شركة ناس-2006
- 12) زيدان حسان- السلامة والصحة المهنية- دار الفكر للنشر والتوزيع- عمان- 1994
- 13) زيدان حسن- الأمن الصناعي والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية- الطبعة الأولى-عزدين للطباعة- بيروت لبنان1995
- 14) ستيف- الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيماوية -إنكلترا- 1991.

- 15) سلطان محمد سعيد - إدارة الموارد البشرية- الطبعة 1- الدار الجامعية للطباعة والنشر- بيروت- لبنان- 1993.
- 16) سلوى عثمان الصديقي - مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية- المكتب الجامعي الحديث للنشر- 1994
- 17) سليم مؤيد سعيد - حردوش عادل - إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي - الطبعة الثالثة- عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع- الأردن، 2009.
- 18) سليم نعامة - مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية- دار عكرمة للنشر والتوزيع- سوريا 1991.
- 19) سهيلة محمد عباس - إدارة الموارد البشرية- دار وائل للنشر- الأردن الطبعة الثالثة- 2011.
- 20) السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية- 1984
- 21) الصحة والسلامة المهنية - عثمان فريد- دار الراية للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى- 2014
- 22) الطيب يوسف - إدارة السلامة المهنية- الطبعة الأولى- وكالة المختبرات للدعاية والإعلام- 2009
- 23) الظاهر محمد عبد الله - إصابات العمل بين قانون الضمان الاجتماعي- المكتبة الوطنية- عمان 1994.
- 24) عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، الطبعة الأولى - أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية- الرياض 1999
- 25) عباس محمود - حوادث العمل في ضوء علم النفس - دار المعارف القاهرة- 1971.
- 26) عباس محمود عوض - سيكولوجية الحوادث- الطبعة الثانية- دار المعرفة الجامعية مصر 1971.
- 27) عبد الرحمن العيساوي، علم النفس والإنتاج - الطبعة الثانية دار المعرفة- مصر- 2003
- 28) عبد الرحمن العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي- دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع- الاسكندرية 1990.
- 29) عبد الغفار حنفي - السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية- الدار الجامعية الإسكندرية- 2002.
- 30) عبد الفتاح محمد دويدار - أصول علم النفس المهني وتطبيقاته- الطبعة الثانية دار النهضة العربية للنشر والتوزيع لبنان 1995.

- (31) عثمان فريد رشدي- الصحة والسلامة المهنية- دار الياة للنشر والتوزيع عمان-2013.
- (32) علي غربي- بلقاسم سلاطنية- إسماعيل غيرة- تنمية الموارد البشرية دار الهدى للنشر -الجزائر- سنة2002
- (33) ماهر أحمد -إدارة الموارد البشرية- الدار الجامعية- الإسكندرية2007.
- (34) مجدي محمد عبد الله -علم النفس الصناعي بين النظري والتطبيق- الطبعة الثالثة دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع- مصر1996.
- (35) محمد الصريفني إدارة الموارد البشرية- الطبعة1- دار الفكر العربي الجامعي الإسكندرية-2007.
- (36) محمد عبيد عاطف فؤاد علي حمدي -التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج- دار النهضة العربي بيروت1974.
- (37) محمود السيد أبو نبيل- علم النفس الاجتماعي- دراسات عربية وعالمية الطبعة الرابعة دار النهضة العربية للنشر والتوزيع- بيروت1985.
- (38) محمود ذياب العقابله -الإدارة الحديثة للسلامة المهنية- الطبعة الأولى- دار الصفاء- عمان- 2002.
- (39) مؤيد سعيد السالم -إدارة الموارد البشرية- عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع الأردن- سنة 2002.
- (40) نادر أحمد أبو شيخة -إدارة الموارد البشرية- طبعة1 دار الصفاء للنشر والتوزيع-عمان الأردن- 2001
- (41) ناصر منصور الروسان -رزان إبراهيم أبو صالح وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية- مكتبة المجتمع العربي- للنشر والتوزيع الأردن- الطبعة الأولى 2009.

مذكرات التخرج

- (1) إبراهيم المقحم المقحم -أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجيبيل 2011
- (2) أميمة صقر المغني -واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت، قطاع الصناعات 2006

- 3) إيمان حسيني- مذكرة لنيل شهادة الماستار أكاديمي- بعنوان دور إدارة الصحة والسلامة والبيئة في الحد من آثار الصناعة البترولية على الصحة والبيئة دراسة حالة سونطراك النقل عبر الأنايب- سنة 2013-2014.
- 4) بولاجو وسيلة -دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانان الخاص.
- 5) توامية إيمان-قواجلية لبي- مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان الوقاية من حوادث العمل ودورها في التقليل دوران العمل- دراسة حالة مصبرات عمر بن عمر بوعاتي- قالمة- سنة 2018-2019
- 6) حامدي عبد الحق، إدارة الجودة الشاملة ودورها في تقليل من حوادث العمل -دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر 2010-2011.
- 7) سلامة أمينة أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه بعنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية- مؤسسة صناعة الكوابل- بسكرة-نموجا- سنة 2017-2018.
- 8) سميرة صلحاوي- الحوادث وأثارها علي تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز -مذكرة ماجستير- كلية العلوم الاقتصادية- جامعة باتنة الجزائر2008.
- 9) عزيزي عائشة -تأثير الحوادث المهنية على المسار الوظيفي للعامل- دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز أدرار -مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستار -2020-2021.
- 10) علي موسى حنان -الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية- دراسة حالة المؤسسة، هنكل- الجزائر مركب شلغوم العيد- سنة 2006-2007.
- 11) فايد نوال، مذكرة لنيل شهادة الماستار بعنوان حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة- دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للإستشفائية -أحمد مدغري- سعيده- سنة 2015-2016.
- 12) مذكرة تخرج شهادة ماستر بعنوان تقييم كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود خلال فترة (2014-2016) متساحة نسيمه.

- 13) مشعلي بلال مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بعنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- دراسة خلة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك- سنة 2010-2011
- 14) موسى ذرذاري- مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط سنة 2015-2016.
- 15) مولاي خديجة- سرقة جمعة- الحوادث المهنية وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة- دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز وكالة أدرار، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستار- 2017-2018

المجلات:

- 1) مجلة أسبوط للدراسات البيئية -الأستاذ الدكتور/ محمد أبو القاسم محمد- نظم السلامة والصحة المهنية في المشروعات الصغيرة، العدد 36 سنة 2012.
- 2) مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية -أ: رمضان عمومن جامعة الأغواط- أ: حمزة معمري: جامعة ورقلة، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعانات في العمل- بعنوان حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها.
- 3) مجلة تكريث للعلوم الإدارية والاقتصادية -أحمد علي حسين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي- محافظة صلاح الدين المجلد 05 العدد 16 سنة 2009.
- 4) مجلة حقائق للدراسات النفسية الاجتماعية -إستراتيجيات اليلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل- د. بلول أحمد- د. بورقدة صغير- جامعة الجلفة العدد 17
- 5) وفية أحمد الهنداوي -سياسات الأمن والسلامة المهنية الواقع ومقترحات التطوير- مجلة الإدارة العامة- عدد 82- معهد الإدارة العامة- مارس 1994.

الرسائل العلمية:

- 1) السلامة والصحة المهنتين جوانب التأزر بين السلامة والإنتاجية- مارس 2006

(2) سملاي يحمضية -دراسة حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية مع دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بالروبية، رسالة ماجستير غير منشور- جامعة الجزائر، 1995.

(3) عبد الكريم حسين ياسين- رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير - تخصص إدارة- بعنوان تحليل العلاقة بين الالتزام بتشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني وعدد إصابات العمل في المؤسسات الصناعية الخاصة في الأردن في الفترة (2001-2005).

المقالات العلمية:

(4) عدنان سلطان -إدارة الأنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية 2010 مقال منشور على الموقع الإلكتروني <http://www.arab-org/vb/84180.html>

(5) غسان خليل علوة- السلامة والصحة المهنية مقال منشور على الموقع الإلكتروني <http://www.Safety-eng.com>

المحاضرات:

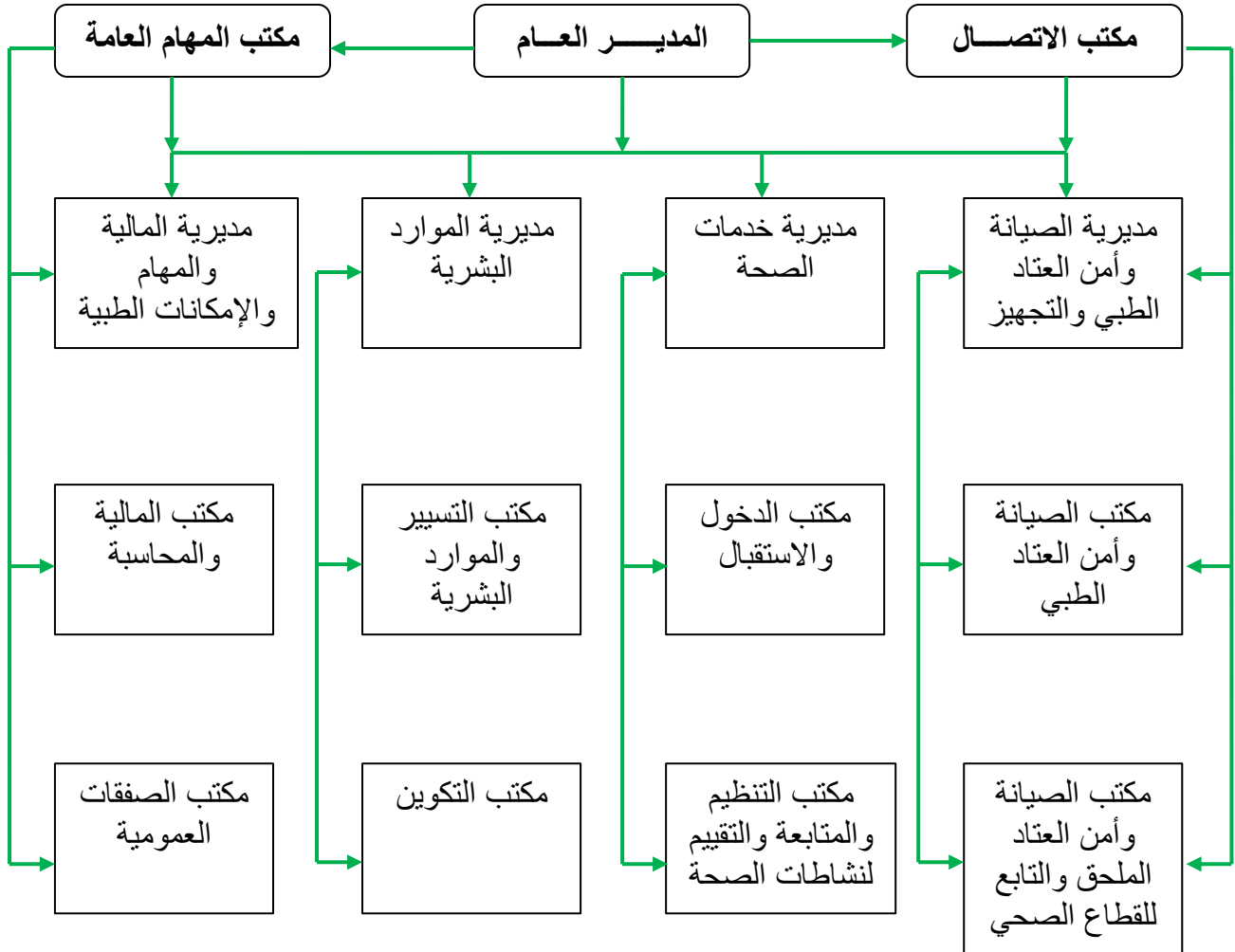
(1) بشير محمد -الثقافة والتسيير في الجزائر -بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر.

(2) محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدور الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي.

الملاحق

الشكل رقم 1: يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الجوارية عيادة متعددة الخدمات -

سيرات - مستغانم



البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

أنثى

المهنة: عاملة نظافة

عامل صيانة

عدد سنوات العمل: أقل من 05 سنوات

من 06 سنوات إلى 10 سنوات

من 11 سنة إلى 14 سنة

أكثر من 15 سنة

دليل المقابلة: أ) حوادث العمل:

- هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟
- هل ترى أن تعرضك لحادث عمل أثر على أدائك اتجاه عملك؟
- هل طبيعة الحادث الذي تعرضت له سيعيق أدائك تجاه عملك؟
- ما هي الأسباب التي تؤدي بالعمال إلى الوقوع في الحوادث المهنية؟
- كيف تؤثر الحوادث المهنية على الأداء المهني للعمال؟

ب) السلامة المهنية:

- هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟
- هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟
- هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية لتوعية العاملين من خطر الوقوع في الحوادث؟

الحوادث؟

- هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية للحد من حوادث العمل؟
- هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية الشخصية لحماية عمالها من حوادث العمل؟
- هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث؟

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

مديرية الصحة لولاية مستغانم
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بماسرة
الرقم: 06/م.ع.ص.ج.م / 2022

* ت ر ي ص *

اللقب: سوكال

الاسم: ليلى

التخصص: علم الاجتماع

نوع التكوين: دراسة ميدانية "السلامة المهنية ودورها في تقليص من حوادث العمل".

المصلحة: طب العمل - العيادة المتعددة الخدمات سيرات

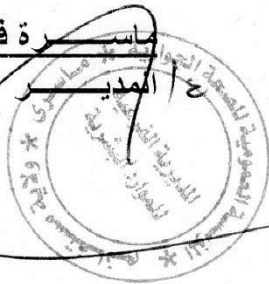
ابتداء من: 2022/03/29 الى 2022/03/31

التوقيت: من الساعة: 08:00 إلى غاية الساعة 16:00

29 مارس 2022

مباشرة في:

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية
مباشرة في:



Handwritten signature and date: 29/03/2022
Official stamp of the National Institute of Occupational Health and Safety (INSP) in Algiers, Algeria. The stamp is circular and contains the text 'المؤسسة الوطنية للصحة المهنية والسلامة المهنية' and 'الجزائر - الجزائر'. Below the stamp, there is a handwritten signature and the text 'مصلحة طب العمل'.