

سوسيولوجيا المخاطر
الصناعية والتكنولوجية
الأستاذ: شعباني مالك

المحاضرة الأولى:

5- البيئة التنظيمية الداخلية و علاقتها بالسلامة و الصحة المهنية:

- هناك العديد من متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية التي ترتبط بشكل كبير بالعديد من نشاطات الموارد البشرية، وفي مقدمتها نشاط السلامة الصحية المهنية، ومن أهمها:
- رسالة المنظمة: أن تعبر بكل وضوح و تأكيد على حرص المنظمة و سعيها الدؤوب لتوفير بيئة عمل تتوافر فيها الظروف و المتطلبات و المستلزمات التي تحقق أعلى درجات جودة حياة الفرد العملية (نفسيا، فسيولوجيا، عاطفيا، خلقيا، وروحانيا).
 - ثقافة المنظمة: أن تؤكد ثقافة المنظمة بوضوح على أهمية و قيمة سلامة و صحة العامل أثناء العمل و تجنب أو تقليص الإصابات و الأمراض المهنية، و تطوير ثقافة السلامة و الصحة المهنية الإيجابية يشارك فيها جميع العاملين، و تشجيع العاملين على تحديد مشكلات السلامة و الصحة في العمل و إيجاد الحلول لها.
 - ومن المفيد بل ومن الضروري أن تعطي هذه الثقافة الأولوية لحياة العامل قبل تحقيق الأرباح.
 - ج-القيادة: يستطيع المديرون في الإدارات المختلفة، و بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية الإرتقاء و النهوض بمستويات السلامة و الصحة المهنية أثناء إعداد السياسات و الأهداف حين إعداد الخطط الإستراتيجية....
 - د-الهيكل التنظيمي ه-جماعة العمل
 - و-الظروف المادية (البيئة المادية).
 - ز-التقنية المستخدمة في المنظمة: (الحواسيب لها آثار سلبية، استخدام المكيفات لها آثار سلبية على صحة العاملين).

6-العوامل الخارجية و علاقتها بالسلامة و الصحة المهنية:

-النقابات و الإتحادات العمالية.

-ظروف الصناعية/ النشاط.

-القوانين و التشريعات الحكومية.

-المنظمات العالمية: لقد شرعت منظمة الصحة العالمية (WHO) و منظمة العمل الدولية (ILO) منذ فترة بالسعي لتحسين مستويات السلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل على مستوى العالم، وقامت كل منها بوضع معايير و متطلبات و شروطا يتوجب على منظمات الأعمال أن تلتزم بها، كما أنهما يجريان البحوث من حين إلى آخر و تقدم كل منها المشورة و النظم لمساعدة منظمات الأعمال في هذا المجال، و تتلخص إستراتيجية منظمة الصحة العالمية في مجال السلامة الصحة المهنية في بيئة العمل بما يأتي:

-تعزيز السياسات العالمية و الوطنية.

-النهوض بمستويات الصحة في مواقع الأعمال من خلال تقديم المساعدة و الدعم الفني.

-تدريب و تطوير الموارد البشرية في مجال السلامة و الصحة المهنية.

-إنشاء نظم تسجيل و بيانات مفيدة ذات علاقة بين السلامة و الصحة المهنية.

-تعميق الوعي الجماهيري.

-تعزيز البحوث في مجال الصحة المهنية.

- المحاضرة الثانية : حوادث و إصابات العمل:

1-تحديد المفاهيم (الحادثة، حادثة العمل، إصابة العمل):

أ-تعريف الحادث: حدث طارئ من شأنه أن ينجم عنه إصابة كخسارة أو إضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة، ويمكن أن يتناولها جميعا.

وبالتالي فالحوادث الناجمة عن الظروف البيئية و الكوارث و أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه تعتبر أحداث طارئة، ومن العوامل التي قد تسبب إصابات للأفراد العاملين، و ليس بالضرورة هنا أن يتعرض العامل لحادثة العمل أثناء مماريته لعمله.

كما تعرف الحادثة بأنها ما يقع للعامل أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، و ينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات.

ب-تعريف حادث العمل: يعرف حادث العمل بأنه أي حادثة تحصل أثناء سير العمل، و التي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابات شديدة أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين، و الحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الإعتراف بها طبيا، و بأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها، و الباحثين و المختصين في مجال علم النفس و سيكولوجيا الحوادث يرون أن عدم القصد و عدم التوقع شرطان أساسيان لوقوع الحادث.

وحادثة العمل واقعة تسبب مساسا بالجسم البشري و تكون ذا أصل خارجي، و تتميز بقدر من المفاجأة، و المقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به مثل : الكسور و الجروح و التشويه، كما يعرف " حادثة العمل " بأنه حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل، ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين و الممتلكات و المعداتأو كل ذلك و بالتالي فحادثة العمل هو حدث غير مخطط له أو مقصودمن قبل العامل و إن كان في بعض الأحيان سبب مباشر للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العمل أو الآخرين أو المنشآت و المعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم

ج-إصابة العمل: عرفت الإصابة في موسوعة الطب و الصحة و الأمن على أنها حادث غير متوقع، قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية ... وترجع معظم إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية، بينما يرجع جزء منها إلى إجهاد إنساني وتعرف كذلك على إنهاء مختلف الحالات المؤذية التي تقع للعامل، و التي يمكن أن تنجم عن الحوادث التي تقع خلال العمل أو بسببه أو بما يتعلق به

و الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي إما داخلية و إما خارجية، و قد صنفت إلى ثلاث مستويات:

1-إصابة بسيطة: لا تؤدي إلى الإنقطاع عن العمل، و تكون على شكل خدوش أو كدمات أو قطع سطحي بسيط.

2-إصابة متوسطة:هي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.

3-إصابات شديدة: تؤدي إلى إعاقة مستديمة أو إلى إنقطاع عن العمل، و تؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة أو الكسور أو فقد إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف.

المحاضرة الثالثة:

2- الفرق بين حادث العمل و إصابة العمل:

مفهوم حادث العمل اشمل من معنى إصابة العمل، ذلك أن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار جسمية و عقلية و نفسية نتيجة الحادث أو المرض المهني، غير أن الحادث يكون أبعد خطرا و أعمق أثرا على عناصر الإنتاج لما يخلفه من أضرار تمس العامل، الآلات، المنشآت و مواد الإنتاج فحادث 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 و المواد و المنتجات.

فحادث العمل هو فعل غير متوقع، و مفاجئ، ينقص من قدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج البشرية و المادية، لذا فإن الأعمال المتعمدة لا يمكن إدراجها ضمن حوادث العمل ، (فحوادث العمل تقع نتيجة العوامل مادية و البشرية).

3-أسباب حوادث العمل:

يمكن إرجاع حوادث العمل إلى مجموعة من الأسباب، لبعضها علاقة بمحيط العمل، و لبعضها الآخر علاقة مباشرة بشخصيات العمال.

أ-أسباب لها علاقة ببيئة العمل:

قد تعود أسباب الحوادث إلى بيئة العمل، ويمكن إرجاعها إلى :

-نقص الصيانة: الآلة التي تنقصها الصيانة من تشحيم، وتأكد من تثبيت قطعها، قد تسبب حوادث العمل.

- خطأ التصميم: قد يكون الخطأ في تصميم الآلة بحيث يهمل الجانب الأمني و الوقائي من الحوادث في تصميمها، وهو جانب قد يؤدي إلى حوادث.

-خطوة بيئة العمل: إن صعوبة ظروف العمل من نقص في الشهيرة و الإضاءة، و ارتفاع مستويات الحرارة أو البرودة أو الرطوبة، و إنتشار السموم في مواقع العمل، عوامل تؤدي إلى التأثير على صحة العمال، و الزيادة في إحتمال و وقوع الحادث.

-عدم صلاحية أدوات و أجهزة الوقاية: هناك تطور في أجهزة الوقاية و أن عدم توفرها على الشروط الدنيا تجعل العمال يتجنبون إرتدائها، وحتى في حالة إستعمالها، فهي لا تستطيع منع وقوع الحوادث.

-عدم صلاحية آلات العمل: إن قدم صلاحية أدوات العمل و قدمها، و خاصة عند نقص صيانتها يؤدي إلى تسببها في حوادث العمل.

ب-أسباب لها علاقة بالعامل:

إلى جانب العوامل التي لها علاقة بالآلة، قد يكون الجانب البشري سببا في وقوع حوادث العمل، وقد يعود ذلك للإسباب التالية:

-الفشل في إتباع تعليمات و إجراءات الأمن.

-اللامبالاة.

-أوضاع العامل الخاطئة أثناء العمل.

-عدم إستعمال أدوات الوقاية.

لا تنحصر نتائج الحوادث فيما يصيب العامل أو الآلة من ضرر، و إنما يتعداها إلى جوانب أخرى لها علاقة بمستويات الإنتاج و الإنتاجية، كذلك هناك إنعكاسات نفسية و إجتماعية عند العمال الذين ينخفض رضاهم المهني و تحمسهم للعمل.

4-العوامل المرتبطة بالحوادث: يمكن إرجاع حوادث العمل إلى عدة عوامل منها.

أ-الظروف المحيطة بالعمل: إذ أن لكل من الحرارة و البرودة و الرطوبة عوامل تساعد على عدم الإرتياح في موقع العمل، وقد تكون سبب للأمراض المهنية و حوادث العمل.

ب-العوامل الشخصية: من ذلك تقدم سن العامل و ضعفه وضعف بعض حواسه مثل (النظر و السمع، وعدم قدرته على مسايرة سرعة نسق الإنتاج، وهي عوامل قد تؤدي إلى حوادث.

ج-العوامل النفسية: يتأثر العامل بمستوى ذكائه و سرعة رد فعله و حالته الإنفعالية أثناء العمل بحيث أنها تحدد مدى إحتمال تعرضه لحوادث العمل.

د-العوامل الإجتماعية: لطبيعة العلاقات و الممارسات الإجتماعية كالإدمان، و الجو الإجتماعي السائد نتيجة العلاقات بين أفراد التنظيم، عوامل كثيرا ما تكون سببا لحوادث العمل.

يمكن التقليل من نسب الحوادث من خلال إختيار أنسب العمال لشغل مختلف مناصب العمل، وعكس ظروف العمل، و الحرص على أن يكون العمال في حالة تسمح لهم القيام بمهامهم دون خطر.

- المحاضرة الرابعة:

5-تصنيف الحوادث: تصنف الحوادث كما يلي:

أ-من حيث نوعها: حوادث مرور، و حوادث مناجم و حوادث طائرات أو أي حوادث خطيرة و أخرى غير خطيرة.

ب- من حيث نتائجها: إن حوادث كتلف الآت أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

ج- من حيث خطورتها: إلى حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد العينين أو اليدين، و أخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة، وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة، و أخرى تحتاج إسعافات أولية.

د- من حيث أسبابها: إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو إنفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو إلى لكف مفاجئ في بعض الآلات.

هـ- كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة و ضرر و أخرى بريئة لا تتجم عنها إصابة أو ضرر.

و- ويمكن تصنيف الحوادث حسب نوع الصناعة نفسها ففي صناعة ما كالزجاج فإنه ينشر فيها حوادث قطع الأصابع أو الأطراف.

ز- و تصنف الحوادث حسب الوقت الضائع الناتج عن الحادثة أي نتيجة غياب العامل عن العمل أكثر من يوم.

ح- وقد تصنف الحوادث بسبب العامل و قدرته أو عدم انتباهه و كسله و بسببهما معا.

6- تفسير كفيات وقوع الحوادث:

لتفسير ذلك أتى العلماء بمجموعة من الافتراضات تتلخص في:

-الصيغة

-عدالة توزيع الحوادث.

-القابلية المتزايدة.

-الاستهداف للحوادث.

7- النظريات المفسرة للحوادث:

7-1- نظرية الحرية و الأهداف و اليقظة:

طبقا لهذه النظرية يعد الحادث سلوكا رديئا أي ناتج عن بعض السلوك الشئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل مكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة و الرضا فكلما كان المناخ الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية و الإقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.

إن المناخ الصحي الذي يوفر للعامل كالمكافأة و الجزاء على ما يبذله من جهد، يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة و القريبة المدى، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة اليقظ و جودة الإنتاج، لأن الظروف السكولوجية و الإقتصادية المواتية تشجع العامل على اليقظة و الإنتباه و الحيلة، و الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي و الحوادث، تعطي كثيرا من الأدلة لتأييد هذه النظرية، و أثرها في الوقاية من حوادث العمل.

7-2- نظرية الضغط و التكيف: هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل و مناخ العمل،

تعامل محدد أساسي للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية و خارجية، فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما من بيئته الداخلية (متعلقة بالفرد كسماته الشخصية، مرض، الإدمان،)، أو من البيئة الخارجية (الإضاءة الشديدة، الحرارة، الضوضاء،)، وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط و التوترات.

7-3- النظرية القدرية:

7-4- النظرية الطبية: وتقود هذه النظرية أن الشخص ذائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو

عصبيا وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث.

7-5- نظرية التحليل النفسي: ترى هذه النظرية من خلال صاحبها " سيغمود فرويد " أن التورط

في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية و أسباب لا شعورية كالهفوات، ويعتمد

أصحاب هذه الإتجاه أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه نحو الذات، وأن سبب معظم الحوادث الدافعية اللاشعورية.

7-6- النظرية الإجتماعية: ترى هذه النظرية أن الظروف الإجتماعية الصعبة و غير الملائمة التي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الإنفعالات و الإضطرابات النفسية المستمرة و بالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.

بعض المراجع:

- حسين حريم : إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2013
- عمر وصفي عقيلي : إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي -، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2005
- فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2011 .
- بوفلجة غيات : مبادئ التسيير البشري،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2016
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية