

سوسيولوجيا المخاطر  
الصناعية والتكنولوجية  
الأستاذ: شعباني مالك

## 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 الصحة 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.

## 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.

## 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: الألة 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 الشهية 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 للأسباب 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 و ضعف 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.

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.

ج- 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.

## 8-الوقاية من حوادث وإصابات العمل : ينطبق المثل العربي القائل "درهم وقاية خير من قنطار

علاج " كثيرا على تحسين السلامة والصحة المهنية في المنظمات ، ومن الوسائل الفعالة في تجنب الحوادث والإصابات وتحسين بيئة العمل صحيا هو تصميم بيئة العمل المادية بما تشتمل عليه من عناصر وجوانب عديدة ومنها :وضع الحراسة على المكائن والمعدات ،وضع درابزين (درايزين : قوائم متتابعة من حجر أو حديد أو خشب يعلوها امتدادٌ طوليٌّ يُوضع على جانبي

السُّلم ليحمي الصاعدَ والنازلَ من السقوط ، ويُوضع أيضًا على جوانب الشُّرفة) على السلم/الدرج ،واستعمال وسائل وقاية للعينين (نظارات) واليدين(قفازات) والرأس(خوذة) ، وضع إشارات/أنوار تحذيرية ، آليات ذاتية للتصحيح والإغلاق الآلي ، وبطبيعة الحال تتوقف مدى فعالية هذه الوسائل والإجراءات في تقليص/منع الحوادث ، على تقبل العاملين لها وسياسات المنظمة وثقافتها ،ومدى الوعي والجدية والاهتمام لدى العاملين أنفسهم ،ومدى الإشراف وتطبيق السياسات والممارسات وتحفيز العاملين على الإلتزام والتقييد بإجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية ، ومن الأمور التي تساعد على تقليص/تجنب الحوادث والإصابات :

-تصميم العمل ليكون مريحا للعامل فسيولوجيا ونفسيا وأقل إجهادا ،وهذا يتطلب تغييرا في بيئة العمل في ضوء قدرات ومحددات العاملين البدنية والنفسية ،ومن التغييرات الممكنة التي تقوم بها المنظمات لتحسين صحة وسلامة العاملين فيها ،هو السماح للعاملين القيام بما يأتي :

-تنويع المهام والواجبات اليومية ، ولا سيما الحركات اللازمة لتأدية هذه المهام والواجبات

-فترة راحة قصيرة كل نصف ساعة

-فترة استراحة أطول بعيدا عن شاشة الحاسوب كل ساعتين

-استخدام حسن التقدير في كيفية إنجاز العمل :كيفية الجلوس ،الوقوف ،جدول العمل ،السرعة.

-تقليص مصادر ضغوط العمل المادية مثل : الحرارة ،الضوضاء ،الإضاءة الشديدة .

-التعرف على خصائص مساحة المكان ووظائفه ، التي تساعد العامل على تكييف البيئة لتلائم

مع السلامة والصحة المهنية .

## الأمراض المهنية

1-تعريف الامراض المهنية : هناك عدة تعاريف لها نوردتها في مايلي :

- جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وفي الباب الرابع المادة 63 تعريف الامراض المهنية كما يلي : "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر أو تأهيل مهني خاص"

-الامراض المهنية وهي أمراض محددة ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الانتاجية ، وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد و غيرها من الآثار و كذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل ...: الضوضاء ، الإهتزازات ، الإشعاعات ، الحرارة ، الرطوبة .. الخ ، أي أن المرض المهني هو أي مرض يصاب به العامل بسبب و أثناء العمل ، و يحدث عندما تتعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل و التي قد تدخل إلى الجسم عن طريق التنفس أو الفم أو الجلد ، أو عند تعرض الجسم لظروف غير صحية في بيئة العمل ، كالجوس الطويل خلف الحاسوب أو المكتب

- يقصد بالأمراض المهنية الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة و الناجمة عن تعرض الموظف لظروف عمل سيئة كالحرارة أو البرودة أو استنشاق الأبخرة السامة أو الأتربة أو الغازات التي تتصاعد في موقع العمل ( ومن الأمراض المهنية الشائعة الضغوط و التوتر ، الإجهاد أو التوتر).

ومن بين فئات العاملين الأكثر عرضة لهذه المخاطر الصحية عاملوا الصناعات الكيمائية ، ومصافي النفط و التعدين و الغزل و النسيج و الفولاذ و الرصاص ... ، ومن الأمراض التي وجد أنها ذات علاقة بمخاطر بيئة العمل: الغدة الدرقية، الكبد، الرئة، سرطان الكلى و أمراض الرئة و سرطان الدم و غيرها كثير .

2- الفرق بين المرض المهني والمرض العادي: يعرف المرض بصفة عامة بأنه كل اضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة ، ولا يشترط في المرض الصدفة أو تأثير السبب

الخارجي ... ويشترك كل من المرض المهني و المرض الطبيعي أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل دون ان يكون مصدر الإصابة حادثا خارجيا معينا ، إلا انهما يختلفان من حيث المصدر إذا كان المرض المهني ينشأ نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض ، ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه ، فإن الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة ، ومتعددة باستثناء العمل أو المهنة ، أما من حيث وقت اكتشافه يظهر المرض المهني من خلال امتداد علاقة العمل ، أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض أو استبدالها بمنصب عمل آخر ، فيجب أن يظهر المرض خلال المدة المحددة قانونا لكل مرض ، أما بعد انقضاء هذا الاجل فإن العامل يفقد حقه في التكفل ، أما في حالة إصابة العامل بمرض عادي فإنه يستفيد من الحماية مادام مؤمنا عليه من طرف صاحب العمل ، وكانت علاقة العمل لا تزال قائمة .

### 3- الفرق بين المرض المهني وحادث العمل : إن التمييز بين المرض المهني وحادث العمل

يقتضي بالضرورة التحدث عن أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينهما ، ويتمثل التشابه في ارتباطهما بالعمل الذي كان سببا في إصابة العمل بأي منهما ، كما أن آثار كل منهما تظهر على جسم العامل من حيث الجانب الداخلي أو الجانب الخارجي . يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من حيث : الضرر إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجا عن سبب خارجي فهو حادث عمل ، أما إذا كان ناتجا عن فعل بطيء وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني ، أما من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة فلا يتصور وقوع حادث عمل الا خلال قيام علاقة عمل ، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل ، عكس الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته ، كما تظهر بعد انتهاء الخدمة ، كما قد تظهر أيضا عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله .

### 4- مصادر الامراض المهنية : يصنف المختصون المصادر التي تنجم عنها الحوادث

والإصابات والأمراض المهنية بأربعة مصادر رئيسية هي مايلي : بيئة العمل المادية ، وبيئة العمل النفسية والاجتماعية ، والفرد نفسه ، والوظيفة ذاتها ...

أ- **طبيعة عمل المنظمة والظروف المناخية السائدة فيها**: دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل المادية كالإضاءة ، والتهوية ، والضوضاء ...تؤثر في أداء وإنتاجية الفرد وفي سلامته وصحته ، إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ، كان استعداد الفرد للعمل أحسن ، وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال ، وأهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة الى تحسين مايلي :

-البناء غير الصحي -عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء -الاضاءة غير الجيدة -الضجيج  
-الحرارة -عدم كفاية فترات الراحة ومدتها أثناء العمل -عدم كفاية أعمال الصيانة -التدخين  
-عدم النظافة في مكان العمل

ب- **ظروف المناخ الاجتماعي والنفسي السائد** : يقصد بالمناخ الاجتماعي والنفسي السائد ، نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة ، اللذان في ظلهما يمارس الافراد أعمالهم وقد ثبت من خلال التجربة والممارسة أن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطا على الافراد يفوق خطرهما في بعض الاحيان خطر ظروف بيئة العمل المادية ، ومن أهم هذه الاخطار :عدم الرضا ،الفنور ،الخمول ،اللامبالاة ،عدم الثقة ،الاكتئاب النفسي ، العصبية وعدم التوازن النفسي ،الشروود الذهني ،وهذه جميعها وبلا شك تهيء الفرصة لوقوع إصابات وحوادث وأمراض عمل ،قد تكون نتائجها خطيرة ،وبوجه عام يمكن القول ،أن أهم ظروف وعناصر بيئة العمل النفسية والاجتماعية التي تسبب ضغوطا ومخاطر هي مايلي :

-عدم الاحساس بالأهمية والمكانة والدور الذي يقوم به الافراد .

-عدم توفر عنصر التحدي في العمل ،الذي يثير اهتمام ودافعية الافراد للعمل .

-عدم شعور الافراد بالعدالة والإنصاف في المعاملة

-عدم المشاركة في اتخاذ القرارات

-تعقيد السياسات التنظيمية وإجراءات العمل التي تنظم سيره وممارسته .

-عدم الشعور بالحرية في العمل

-عدم الشعور بالاستقلالية في ممارسة الاعمال

-عدم توفر عنصر الطمأنينة في العمل بسبب الخوف من الفصل أو التسريح.

-وجود صراعات تنظيمية بين الموارد البشرية في مكان العمل بشكل تؤثر معنويا فيها

-كثرة الخلافات ،وضعف الثقة بين الرؤساء ومرؤوسيهم.

ج- الفرد : يعتبر ممارس العمل نفسه مصدرا رئيسا من المصادر التي ينتج عنها العديد من

الحوادث والأمراض التي تقع في مكان العمل ،ويكون الفرد مصدرا للخطر في الحالات التالية :

-نقص مهارته التي تشكل في كثير من الاحيان خطرا على سلامته وصحته ،وأحيانا على من

معه...وقد ثبت أن أصحاب المهارة المتواضعة هم أكثر تعرضا لحوادث وأمراض العمل.

-عدم تقيد الفرد بتعليمات وإرشادات السلامة والصحة المهنية أثناء ممارسة عمله ،فإهماله لها

يعرضه للإصابة والمرض...

-حالة الفرد النفسية والمعنوية التي إذا كانت سلبية ومنخفضة ستجعله معرضا لإصابة عمل أو

مرض ما أكثر من غيره ،فهذه الحالة والروح المعنوية المنخفضة تجعلان الفرد مهيئا لحدوث

شروود ذهني لديه أثناء ممارسته لعمله ،وهذا الشروود في كثير من الأحيان يعرضه الى اصابة

عمل خطيرة ،قد تؤدي بحياته أحيانا إذا كان يعمل على آلة خطيرة كالمنشار أو المكبس على

سبيل المثال .

-استخدام الفرد الخاطئ لوسائل السلامة والحماية المحددة له من أجل حمايته من مخاطر عمله

أو مخاطر البيئة المحيطة به ،كعدم وضعه القناع على وجهه أو الكمامة على أنفه بالشكل

المطلوب .

-التدخين ....

-عمر الفرد ، فصغار السن أكثر جرأة في تحدي المخاطر من كبار السن ،وبالتالي فهم أقل

حذرا منهم ،وهذا ما يجعلهم عرضة للإصابة أكثر من الكبار .

-جنس الفرد فيما إذا كان ذكرا أم أنثى ، فقد ثبت أن النساء أقل تعرضا لحوادث و أمراض العمل من الذكور ، بسبب طبيعتهن النفسية و الفسيولوجية الأكثر حذرا و الأقل جرأة من الرجال فهذه الطبيعة تمكنهم من حماية أنفسهم من المخاطر أكثر من الرجال .

د-**الوظيفة و العمل** : ينتج عن ممارسة الكثير من الوظائف و الأعمال إما بسبب طبيعتها أو الآلات و الأدوات المستخدمة فيها ، عدد من المخاطر تهدد سلامة و صحة من يزاولها ، و يسمى المختصون هذا الجانب أو المصدر بضغط العمل ، الذي له مسببات كثيرة على رأسها الوظيفة ذاتها ، فعبء العمل الملقى على عاتقها ، و مدى صعوبتها ، و حجم مسؤوليتها ، و سرعة الأداء فيها ... الخ و ما يصاحب هذه الأمور من تعب و إرهاق فسيولوجي جسدي و نفسي ، يعرضان من يمارسها إلى حوادث و أمراض متعددة و متنوعة .

5-**الوقاية من الأمراض المهنية** : تجدر الإشارة إلى أن ما تتحمله المنظمات من تكاليف الامراض المهنية أعلى بكثير من تكاليف الإصابات والحوادث ،وتختلف الأمراض المهنية عن الحوادث والإصابات في أن كثيرا من الأمراض المهنية تستغرق فترة طويلة لكي تتطور وتظهر ، وقد يمر وقت طويل قبل أن تتمكن المنظمة من اكتشاف وجود ظروف عمل خطيرة وغير آمنة وغير صحية ،كل ذلك يزيد من صعوبة عملية وضع استراتيجية لتقليل/منع الأمراض المهنية بالمقارنة مع وضع استراتيجية الوقاية من الحوادث والإصابات ، ومن الأمور التي يجب على المنظمات القيام بها :

-**الاحتفاظ بسجلات وقيود حول قياس المواد الكيميائية والسميات Toxins** : ومعلومات دقيقة حول حالات الاعتلال الجسدي والتعرض ،وإحدى الطرق الواضحة لضبط ومراقبة الأمراض الناشئة عن العمل وأثناء العمل ،هي التخلص من المواد الكيميائية والسميات في مواقع العمل .

-**مراقبة ورصد التعرض Monitoring Exposure**: الأسلوب الثاني لتقليل احتمالات الأمراض المهنية هو مراقبة وتقليل احتمالات تعرض العاملين للمواد الخطرة ،وتقوم الآن بعض المنظمات بمراقبة وملاحظة أي تغييرات جينية نتيجة للتعرض لمواد مسرطنة ،والزرنيخ ،والبنزين والأثير ،وكلوريد الفينيل وغيرها ،ويتم أخذ عينات من دم العاملين في فترات منتظمة (دورية)

لتقرير إن كان قد لحق أي ضرر بالكروموزومات، وفي حال حدوث ذلك، يتم نقل الأشخاص المصابين الى أعمال مختلفة، ويتم تعديل الظروف إذا أمكن ذلك .

-**الفحص الجيني Genetic Screening**: الاسلوب الأخير... هو الفحص الجيني، ويساعد هذا الفحص على معرفة الاشخاص الذين لديهم قابلية لأمراض معينة، وهكذا تستطيع المنظمات تقليص احتمالات تعرض العاملين الذين لديهم حساسية للظروف التي يمكن أن يتحملها الآخرون وهذه الإستراتيجية تفيد العاملين صحيا، وتفيد المنظمة في المساعدة على خفض التكاليف الصحية والتأمينية، ولكن هناك من يعارضون هذا الأسلوب لأنه يكشف عن ميول وقابلية الفرد للمرض، وليس المرض فعليا، وهذا مخالف لحقوق الأفراد .

## العنف في بيئة العمل

تزايد معدلات جريمة القتل في المنظمات الأمريكية ، وتشكل ما نسبته ( 10% ) من حالات الوفاة في بيئة العمل ، وما يقارب ( 3/2 ) حالات القتل تمت أثناء السرقة ( متاجر التجزئة )، ولكن معظم الحالات الأخرى اقترفها أقارب ، زملاء عمل حاليون أو سابقون و يلاحظ أن حالات القتل مرتفعة لدى الإناث ، و تشكل ( 40% ) من جميع حالات الوفاة في الإناث العاملات .

وهناك عدة عوامل وقوى تدفع إلى القتل أو حالات عنف خطيرة أخرى ومنها : المعاملة غير العادلة ، ثقافة تنظيمية تتقبل السلوك العدواني على أنه أمر عادي الفصل من العمل ، تقليص المنظمة ، وحتى الغضب أثناء مراجعة العامل بشكل مكثف.

ومن بين الدلائل و الإشارات الأكثر شيوعا و التي يجب ملاحظتها من قبل المنظمة التهديد اللفظي ، أفعال جسدية ، الإحباط ، القلق.



## ضغوط العمل

**1-تعريف ضغوط العمل :** عرف الكاتب "أجيسون و زملاءها "الضغط بأنه استجابة تعديها الفروق الفردية أو العمليات النفسية و التي ( الاستجابة ) تنشأ نتيجة عمل أو موقف أو حديث يفرض على الفرد مطالب تحديات نفسية و أو جسدية عالية.

و ضغط العمل يحدث عندما تكون طبيعته و حجمه و المواقف و الظروف المحيطة به فوق طاقة من يعمل الفسيولوجية و النفسية و الذهنية ، و خارج نطاق خبرته و مهارته في العمل ، بحيث يكون قادر على التكيف و التعايش مع الجوانب المتعلقة بعمله ومعالجتها كليا أو جزئيا ، ولا يمكن اعتبار ذلك ضغط إلا إذا كانت هذه الجوانب متكررة و مستمرة الحدوث ، فإن كانت مؤقتة فلا يمكن اعتبارها ضغطا ، و عند فشل الفرد في معالجة الضغط سيحدث لديه ضرر صحي و نفسي قد يشكل في بعض الأحيان خطرا على حياته.

وهناك بعض الأفكار التي شاعت حول مفهوم ضغوط العمل ، مما دفع أحد الكتاب إلى التنبه لهذه الأفكار و تصويبها و منها :

-ضغوط ليست مجرد توتر عصبي فحسب ، ذلك لأن التوتر العصبي ربما ينشأ لدى الفرد نتيجة تعرضه للضغوط.

-إن ضغط العمل ليست مرادف للقلق ، ذلك لأن القلق يعتبر أحد ردود الفعل للضغوط التي يواجهها الفرد.

-الضغوط ليست بالضرورة ضارة أو سلبية ، بل يمكن أن يكون لها نتائج إيجابية إذا كانت معتدلة و مقبولة.

-الضغوط ليست حادثة أو ظرفا ، و لكنها استجابة لهذه الظروف الحادثة إذ أن الحادثة أو الظرف يمثل مثيرا و أن الضغوط تعتبر استجابة .

-ضغوط العمل أمر لا يمكن ، ولا يستحسن تجنبه ، حيث أنه مادام الإنسان يتفاعل مع بيئته فإنه عرضة لمطالب و تحديات العمل و الحياة التي تؤدي إلى الضغوط ، بل إن الفرد في كثير

من الأحيان بحاجة إلى درجة معتدلة و مقبولة من الضغوط التي تدفعه نحو تحقيق التميز و التفوق في الأداء.

-إن غياب الضغط بصورة مطلقة يعني موت الإنسان.

-إن الضغوط لا تحدث دائما نتيجة الاستثارة الزائدة فقط ، إذ أن من الممكن أن تحدث الضغوط نتيجة لغياب المطالب أو عدم كفايتها.

-البطالة المقنعة في العمل القليل.

## 2-مسببات ضغوط العمل :

ضغط العمل لا بد له من مسببات ، وهذه المسببات يمكن حصرها و تصنيفها ضمن

مايلي:

أ-مسببات ذات علاقة بالعمل نفسه : تشمل هذه المسببات على مايلي:

-غموض الدور .

-صراع الدور .

-تباين عبء العمل .

-سرعة الأداء .

-صعوبة العمل .

-رتابة العمل .

ب-مسببات ذات علاقة بالفرد نفسه : تصنف هذه المسببات فيما يلي:

-مشاكل عائلية .

-مشاكل مالية .

-نقص الإمكانيات ( جسدية، ذهنية و نفسية )، الصفات الشخصية .

-الحالة الصحية .

### ج-مسببات ذات علاقة بالمنظمة:

-الصراعات.

-نقص الدافعية.

-نمط الإشراف الإداري السائد.

-مناخ العمل المادي.

-نظرة فلسفة المنظمة للعنصر البشري.

-بيروقراطية العمل و عدم تطبيق نظام موضوعي لتقييم الأداء ، مركزية السلطة ، بعد خطوط الإتصال بين قمة الهرم التنظيمي و قاعدته ، عدم تطبيق مبدأ العدالة و المساواة في معاملة الموارد البشرية.

وهناك مسببات الضغوط تكون حتى خارج المنظمة.

### 3-نتائج و آثار ضغوط العمل:

حسب بعض الكتاب تصنف الآثار المترتبة على الضغوط في خمس مجموعات :

أ-سلوكية : مثل الميل للحوادث ، و الإدمان و استخدام المخدرات و المسكنات ، و الانفجار العاطفي و الإفراط في الأكل و التدخين ، و السلوك العدواني و الضحك بعصبية.

ب-موضوعية : و منها القلق ، و العدوانية ، و اللامبالاة و الملل و الاكتئاب ، و الإرهاق و الإحباط و فقدان المزاج و الأعصاب ، و عدم تقدير الذات ، و الوحدة.

ج- إدراكية / ذهنية : عدم المقدرة على اتخاذ القرارات السليمة ، و ضعف التركيز ، و انتباه قصير المدى ، و حساسية زائدة تجاه النقد ، و حواجز ذهنية.

هـ-فسيولوجية : تزايد نسبة جلوكوز الدم ،زيادة في ضربات القلب و زيادة ضغط الدم ، وجفاف في الفم ، و العرق ، و ارتفاع و انخفاض في حرارة الجسم.

و-تنظيمية : مثل الغياب ، و الدوران الوظيفي ، و انخفاض الإنتاجية ، و العزلة عن الزملاء  
و عدم الرضا الوظيفي ، و انخفاض التزام الموظف وولائه.

#### 4-معالجة ضغوط العمل : وذلك من خلال:

-تحديد مصدر ضغط العمل. -تحديد أسباب حدوث ضغط العمل.

-اقتراح سبل معالجة ضغط العمل على مستوى الفرد ، وعلى مستوى المنظمة.

#### 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

- بن ددوش نضرة زوجة غماري : وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع  
الجزائري ، مجلة القانون ، معهد العلوم القانونية والإدارية ، المركز الجامعي أحمد زبانة بغيليزان  
العدد 07 ، 2016 .

- خالد محمد : قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل  
الدولية ، مجلة إدارة الاعمال والدراسات الاقتصادية ، العدد 04 ، دت ، جامعة زيان عاشور  
الجلفة .