

الدكتور: العايب سليم أستاذ محاضر أ / قسم علم الاجتماع والديموغرافيا - جامعة البليدة -

الأستاذ: بن زياني محفوظ أستاذ مساعد أ قسم علم الاجتماع - جامعة ورقلة -

عنوان المداخلة: دور الأمن الصناعي في تقليل من الحوادث والأمراض المهنية.

ملخص:

يعتبر العمل في التنظيمات الصناعية مصدرا للضغوط والتوترات التي يشعر بها الأفراد في مختلف المستويات، إذ يشعر كثير بالإرهاق النفسي وحالات عدم التوازن النفسي والجسمي، مما ينجر عنه الأمراض والحوادث المهنية، والذي ينعكس على مستوى أداء الذي يقومون به بشكل سلبي.

إن الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الأخطار، من المهام الرئيسية التي تمارسها ادارة الموارد البشرية في أي منظمة ، فضغوط العمل والأمراض والحوادث المهنية الناجمة عن العمل، والتي يتعرض لها الأفراد العاملون تعوق حركة نشاط المنظمة وتحملها خسائر وتكاليف باهظة.

وبالرغم من التقدم التقني، يبقى دور المورد البشري دورا فعالا في تخطيط وتنفيذ نشاطات المنظمة الصناعية، لذا بات لزاما عليها وضع هدف الأمن وتحسين نوعية العمل من الأخطار والأمراض المهنية، ضمن أسبقيات الأهداف الاستراتيجية وخاصة في بيئة تتميز بدرجة عالية من المنافسة وتسابق مستمر بين الوحدات الصناعية في الحصول على أهم وأثمن مورد لعملياتها بشكل أفضل

وعليه سوف نركز في هذه المداخلة على أهمية الأمن الصناعي ودوره في تقليل من الحوادث والأمراض المهنية وضغوط العمل وسبل نجاحه.

أولاً: تعريف الأمن الصناعي وأهدافه

إن الأمن الصناعي هو عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر، الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات (1).

وكما يعرف البعض الآخر الأمن الصناعي هو الصحة والسلامة المهنية، حيث يعنى الأمن الصناعي بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في أماكن العمل وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الإنتاجية منذ البدء في التفكير في اختيار موقع المنظمة إلى آخر مرحلة من مراحل الإنتاج (2)

كما نجد أيضا من يعرفه، هو مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للأفراد، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمؤسسة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل منها، وتوفير الجو المهني ملائم، الذي يساعد على العمل (3)

نستخلص من خلال التعاريف السابقة، أن الأمن الصناعي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية، والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى الفرد في عمله، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل.

أما من حيث الأهداف، فإن الهدف الرئيسي من تحقيق الأمن الصناعي هو الوصول إلى إنتاج من دون حوادث أو إصابات خلال العملية الإنتاجية و تحقيق الأمن الصناعي يتجسد لنا في الأهداف التالية.

أ) حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

ب) الحفاظ على مقومات العنصر المادي، المتمثل في المؤسسة، وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع، نتيجة للحوادث.

ج) توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، التي تكفل توفير أساليب بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين المادي والبشري

د) تعمل المنظمات على توفير أساليب الحماية والسلامة من أخطار العمل، لأن الأنظمة والتشريعات الحكومية تلزمها بذلك وتساؤلها عند حدوث الأخطاء أو تعرض الموظف للحوادث، وقد يترتب على الحوادث تعويضات تلتزم بها المؤسسة، ويلزم بها الرئيس المباشر عنه إذا كانت هذه الأخطار والحوادث ناجمة عن ظروف عمل تسببت فيها المؤسسة، لأسباب إهمال أو حرصا في توفير المصروفات على حساب برنامج الأمن الصناعي والسلامة أو نتيجة للضغوط والإجهاد في العمل (4) ثانيا: عناصر برنامج الأمن الصناعي وضرورته.

إن أي برنامج للأمن الصناعي لا بد وأن يتضمن العناصر الإنسانية التالية:

الدعم من قبل الإدارة العليا:

يتمثل الدعم المقدم من خلال حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هذا البرنامج، وأيضا تقديم تقارير دورية حول الأمن الصناعي إضافة إلى تفتيش دوري والفحص المستمر لأماكن العمل.

تحديد مسؤولية الأمن الصناعي:

لابد من تحديد شخص المسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة الأفراد العاملين بعض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة الحجم.

هندسة العمل:

إن الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في مواقع العمل من العناصر الأساسية في أي برنامج للصيانة من الحوادث ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل، توفر النظافة في أماكن العمل وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة لاستخدام الأجهزة والمعدات الواقية أثناء العمل وكيفية استخدام المواد ذات الخطورة (5)

التعليم والتدريب

يعتبر عنصر التدريب والتعليم من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للأفراد العاملين للتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل، حيث أن التدريب والتعليم يركز على الإجراءات الصحيحة في العمل وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي.

تسجيل الحوادث:

من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل، الإصابات، الأمراض الناجمة عن حوادث العمل.

تحليل الحوادث

من الضروري تحليل الحوادث الصناعية وفقا لمعايير معينة منها التكلفة الحوادث وأسبابها، إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو لتعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث، كما أن تحليل الأسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد العاملين (6).

وعلى هذا الأساس، يسعى برنامج الأمن الصناعي في المنظمة إلى تحقيق هدفين أولهما، وقاية الأفراد من الحوادث أي يهيئه كافة الظروف اللازمة لمنع الحوادث أو تخفيض عددها إلى أقل حد ممكن، إذ أن الوقاية في حد ذاتها خير ضمان لتخفيض التكاليف التي تتحملها المنظمة من الحوادث وتلك التي تتحملها المؤسسات الأخرى المسؤولة عن نتائج الحوادث، وهي مؤسسة التأمينات الاجتماعية، إذ تلتزم هذه المؤسسة بتحمل تكاليف العلاج المصاب إلى أن يشفى من إصابته، وكذلك تلتزم بدفع معونة مالية تعادل 70% من أجر العامل لمدة 90 يوما، يزداد إلى 80% بعد ذلك ويستمر صرف هذه المعونة طوال مدة العجز عن أداء العمل أو حتى يثبت العجز المستديم، أما إذا نشأ عن الإصابة عجز كامل عن العمل فتلتزم المؤسسة بدفع 60% من أجر العامل شهريا، وإذا كان العجز جزئيا فتقدر النسبة من الأجر على أساس نسبة العجز، وهذا ما نص عليه قانون التأمينات الاجتماعية في الجزائر قانون 99-10 المؤرخ 11/11/1993 حيث نص ما يلي:

المادة 23: يجب على الطبيب الخبير أن يستدعي المريض في ظرف ثمانية أيام قصد إجراء الخبرة الطبية عليه، كما يجب عليه أن يعمل المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي أن نتائج الفحص في ظرف ثلاثة أيام.

المادة 24: يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن يتخذ قرارا مطابقا لنتائج الخبرة الطبية، التي أبدأها الطبيب الخبير.

المادة 25: يلزم الأطراف نهائيا بنتائج الخبرة التي يبيدها الطبيب الخبير .

المادة 28: تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالرأي الذي يبيده الطبيب المعالج (7)

أما ثاني أهداف برنامج الأمن الصناعي، يتمثل في العلاج أو الإسعاف السريع للعامل بمجرد حدوث الإصابة، بمعنى أن يتضمن البرنامج تدريب العاملين إلى توفير أدوات الإسعاف الأولية في كل قسم (8)

إن تشخيص الأسباب الرئيسية هو المفتاح الأساسي، لتقليل الحوادث من خلال معالجة هذه الأسباب، كما أن أفضل السياسات في تقليل الحوادث تكون من خلال وضع شروط معينة وتحديد جزاءات على الأفراد العاملين، عند خرق هذه الشروط من قبلهم، كأن يوضع شرط ممنوع التدخين في أماكن العمل وأثنائه وأي فرد لا يراعي هذا الشرط يعاقب فعليا.

كما أنه من الضروري لتدعيم برنامج الأمن الصناعي والتقليل من حوادث العمل، أن تعتمد على نظام المكافآت والتعزيز للسلوك الإيجابي، حيث يحدد برنامج المكافآت نسبة معين للأفراد العاملين المساهمين في تقليل الحوادث الصناعية بالتزامهم بشروط الصيانة والأمن الصناعي.

ثالثا: حوادث العمل وأسبابه

الحادثة هي عبارة عن واقعة ما تحدث بشكل فجائي ينتج عنها مستوى ما من الضرر للعامل أو تلف للمعدات أو المواد، بينما تعتبر الإصابة نتيجة مباشرة للحدث، وتعرف الإصابة بأنها تلك الإصابة التي تحدث للعامل أثناء العمل وقد تكون بسيطة يتم علاجها سريعا، وقد تكون خطيرة تتسبب في عجز دائم في عضو أو قد يتسبب عنها الوفاة (9)

فتتعدد مصادر الحوادث والأمراض في المنظمات المعاصرة، فقد تحصل نتيجة انفجار أو حريق أو تعامل مع مواد كيميائية أو بيولوجية... الخ وهذه تختلف بنوع النشاط، فالحوادث التي تحصل في المؤسسات، تتعامل مع مواد كيميائية تختلف عن تلك التي تستخدم في أماكن خطيرة.

فيمكن أن نحصر مصادر حوادث العمل في النقاط التالية.

(أ) - البيئة المادية للعمل: تتضمن حرارة وتهوية ورطوبة وضوضاء ونظافة وغيرها، وهذه تشمل الظروف العادية لأية بيئة عمل، وأيضا التعامل مع مواد كيميائية أو بيولوجية أو غيرها.

(ب) - أسباب آلية (حركية أو يدوية): وهذه الأسباب ناجمة عن استخدام السيئ للأجهزة والمعدات وغيرها، ويمكن أن ندرج هنا الحوادث الناجمة عن الانفجار أو الحريق... الخ

(ج) - أسباب تتعلق بالفرد نفسه: مثل ضعف البصر أو محدودية الخبرة

(د) - عوامل اجتماعية: وهي السمات والخصائص المتصلة بالفرد وما يترتب على ذلك من حدوث سلوك أو تصرف يؤدي إلى حادث، نذكر من بينهما:

سوء التغذية.

الإجهاد الناتج عن العمل أي الإجهاد والتعب الكثير لإنجاز المهام والإنتاج، وما ينتج عنه حركات غير ضرورية يؤديها الفرد (10)

(هـ)- مشاكل العامل الأسرية: قد يعاني العامل من مشكلات أسرية كالمشاحنات أو سوء التفاهم وعدم توافر الجو العائلي وعدم روح الارتباط والتوافق بين أفراد الأسرة، مما تترتب عليه أن المنزل أصبح مجرد مأوى للنوم، كل هذه العوامل تكوّن لدى العامل اضطرابات نفسية كالشرود الذهني، القلق أثناء العمل، الاكتئاب... الخ (11)

فيمكن توضيح المعطيات السابقة في الجدول الآتي:

جدول: يوضح أنواع المختلفة من المخاطر الصناعية (12)

الهندسة	الفيزيائية	الكيميائية	البيولوجية	العنصر البشري
الميكانيكية	الحرارة	طريقة التعامل مع	الفيروسات والجراثيم	الخبرة
الكهربائية	البرودة	المواد الكيميائية	التي يمكن أن تنتقل	الإهمال
موقع العمل	الإضاءة	المستخدمة ونواتجها	بالعدوى من المرضى	الحالة الصحية
التنظيم	الضجيج		أو الطعام أو المكان الملوث.	والنفسية
التخزين	الاهتزاز			التعب
توزيع الآلات	الضعف الجوي			السن
السلام	الرطوبة			مشاكل أسرية
	التهوية			سوء التغذية
	الاشعاعات			

رابعاً: ضغوط العمل ومسبباته

إن الضغط في العمل هو أحد المظاهر الحالية في التنظيمات الإدارية والصناعية، ولكن هناك نوعاً من اللامبالاة وعدم الاهتمام به وبتأثيره على صحة العاملين النفسية والجسدية وعلى أدائهم وهذا الإهمال يعود إلى:

أن معظم التنظيمات لا تنظر إلى صحة العاملين بذات الأهمية التي تنظر بها إلى الأداء والإنتاجية.

الفكرة السائدة بأن سوء الصحة العاملين يعود أولاً إلى أسباب جسدية (بدنية)، محضّة، وليس إلى أسباب نفسية واجتماعية ووظيفية.

مفهوم الضغط:

يعرف سيرلاجي وآخرون ضغوط العمل بأنها: "تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة بيئة العمل نفسه أو الفرد نفسه (13)

كما يعرفها Quick et Quick للضغط أن الضغط هو عدم قدرة الفرد للاستجابة لكل متطلبات المحيط المهني المتواجد فيه (14).

كما نجد تعريف آخر للضغط، هو الشعور بالتوتر أو القلق أو الهم، وعلمياً تعتبر كل هذه المشاعر إظهار لخبرة الضغط وهي استجابة مبرمجة ومعقدة إلى التهديد المدرك والذي يمكن أن يكون له نتائج ايجابية وسلبية (15)

انطلاقاً من هذه التعاريف، نستخلص بأن الضغط هو القوة أو المنبه الذي يؤثر على الفرد وينتج على ذلك استجابة توترية، إذ أن التوتر هو الضغط أو بمعنى طبيعى هو التشويه ناتج لعمل فيزيائي أو سيكولوجي أو اجتماعي.

وعليه ضغط العمل يحدث نتيجة التفاعلات النفسية الواسعة، التي تحدث عند الفرد تجعله مهيباً لاستخدام وسائل الدفاع، ليحافظ على مصالحه بحيث ينتج عنها تأثيرات سلوكية وفسبولوجية.

مراحل الضغط

يمكن توضيح مراحل التي يمر بها الفرد حين يتعرض لضغط ما إلى ثلاث مراحل وهي:

(أ) - مرحلة الإنذار: وهنا يواجه الفرد ضغطاً بفعل مثير خارجي ينشط الضغط الداخلي، فيتم استشارة وسائل الدفاع فتزداد ضربات القلب ويزداد معدل التنفس ويرتفع ضغط الدم.

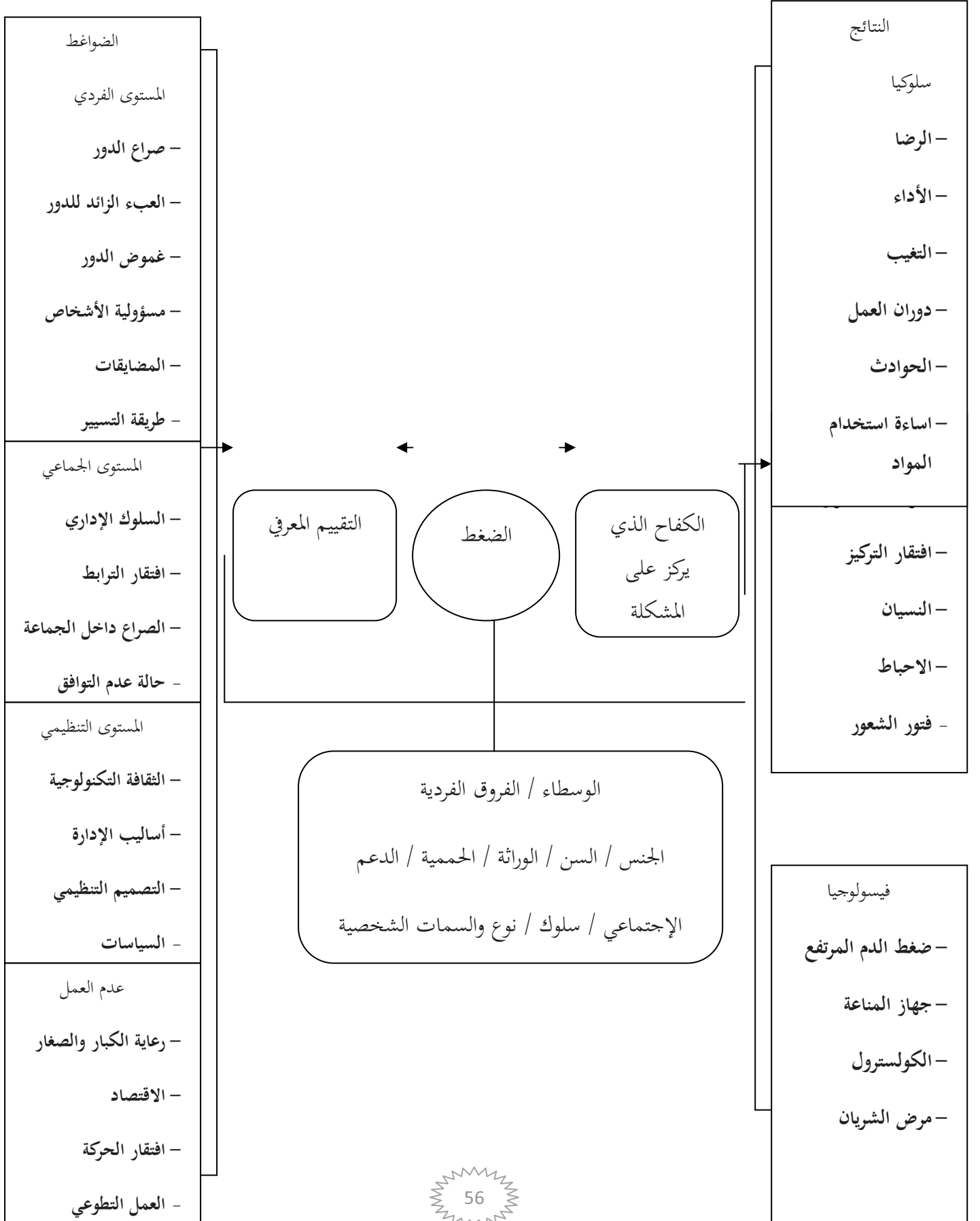
(ب) - مرحلة المقاومة: يدخل التوتر إذا ما استمر مرحلة جديدة هي مرحلة المقاومة، والتي تتبلور في ظهور آليات دفاعية منها العدوانية، ومهاجمة مصادر التوتر مباشرة سواء كان الفرد نفسه، أو آخرين أو الأشياء أو التصرف بطريقة طفولية أو مرحلة الكبت أو اللجوء إلى الانسحاب (16).

(ج) - مرحلة الإنهاك أو الاستنزاف: وهي مرحلة المعاناة من مضاعفات مرضية حادة مثل: أمراض القلب والاكتئاب مما ينعكس بحصول خسارة في المؤسسات التي يعمل فيها هؤلاء الأفراد (17). وعليه الفرد يستنزف طاقاته وقدراته في التكيف فنتهار نظم ووسائل التكيف لديه.

مسببات ضغوط العمل:

تتعدد مسببات ضغوط العمل ما بين العوامل الداخلية والخارجية التي تترك أثرها على مستويات الأداء، وعلى حالة الفرد النفسية، وعلى العلاقات الشخصية مما يؤدي للقلق، يمكن توضيح ذلك في الشكل الآتي:

الشكل يوضح: نموذج للضغوط والضغط والنتائج



فيمكن شرح المعطيات التالية في النقاط الآتية:

غموض دور الفرد في المؤسسة

ويقصد بذلك شعور الفرد بصعوبة العمل الذي يؤديه، وقد ينتج شعور الفرد بالضغط لعدة أسباب أهمها.

عدم فهم الفرد أبعاد ومحتوى العمل.

عبء العمل الزائد كثيرا أو قليل جدا.

فقدان السيطرة على العمل.

ظروف العمل المادية

وتتمثل الظروف التي تسبب الإرهاق والتوتر والشعور بالقلق بعدة نواحي.

درجة الحرارة والرطوبة

مستوى الإضاءة

بيئة العمل المادية وطريقة تصميم مكان العمل.

وتتمثل صعوبة العمل نفسه فيما يلي:

عدم معرفة الفرد للدور المطلوب منه.

عدم وجود وصف وظيفي.

كمية العمل اكبر من قدرات الفرد (18)

الضواغط الجماعية والتنظيمية

المشاركة:

وتشير المشاركة إلى مدى تضمين معرفة آراء وأفكار الفرد في عملية اتخاذ القرار ولبعض الأشخاص، تعتبر المشاركة جزء هام من العمل في المنظمات، وسوف تكون المنظمات والجماعات التي لا تشجع أو تسمح بالمشاركة مصدر للإحباط لهؤلاء الذين يقوموا بتقييمه، وبالمثل يشعر البعض بالإحباط بسبب التأخيرات المتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرار.

العلاقات الداخلية وبين الجماعات

قد تكون العلاقات السيئة داخل وبين الجماعات، مصدر للضغط، وقد تتضمن العلاقات السيئة الثقة المنخفضة والافتقار إلى التماسك والمساندة المنخفضة والافتقار إلى الرغبة في الاستماع أو في التعامل مع المشاكل التي تواجه الجماعة أو العضو في الجماعة (19)

سياسة المنظمة: تتضمن

تقييم أداء الأفراد بطريقة غير موضوعية

عدم المساواة الأفراد في الرواتب والحوافز .

فرص الترقية قليلة.

المركزية في التسيير

درجة عالية من التخصص الوظيفي

نظام الرقابة

ضعف قنوات الاتصال

العوامل الشخصية

وفاء عزيز

الطلاق

تغيير الوظيفة

الإحالة على التقاعد

نقل إلى مكان العمل آخر

درجة الدافعية

مستوى الإدراك (20)

رابعاً: نتائج الضغط وطرق مقاومته:

قد يؤدي الضغط إلى عواقب نفسية، وقد يتضمن هذا القلق والإحباط والفتور واحترام منخفض للذات والعدوان والاكنتاب.

وقد تكون بعض نتائج الضغط معرفية، تتضمن النتائج المعرفية التركيز القليل وعدم القدرة على اتخاذ القرار، وقد تكون التأثيرات الأخرى على الضغط سلوكية مثل: مسؤولية الحوادث والسلوك المندفع أو إساءة استخدام المواد والآلات وفي النهاية تتضمن النتائج الفسيولوجية للضغط معدلات ضربات القلب المرتفعة وضغط الدم المرتفع والعرق ولحظات السخونة والبرد والمعدلات المرتفعة من سكر الدم وزيادة إفراز حامض المعدة.

كما تتضمن ظروف العمل التي يكون لها علاقة بالضغط، والتي تستطيع أن تؤدي إلى تأثيرات فسيولوجية منها:

الضغط من المدير أمام الزملاء من أجل العمل بجدية وبسرعة أطول.

العلاقات السيئة أو العدائية بين الزملاء.

وقوع حادثة أو عنف في العمل والذي يؤدي إلى حدوث إصابات للأصدقاء أو للموظفين الآخرين.

أن يطلب من الفرد استكمال عمل والذي يعرف أنه لا يملك المهارات أو الكفاءات اللازمة للقيام به.

عامل الإجهاد

وهي عملية فسيولوجية تحدث نتيجة ضغط العمل الشديد، الذي يؤدي إلى الإرهاق الوجداني، وتبدد الشخصية والشعور بقلة الإنجاز.

فيمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول: يوضح مؤشرات الإجهاد (21)

الإرهاق الوجداني	تبدد الشخصية	الانجاز الشخصي المنخفض
شعور بالاستنزاف من قبل العمل	أصبح حاد الطباع بعد الوظيفة	عدم التعامل مع المشاكل بشكل فعال
الشعور بالتعب في الصباح	معاملة الآخرين على أنهم أشياء	ألا يكون هناك تأثير إيجابي على الآخرين
الإحباط	عدم الاهتمام بما يحدث للأشخاص	عدم فهم أو تعيين مشاكل الآخرين
عدم العمل مع الأشخاص الآخرين	الشعور بلوم الأشخاص الآخرين لك	عدم الابتهاج بالوظيفة

طرق مقاومة الضغط

يتضمن هذا النوع من المقاومة، مجموعة واسعة جدا من العمليات السلوكية والمعرفية الموجهة نحو التخفيض من حالة التوتر الانفعالي، ومن بينها التجنّب، وهي الإستراتيجية الأكثر استعمالا فيمكن أن يتضمن بنشاطات ذات تغيير سلوكي أو

معرفي وهي نشاطات تعويضية كتنشيطات الرياضية والترفيه والاسترخاء والتسلية... الخ، والتي من شأنها السماح للفرد بتفريغ الشحنة العاطفية.

التوتر الانفعالي وبالتالي شعوره بالارتياح

كما نجد بعض الاستراتيجيات الشخصية منها:

السلوكية

الحفاظ على الصحة البدنية: محافظة على اللياقة والصحة البدنية، ممارسة الرياضة

الاسترخاء: مجموعة من التقنيات من اجل تخفيض توتر العضلات، الدم، التنفس.

معرفة الذات: معرفة حدود وحقيقة سلوك وكيفية التعامل مع المشكلات

تخطيط المسبق للطوارئ أو المواقف المتوقع حدوثها مستقبلا والتهيئة المحيط سواء كان اجتماعيا أو مهنيا.

المساندة الاجتماعية، على أنها الراحة أو المساعدة أو المعلومات التي يتلقاها الشخص من خلال الاتصالات الرسمية والغير رسمية مع الأفراد والجماعات، وقد تأخذ المساندة الاجتماعية نمط المساندة الوجدانية (الثقة، رفع المعنويات، الاستماع، إعطاء النصح، تقديم الاقتراحات،... الخ)

الاستراتيجيات التنظيمية

الاهتمام بإجراءات التدريب

مشاركة الأفراد في عملية اتخاذ القرار

الاهتمام بالعمل الجماعي

الاهتمام بالحوافز والمكافآت

توفير الخدمات الاجتماعية للعمل

الاهتمام بظروف العمل الفيزيائية لممارسة العمل

توافق خصائص الشخصية للفرد مع طبيعة الوظيفة.

خامسا: وقاية وسلامة المهنية من حوادث وضغوط العمل:

من بين المسؤوليات لإدارة الموارد البشرية هي تقديم الخدمات الصحية والأمن الصناعي للأفراد العاملين كجزء من مهماتها في صيانتهم والحفاظ عليهم.

وعليه فإن الصحة المهنية من الأخطار والحوادث، هي الأساس الذي يقوم عليه أي عمل ناجح، ففيه حماية لحياة الفرد العامل وصحته، ومنه أيضا حماية للإنتاج وثروة المنظمة.

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة من الحوادث وهي:

الالتزام العام على مستوى الأنظمة: إن اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة للعاملين يشمل كافة الأفراد العاملين من القمة إلى القاعدة، ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.

تنسيق جهود السلامة: ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء والمسؤولين والمتخصصين في أساليب السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.

الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية: طبقا لنوع العمل الذي يستند إليه.

لجان الأمان: يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضاؤها من سائر العاملين لمراجعة وسائل الوقاية والسلامة المتبعة حاليا.

تطبيق نظام تأديبي: يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج الوقاية وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك.

التفتيش على أنظمة الأمن والسلامة المهنية، إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل الوقاية بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة (22)

العناية بشراء الآلات ودراسة ترتيبها وأوضاعها في المصنع، واتخاذ وسائل للوقاية للحد منها.

العناية بظروف العمل من الحرارة والبرودة والضوء والضوضاء

الربط بين البرامج الطبية وبرامج الأمن الصناعي

إعطاء الإرشاد فيما يخص وسائل التخزين والصيانة والتنظيم والتفتيش

تحليل حوادث العمل ومعرفة العوامل التي أدت إلى حدوثها، سواء الميكانيكي أو الإنساني.

تدريب الأفراد على إجراءات السلامة المهنية.

خاتمة:

إن الأمن الصناعي لا يقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها، كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة.

وعلى الإداري أن يتعامل مع مشكلات ضغوط العمل، ويتفهم لطبيعة هذه المشكلات بإتباع الخطوات العلمية للتعرف على أسباب المشكلة.

إن الجوانب الإنسانية لدى الفرد العامل في المؤسسة مهمة، في مدى تحمل الفرد ضغوط العمل، وهذا عندما يدرك الفرد ما يقع عليهم من مثيرات محيطية بهم، ويدرك تماما كيف يتفاعل مع البيئة التي حوله.

قائمة المراجع:

يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 454.

حلمي أحمد زكي: السلامة والصحية المهنية. دار الكتب العلمية، القاهرة، 2008، ص 13.

مؤيد سعيد سالم، وعادل صرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عالم الكتب الحديثة، بدون مكان، 2003، ص 243.

مدني عبد القادر علاقي: إدارة الموارد البشرية المنهج الحديث في إدارة الأفراد. دار زهران للنشر والتوزيع، جدة، 1993، ص 134

يوسف حجيم الطائي وآخرون: المرجع السابق، ص 456.

نفس المرجع ص 456.

قانون التأمينات الاجتماعية في الجزائر الصادر في 11/11/1993.

عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي: التنظيم الصناعي وأدوات الإنتاج. دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص 514.

مدحت محمد أبو النصر: إدارة وتنمية الموارد البشرية - الاتجاهات الحديثة. مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2007، ص 360.

عبد المولى محمود: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي. دار العربية للكتاب، بيروت، 1984، ص 146.

محمد طلعت عدس: الخدمة الاجتماعية العمالية. المكتبة الحديثة، القاهرة، 1973، ص 194.

مدحت محمد أبو نصر: المرجع السابق، ص 213.

نقلا عن معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 107.

نفس المرجع، ص 107.

عادل بن صلاح عمر عبر الجبار، محمد بن شرك آل القحطاني: علم النفس التنظيمي والإداري. مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 2007، ص 148.

معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد: المرجع السابق، ص 108.

الفيزوني محمد قاسم: السلوك التنظيمي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 289.

نفس المرجع، ص 289.

عادل بن صلاح عمر عبد الجبار، محمد بن شرك آل القحطاني: المرجع السابق، ص 193.

معن محمود عياصرة، مروان محمد نبي أحمد: المرجع السابق، ص 116.

1. عادل بن صلاح عمر بن عبد الجبار، محمد بن شرك آل القحطاني: المرجع السابق، ص 206.

2. يوسف حليم الطائي وآخرون: المرجع السابق، ص 453.