



كلية الآداب

حوليات آداب عين شمس (عدد خاص ٢٠١٩)

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

(دورية علمية محكمة)



جامعة عين شمس

## السلامة والصحة المهنية وانعكاساتها على حوادث العمل

غادة عبد المنعم أبو اليزيد محمد إبراهيم

قسم علم الاجتماع كلية الآداب - جامعة عين شمس

### المستخلص

تهدف الدراسة التعرف على مدى مساهمة السلامة والصحة المهنية في وقاية العاملين من حوادث العمل، وذلك من خلال الكشف عن الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والمادية التي تقف وراء تعرض العاملين لحوادث العمل، ودور السلوك التنظيمي لمجتمع المصنع من حيث ضعف المشاركة في صنع واتخاذ القرار، ضعف الهيكل التنظيمي، ضعف القيادة، العلاقات الإنسانية في العمل، غموض وصراع الدور، الترقى والنقد المهني، التغيير، ضعف أساليب التدريب، بالإضافة إلى تأثير المتغيرات المادية والفيزيائية المتمثلة في موقع المنشأة من تصميم المباني، تخطيط وتنظيم أماكن العمل، حجم المنشأة، طبيعة ونوعية العمل، الآلات والمعدات ووسائل الوقاية، درجة الحرارة، الرطوبة والتهوية، التلوث، الضوضاء، الإضاءة، وأخيراً الإشعاعات، وما آلت إليه من تداعيات أثرت سلباً على العاملين.

**المقدمة:**

يُعدّ موضوع حوادث العمل من المواضيع المهمة التي يجب إيلاؤها الأهمية اللازمة نظراً لما تسببه من مآسي تُصيب الشريحة المنتجة في المجتمع ألاً وهم شريحة العاملين، ومن هذا المنطلق فقد أولت منظمات العمل الدولية ومنظمة العمل العربية مسألة حماية العمل لعاملين أهمية كبرى من خلال السعي لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من حوادث العمل، والعمل الجاد لحماية العاملين والمحافظة على سلامتهم وصحتهم في النواحي الاجتماعية والصحية... الخ<sup>(١)</sup>.

وتتنوع مسببات حوادث العمل، فمنها ما هو مرتبط بشخصية العامل وحالته الاجتماعية والتوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية والاقتصادية للعامل، والمرحلة العمرية، النوع، المستوى التعليمي، المهارات، الخبرات المهنية، ومنها ما هو مرتبط بالطبيعة المهنية والتنظيمية كالتخصص المهني، سنوات العمل، الأجر، تناسب الوظيفة مع قدرات العامل الاجتماعية والجسمانية، شبكة العلاقات الاجتماعية المهنية، غياب العلاقات الشخصية أو الممارسات الإدارية الغير عادلة، النمط الإداري السائد في بيئة العمل، التفاعل بين الرؤساء والمرؤوسين، التطور الوظيفي والترقي، غياب المناخ التنظيمي، بالإضافة إلي ما تحويه بيئة العمل من ظروف فيزيقية سيئة تتمثل في سوء التهوية والإضاءة والتلوث والضوضاء وغيرها من العوامل التي تؤثر سلباً على أداء العاملين وتدفعهم للوقوع في حوادث العمل<sup>(٢)</sup>.

وفي ضوء الطرح السابق نكتسب الدراسة الراهنة أهميتها كونها تتناول موضوع حوادث العمل الذي استحوذ في السنوات الأخيرة علي اهتمام الكثير من الباحثين في مجال السلامة والصحة المهنية، كما تكمن أهمية الدراسة كونها من أوراق العمل القليلة التي تتطرق لموضوع حوادث العمل وتعمل علي دراسة أسبابها للتقليل من مخاطرها والحد من احتمالات حدوثها، وذلك من خلال تسليط الضوء علي المفاهيم الأساسية لحوادث العمل، مع عرض بيان بأسبابها وطرق الوقاية منها، وتوضيح الآثار المترتبة علي العاملين والإنتاج وبيئة العمل، مع التأكيد علي ذلك من خلال عرض بعض المعطيات الإحصائية، وأخيراً تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن من خلالها زيادة تفعيل سياسات السلامة والصحة المهنية. ومن ثمّ ينقسم هذا الفصل إلي:

**مشكلة الدراسة ومبررات الاختيار:**

تُعدّ حماية العنصر البشري من حوادث العمل حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع ككل، فإذا قمنا بقراءة الإحصاءات عن حوادث العاملين وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو جزئي أو كسور أو جروح أو شلل أو الألام ظهرية واكتئاب وتشوهات .. الخ، فكلها عوامل تترك آثارها السلبية علي مختلف الأصعدة الاجتماعية والإنسانية والاقتصادية للعاملين بدرجات متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث<sup>(٣)</sup>.

فعلي الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والأسري والوظيفي تعددت المشكلات والضغوط التي يواجهها العاملين من انخفاض الأجور وفرص الترقى والعلاوات

التشجيعية، بالإضافة إلى العلاقات السلبية بين العاملين وزملائهم أو بين العاملين ورؤسائهم، ناهيك عن التطور السريع الذي تشهده حياتنا المعاصرة الذي أدى بدوره إلى زيادة وتنوع مستلزمات الحياة والتي انعكس مردودها على اختلاف طموحات العامل وزيادتها عن ذي قبل، فهذه العوامل الغير مرغوب فيها فرضت على العامل مزيداً من الجهد والعمل المتواصل ليلاً ونهاراً ليعيش حياة سعيدة هو وأسرته<sup>(٤)</sup>.

وقد جاءت إشكالية الدراسة كمحاولة للتعرف على مدى مساهمة السلامة المهنية في وقاية العاملين من حوادث العمل، وذلك من خلال الكشف عن الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والمادية والفيزيائية التي تقف وراء تعرض العاملين لحوادث العمل. وتعود مبررات اختيار الدراسة إلى ما يلي:

- ١- زيادة الاهتمام العالمي والمحلي بصحة وسلامة العاملين باعتبار أن الاهتمام بالموارد البشرية هي أساس التقدم والتطور في شتى نواحي الحياة.
- ٢- قلة المعالجة الاجتماعية لهذا الموضوع ولأهميته كونه من الموضوعات المتعددة الجوانب والأبعاد، فالحوادث المهنية ليست ذات أهمية اقتصادية فحسب بل تطرح أبعاداً تنظيمية وفيزيائية... الخ تؤثر على العاملين بالسلب.
- ٣- محاولة الإحاطة بالمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية المتمثلة في حوادث العمل، لتسليط الضوء على واقع السلامة والصحة المهنية ومدى مساهمتها في التقليل من تلك الحوادث.

### ثانياً: أهمية الدراسة:

تبرز كل يوم تطورات مستمرة ومُتلاحقة داخل كل تنظيم اجتماعي عُمالي يحمل في طياته جوانب ومُستجدات تؤثر على العاملين، وهذا ما دعي الباحثة إلى دراسة تأثير العوامل الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية على وقوع العاملين في حوادث العمل، وكون دراسة حوادث العمل من الموضوعات الجديدة خاصة إذا تعلق بالبعد الاجتماعي للعنصر البشري الذي يُعدّ من أهم عناصر الإنتاج والثورة الاقتصادية، لذلك فقد لقي اهتماماً كبيراً من طرف العديد من العلوم كعلم الاجتماع، وعلم الهندسة البشرية، وعلم الاقتصاد، لذلك ترى الباحثة أهمية دراسة هذا الموضوع يكمن في:

### -الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة الراهنة في كونها تتناول أبعاداً اجتماعية تؤثر على وقوع العاملين في حوادث العمل، حيث أنها تتناول أبعاداً مهمة في حياة العامل الاجتماعية تتمثل في السن وعدد سنوات الخدمة والخبرة والحالة الاجتماعية والمؤهل التعليمي والحالة الصحية والحالة الاقتصادية والذي ثبت تأثير تلك الأبعاد على وقوع العاملين في حوادث العمل.

- ١- تأتي أهمية الدراسة من خلال عرض واستنباط واستقراء النظريات والدراسات السابقة التي سُنشكِل إثناء لموضوع الدراسة الراهنة من جوانب عدة.

٢- تُمثل الدراسة الراهنة إضافة نظرية لمجموع الدراسات السابقة، والتي ستقوم بتزويد الباحثين بأفكار جديدة حول أهمية دراسة العوامل الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية للعاملين ودورها في وقوعهم في حوادث العمل، خاصة أن هذا الموضوع يتعلق ببيئة العمل التي يقضى العامل فيها جل وقته والتي تؤثر عليه إيجاباً وسلباً.

**- الأهمية التطبيقية:**

١- تكمن أهمية الدراسة الراهنة في كونها تتناول أبعاداً اجتماعية تؤثر على وقوع العاملين في حوادث العمل، حيث أنها تتناول أبعاداً مهمة في حياة العامل الاجتماعية تتمثل في عمره وعدد سنوات الخدمة والخبرة والحالة الاجتماعية والمؤهل التعليمي والحالة الصحية والحالة الاقتصادية، والذي ثبت تأثير تلك الأبعاد على وقوع العاملين في حوادث العمل.

٢- تتبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوع حوادث العمل ودور معايير السلامة والصحة المهنية في الحفاظ على الثروات البشرية والاقتصادية من الضياع، وذلك بالكشف عن الأسباب الاجتماعية والتنظيمية والمادية الداخلية والخارجية للعاملين بالمنشآت المختلفة ودورها في وقوعهم في حوادث العمل من أجل اتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بالتقليل من وقوعها.

٣- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية دور السلامة والصحة المهنية والعائد الذي يمكن أن تجنيه على العامل والمنتج وعلي المنشأة والاقتصاد المصري ككل إذا ما تم الأخذ بنتائج وتوصيات الدراسة.

٤- سوف تسهم الدراسة الراهنة في تزويد أصحاب المنشآت الصناعية بالبيانات والمعلومات اللازمة للتعرف على الأسباب الكامنة التي تقف وراء حوادث العمل، وأهم الإجراءات التي تتخذها المنشآت للتقليل من نتائجها والمحافظة على أداء العمل بصورة منتظمة دون توقف وبدون حوادث، وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الأرواح والممتلكات.

٥- تقدم الدراسة مقترحات عملية قابلة للتطبيق على معظم المنشآت، مما يساهم في رسم الخطط والسياسات التي تساعد في تطوير أداء العاملين، ومن ثم زيادة مستوى رضاهم الوظيفي الذي ينعكس مردوداً بالإيجاب على المجتمع المصري ككل وعلي بيئة العمل والعامل نفسه.

### أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على العوامل الاجتماعية والتنظيمية والمادية التي تؤدي إلى وقوع العاملين في حوادث العمل.
- ٢- الكشف عن التداعيات الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية لحوادث العمل، وما آلت إليه من آثار سلبية على العاملين والمنشأة وعلي المجتمع ككل.

٣- التعرف على العوامل التي تسهم في التقليل من حدة الآثار السلبية لحوادث العمل بين العاملين باختلاف خصائصهم الاجتماعية والوظيفية المتمثلة في (السن-النوع-سنوات الخبرة-المؤهل الدراسي...الخ).

### مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية: -السلامة والصحة المهنية:

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة الإنسان من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية من خلال مجموعة من الإجراءات والتدابير والقواعد والنظم في إطار تشريعي يهدف الحفاظ على العامل من خطر الإصابة، والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع" (٥).

وتعرف أيضاً بأنها "مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة (الفورية أو بعيدة المدى) من خلال معالجة الأسباب الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعاملين التمتع بصحة بدنية واجتماعية" (٦).

ويعرف مكتب العمل العربي بمنظمة العمل العربية للسلامة والصحة المهنية بأنها "مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل، وتحسين بيئة العمل وشروطها بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة اجتماعية وعقلية وبدنية مناسبة" (٧).

في حين يعرفها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بأنها "وسيلة اقتصادية مهمة وهدف من الأهداف الاجتماعية القومية التي ترمي إلى حماية العاملين في المنشآت الصناعية من الكوارث المختلفة التي تنجم عن إصابات العمل وأمراض المهنة" (٨).

### التعريف الإجرائي للسلامة والصحة المهنية:

مجموعة الإجراءات المتبعة لحماية عناصر الإنتاج المتمثلة في الإنسان والآلة وبيئة العمل للتقليل من مخاطر بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من مخاطر العمل المادية والفيزيائية، وأيضاً من خلال توفير جو مهني سليم يعتمد على تنظيم العلاقات الاجتماعية والتنظيمية بين العاملين بعضهم البعض وبين العاملين ورؤسائهم، مما يساعد العاملين على العمل بأمان وتحقيق إنتاج ذو جودة عالية بدون حوادث.

### -حوادث العمل:

تختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة لأخرى وتبعاً للظروف والعوامل المختلفة والمتشابكة التي تساهم في حدوثها أو تؤدي إليها، لذلك تُعد حوادث العمل ظاهرة معقدة تعددت تعريفاتها واختلفت في تحليل أسبابها والنتائج المترتبة عليها تبعاً لتباين وجهات نظر العلماء والباحثين.

يعرّف مكتب العمل العربي بمنظمة العمل العربية حادث العمل بأنه "أية واقعة أو حدث غير متوقع أو غير مُخطط له يقع أثناء العمل أو بسببه نتيجة ظروف العمل الغير سليمة أو أساليب العمل الغير آمنه، مما يُنسب في خسائر أو إصابات تؤثر سلبًا على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج" (٩).

ويُضيف في تعريف آخر له بأنه "الإصابة التي تحدث نتيجة حادث يقع في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تُعتبر الحوادث التي تقع للعامل أثناء طريق ذهابه إلى العمل أو طريق الرجوع منه حادث عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون أي توقف أو انحراف، كما تُعتبر الأمراض المهنية من حوادث العمل بشرط أن تكون مُدرجة بجدول الأمراض المهنية" (١٠).

وتجدر الإشارة إلي أن تعريف حوادث العمل كما ورد بالتشريع المصري أشمل وأعم من التعريفات السابقة، حيثُ أضاف في تعريفه للأسباب التي تتعلق بتعويض العامل المُصاب عن إصابة الطريق أو الإصابات التي تحدث بسبب العمل ولكنها تقع خارج مكان العمل، فيعرّف حوادث العمل "كُل إصابة تحدث للعامل المؤمن عليه نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وأيضًا يُعتبر في حكم إصابة العمل كُل حادث يقع أثناء ذهاب العامل لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، كما تُعتبر الإصابة التي تحدث للعامل أثناء تنقلاته التي يقوم بها بناءً على تعليمات أو أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل، كذلك تُعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق نتيجة العمل إصابة عمل متى توفرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة" (١١).

ويُعرّف "أورفلي Orefly" حادث العمل على أنه "حادث طارئ من شأنه أن ينجّم عنه إصابة أو خسارة أو عاهة أو وفاة أو أضرار ونفسية أو اعتلالات صحية، ويُمكن أن يتناولها الحادث جميعها، كما تُعتبر الحوادث الناجمة عن الظروف البيئية والكوارث وأثناء ذهاب العامل إلى عمله أو العودته منه وأثناء ممارسة العمل نفسه حادث عمل" (١٢). وأخيرًا يُعرّف الحادث اجتماعيًا على أنه "فعل اجتماعي صناعي غير متوقع أو مقصود وقع بسبب العمل، أي أنه مُحدد مكانيًا لأنه مُتضمن في إطار العمل أو في الطريق إليه أو العودته منه، وزمنيًا لأنه وقع أثناء ساعات العمل المُخصصة للعامل" (١٣).

#### التعريف الإجرائي لمفهوم حوادث العمل:

جُملة المُشكلات التي يقع فيها العاملين أثناء تأدية العمل أو بسببه بفعل جُملة من المُتغيرات الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية، والتي تتمثل في سوء العلاقات الاجتماعية والتنظيمية بين العاملين ببعضهم البعض وبين العاملين ورؤسائهم في العمل وفشل مُتخذي القرار في معالجة مُشكلات العاملين، بالإضافة إلى سوء ظروف العمل المادية والفيزيائية، فتلك المُتغيرات تؤثر بالسلب على وقوع العاملين في حوادث العمل.

**خامساً: تساؤلات الدراسة:**

- ١- ما هي الأسباب الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية التي تؤدي إلى وقوع العاملين في حوادث العمل؟
- ٢- ما هي التداعيات الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية المترتبة على وقوع العاملين في حوادث العمل؟
- ٢- ما هي العوامل التي تؤدي إلى التقليل من الآثار السلبية لحوادث العمل؟

**سادساً: الدراسات السابقة:**

تمثل الدراسات السابقة أحد المصادر التي تمكن الباحث من البدء من حيث انتهى إليه الآخرون، ومن ثم فإن القدرة على رصد البحوث والدراسات التي ترتبط بمُتغيرات الدراسة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة تمكن الباحث من اختبار العلاقة بين مُتغيرات الدراسة بطريقة أكثر فاعلية (١٤).

ولذلك سوف تتناول الباحثة عرضاً لأهم الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية موضحة أهداف كل دراسة وأهم ما توصلت إليه من نتائج اقتربت من موضوع الدراسة الراهنة، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة محاور، وذلك على النحو التالي:

**المحور الأول: الأسباب الاجتماعية لحوادث العمل.**

**المحور الثاني: الأسباب التنظيمية لحوادث العمل.**

**المحور الثالث: الأسباب الاقتصادية والمادية لحوادث العمل.**

**المحور الأول: الأسباب الاجتماعية لحوادث العمل:**

سعت الكثير من الدراسات التعرف على الأسباب الاجتماعية المؤدية لحوادث العمل، حيث توصلت دراسة (١٥) "لنتائج غالبية الحوادث بسبب سلوك العاملين وارتكابهم للأخطاء في مراحل التشغيل، ونتيجة لإهمالهم تعليمات السلامة والصحة المهنية، وهذا الأمر يجعل من أي تدابير مُتعلقة بمكان العمل غير ذات قيمة".

وأضافت دراسة (١٦) عامل النوع والاتجاهات السلبية المُتمثلة في عدم الاتزان الانفعالي والاكتئاب، التي تُعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى التعرض لأخطار العمل نتيجة لتنامي الشعور بعبء العمل والتعب، بالإضافة إلى اعتلال صحة العامل وصعوبة أدائه لعمله المُعتاد.

وأضافت دراسة (١٧) عامل النوع والاتجاهات السلبية المُتمثلة في عدم الاتزان الانفعالي والاكتئاب، التي تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى التعرض لأخطار العمل نتيجة لتنامي الشعور بعبء العمل والتعب، بالإضافة إلى اعتلال صحة العامل وصعوبة أدائه لعمله المُعتاد.

بينما كشفت دراسة (١٨) أن المُتورطين في الحوادث كانوا أكثر تقديراً لذواتهم ولديهم ثقة مُرتفعة في قدراتهم، وصورة إيجابية عن أنفسهم بشكل دال إحصائياً عن غير المُتورطين الأكثر انفعالاً وأكثر استقلالية واعتماداً على الذات. ومن ثم أكدت نتائج دراسة

(١٩) بوجد علاقة جوهريّة دالة إحصائيًا بين التوافق العام للعامل اجتماعيًا وصحيًا ونفسيًا وأنفعاليًا ومهنيًا وبين الاستهداف للحوادث.

وفي سياقها متصل تتفق الكثير من نتائج الدراسات العربية والدراسات الأجنبية كدراستي (٢٠) ودراسة (٢١) التي ترجع زيادة إصابات العمل بشكل دال بين العاملين ممن ليس لديهم خبرة سابقة في مجال العمل، وتتنخفض نسبة الإصابة مع مرور سنوات الخدمة وقضاء مدة أطول في العمل.

وتتفق نتائج دراسة (٢٢) مع نتائج الدراسة السابقة في أن أكبر نسبة من الحوادث تقع بين العاملين ذوي الأقدمية ٨ سنوات، وأن شريحة الشباب هي الشريحة الأكثر تعرضًا للحوادث بنسبة ٦٦% لأسباب ترجع للعامل نفسه كالتهور والاستهتار وقلة الحذر، أما الأسباب المادية جاءت في الدرجة الثانية والتي كان من أهمها مناخ العمل الفيزيقي السيئ وضعف صيانة الآلات ومعدات العمل.

وأخيرًا تُربط دراسة (٢٣) العمر والتدخين وشرب الكحوليات والأزمات الاجتماعية التي يمر بها العاملين وبين إمكانية تعرضهم لحوادث العمل.

#### المحور الثاني: الأسباب التنظيمية لحوادث العمل.

تربط الكثير من الدراسات حوادث العمل بالأسباب التنظيمية، حيث توصلت الكثير من نتائج الدراسات أن هناك ضغوطًا مهنية يُعاني منها العاملون وهي على التوالي: العلاقة مع زملاء العمل، يليه صراع الدور، غموض الدور، العلاقة مع رؤساء العمل، حجم العمل، نوع العمل، النمو والتقدم المهني، الهيكل التنظيمي، فالاستقرار الوظيفي، ويأتي في المرتبة الأخيرة الراتب والحوافز التشجيعية كدراسة (٢٤).

وتضيف نتائج دراسة (٢٥) أسباب أخرى كعدم ملائمة الدور، عبء الدور (النوعي والكمي)، ظروف العمل الفيزيكية، المسؤولية تجاه الآخرين، بيئة العمل المادية، الأمان الوظيفي، التكنولوجيا المستخدمة، المشاركة في اتخاذ القرارات، بينما لم يكن لطبيعة العمل (إداري/أكاديمي) أثره على إحساس العاملين بضغط العمل.

وتختلف نتائج دراسة (٢٦) مع نتائج الدراسات السابقة يؤدي ضعف الروح المعنوية بين العاملين إلى سوء توافقتهم مهنيًا، وأن سوء توافق العاملين الأسري يؤدي إلى تعرضهم لأكثر عدد من إصابات العمل.

في حين تؤكد نتائج دراسة (٢٧) على وجود علاقة موجبة بين تهيئة بيئة العمل من حيث سهولة الاتصال بين العاملين وإدارة المنشأة، الشعور بالتقدير، وتحقيق العدالة والمساواة بين العاملين، الرقابة، المشاركة في اتخاذ القرارات، توفير الرعاية الطبية المناسبة وبين التقليل من تعرض العاملين لإصابات وحوادث العمل، كما يؤدي الإشراف الجيد دورًا مهمًا في تحقيق بيئة عمل مادية آمنة تُساعد العاملين المُصابين على العودة مرة أخرى لعملهم، والحد من تعرضهم للعجز.



**المحور الثالث: الأسباب الاقتصادية والمادية لحوادث العمل.**

توصلت نتائج دراسة<sup>(٢٨)</sup> أن الضغوط الاقتصادية والحالة السكانية غير الملائمة، وانخفاض المستوى التعليمي وعدم الرضا عن العمل وانخفاض الأجور تعد من أهم المؤشرات ذات التأثيرات السلبية في تعرض العاملين لحوادث العمل، حيث تؤدي دوراً ملموساً في تشتيت انتباههم، ومن ثم تعرضهم لإصابات العمل، لذلك يعد توفير الناحية الترويحية بمثابة عامل إيجابي في إزالة التعب وتقليل حدة الضغوط التي تؤثر على إمكانية تعرض العاملين لحوادث العمل.

كما يعد عدم توافر شروط السلامة المهنية في مباني المنشأة من حيث الأرضيات، أماكن تناول الطعام، أماكن تبديل الملابس، صناديق الإسعافات الأولية، طفايات الحريق، مخارج الطوارئ، العمل في بيئة عمل حارة، وارتفاع مستوى الضوضاء، وكذلك النقص في مهمات الوقاية الشخصية من أهم أسباب ارتفاع حوادث العمل<sup>(٢٩)</sup>.

وتكشف نتائج دراسة<sup>(٣٠)</sup> عن وقوع عدة حوادث في مواقع البناء والتشييد في بعض المشروعات الحكومية بالرغم من أنها تلتزم المقاول بإتباع وسائل الوقاية والسلامة كالأحذية الواقية وأغطية الرأس، ولكن العاملين أنفسهم لا يلتزمون بارتداء هذه الملابس بحجة أنهم غير معتادون على ارتدائها وأنها تعيق عملهم، كما لا يوجد مهندس متخصص بشؤون الوقاية والسلامة سواء من قبل المقاول أو من قبل الجهات المسؤولة، بالإضافة إلى عدم الوعي بقواعد ووسائل الوقاية والسلامة عند التخطيط والتجهيز لأماكن العمل، وعدم وجود متابعة من قبل إدارة متخصصة لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد الذين لا يطبقون قواعد الوقاية.

ويضيف نتائج دراسة<sup>(٣١)</sup> ظروف العمل الغير آمنة بسبب سوء تخطيط مواقع العمل بالنسبة للعاملين الإداريين، من حيث عدم وجود فراغ كافٍ لراحة أذرع العامل على أجهزة الكمبيوتر، كما أن لوحة المفاتيح موضوعة في مكان بعيد ومرتفع عن يد العامل، بالإضافة إلى عدم اهتمام إدارة العمل بالحاق العاملين ببرامج تدريبية لرفع الوعي الوقائي لديهم، وأن غالبية العاملين غير مؤهلين تعليمياً وفنياً وصحياً في مجال عملهم. ومن ثم تؤكد نتائج دراسة<sup>(٣٢)</sup> على ضرورة تعليق التحذيرات في أماكن العمل الخطرة في أماكن بارزة بطريقة يتم رؤيتها من قبل العاملين.

بينما تؤكد نتائج دراسة<sup>(٣٣)</sup> "أن العمل لساعات أكثر مما منصوص عليه في قانون العمل، وعدم تقاضي العاملين أجراً مقابل هذا العمل الإضافي يعد من أهم أسباب وقوع العاملين في حوادث العمل".

لذلك دعت دراسة<sup>(٣٤)</sup> إلى ضرورة الاهتمام ببرامج التوعية حول السلامة المهنية التي تساعد في الحد من التعرض لحوادث العمل، وتوفير الكتيبات عن إجراءات السلامة المتبعة، وتزويد العاملين بالملابس والأدوات الوقائية المناسبة لطبيعة مخاطر العمل.

**موقع الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة:**

١- تقترب الدراسة الراهنة من بعض الدراسات السابقة التي تتناول الأسباب التي تقود العاملين إلى الإصابة بحوادث العمل، والذي يُشكل المبحث الأساسي للدراسة الراهنة، وإن كانت الدراسات السابقة لم تتناول في أهدافها المتغيرات الواردة في الدراسة الراهنة كالمُتغيرات الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية التي تُسبب في وقوع حوادث العاملين.

٢- تكتسب الدراسة الراهنة مكانة خاصة لاهتمامها بدراسة مُتغيرات (النوع، السن، المُستوي التعليمي، سنوات الخبرة، العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل والرؤساء، والمُتغيرات الاقتصادية المُتمثلة في الأجور، الحوافز، الترقية.. الخ)، بالإضافة إلي الضغوط والمشكلات التي يتعرض لها العاملين سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، تلك المُتغيرات التي تتسبب وبشكل كبير في وقوع العاملين في حوادث العمل، والتي لم توجد دراسة تجمع هذه المُتغيرات السابقة- علي حد علم الباحثة- علي المُستوي المحلي، وبالتالي تأتي الدراسة الراهنة استمراراً لتلك الدراسات التي تُركز علي البيئة العمالية وأسباب إصابتهم بحوادث العمل.

**وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة فيما يلي:**

١- تحديد مشكلة الدراسة الراهنة، وإثراء إطارها النظري، وتمّ التعرف من خلال تلك الدراسات على أهداف كل دراسة، والاسترشاد بمنهجيتها، وصياغة فقرات صحيفة الإستبانة، ثمّ التعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وأخيراً معرفة أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات.

٢- ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في تصميم أدوات الدراسة، وذلك في ضوء التساؤلات التي أجابت عنها الدراسة الراهنة.

**سادساً: المدخل النظري للدراسة:**

تعدّ النظرية العلمية بمثابة البوصلة التي تُحدد مسيرة الدراسة وتصل بها إلى أهدافها، لأنها تُعبر عن نسق تصوّري تمّت صياغته في ضوء الخبرة والمعرفة العلمية المتاحة بالواقع التاريخي المعاصر للظواهر وتغيّراتها لتفسير خصائص تلك الظواهر ومكوناتها وعلاقة هذه الظواهر ببعضها البعض<sup>(٣٥)</sup>.

ونظراً لإمكانية الاستفادة من النظريات في تحديد الأسباب الاجتماعية والتنظيمية والمادية والفيزيائية التي تؤدي إلى وقوع العاملين في حوادث، فقد تمّ الاعتماد على النظرية التايلورية، ومدخل العلاقات الإنسانية، للاستفادة في وضع ملامح واضحة لتنظيماتنا الاجتماعية العمالية وتعدّد بيئات العمل واختلافها عن بعضها البعض، والفروق الفردية المتعددة بين العاملين التي أدت بهم إلى حوادث عمل، وذلك على النحو التالي:

**أولاً: النظرية التايلورية:**

تهدف النظرية التايلورية إلي الاستخدام الأمثل والأفضل للعامل داخل التنظيمات الصناعية من خلال تحليل التفاعل بين خصائص العاملين والبيئة المحيطة بهم، حيث

حاولت النظرية دراسة الحركات اللازمة لأداء الأعمال الصناعية بالملاحظة والتحليل وتسجيل الزمن الكلي اللازم لأداء الحركات المتتالية التي يتألف منها العمل، أي تحليل طبيعة العمل إلى حركات وعمليات أولية لا يمكن تحليلها إلى أبسط منها ثم استبعاد الحركات الزائدة والغير ضرورية، ثم تقدير الزمن الذي يلزم لكل حركة من الحركات الضرورية تقديراً دقيقاً بواسطة "الكرونومتر"، ثم التأليف بين الحركات الأولية الضرورية في مجموعات تكون أنسب طريقة وأسرعها لأداء العمل، حيث كان يعتقد أن الخبرة والتدريب على الحركات الصحيحة كفيلاً بإيصال العامل من تلقاء نفسه إلى الطرق الصحيحة لأداء عمله بأمان، ومن هنا عرفت دراسة "تايلور Taylor" باسم "دراسة الحركة والزمن" (٣٦).

كما أكدت النظرية أنه يمكن زيادة الإنتاج والتحكم فيه من خلال نظام الأجور، وذلك لأن الأجر هو خير دافع للعمل، وأن العامل بطبيعته يسعى دائماً لزيادة أجره، وتطبيقاً لهذا الاتجاه فإنه يمكن ربط أجر العامل بإنتاجيته في العمل، بمعنى آخر أن كل زيادة في الأجر يُصاحبها زيادة في الإنتاجية، وكل إنتاجية أعلى يُصاحبها أو يُقابلها أجر أعلى وهكذا، ولا تُمنح الحوافز المادية إلا للعامل الممتاز الذي يحقق المستويات المحددة للإنتاج أو يزيد عليها، أما العامل المنخفض الأداء الذي لا يصل إنتاجه إلى المستوى المطلوب، فعلى الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله (٣٧).

ويمكن تلخيص مبادئ النظرية التaylorية فيما يلي (٣٨):

أ- يؤدي تطبيق الأساليب العلمية في العمل إلى كفاءة الإنتاج، وإلي إيجاد مقاييس ومعايير دقيقة لتأدية وتنفيذ العمل في زمن أقل وجهد محدود عن طريق استخدام نظام الزمن والحركة في تحديد مستويات العمل.

ب- ينبغي أن يكون اختيار العمال قدر الإمكان مطابقاً لمستلزمات ومتطلبات الأعمال التي يقومون بها، حيث يؤكد "تايلور Taylor" عدم تعيين شخص نشيط في عمل دون مستواه الجسمي والذهني.

ج- يدفع منح العامل الحوافز التشجيعية إلى أداء العمل على أكمل وجه وتحقيق امتثالهم للأوامر المتعلقة بأداء العمل، حيث تؤكد النظرية أن العامل بطبيعته لا يحب العمل إلا إذا رأى فيه وسيلة لتحقيق مزايا مادية، أي أن العامل كائن اقتصادي يعمل بسبب حاجة ودافع واحد هو الحصول على دخل لإشباع حاجاته المختلفة كي يكون العامل راضياً عن عمله، فكلما عرضت الإدارة على عامل ما مبلغ أكبر كلما كان دافعه للعمل أكبر، وعليه فإن قوة الدافع للعمل ترتبط بمبلغ الحافز الذي يُعطى للعاملين، وبذلك لا ترى النظرية تناقضاً بين أهداف ومصالح العاملين الشخصية وأهداف ومصالح المؤسسة، بل ترى أن هناك مصالحها مشتركة وذلك بإعطاء أجور عالية للعاملين الذين يحققون أرباح مرتفعة لأصحاب رأس المال.

د- أكدت النظرية أن العامل الذي ينقصه الذكاء لا يحب تحميله المسؤولية ويُفضل أن يتبع التعليمات الواضحة، لذلك يجب تدريب العاملين لأداء مهامهم وفق ما تطلبه خطط تحليل العمل، ويتم ذلك من خلال المراقبة المباشرة من قبل المشرفين والخبراء المتخصصين

للإشراف على الظروف المختلفة المحيطة بالعمال مثل وسائل أداء العمل وسرعة الآلات وطريقة أداء العمل.

### النقد الموجهة للنظرية التاييلورية<sup>(٣٩)</sup>:

أ- تُعتبر المدرسة التاييلورية تشكيلاً للإطار الفلسفي قاعدته تجميد الروح الفردية وقمئه صبغ هذه المبادئ بالطابع العلمي، وفي الحقيقة فإن هذه المبادئ لم توضع إلا لخدمة المبادئ الرأسمالية التي وُجّهت بفضل إمكانيتها المادية والبحوث الاجتماعية لمعالجة مشكلاتها المختلفة التي واجهتها في ميادين التخطيط والتنفيذ والتقييم.

ب- حدد "تاييلور Taylor" الأداء النمطي للعامل على أساس كفاءة العامل، وفرض على باقي العمال أن يصلوا إليه متجاهل بذلك فروق القدرة بين العاملين وإلا سيكون مصيرهم الطرد، في حين أنه من المفترض أن يُقاس هذا الأداء النمطي على أساس العامل المتوسط، وبذلك استخدم "تاييلور Taylor" في سبيل وصوله إلى الأداء النمطي الضغط والرقابة الصارمة، مما خلق جواً من التنافس بين العاملين، مما أدى بدوره إلى توتر علاقات العمل.

ج- حللت النظرية العمل تحليلاً ميكانيكياً واعتبرت العامل خاضعاً للألة، فاهتمت بدراسة العوامل الفسيولوجية المؤثرة على أداء العمل، حيث استغل هذا النوع من التنظيم في رفع أرباب الأعمال على حساب العمال، فبالرغم من اهتمام "تاييلور Taylor" بالعمال إلا أن الاهتمام لم يتعدّ حمايتهم للبقاء لمدة أطول وبفاعلية أكبر في دورة الإنتاج الرأسمالي.

د- تجاهل "تاييلور Taylor" وجود الحوافز المعنوية وأثرها على زيادة جهد العاملين، واعتبر أن الحافز الوحيد هو الأجر ما دام العامل مخلوق اقتصادي تنحصر حاجاته في الأشياء المادية.

ه- لم تهتم النظرية التاييلورية بالمتغيرات الاجتماعية وتأثيرها على العاملين، ومعاملتهم كالألات بحيث يجب على العامل تنفيذ ما يُطلب منه من عمل مهما كان غير عادل، أو غير مناسب لقدراتهم الاجتماعية والجسدية والعقلية.

و- أدى تقسيم الأعمال إلى نتائج سلبية على مستوى السلوك التنظيمي نتيجة اضطراب العاملين خاصة في وحدات الإنتاج وفق العمل المتسلسل إلى تكرار حركات معينة، والتي أدت بدورها إلى إحساسهم بالملل وبفاهة الأشغال التي يقومون بها، وبالتالي الإحساس بدونية مستوَاهم الاجتماعي، مما نتج عن هذا الإحساس حدوث مشكلات سلوكية عديدة منها الإخلال بكمية وجودة الإنتاج.

ل- لم تراعي المدرسة التاييلورية العلاقات اللارسمية بين العاملين أنفسهم وبين العاملين والإدارة، حيث اهتمت بالتنظيم الهرمي للسلطة وبالانصال العمودي الرسمي كوسيلة لتنفيذ القرارات والإجراءات المتعلقة بالعمل.

ن- تجاهلت النظرية العوامل الخارجية المؤثرة على أداء العاملين عند الحديث عن الكفاءة الإنتاجية مثل العمالة التنظيمية ومدى توافرها في البيئة الخارجية، والقيود المفروضة من قبل تشريعات العمل واتفاقيات النقابات العمالية.

س-تجاهلت النظرية دوافع العاملين على كل مستويات العمالة التنظيمية على افتراض أن العاملين امتداد للآلات، وهُم مجرد أدوات مُنفذة للعمل المطلوب منهم وفق تعليمات مُفصلة وواضحة.

وَمَن ثَمَّ فقدت المدرسة التaylorية فعاليتها في التفسير، مما أدى إلى ظهور عدّة نظريات حاولت تدارك سلبيات هذه المدرسة القائمة على الروح الفردية، وتعوّضها بمبادئ لا تهمل الجوانب الاجتماعية للعاملين، فجاءت مدرسة العلاقات الإنسانية.

### ثانياً: مدرسة العلاقات الإنسانية:

حاولت تلك الدراسات إيجاد العلاقة الحقيقية بين الظروف الفيزيائية والاجتماعية غير الموائمة للعمل مثل الضوضاء والإضاءة والتهوية ووضع الآلات وتصميمها والأعمال التكرارية الرتيبة والروتينية الغالبة على العمل الصناعي والمستويات الإنتاجية<sup>(٤٠)</sup>، ثم تطوّرت إلى دراسة جماعات العمل من حيث بنية تلك الجماعات، والروح المعنوية بين العاملين بعضهم البعض وبين العاملين والإدارة، وطبيعة القيم وتوعّية الاتجاهات، وأشكال المعايير، وتوصّلت إلى أنه كلاً كانت ظروف العمل غير موائمة سيترتب على ذلك ازدياد ردود أفعال سلبية<sup>(٤١)</sup>.

وقد كشفت تجارب "التون مايو Alton Mayo" أن التغييرات التي أدخلت على الظروف الفيزيائية للعمل لم تؤدي إلى ارتفاع ملحوظ في الإنتاجية، وأن هناك مجموعة أخرى من العوامل تفوق تأثير الظروف الفيزيائية للعمل، لذلك لجأت النظرية إلى إحداث تغييرات على فترات الراحة والترفيه وعدد ساعات العمل، ومن ثم بدأ "مايو" في تغيير مدخله في الدراسة من الاتجاه النفسي إلى مدخل آخر يهتم بالجوانب الاجتماعية في مواقع العمل<sup>(٤٢)</sup>.

حيثُ نظر إلي مشكلات العمل من وجهة نظر العاملين وتخيل استجابتهم تجاه الفروق الهائلة في رواتبهم، فأدرك أن التنظيم الاجتماعي للمصنع يجب أن يأخذ في حسابه المساواة بين العاملين في عدالة التدرج الهرمي، فبدأ بإدخال تغييرات علي وظائف الإشراف وأعطى الوظائف القيادية للعاملين الذين امتازوا بمهاراتهم الوظيفية علي رفقاتهم، فربط الأجور بالكفاءة في العمل وأبتكر أسلوباً يحفز العاملين، فتمّ تكوين مجلس للعاملين ممثلاً فيه كل العاملين، وبالفعل خلقت مشاركة العاملين في إدارة الشركة جواً تسوده الثقة، حيثُ أظهروا العاملين في هذه الشركة بمقارنتهم بشركات أخرى درجة عالية من الوعى والفخر بأعمالهم<sup>(٤٣)</sup>.

وخلص القول، أضافت مدرسة العلاقات الإنسانية الكثير من المفاهيم الجديدة التي تعدّ بحق من صميم العملية الإنتاجية، فاعترفت بالفروق الفردية التي تُميز كل عامل عن غيره، وحثت على ضرورة مُعاملة هؤلاء العاملين كأدبيين وليس كأشياء مادية، كما نادّت بضرورة تقوية أواصر العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، ودّعمت نمط القيادة الديمقراطية، وساهمت في تفجير طاقات العاملين ومواهبهم في الابتكار والإبداع، وأكدت علي أهمية الدوافع المعنوية في حث العاملين على العمل والإنتاج والتي تتحقق من خلال

الراحة والإشباع الاجتماعي للعاملين، وبذلك اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية بالروح المعنوية للعامل واعتبرته محوراً وهدفاً جوهرياً للعملية الإنتاجية لرفع معدلات الأداء والإنتاجية<sup>(٤٤)</sup>.

#### فروض مدخل العلاقات الإنسانية<sup>(٤٥)</sup>:

أ- يعدُّ العمل الصناعي عمل جماعي، فالعامل ليس بمفرده في مجتمع المصنع، إنما فرد ضمن جماعات العمل يتعامل ويعمل ضمن جماعات وأقسام، فتلك الجماعات لها دورها المؤثر في حياة العمال خاصة فيما يتعلق بإحساس الطمأنينة والرضا الوظيفي والقدرة على الإنتاج.

د- سيؤدي إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين إلى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة من خلال ترويض العاملين لزيادة جهدهم لخدمة أهداف المؤسسة، وتوفير جو اجتماعي مناسب يمكن أن يقلل من حدة النزاعات أو الخلافات بين العاملين.

هـ- تسهم العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العاملين بعضهم ببعض من جانب وبينهم وبين الأشراف من جانب آخر في زيادة الروح المعنوية والتعاون والتماسك بين جماعات العمل، مما يكون له عظيم الأثر في زيادة الإنتاجية، الأمر الذي يتمخض عنه خفض حوادث العمل.

و- تؤثر الظروف الأسرية للعامل على حالته الاجتماعية، والتي ينعكس مردودها بالسلب على لياقته الذهنية ومن ثم يقل تركيزه في أداء عمله، لأنه يذهب إلى عمله وهو ناقم على أوضاعه الحياتية.

#### ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

**المنهج الوصفي** هو "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة<sup>(٤٦)</sup>.  
ومن أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة الراهنة، سوف تعتمد الدراسة الراهنة على المزج بين منهجي التحليل الكمي والوصفي في إطارها النظري وفي جانبها التطبيقي نظراً لأن هذان المنهجان يقومان على أساس تحديد كافة الجوانب التي تدور حول سبر أغوار المشكلة المدروسة والتعرّف على حقيقتها في الواقع.  
لذلك فقد تم استخدام منهج التحليل الكمي لرصد وتحليل مؤشرات حوادث العمل من خلال سجلات حوادث العمل ببعض المنشآت التي وقعت بها الحوادث، ومن خلال سجلات مفتشي السلامة على تلك المنشآت.

#### ٢- مصادر جمع البيانات:

##### أ- الاطلاع على الأدبيات:

قامت الباحثة بالاطلاع على ما أتيح لها من ثراث نظري وبحثي يرتبط بموضوع الدراسة الراهنة، بالإضافة إلى الاعتماد على بعض القواميس والموسوعات لتوضيح مفاهيم الدراسة كموسوعة تشريعات السلامة والصحة المهنية، وموسوعة حوادث العمل.

**ب- الوثائق الخاصة بالمنشأة محل الدراسة:**

- ١- الاعتماد على سجلات الترشيحات الخاص بالبرامج التدريبية المُنعقدة داخل الإدارة المركزية للتدريب بالمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية طبقاً للخطة التدريبية السنوية.
- ٢- رسم توضيحي للهيكل التنظيمي للمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية موضح به الإدارات الرئيسية والإدارات المُندرجة، والأفرع بالإسكندرية والسويس وأسيوط، مع توضيح مهام ووظيفة كل إدارة.
- ٣- الحصول على إحصائيات ونماذج لحوادث وإصابات العمل والأمراض العادية والمُزمنة، وتتمثل في: إخطار وقوع حادث جسيم "نموذج رقم (١)"، إحصائيات إصابات وحوادث العمل (أ) "نموذج إحصاء رقم (٢)"، إحصائيات إصابات العمل (ب) "نموذج إحصاء رقم (٣) للمنشأة التي يعمل بها ٥٠ عامل فأكثر"، سجل حوادث وإصابات العمل، إخطار عن وقوع إصابة عمل "نموذج رقم (١٠١)"، نموذج محضر إصابة عمل.
- ٤- تمّ الحصول من خلال مُفتشي السلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة على تقارير لحوادث العمل التي وقعت داخل المنشآت، بالإضافة إلى تقرير التفيتيش، مُذكرة التنبية بإزالة المخالفات، تقرير مُعاينة حادث جسيم، تقرير فحص قضايا فني، محضر التحقيق في الحادث، أخطار عن وقوع إصابة عمل، تقرير حالة وفاة متبوع بصورة قيد وفاة لحوادث عمل وقعت بالمنشآت.
- ٥- صور فعلية لحوادث عمل وقعت داخل المنشآت الصناعية.

**ج- التقارير والسجلات:****تمّ الاعتماد على التقارير والسجلات الآتية:**

- التقارير الصادرة عن وزارة العمل - المُلتقي الوطني للسلامة والصحة المهنية لعام ٢٠١٤.
- التقارير الصادرة عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي لعام ٢٠١٥.
- المجالات العلمية كمجلة عالم العمل التي تُصدر تقرير عن مُنظمة العمل الدولية لليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية.
- الإحصاءات الرسمية عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "النشرة السنوية لإحصاءات حوادث العمل"، أكتوبر ٢٠١٦.
- قوانين وتشريعات العمل والقرارات الوزارية المُنفذة له كقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، القرار الوزاري رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، قرار وزير القوى العاملة رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والأمراض العادية والمُزمنة، القرار الوزاري رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ بالكتاب الخامس من قانون العمل.

- شبكة الانترنت ومواقع دليل السلامة والصحة المهنية  
<http://www.education.gov.bh>

### ٥- أدوات جمع البيانات:

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها، وتختلف الأداة باختلاف موضوع الدراسة، وقد تعتمد الدراسة على أكثر من أداة حتى يمكن دراسة الظاهرة من مختلف جوانبها، حيث يتوقف نجاح البحث في تحقيق أهدافه على الاختيار الرشيد لأنسب الأدوات للحصول على البيانات والجهد الذي يبذره الباحث في تمحيص هذه الأدوات وجعلها على أعلى مستوى من الكفاءة<sup>(٤٧)</sup>.

#### ١- الملاحظة:

هي إحدى أهم الوسائل التي يستخدمها الباحثون لجمع البيانات البحثية لفهم طبيعة التفاعل داخل الجماعة ودراسة أنماط سلوكهم، وتسعى الملاحظة الحصول على المعلومات والبيانات من خلال مشاهدة سلوك المبحوثين وأفعالهم في بيئتهم الطبيعية ومواقف التفاعل بينهم، إذ تعطي ملاحظة سلوك المبحوثين في المواقف الطبيعية نتائج حقيقية وصادقة وموثوقة بها، كما تكشف عن أنماط السلوك المباشرة وغير المباشرة<sup>(٤٨)</sup> لذا تعد الملاحظة أداة مهمة في علم الاجتماع، إذ لا تستطيع البدء في فهم ديناميات العمليات الاجتماعية إلا إذا لاحظنا ما يفعله المبحوثين ومتى يتفاعلون مع الآخرين وما يدلون به من أحاديث عن أعمالهم<sup>(٤٩)</sup>.

وقد فرضت طبيعة الدراسة الراهنة استخدام أداة الملاحظة، إذ أتاحت ظروف عمل الباحثة بالمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية بملاحظة طبيعة العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل خاصة "المتدربين من جهة عمل واحدة"، وطريقة تناولهم للمشكلات التي تواجههم داخل بيئة عملهم، والتركيز على طبيعة لغة الحوار بينهم من أجل تلمس الأسباب الحقيقية التي تقف وراء تعرض العاملين للحوادث داخل بيئة عملهم.

#### ٢- المقابلة:

تعد المقابلة من الوسائل التي تُستخدم بكثرة في الأبحاث الاجتماعية التطبيقية لأنها تمكن الباحث من الحصول على المعلومات من مصادرها البشرية، فمن خلال المقابلة يمكن الحصول على معلومات دقيقة وواقعية تفصح عنها الإشارات وتعبيرات الوجه وردود الأفعال دون افتعال مواقف غير واضحة، وبذلك تُعرف المقابلة على أنها "محادثة تتم بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة ما من خلال تفاعل لفظي بين فردين في موقف مواجهه ومباشرة يحاول أحدهما استثارة الفرد الآخر للحصول على أنواع معينة من المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي، أو الاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج"<sup>(٥٠)</sup>.

#### ٣- المقابلة الجماعية:

قامت الباحثة بإجراء عدة مقابلات ميدانية مع بعض المتدربين بالمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية، ويعملون في مختلف الوظائف الإدارية والفنية للتعرف



علي أهم الأسباب المؤدية لحوادث العمل، حيث قامت الباحثة بطرح مجموعة من التساؤلات عليهم وترك الحرية لهم في الإجابة، وهذه الأسئلة بطبيعة الحال مرتبطة بموضوع الدراسة.

وتختلف هذه المقابلات من طرف لآخر، فهناك أطراف أجرت الباحثة معها مقابلات بشكل منتظم (العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل) وأخرى بشكل غير منتظم (العمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل طوال فترة عملهم)، والذين أكدوا أن من أهم الأسباب التي تجعلهم لا يستخدمون وسائل الوقاية الشخصية والجماعية أثناء العمل بصفة دائمة منها ما هو متعلق بظروف العمل كالحرارة، التهوية، ومنها ما هو متعلق بالشعور بالانزعاج منها نتيجة لتقلها، والبعض الآخر أكد عدم مطابقتها لمخاطر مهنتهم، في حين أكد البعض الآخر أن أساليب التوعية الوقائية التي توفرها مؤسساتهم من حيث شكلها ومحتوياتها غير كافية لغرضها التوعوي والتذكيري للعاملين، كما أن مؤسساتهم لم تشجعهم يوماً على الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية لا مادياً ولا معنوياً، إلا أنهم يتبعونها بهدف الحفاظ على سلامتهم، وذلك لما لها من مساهمة فعالة في وقايتهم من حوادث العمل لأن الوقاية خير من العلاج".

ولرصد الأسباب المؤدية لحوادث العمل، قامت الباحثة بتقسيم تلك الأسباب إلى:

#### أولاً: الأسباب الاجتماعية لحوادث العمل:

تلعب الظروف الاجتماعية للعاملين المتمثلة في النوع، السن، الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية وما يتضمنه من الأجر والحوافز التشجيعية، الحالة الصحية، التأمين الاجتماعي والصحي، ساعات العمل، الإهمال واللامبالاة، مكان الإقامة، دوراً ملحوظاً في وقوع العاملين في العديد من حوادث العمل. ومن ثم يُعدّ متغير النوع من ذكور وإناث من الأبعاد المؤثرة في دراسة حوادث العمل ولا سيما مع زيادة معدلات دخول الإناث لسوق العمل، والتي يختلف موقعها الاجتماعي والوظيفي عن الرجل من تداخل مسؤولياتها بين العمل والمنزل، والعزلة الاجتماعية التي يفرضها عليها مجتمعها، ومحدودية الدور الوظيفي الذي يُسمح لها به، ناهيك عن التفرقة في التعامل كونها امرأة عند الترقية أو اختيارها لمناصب عليا.

كما تلعب الخبرة دوراً كبيراً في وقوع العاملين في حوادث العمل، حيث تزداد الحوادث المهنية بين العاملين صغار السن نظراً لعدم توافر الخبرة لديهم، وأحسبهم بإمكانية إنجاز أي عمل في أقل<sup>(٥١)</sup> وقت ممكن، بالإضافة إلى زيادة حوادث العمل بين العاملين كبار السن ودوي الخبرة الطويلة، أي أن العامل البالغ من العمر خمسين عاماً فأكثر قد أصابه التعب والإنهاك، وبالتالي فإن الخبرة التي اكتسبها لا تعود كافية لحمايته من التعرض للمخاطر، إذ تكون المشكلات الصحية قد ظهرت لديه والمتمثلة في عدم قدرته على التحكّم العضلي، وإذا أضفنا إلى ذلك كثرة الضغوط الاجتماعية والعائلية التي يمر بها العامل بدت النتيجة أكثر واقعية، وأيضاً تكون منطقية بين العاملين صغار السن

حيثُ عدم الحِيطَة وِعدم الاكتراث وِربُما التهورَ وَالظهورَ بمظهر أنهم يعملونَ بجديَة مُقارنَة بزُملائهم من العاملین كبار السن.

لذلك فهُنَاك صعوبَة في الفصل بين سن العامل وِخبرتهُ حتى نستطيع تحديد نصيب كُلّا من المُتغيرین على انفراد في التأثير على قابليتهمُ للحوادث، إذ غالبًا ما تُختلط خبرة العامل بالسن، فذوي الخبرة عادةً ما يكونونَ من العاملین كبار السن، وِمن ثمّ لا نستطيع الجزم بما إذا كان الانخفاض في مُعدّل الحوادث راجعًا إلي عامل الخبرة أم إلي عامل السن أم إلي كليهما معًا، وِفي هذه الأخيرة يجب معرفة التأثير الحقيقي لكل مُتغير على حدّي.

كما تُعتبر حياة العامل حلقة مُترابطة تؤثر بعضها في الآخر لأن ما يمرُّ به العامل من مواقف أو تجارب مُحبطة أو ضاغطة في حياتهُ الخاصة ينعكس على طريقة أدائه للعمل وِالعكس صحيح، فمن المعروف أن العمل لا ينتهي عند نهاية ساعات العمل الرسمي بل يحمل العامل همومَ وِمُعاناة العمل معه إلى منزله، وِهذا يعني أن ما يتعرض له العامل في عمله من مُشكلات تؤثر علي حياتهُ الأسرية، وِالعكس صحيح تؤثر حياه العامل الأسرية وِالاقتصادية من غلاء المعيشة مع انخفاض مُستوي الدخل مُقارنَة بارتفاع الأسعار المُستمر للسلع وِالخدمات، علي جعل العامل يأتي لعمله وِباله مشغول وِقدرته الجُسمانية على أداء العمل ضعيفة (٥٢)

وِمن ثمّ تؤثر الحالة الاقتصادية العامة التي تمرُّ بها كافة المُجتمعات نتيجة سياسات الانفتاح الاقتصادي إلى شعورَ العاملین بمُشكلات وِضغوط في العمل، وِذلك لأن غالبًا ما يُصاحب هذا الانفتاح خصخصة للمُنشآت الشيء الذي يضع بعض العاملین في مصير مجهول أمام الإدارة الجديدة، كما أن ارتفاع المُستوي العام للأسعار من شأنه أن يمتص القدرة الشرائية للعاملین وِيجعلهم عاجزين عن مُقابلة مُتطلبات الحياة المُتزايدة من فواتير المياه وِالغاز وِالكهرباء وِالنفقات الأسرية... الخ من جهة، وِعدم كفاية الدخل لتغطيتها من جهة أخرى (٥٣).

هذا بالإضافة إلى تأثير الحالة الصحية للعاملین على إصابتهمُ بحوادث عمل، فكلما تمتع العامل بصحة جيدة كلما زادت قدرتهُ على تحمل ظروف العمل وِتجنب الإعياء وِالتعب السريع خاصة في المهن التي تتطلب قدرة جُسمانية عالية، فالعامل المريض الذي يشعرُ بالإجهاد بشكل أكبر وِأسرع مُقارنَة بالعاملین الأصحاء يحتاج لمجهود عضلي وِذهني أكبر مما يجعله أكثر عُرضه للحوادث، لذلك يجب عدم تعيين العمال على الآلات الخطرة ممن يعانون من أمراض صحية أو ذهنية أو ممن لديهم عيوب خلقية في الحواس (٥٤).

وِقد توصلت نتائج دراسة "موسيكو Musico" زيادة ساعات العمل اليومي عن الحدّ المُناسب لا يتبعه زيادة في الإنتاج كما هو مُتوقع كنتيجة لتأثير عاملي التعب وِالملل، وِأن نقص ساعات العمل الاسمية (الساعات الرسمية الفعلية للعمل) كان يتبعه زيادة في مُعدّل إنتاج ساعات العمل الفعلية (أي الساعات التي يقضيها العامل فعلاً في الإنتاج) (٥٥).

كما أن العامل الذي ينال قسطًا وافرًا من التعليم يُمكنه التعامل مع الآلات ومعدات العمل بالشكل السليم، لأنه يكون أكثر دراية عن غيره من العاملين بكيفية تشغيل الآلة وصيانتها والمحافظة عليها مقارنةً بالعامل الذي لم ينال ذلك القسط من التعليم، ناهيك عن أن العامل المتعلم يكون أكثر أدراكًا بمخاطر بيئة عمله ومن ثم يُمكن أن يتجنبها بشكلًا مناسبًا، كما أن البرامج التدريبية توتي ثمارها بالنسبة للعاملين المتعلمين عن غير المتعلمين، لذلك فسمّة جهود تقوم بها الدولة بغية تفعيل دور مؤسسات محور الأمية خاصة بين العاملين الأميين لما لها من دور مُثمر في حل الكثير من مشكلات العمل<sup>(٥٦)</sup>.

وأخيرًا يؤكد "هولمز وراهي Holmes and Rahe" بُعد السكن في منطقة بعيدة عن مكان العمل، أو السكن في مكان مكتظ بالسكان من شأنه أن يجعل العامل يأتي للعمل وهو لم يأخذ القسط الكافي من الراحة الجسدية التي تُمكنه من أداء العمل وبالتالي يسهل وقوعه في حوادث العمل"<sup>(٥٧)</sup>.

#### ثانيًا: الأسباب التنظيمية لحوادث العمل:

اهتم علماء الاجتماع الصناعي وغيرهم بدراسة السلوك التنظيمي لمجتمع المصنع لما يقدمه من مساهمات تُساعد الإدارة الحديثة على تفهم السلوك الإنساني (الفردية والجماعية)، لرسم السياسات التنظيمية التي يُمكن من خلالها التأثير على هذا السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية لمجتمع المصنع بكفاءة وفاعلية، ومن ثم أصبحت الإدارة الناجحة عملية إنسانية تقوم على التفاعل الإيجابي بين العاملين بعضهم البعض وبين العاملين وإدارة المنشأة من أجل تحقيق المواءمة والتكيف بين العاملين ومهامهم الوظيفية وفاعلية أدائهم في المنشأة<sup>(٥٨)</sup>.

وانطلاقًا من هذا الأساس قامت الباحثة بتناول الأسباب التنظيمية والاجتماعية المؤدية لحوادث العمل من خلال (تباين عبء الدور- غموض الدور- صراع الدور- الترقى والتقدم المهني- التغيير- ضعف المشاركة في صنع واتخاذ القرار- ضعف الهيكل التنظيمي- ضعف القيادة - العلاقات الإنسانية في العمل - ضعف أساليب التدريب)، وذلك على النحو التالي:

يُقصد بزيادة عبء الدور تحمّل العامل لمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد، أو قد يكون عبء الدور نوعيًا كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمانية ومهارات علمية وعملية وفكرية تفوق قدراته، بالإضافة إلي أن وقت العمل نفسه يُمثل عبئًا إضافيًا في بعض المهن التي قد تتطلب طبيعة العمل فيها العمل لساعات طويلة، أو التي تتطلب أداء عمل متواصلًا، أو العمل ليلًا أو أثناء العطلات، مما يجعل العامل يتعجل في عمله ويكون عرضة للتدهور في مستوى أدائه، ومن ثم يقع في الحوادث نتيجة لعدم أخذ فترات راحة كافية لتجديد نشاطه<sup>(٥٩)</sup>.

بينما يُقصد بانخفاض عبء الدور أن العامل لديه عمل قليل غير كافٍ لاستيعاب طاقته وقدراته، وأن لديه إمكانيات أكبر من المهام المكلف بها، فكمية العمل القليلة لا

تؤدي إلى استثارة حماس العاملين، مما يؤدي بهم إلى الإهمال لشعورهم بعدم أهميتهم في العمل<sup>(٦٠)</sup>.

في حين يعرف غموض الدور بأنه غياب تصور واضح للعامل لما يجب أن يؤديه في عمله والأهداف التي ينبغي عليه تحقيقها، وعلى المعلومات الخاصة بحدود سلطاته ومسؤولياته... الخ، لذلك فإن وجود توصيف ووصف وظيفي واضح وإطلاع العامل عليه في بداية عمله يسّهم إلى حدّ بعيد في توضيح الدور المنوط به للعامل لأنه يُجيب عن تساؤلاته واستفساراته<sup>(٦١)</sup>.

وفي سياق متصل ينفق كثيرًا من الباحثين أن عدم الترقّي الوظيفي للعامل يُعدّ مصدرًا من مصادر التوتر التنظيمي للعامل لأنه لا يُعدّ ضمانًا له للاستمرار في العمل، كما أن تناقص المكانة الوظيفية مع الوضع الحقيقي للعامل ينتج عنه آثارًا سلبية متعددة، ويمكن ملاحظة هذه الآثار عندما يصل العامل إلى نهاية السلم الوظيفي أو الحدود العليا للدرجة الوظيفية دون أن يحصل على ترقية أو زيادة في راتبه رغم بقاؤه فترة طويلة في نفس درجته الوظيفية<sup>(٦٢)</sup>.

ومن ثم يأخذ التمييز الوظيفي أشكالًا متعددة منها انتهاج بعض المؤسسات سياسات تمييزية ضد فئة معينة من موظفيها، باستخدام أدوات مختلفة من أبرزها إساءة استخدام السلطة من قبل بعض كبار موظفي المنشأة، وإقصاء مجموعة من العاملين الأكفاء بدون أسباب موضوعية، وحجب الترقيات المستحقة منذ سنوات، ووقف الزيادات السنوية لعدة أعوام بدون مبرر موضوعي، ضالة الحوافز المالية مقارنة بالنتائج والإنجازات المحققة، وعدم العدالة في تقييم الأداء السنوي للعاملين، بل وتعمد تخفيضه من قبل كبار العاملين بدون مسوغات نظامية، وبعد أن يكون قد تمّ اعتماده من المرجعيات الإدارية المباشرة للموظف المستهدف، وعدم الموافقة على برامج التطوير الذاتي والبرامج التدريبية المعتمدة للموظفين في خطط العمل السنوية، والتعدي على اختصاصات مسئولية بعض أقسام المنشأة، واتخاذ قرارات مهمة تختص بأقسامهم دون الرجوع إليهم، وتكريس الولاء المطلق للأشخاص عوضًا عن الشركة ومصالحها، وذلك في مقابل استحواد بعض من الموظفين على النصيب الأكبر من المزايا المادية والامتيازات العينية والتمكين المفرط، فضلًا عن قيام مسئولية تلك المؤسسات بتفويض بعض كبار موظفيهم بصلاحيات كبيرة لا تتناسب وطبيعة أعمالهم وتخولهم الإضرار بالعاملين المستهدفين الذي قد يصل إلى حدّ الفصل المفاجئ وغير المسبب، ومصادرة الحقوق الأدبية كالحق في تمثيل المؤسسة، ومحاولة طمس إنجازات الموظفين التي يمكن لمس نتائجها الإيجابية بوضوح، سواء داخل المؤسسة أو خارجها<sup>(٦٣)</sup>.

### ثالثًا: الأسباب المادية والفيزيقية لحوادث العمل:

تؤكد الكثير من الأبحاث والدراسات على التأثير السلبي الناتج عن سوء تخطيط وتنظيم أماكن العمل على سلامة وصحة العاملين وعلى سلامة عناصر الإنتاج الأخرى من خامات والآلات ومُنتجات.. الخ، كعدم وجود مُمرات آمنة يستخدمها العمال، عدم

تواجد النجدة في المواقع الإنتاجية، عدم ترك المسافات المناسبة بين الآلات "سوء ترتيب وتنظيم وضع الآلات"، ضيق مساحة المواقع الإنتاجية، عدم وجود مساحات كافية للتخزين الآمن، صعوبة تداول ونقل مواد التصنيع، عدم نظافة المواقع الإنتاجية، الأرضيات غير المستوية أو غير الصلبة أو سهلة الانزلاق. الخ والتي تؤدي إلى وقوع الكثير من الحوادث بين العاملين<sup>(١٤)</sup>.

وتوضح الباحثة "تقع الكثير من حوادث العمل بسبب تكس أماكن العمل بالآلات، وعدم حجب أو تسوير الأجزاء المتحركة من الآلة، بالإضافة إلى التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل (التعليمية والفنية والجسمانية)، فالآلات المصممة بشكل معقد يجب أن يُخصص لها عمال من أصحاب الخبرة والمهارة العالية، لذلك يجب علي المنشأة تدريب العاملين محدودي الخبرة علي التعامل الصحيح والآمن مع الآلة وعلي كيفية تشغيلها وصيانتها باستمرار للحد من مخاطرها، وفي حالة تعذر صيانتها يتطلب الأمر شراء الآلات جديدة تناسب وقدرات العاملين، ليس هذا فقط بل إذا كان هناك أكثر من عامل بحكم طبيعة العمل وتخصصات القائمين عليها ويتولون تشغيل نفس الآلة، فيجب تنسيق ترتيب جلوسهم وترتيب وضع المعدات في ضوء كلاً من العلاقات المتبادلة بين المعدات من ناحية ووفق نظام التشغيل المفضل والفروق الجسمانية والصحية للعاملين من ناحية أخرى، أذن فالقفل في تصميم الآلة مسئولاً عن ارتفاع معدل الوقوع في الحوادث، بالإضافة إلي ضرورة استخدام العامل لمهمات الوقاية الشخصية المناسبة لطبيعة مخاطر العمل والتي تعد خط الدفاع الثاني المناسب للوقاية من مخاطر وحوادث العمل".

### نتائج الدراسة:

١- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الإناث، ويرجع ذلك لتعرض المرأة لضغوط متعددة بين الضغوط المهنية والأسرية باعتبارها أم وزوجة فتصبح غير قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها الزوجية والوظيفية بالشكل المطلوب، مما يؤثر على أدائها لعملها ويجعلها أكثر عرضة لحوادث العمل مقارنة بالذكور.

٢- دلت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير العمر لصالح الذكور ذوي الفئة العمرية من ٢٠: ٣٠ عام أي أن العاملين الأصغر سناً أكثر عرضة للوقوع في حوادث العمل، ويمكن تفسير ذلك إلى عدم اكتساب هذه الفئة الممارسة والخبرة الكافية لعملهم فيكونوا بحاجة إلى المزيد من المهارات والخبرات اللازمة لفهم طبيعة العمل الإداري، بالإضافة إلى أنهم قد يكونوا في بداية عملهم متحمسين للعمل من أجل إثبات كفاءتهم وقدراتهم على إنجاز الأعمال مقارنة بالعاملين الأكبر سناً وخبرة ومركز وظيفي.

٣- أما متغير الخبرة فقد دلت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ذوي الخبرة أقل من عام، مما يعني وجود علاقة ارتباط موجبة بين نقص الخبرة وبين زيادة

مُعدّل وَقَوَعِ العَامِلِينَ فِي حَوَادِثِ العَمَلِ، وَتَرْجِعِ البَاحِثَةُ ذَلِكَ إِلَى عَدَمِ تَوَافُرِ المِهَارَاتِ وَالْمَعْلُومَاتِ الكَافِيَةِ لِدَيْهِمْ، وَالتِّي تُقَلِّلُ مِنْ أَدَائِهِمْ لِلْعَمَلِ بِمِهَارَةٍ كَافِيَةٍ، فَكُلَّمَا تَقَدَّمَ العَامِلُ بِالعُمُرِ زِدَادَتِ خَبْرَتِهِ وَبِالتَّالِيِ أَنْخَفَضَ مَعْدَلُ وَقَوَعِهِ فِي حَوَادِثِ العَمَلِ لِأَنَّهُ يُصْبِحُ أَكْثَرَ قُدْرَةً عَلَى اسْتِيعَابِ مَخَاطِرِ العَمَلِ وَأَكْثَرَ إِدْرَاكًا لِمَسْئُولِيَّاتِهِ وَسُلْطَاتِهِ لِوَجُودِ خَبْرِهِ كَافِيَةٍ لِلْقِيَامِ بِمِهَامِ عَمَلِهِ وَأَكْثَرَ مَرُونَةً فِي التَّعَامُلِ مَعَ زُمَلَاءِهِ فِي العَمَلِ وَمَنْ قَبْلَ رُؤْسَاءِهِ.

٤- بَيَّنَّتْ نَتَائِجُ الدِّرَاسَةِ الرَّاهِنَةَ ارْتِفَاعَ حَوَادِثِ العَمَلِ بَيْنَ العَامِلِينَ الأَمِينِ وَالْمُتَمَلِّمِينَ بِالقِرَاءَةِ وَالكِتَابَةِ، وَهِيَ تَعْنِي وَجُودَ عِلَاقَةٍ عَكْسِيَّةٍ بَيْنَ ارْتِفَاعِ حَوَادِثِ العَمَلِ وَبَيْنَ تَدْنِي مُسْتَوَى التَّعْلِيمِ، حَيْثُ عَدَمُ قُدْرَةِ العَامِلِينَ عَلَى قِرَاءَةِ تَعْلِيمَاتِ السَّلَامَةِ المَدُونَةِ عَلَى الأَلَةِ وَكَيْفِيَّةِ تَشْغِيلِهَا وَصِيَانَتِهَا.

٥- تُظْهِرُ نَتَائِجُ الدِّرَاسَةِ المِيدَانِيَّةِ وَجُودَ عِلَاقَةٍ ارْتِبَاطٍ مَوْجِبَةٍ بَيْنَ كُلِّمَا مِنَ الإِجْهَادِ وَالتَّعَبِ وَالإِرْهَاقِ فِي العَمَلِ وَزِيَادَةِ تَعَرُّضِ العَامِلِينَ لِحَوَادِثِ العَمَلِ، أَيَّ كَلِّمَا زَادَ إِجْهَادَ العَامِلِ كَلِّمَا انْخَفَضَتِ القُدْرَاتُ البَدَنِيَّةُ وَالنَّفْسِيَّةُ وَالسَّلْوَكِيَّةُ لِلْعَامِلِ، بِالإِضَافَةِ إِلَى عَدَمِ قُدْرَتِهِ عَلَى الإِنْتِبَاهِ لِمَصَادِرِ الخَطُورَةِ الَّتِي يَنْطَوِي عَلَيْهَا عَمَلُهُ، وَعَدَمِ قُدْرَتِهِ عَلَى مُعَالَجَةِ المَوَاقِفِ الطَّارِئَةِ فِي العَمَلِ بِشَكْلِ مُنَاسِبٍ وَفِي الوَقْتِ المُنَاسِبِ.

٦- ارْتِبَاطُ عِبَاءِ الدَّوْرِ وَصِرَاعِ الدَّوْرِ بِعِلَاقَةٍ قَوِيَّةٍ بِالأَدَاءِ الوَظِيفِيِّ لِلْعَامِلِ وَكَثْرَةِ الأَعْمَالِ وَالوَاجِبَاتِ الَّتِي تَقَعُ عَلَى عَاتِقِهِ، فَكَلِّمَا ارْتَفَعَ شَعُورُ العَامِلِ بِصِرَاعِ دَوْرِهِ فِي العَمَلِ أَصْبَحَ عُرضُهُ لِلوَقُوعِ فِي حَوَادِثِ العَمَلِ لِأَنَّهُ سَيَكُونُ غَيْرَ قَادِرٍ عَلَى الوَفَاءِ بِدَوْرِهِ الإِجْتِمَاعِيِّ المُنَوَّطِ بِهِ وَالوَفَاءِ بِمُتَطَلِبَاتِهِ الوَظِيفِيَّةِ مِنْ جِهَةٍ وَغَيْرِ قَادِرٍ عَلَى المَوَاطَنَةِ بَيْنَ أَهْدَافِهِ وَمَفَاهِيمِهِ وَقِيَمِهِ الشَّخْصِيَّةِ وَبَيْنَ تَوَقُّعَاتِ مَا يُحِيطُ بِهِ فِي بِيئَةِ العَمَلِ مِنْ زُمَلَاءِ وَمُرُؤْسِيهِ مِنْ جِهَةٍ أُخْرَى، وَبِالتَّالِيِ سَيُؤَثِّرُ سَلْبًا عَلَى حَالَتِهِ الجَسَدِيَّةِ وَعَلَى أَدَائِهِ لِلدَّوْرِ المَوْكَلِ إِلَيْهِ وَمَنْ ثَمَّ يُعْرَضُ نَفْسُهُ وَبِيئَةُ عَمَلِهِ لِلْعَدِيدِ مِنَ الحَوَادِثِ.

٧- أَوْضَحَتِ نَتَائِجُ الدِّرَاسَةِ أَسْبَابَ اتِّبَاعِ المُنْشَأَتِ لإِجْرَاءَاتِ السَّلَامَةِ إِلَى وَجُودِ مُخَالَفَةِ تَفْتِيْشٍ عَلَى مُنْشَأَتِهِمْ وَالخَوْفِ مِنْ تَوَقُّعِ العَرَامَةِ أَوْ الجَزَاءَاتِ عَلَيْهِمْ فَفَقَطَ دُونَ الإِهْتِمَامِ بِاعْتِبَارَاتِ أُخْرَى كَسَلَامَةِ أَرْوَاحِ العَامِلِينَ، يَلِيهِ ظُهُورُ حَالَاتِ حَوَادِثِ بِمُنْشَأَتِهِمْ وَغَالِبًا مَا تَكُونُ حَوَادِثِ جَسِيمَةٍ، يَلِيهِ فِي التَّرْتِيبِ الثَّالِثِ التَّزَامُ الشَّرْكَاتِ بِتَطْبِيقِ قَوَانِينِ السَّلَامَةِ وَالصَّحَّةِ المِهْنِيَّةِ، وَفِي التَّرْتِيبِ الأَخِيرِ لِرَفْعِ الوَعِيِّ الوَقَائِيِّ بَيْنَ العَامِلِينَ بِمَخَاطِرِ العَمَلِ لِلتَّقْلِيلِ مِنْ حَوَادِثِ العَمَلِ.

#### خَامِسًا: تَوْصِيَّاتُ الدِّرَاسَةِ وَمُقْتَرِحَاتُهَا:

١- ضَرُورَةُ رَفْعِ الحَدِّ الأَدْنَى لِلأَجُورِ بِمَا يَكْفُلُ لِلْعَامِلِ مَعِيشَةً إِنْسَانِيَّةً كَرِيمَةً، وَيُوفِّرُ لَهُ إِحْتِيَاجَاتِهِ المَعِيشِيَّةَ وَيَتَّفَقُ مَعَ مَجْهُودِهِ فِي القِيَامِ بِالعَمَلِ المُنَوَّطِ بِهِ، مَعَ تَقْلِيلِ فَوَاقِقِ الأَجُورِ، وَأَنْ تَتَنَاسَبَ الأَجُورُ مَعَ مَوْهَلَاتِ وَتَخْصِصَاتِ العَامِلِينَ وَتَوْصِيفِ وَظَائِفِهِمْ، مَعَ ضَرُورَةِ إِشْرَاكِ العَامِلِ فِي أَرْبَاحِ مُؤَسَّسَتِهِ، وَتَمَثُّلِهِ فِي مَجْلِسِ إِدَارَتِهَا، وَالإِهْتِمَامِ بِإِتَاحَةِ الفُرْصَةِ لِلْعَامِلِينَ للتَّعْبِيرِ عَنِ مُقْتَرِحَاتِهِمْ فِي شُؤْنِ العَمَلِ، وَإِعْطَائِهِمُ الضَّمَانَاتِ الكَافِيَةَ

ضد الرفت بدون وجه حق أو حتى النقل التعسفي، مع أهمية احترامهم وتقديرهم وإشعارهم بأهمية مكانتهم، وإرساء قواعد الموضوعية والعدالة عند التعامل معهم.

٢- محاولة أن تكون نظم الترقية والحوافز والمكافآت مبنية على أسس واضحة ومفهومة وعادلة، وأن تكون موزعة وفقاً للكفاءة في العمل، وربط الحوافز والمكافآت بما يبذله العامل من جهد في العمل، فهذا من شأنه أن يجعل جميع العاملين يركزون على عملهم، فلا يضيع الوقت في التقرب من المدراء للحصول على مكاسب شخصية والذي يُعتبر من أهم عوامل تحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين.

٣- ضرورة تحقيق الأمان الوظيفي للعامل عبر إجراءات تتخذها إدارة العمل تجعل العامل يُقدم إخلاصه وولائه للمنشأة، وإعطائه فرص للإبداع والابتكار، ومنحه بعض الصلاحيات في إنجاز عمله، والاهتمام بإتاحة الفرصة أمامهم للتعبير عن مقترحاتهم في شئون العمل وتمثيلهم في مجلس إدارة المنشأة، مع أهمية احترام العاملين وتقديرهم من قبل الإدارة وإشعارهم بأهمية مكانتهم، وإرساء قواعد الموضوعية والعدالة عند التعامل معهم.

٤- إجراء مسح وتقييم لبيئة العمل للتعرف على المخاطر الموجودة أو المحتمل تواجدها في بيئة العمل، وتلك مسئولية أخصائي السلامة المهنية وطبيب الصحة المهنية وأخصائي صحة بيئة العمل، الذين يقدمون التوصيات بشأن الحاجة إلى وسائل هندسية أو غير ذلك للتحكم في مخاطر العمل، مع بذل مزيداً من الجهد لاكتشاف الأسباب التي تؤدي إلى الحوادث بين العاملين من خلال الاهتمام بتعديل وتهيئة ظروف بيئة العمل الفيزيائية من "حرارة، رطوبة، إضاءة، ضوضاء، تهوية.. الخ" بغرض التخلص من مسبباتها والتقليل من تكرارها مستقبلاً.

**Abstract****Occupational safety and health and its impact on work accidents****By Ghada Abd El- Monem Abo El- Yazed**

The study aims at identifying the contribution of occupational safety and health to protecting employees from work accidents by uncovering the social, economic, organizational and material reasons behind the exposure of workers to work accidents and the role of the organizational behavior of the factory society in terms of poor participation in decision making and weakness Organizational weakness, human relations in work, ambiguity and conflict of role, advancement and professional advancement, change, weakness of training methods, in addition to the impact of physical and physical variables represented in the location of the establishment of the building design Plant and equipment, means of protection, temperature, humidity and ventilation, pollution, noise, lighting, and finally radiation, and the consequent negative impact on workers.

**مراجع الدراسة:**

- ١-صلاح الشنواني،"إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية": مدخل الأهداف، الإسكندرية: مطبعة الشباب،٢٠١٤، ص ١٠.
- ٢-محمد إسماعيل بلال، "السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق"، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة،٢٠١٥، ص ٨.
- ٣-الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، "النشرة السنوية لإحصاءات إصابات العمل"، أكتوبر،٢٠١١، ص ٣١.
- ٤-محمد طاهر الخلف، "الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية"، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة حلب،٢٠٠٨، ص ٤٦.
- ٥-حسن محمد الكاشف، "العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف للحوادث في الصناعة": دراسة تجريبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس،٢٠٠٠، ص ٥٨.
- ٦-حمدان بن علي، "السلامة والأمن الصناعي"، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا بأكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض: منشورات الأكاديمية،٢٠١١، ص ٢.
- ٧-محمود العقابلية، "الإدارة الحديثة للسلامة المهنية"، عُمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع،٢٠١٢، ص ١٢٤.
- ٨-مكتب العمل العربي بمنظمة العمل، "موسوعة تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية"،٢٠١٤، ص ٣.
- ٩-المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي،مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية"،٢٠١١، ص ٦.
- ١٠-محمود جواد كاظم، "أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك"، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي،٢٠١٠، ص ٢.
- ١١-مكتب العمل العربي بمنظمة العمل العربية، "موسوعة تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية"، مرجع سابق،ص ٤.
- ١٢-السيد رمضان، "حوادث الصناعة والأمن الصناعي"، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث،٢٠١١، ص ٧٧.



- ١٣- مُنظمة العمل العربية، "الوقاية من حوادث العمل": دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي في دورته رقم (٢٣)، القاهرة: ١٧: ٢٣، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية بدمشق، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية بدمشق، ٢٠١٦، ص ١٦.
- ١٤- محمود عبد المولي، "علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي"، طرابلس: الدار العربية للكتاب، ٢٠١٢، ص ١٩٨.
- 15- Frone, Michael R., "Predicators of Work Injuries among Employed Adolescents", Journal of Applied Psychology, Vol 38, American Psychological Association, Inc., August 2000, Pp. 17.
- ١٦- عبد المنعم شحاتة محمود، "بعض المتغيرات المهنية لاستهداف الفرد لإصابات العمل"، مجلة علم النفس، العدد ٤٠ - ٤١ أكتوبر-مارس، ٢٠٠٠، ص ١١.
- 17- Gauchard G.C., Murj.M. Tourone, Benamghar. L, Determinants, "accident proneness": a case control study in railway workers, occupational medicine, vol.56, no.3, 2006, Pp. 258.
- 18- Schoemaker Mj, et al, "Non-Fatal Work Related Injuries In a Cohort Of Brazilian Steelworkers", School Of Hygiene and Tropical Medicine, London, Uk, 2000, Pp. 244.
- ١٩- طريف فرج، محمود عبد المنعم، "علم النفس ومُشكلات الصناعة"، القاهرة، دار الغريب للطباعة، ٢٠٠٠، ص ١٣.
- ٢٠- تغريد سليمان أبو سنيينة، "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في جنوب الضفة الغربية"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، ٢٠٠٨.
- ٢١- السيد حنفي عوض، "العوامل الاجتماعية المرتبطة بإصابات العمل": دراسة ميدانية بين عمال مصانع المسبوكات بالقاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠.
- 22- William Shaw, et al (2003), "Employee Perspective on the Role of Supervisors to Prevent Workplace Disability after Injuries", Journal of Occupational Rehabilitation, Kluwer Academic Publishers, September.
- ٢٣- سلوى عبد العزيز مازن، "ظاهرة إصابات العمل": (تحليل اجتماعي) مع بحث ميداني على عينة في إحدى الوحدات الصناعية في مدينة القاهرة الكبرى"، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، ٢٠٠٠.
- ٢٤- حسن أحمد الطعاني، "مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم"، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة مؤتة، كلية العلوم التربوية، قسم الأصول والإدارة التربوية، ٢٠١٥.
- ٢٥- عدنان أنشاصي، "أسائل السلامة في إدارة المشروعات الهندسية"، مجلة المهندس الفلسطيني، العدد ٣٩، ٢٠١٣.
- 26- Sawacha Naoum, E., S. & Fong, D., "Factors affecting safety performance on construction sites", Vol. 17, No. 5, 2000.
- 27- Bochner Adams, A., S. & Bilik, L., "The effectiveness of warning signs in hazardous work places", cognitive and social determinants, Australia, Vol. 29, No.45, 2010.
- 28- Walker, D. & Talit, R., "Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries", 2003.
- ٢٩- ريم عبد الرؤوف الحامد، "إجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مصنع الزجاج"، رسالة ماجستير منشورة، كلية الآداب، جامعة دمشق، قسم العلوم والدراسات الإنسانية، ٢٠٠٩، ص ١٧.
- ٣٠- عبد الباسط محمد حسن، "أصول البحث الاجتماعي"، مكتبة وهبة، الطبعة الثامنة، ١٩٨٢، ص ٣٣٠: ٣٣١.
- ٣١- عبد الله محمد عبد الرحمن، "علم الاجتماع الصناعي: النشأة والتطورات الحديثة، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٦، ص ١٠٥.

- ٣٢- رونالد. ي. ريجيو، "المدخل إلي علم النفس الصناعي والتنظيمي"، ترجمة فارس حلمي، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، ١٩٩٩، ٢٥١.
- ٣٣- مصطفى عشري، "أسس علم النفس الصناعي التنظيمي"، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ٢٠٠٠، ص ٤٥.
- ٣٤- طلعت إبراهيم لطفى، "علم الاجتماع الصناعي"، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٤، ص ٣٣: ٣٤.
- 35- Herzberg F., "Work and the Nature of Man", New York, Thomas, Cornwev publish, 2000.
- ٣٦- محمد ناصر، "السلوك الإنساني والتنظيمي"، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، ٢٠١٥، ص ١٢١.
- 37- Brayfield, A., and Corocket, W., "Employee Attitudes and Employee Performance", Psychol., Bull., 2000, Pp 396.
- ٣٨- سليمان خليل الفارس، "إدارة الأفراد"، دمشق: منشورات جامعة دمشق، ٢٠١١، ص ٣٤.
- ٣٩- اعتماد محمد علام، "علم الاجتماع الصناعي": التطور والمجالات، القاهرة: الطبعة الثانية، مكتبة الأنجلو المصرية، ص ٦٥: ٦٦.
- ٤٠- حمدي علي، "التنظيم والإدارة الحديثة"، بيروت: دار النهضة والنشر، ٢٠١٣، ص ١٨٠: ١٨١.
- ٤١- محمد شفيق، "البحث العلمي": الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ١٩٨٥، ص ١٨.
- ٤٢- محمد الجوهري، "دراسات أنثروبولوجية في المجتمع المصري"، القاهرة: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٢، ص ٢١٨.
- ٤٣- ثابت عبد الرحمن إدريس، جمال الدين محمد، "السلوك التنظيمي"، الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠١٢، ص ١١٢.
- ٤٤- عبد الرحمن السغبيني، "إدارة الموارد البشرية": مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠١١، ص ٤٥.
- ٤٥- وقية أحمد الهنداوي، "سياسات الأمن والسلامة المهنية": الواقع ومقترحات التطوير، العدد ٨٢، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٠، ص ١٢.
- 46- Brain Schrader, "Op. Ct", 2002, 235.
- ٤٧- أبو بكر مصطفى، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠١٣، ص ٢٢١.
- ٤٨- ثابت عبد الرحمن إدريس، جمال الدين محمد، "السلوك التنظيمي"، مرجع سابق، ص ١١٢.
- ٤٩- حافظ فرج أحمد، "قضايا إدارية معاصرة"، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ٢٠.
- ٥٠- وئس عبد الغفور، "التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج"، الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، ٢٠١٢، ص ٥٦.
- ٥١- محمد سلطان، "السلوك الإنساني في المنظمات": مرجع سابق، ص ٣٩.
- ٥٢- محمد ناصر، "السلوك الإنساني والتنظيمي"، مرجع سابق، ص ١٢١.
- ٥٣- ماك رومكين، "الحل الأمثل للضغوط-كيف نستفيد من ضغوط الحياة اليومية": مرجع سابق، ص ١٤.
- ٥٤- براق محمد، "القيادة وإدارة التغيير بالمؤسسات الاقتصادية"، مرجع سابق، ص ٢.

- ٥٥- هنية محمود السباعي، "ضغوط العمل، مستوياتها ومصادرها وأستراتيجيات إدارتها"، مرجع سابق، ص ٢٥٠.
- ٥٦- مُحسن أحمد الخُضيري، "الضغوط الإدارية الظاهرة": مرجع سابق، ٢٠١١، ص ٣٩.
- ٥٧- محمد علي محمد، "مجتمع المصنع": دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سابق، ص ١٨١.
- ٥٨- فؤاد علي حمدي، "التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج"، مرجع سابق، ص ٤٥٦.
- ٥٩- روتالد. ي. ريجيو، "المدخل إلي علم النفس الصناعي والتنظيمي"، مرجع سابق، ٢٥١.
- ٦٠- عبد الله محمد عبد الرحمن، "علم الاجتماع الصناعي": مرجع سابق، ص ١٠٥.
- ٦١- ريم عبد الرؤوف الحامد، "إجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مصنع الزجاج"، مرجع سابق، ص ٢٢.
- ٦٢- طريف فرج، محمود عبد المنعم، "علم النفس ومُشكلات الصناعة"، مرجع سابق، ص ١٩.
- ٦٣- السيد حنفي عوض، "العوامل الاجتماعية المرتبطة بإصابات العمل": مرجع سابق، ٢٢١.
- ٦٤- محمد الجوهرى، "دراسات أنثروبولوجية في المجتمع المصري"، مرجع سابق، ص ٢١٨.