

واقع تطبيقات الأرغونوميا في المؤسسة الخدمائية ودور برامج الصحة والسلامة المهنية

في الوقاية من حوادث العمل

- دراسة استطلاعية ميدانية (مصلحة الحماية المدنية أنموذجاً) بولاية الطارف -

د/ هناء بوحارة

جامعة سيدي بلعباس

أ/ لمين وادي

جامعة باجي مختار عنابة

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على واقع الأرغونوميا في المؤسسة الخدمائية والكشف عن أهميّة و دور البرامج المتخذة للوقاية من حوادث العمل، ومن ثم تحسين الظروف المهنية في إطار الصحة والسلامة المهنية. حيث كانت دراسة ميدانية استطلاعية بمصلحة الحماية المدنية نموذجاً - بولاية الطارف، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وإجراء مجموعة من المقابلات والملاحظات العشوائية بهدف جمع البيانات والمعلومات من طرف عدد من المسؤولين والأخصائيين في مجال الأمن والوقاية. وعليه خلّصت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها: أن بيئة عمل مصلحة الحماية المدنية تتّوفر على ظروف مهنية لا بأس بها من ناحية الجانب الفيزيقي والتنظيمي، هذا من جهة ومن جهة أخرى رصدنا بعض الأمراض المهنية الناتجة عن طبيعة المهنة خاصّة بالنسبة لفئة الأعوان، إضافة إلى أنه من أبرز الأسباب المؤدية لارتكاب حوادث العمل هي الأسباب السلوكية (أي أنها ترجع للعامل)، ومنها كذلك الخاصة ببيئة العمل، كما توصلت

الدراسة إلى أن لبرامج الصحة والسلامة المهنية دور فاعل في خفض الحوادث والإصابات، وحتى الأمراض المهنية التي من الممكن أن تظهر في المناخ المهني .
الكلمات المفتاحية: الأرغونوميا، الصحة والسلامة المهنية، برامج الصحة والسلامة المهنية، حوادث العمل.

Abstract :

This current study aims to recognize the reality of ergonomics in the services associations beside of discovering the importance and the role of protection at work programs. It was an Exploratory Study at the civil protection department in the state of El Tarf.

To achieve the goals of this study the researcher utilize the analytic descriptive method with some interviews and some random observations to collect the data from the administrators and the specialists in the safety and protection at work.

The results of this study were: the work environment at the civil protection department is acceptable for the physical and organizational side. There is some Occupational diseases caused by the nature of civil protection work especially for the assistances, beside of that there are many reasons for accidents at work among them return to the person and the others from the work environment. And this study concluded also to the importance of safety and protection programs at work in the reducing of work accidents and occupational diseases that can show up at the work.

Key words: ergonomics - Occupational Health and Safety - Programs Occupational Health and Safety – work accidents

مقدمة:

تهتم الأرغونوميا بوجه خاص بكل ما يلزم الإنسان من مهام في مجال الأمن والأمان والسلامة، خاصة في مجال الوقاية والتصميم الداخلي، لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والجودة في نظام المواصفات الفنية والمعايير النموذجية ودراسة عوامل الأمن والأمان والسلامة لإخراج التصميم الجيد المتكامل العناصر داخل المكان الذي يعيش فيه الإنسان فترة من الزمن سواء كان هذا المكان

سكني، تجاري، سياحي، رياضي، ترفيهي، والأماكن العلاجية، والأماكن التعليمية والمهنية. وضمن هذا الإطار يمثل العامل اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو أهم أضلاع مثلث الأداء الوظيفي في مؤسسة العمل الذي يتكون من العامل، العمل ومُعداته وبيئته، فعندما يكون مناسباً لقدرات العامل وأهدافه وحدود إمكانياته وتكون مخاطر العمل وبيئته تحت السيطرة الكاملة، فإن العمل غالباً ما يلعب دوراً ايجابياً في تأمين الصحة الجسمية والنفسية للعامل، وتنمية قدراته البدنية ويكون بالتالي الوصول إلى الأهداف المنشودة للعمل مصدراً هاماً للرضا واحترام الذات. ولكن في بعض الأحيان تكون أدوات العمل وبيئة العمل مصدراً للعديد من المخاطر منها الفيزيائية، الكيميائية، الميكانيكية، البيولوجية، النفسية والاجتماعية، والتي - عندما تتجاوز الحدود الآمنة - تكون مصدراً هاماً لتأثيرات سلبية على الحالة الصحية للعامل بدنياً ونفسياً، وتكون سبباً في الإصابة بالأمراض المهنية وإصابات العمل. أو قد تساهم مع غيرها من العوامل من داخل أو خارج العمل في الإصابة بالأمراض التي لها علاقة بالعمل، أو قد تزيد من شدة بعض الأمراض الأخرى التي ليست لها علاقة سببية بالعمل.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد أدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي شهده العالم إلى ظهور العديد من المخاطر التي وجب على الفرد إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها. فأماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورش، مصانع، مختبرات، ومعامل تُعتبر بيئات عمل تكثُر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال، مثل: درجات الحرارة العالية، مخاطر الآلات والأجهزة الحساسة ومخاطر التفاعلات السريعة، وكذا مخاطر المواد السامة، وما إلى ذلك...، كل هذا وغيره أحدث ظهور تغيير كبير في طبيعة الأخطار التي تُهدد القوى العاملة من حيث أسبابها وطبيعتها والنتائج التي تُخلفها، حيث أصبحت هذه الحوادث تُشكل تهديداً لسلامة العمال والممتلكات وسلامة البيئة. وانطلاقاً من ذلك يُعد موضوع حوادث العمل من المواضيع الهامة التي يجب إعطاؤها لأهمية اللازمة نظراً لما تُسببه من مخاطر، وما تُخلفه من مآسي تُصيب الشريحة المنتجة وحتى التي تُقدم خدمات للمجتمع.

ومن هذا المنطلق فقد أولت مُنظمة العمل الدولية مسألة حماية العمل والعُمال أهمية كُبرى من خلال السعي والعمل الجاد لحماية العُمال والمحافظة على سلامتهم وصحتهم، غير أنه ونظراً لتزايد المشاكل الصحيّة وخاصّة الأمراض المزمنة بسبب عوامل المُخاطرة المهنيّة وغير المهنيّة، كان من الضروري بمكان التحرك باتخاذ استراتيجيّات الوقاية إلى ما هو أبعد من التركيز التقليدي على مكان العمل، والذي يتطلّب ذلك بذل جهود أكبر لتعزيز التدابير الوقائيّة التي تحمي وتدعم صحّة العمال، كل هذا أكيد في إطار الصحّة والسلامة المهنيّة التي تُعتبر بمثابة الرّدع الحصين الذي من خلاله يتم توفير الوقاية لعناصر الإنتاج الثلاثة وهي القوى العاملة والآلات والمعدات، والمواد المستعملة، إضافة إلى ذلك فإن الصحّة والسلامة المهنيّة تُقدم خدمات وقائيّة واحتياطات كفيّلة بحماية الفرد من مخاطر العمل الظاهرة في الإصابات والأمراض المهنيّة باختلافها، والتي تنتج من جراء ممارستهم لعمل مُعين. كما أنها تهدف إلى حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والدورية لكي تحتفظ دائماً بطاققتها الإنتاجية الجيدة لفترة أطول، وكذا مُحاولّة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها ومن ثم توفير الجو المهني السليم. فهي إذن مسؤوليّة اجتماعيّة تتضمن مجموعة كبيرة من الأطراف والتي تؤثر إجراءاتهم في تكملة ودعم جهود الوقاية لمختصي الصحّة والسلامة المهنيّة على مُستوى مؤسّسة العمل .

1. إشكالية الدراسة:

لقد كانت ظروف العمل في الماضي جد قاسية، حيث كانت ساعات العمل طويلة وكان العمل غالباً ما يتم في ظروف غير صحيّة وفي غالب الأحيان لم يكن هناك أي اعتبار لمدى تأثير هذه الظروف على الإنسان، في حين تغيّرت ظروف العمل الآن وتغيّرت معها حقوق العامل والنظرة إليه، غير أنّ هذا لا يعني أنّ ظروف العمل أصبحت مُمتازة أو مثاليّة، ذلك أنّ العامل صار يعمل تحت ظروف تتسم بالضغط أو التوتر والذي له تأثير على المدى البعيد أكثر منه على المدى القصير، وهو غير ظاهر وغير مُلاحظ أو حتّى معروف في الكثير من الأوقات لكنه موجود على أية حال. فكل هذه الظروف وغيرها قد تؤدي إلى أشكال مُختلفة من المشكلات والمعوقات أبرزها حوادث

العمل هذه الأخيرة التي تختلف من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة إلى أخرى، ومن موقف لآخر تبعاً لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها، وانطلاقاً من هذا وفي ظل التأثير السلبي الذي من الممكن أن تخلقه هذه الإصابات والأمراض المهنية المرتبطة بالعمل على صحة العمال وإنتاجيتهم، وبالتالي على عائلاتهم والوضع الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية في البلاد، ازدادت التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في العالم بأكمله.

حيث يتضمن الإعلان العالمي حول حقوق الإنسان الحقوق الرئيسية المرتبطة بالطبيعة الإنسانية، ومنها الحق في الحياة والكرامة والجنسية والمعاملة الجيدة، ورفض الإساءة بالإضافة إلى الحق في ظروف عمل مناسبة وحقوق أساسية في العمل، وبالتالي لزم ألاّ يفتقر مكان العمل إلى الحقوق الأساسية من الحياة والحرية وأمن الشخص، فبيئة العمل ليست منعزلة عن بقية العالم، فهي البيئة المادية المباشرة حيث يمضي العمال فيها أكثر حياتهم، فمن المهم جداً احترام حقوق الإنسان الأساسية في هذه البيئة.

غير أنه ما تزال الأمراض والحوادث المهنية أهم أسباب الإصابات والوفيات بين العمال كل عام، حيث يبلغ عدد الوفيات حوالي مليوني شخص من بين العمال في العالم، ويُقدر أنه لكل حالة وفاة تحصل 500 إلى 2000 إصابة مُرتبطة بالعمل. وضمن هذا الإطار كان لزاماً أخذ بعض التدابير والإجراءات، تعتني بها بشكل خاص ما يُعرف بالأمن الصناعي الذي هو بمثابة وسيلة اقتصادية هامة، لأنه يُعتبر هدف من بين الأهداف الاجتماعية القوية التي ترمي إلى حماية العامل في ميدان العمل من الكوارث المختلفة التي تنجم عن إصابات العمل وأمراض المهنة. فُكل مجهود يبذل في مجال الوقاية من إصابات العمل أو أمراض المهنة إنّما هو مجهود ايجابي قوي بناء ندافع به عن فئة لها كيائها وهم العمال، وانطلاقاً من ذلك تُعتبر برامج الصحة والسلامة المهنية المتخذة من طرف أي مؤسسة عمل الواقي الأمن لعمالها من مختلف المخاطر التي من الممكن أن تواجههم لأنها تُعتبر حالياً من بين أولويات الحياة اليومية المهنية، فهي مرادفة للموت والحياة ذلك أن أسباباً تافهة كانزلاق بسيط أو وقوع في حفرة صغيرة قد يسبب حوادث مؤلمة كالإعاقة أو حتّى الموت في

الحالات الخطرة لذلك كان لا بُدَّ على الإدارات والمؤسسات أن تُولي لهذا الموضوع وزناً وقيمة واهتماماً في مواقع العمل، لأن عدم توفيرها أو عدم الالتزام بها قد يكون من بين الأسباب المباشرة للوقوع المتعدد في حوادث العمل... وعليه ومُحاولة منا لمعرفة واقع الأرغونوميا في المؤسسة الخدماتية ومدى أهمية وفعالية دور البرامج المتخذة للوقاية من حوادث العمل، ومن ثم تحسين الظروف المهنية في إطار الصِّحة والسلامة المهنية، حاولنا استطلاع أحد مواقع العمل - مصلحة الحماية المدنية- كمؤسسة عُومية خدماتية، في إطار دراسة استطلاعية ميدانية، بُغية الإجابة على مجموعة من الانشغالات والتساؤلات والتي مفادها:

- أ- ما هو واقع تطبيقات الأرغونوميا في مؤسسات العمل الخدماتية (مصلحة الحماية المدنية) ؟
 - ب- ما هي أهم أسباب ارتكاب حوادث العمل ؟
 - ج- ما هي أهم إجراءات وخطط الصِّحة والسلامة المهنية المتخذة في ميدان عمل الحماية المدنية ؟
 - د- ما مدى فعالية برامج الصِّحة والسلامة المهنية في الوسط المهني؟
2. أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة في مُجملها إلى تحقيق الأهداف التالية :

- الكشف عن واقع تطبيقات الأرغونوميا بمصلحة الحماية المدنية كمؤسسة خدماتية، أولاً اعتباراً من أنها تُمثل وسط مهني له خصوصياته ومميزاته، وثانياً لما تتّوفر عليه من ظروف عمل خاصّة تُميزها عن غيرها من البيئات المهنية. محاولين في هذا السياق التّعرف على طبيعة ونظام العمل بهذه المصلحة، إضافة إلى تقصي الظروف الفيزيكية المتوفرة هناك، والأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الفرد لهذه المهنة .

- التّعرف على أهم أسباب ارتكاب حوادث العمل في بيئة عمل مصلحة الحماية المدنية .
- الكشف عن أهم إجراءات وخطط الصِّحة والسلامة المهنية المتخذة في بيئة عمل مصلحة الحماية المدنية.

- التعرف على الواقع الذي تعيشه مصلحة الحماية المدنية كقطاع مهني خدماتي، من حيث التزامها بتأهيل وتدريب المختصين في الصحة والسلامة المهنية، وبتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية .

- محاولة تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في الأوساط المهنية .

3. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي :

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها وهو واقع الأرغونوميا أو الهندسة البشرية في المؤسسة الخدماتية، إضافة إلى أهمية السلامة والصحة المهنية في مؤسسات العمل، ومقدار العائد الذي يمكن أن يحققه وانعكاس ذلك على المجتمع المهني ككل إذا ما تم الأخذ بنتائجه وتوصياته.

- كذلك من الممكن أن تساهم هذه الدراسة في إثراء الجانب البحثي في المجال المهني والوقاية من حوادث العمل .

- إبراز أهم الإجراءات الوقائية (المتضمنة في الصحة والسلامة المهنية) وترقيتها .

4. التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

تحدد أهم التعاريف الإجرائية للدراسة الحالية فيما يلي :

- **الأرغونوميا** : نقصد بالأرغونوميا إجرائياً كل ما يُمثل طبيعة ونظام العمل بمصلحة الحماية المدنية، أيضاً الظروف الفيزيائية وفترات الراحة وكذا الأمراض المهنية التي تبرز في مُحيط عمل هذه المصلحة .

- **الحادثة** : هي كل حدث يقع للفرد، أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، تنتج عنها إصابات. والحوادث أيضاً هو حدث طارئ من شأنه أن ينجم عنه إصابة كخسارة أو اضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة، ويمكن أن يتناولها الحادث جميعاً .

- **حوادث العمل :** وبالتالي فالحوادث الناجمة عن الظروف والكوارث وأثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه تُعتبر أحداثاً طارئاً، ومن بين العوامل التي قد تُسبب إصابات للأفراد العاملين، وليس بالضرورة هنا أن يتعرض العامل لحادثة العمل أثناء ممارسته لعمله. (سهيلة محمد، 2010)
 - وعليه يُمكننا تعريف **حادث العمل إجرائياً** على أنه كل واقعة أو حدث غير مُتوقع وخاطيء، ولكن ليس بالضرورة أن يسبب الإصابة أو الخسائر، فقد تحدث نتيجة مُسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل، وينتج عنها أضرار تُصيب العامل أو الآخرين والممتلكات أو كل ذلك .
 - **إصابة العمل :** الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث، وهي إما داخلية أو خارجية .
 - **الصحة والسلامة المهنية :** هي تلك النشاطات والتدابير إضافة إلى مُختلف الإجراءات والخُطط الخاصة بوقاية العُمال وحمائيتهم من مُختلف المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث .
 - **برامج الصّحة والسلامة المهنية :** وهي تحقيق السلامة للعُمال في النواحي الصّحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار، كما أنها كُل إجراء يتّخذ لمنع وتقليل حوادث العمل والأمراض المهنية .
 - أما **إجرائياً** فهي جُملة الخُطط التي تتخذها مصلحة الحماية المدنية كقطاع مهني لوقاية وحماية عُمالها من مُختلف الأخطار التي من الممكن أن تُهدد حياتهم .
5. أدبيات الدراسة :

1. الأرغونوميا:

إن كلمة "أرغونوميا" (**Ergonomei**) في الأصل هي كلمة يونانية ولهذا المصطلح جذور تاريخية قديمة، غير أن التسمية لم تظهر إلى الوجود إلا في منتصف هذا القرن، فمع ظهور جمعية البحث في الهندسة البشرية سنة (1949) (**Erhonomics Reserch Society**) في بريطانيا أخذت الأرغونوميا أو الهندسة البشرية تستقل بذاتها كفرع علمي، وانطلاقاً من أهداف هذه الجمعية يمكن تعريف الأرغونوميا " بأنها تلك الدراسة العلميّة التي تبحث في العلاقة بين الإنسان ومُحيط عمله، ويُقصد بمحيط العمل كل من الظروف التي يعمل فيها الفرد، إضافة إلى آلات وأدوات العمل،

وكذا طرق العمل وتنظيمه سواء كان جماعياً أو فردياً، كّل هذه العوامل لها علاقة بطبيعة الإنسان نفسه، بقدراته وميوله واستعداداته ."(عبد الكريم بوحفص، 2004).

عرّفت الرابطة الدولية للعمل الأرغونوميا (الهندسة البشرية) انطلاقاً من أنها تتكون من مجموعة من التخصصات لتكييف العمل للعامل، والحفاظ على الصحة وكذا لتلبية معايير الإنتاجية. وفي هذا التعريف تأخذ الأرغونوميا بعين الاعتبار مجموعة من الخصائص هي :

*الخصائص التشريحية (أبعاد الجسم أو الأنثروبومترية) * الخصائص الفسيولوجية (كالأمراض المهنية، الجهاز التنفسي... إلخ) * الخصائص النفسية (علاج المعلومات، إيجاد حلول للمشكلات، اكتشاف الأخطاء وإصلاحها، صنع القرارات... إلخ). (El hadi fasla, 2013)

كما تُعرف الأرغونوميا أيضاً على أنها تلك الدراسة العلمية المعنية بفهم التفاعلات العامة بين العمال وغيرها من عناصر التنظيم، وكذا تطبيق الأساليب والنظريات والبيانات لتحسين وضمان رفاهية الأفراد والأداء العام للتنظيم .(pierre falzon et al, 2007).

عرفت أيضاً حسب (Quide d eronomie) "على أنها العلم الذي يدرس العامل في ميدان والتصاميم، والوظائف، والمعلومات والوسائل والمعدات والمرافق وأماكن العمل بشكل عام بهدف تمكن العمال من العمل في أمان وسلامة وكفاءة وإنتاجية وراحة ."(Quide d eronomie, 2010)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا القول أن الأرغونوميا أو الهندسة البشرية هي ذلك العلم الذي يُعنى بمحاولة إحداث نوع من المواءمة بين منصب أو محيط العمل وبين العامل (الإنسان) بهدف الحصول على نتائج إيجابية تخدم منظمة العمل والعامل على السواء، وهي على ذلك تُخصص حديث نسبياً يلتقي مع مجموعة من التخصصات مثل: الهندسة، طب العمل، الفسيولوجيا، علم النفس... إلخ.

2.1. مجالات الأرغونوميا (الهندسة البشرية) :

1 . 2 . 1 . الأرغونوميا الفيزيكية : وتهتم بدراسة الخصائص الآتية :

* القياس الأتروبومتري (القياسات البشرية أو قياس أبعاد الجسم). * النشاط الحيوي (البيوميكانيكية).
* الفيسيولوجية. * التشريحية * وعلاقتها بالنشاط البدني. * كما تهتم بدراسة الوضعيات في العمل، أدوات التحكم، الحركات المتكررة، اضطراب العضلات والعظام، توفير فرص العمل والسلامة والصحة.

1 . 2 . 2 . الأرغونوميا المعرفية: وترتكز أساساً على دراسة العمليات العقلية للعامل وكيفية توظيفها مثل : الإدراك والتصورات، الذاكرة، التفكير، اللغة، والاستجابات الحركية... الخ * إضافة إلى دراسة العبء الذهني (العقلي). * صنع القرار * التفاعل بين الإنسان والآلة. * الخطأ البشري . * الأداء والإجهاد المهني .

1 . 2 . 3 . الأرغونوميا التنظيمية : وتهتم بدراسة تحسين فعالية النظم الاجتماعية والنفسية في المنظمة. * الهيكل التنظيمي. * القواعد والإجراءات * الاتصالات * إدارة الموارد البشرية * أوقات وأنماط العمل * العمل ضمن الفريق * الأشكال الجديدة من العمل (مثل العمل عن بُعد).
(Jérôme dinet)

2. حوادث العمل

1.2 . ماهية حوادث العمل :

- تعريف الحادثة : الحادثة هي واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع ، وهناك أفعال مُتشابهة تؤدي إلى نتائج مُختلفة ، وأفعال مُختلفة تؤدي إلى نتائج مُتشابهة ، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب أن نميز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة . (عبد الفتاح دويدار، 2003)

- تعريف حوادث العمل: يُعرف حادث العمل بأنه أي حادثة تحصل أثناء سير العمل، والتي تؤدي إلى ضرر جسدي، أو عقلي ويشمل على حالات إصابات شديدة، أو حالات الاعتراف بها طبياً،

وبأنها حالة صحّية ناتجة عن العمل المهني، أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها. (سهيلة محمد، 2010)

- ويُعرف فرج عبد القادر طه الحادثة على أنها حدث يقع للفرد (يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع)، وينتج عنه أضرار تُصيب الفرد والآخرين والمعدات والممتلكات، فإذا نتج جرح أو إعاقة أو وفاة يمكن عندئذ تسميتها إصابة، بسبب العمل أو مُرتبطة به سميت لإصابة عمل. (فرج عبد القادر طه، 1986)

- إضافة إلى ذلك يُعرف السيد رمضان الحادثة بمعناها الواسع على أنها كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، ممّا يُنجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء فلو ترتب عنها إصابة أحد من الناس سميت إصابة. (لونيس علي وآخرون).

إذن ومن خلال ما تقدم يمكننا أن نقول أن حوادث العمل هي كل واقعة غير متوقعة مُفاجئة ناتجة عن عوامل خارجية وداخلية، قد تتسبب في انعكاسات سلبية وإصابات تُضرّ بالعامل وبممتلكات البيئة المهنية.

2.2. أسباب حوادث العمل :

قد يُمكن تصنيف أسباب الحوادث إلى وجود مجموعتين من المسببات هي :

أ. ظروف غير آمنة ، أي ظروف خطرة .

ب. أفعال غير آمنة ، أي أفعال خطرة .

- تتضمن الظروف الخطرة بعض جوانب البيئة الفيزيائية التي تجعل من الممكن وقوع الحوادث، ومن أمثلة هذه الظروف الفيزيائية عدم ترتيب الآلات والمعدات، والإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك بلا حراسة أو عناية، وجود أرضية مُبتلة بالمياه، أو بالزيت، أو الشحوم، ممّا يجعلها تُسبب انزلاق العامل وسقوطه.

- أما الأفعال الخطرة فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه حصول الحوادث، ومن أمثلة هذه الأفعال تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث

تسقط على العامل، فتصيبه وعلى الآلة فتدمرها. والواقع أن الأفعال أو الحركات والظروف الخطرة لا يعمل كل منها مستقلاً عن الآخر، وإنما يحدث دائماً تضافراً وتفاعلاً بين حركات العامل الخاطئة والفيزيائية الرديئة ومعنى ذلك أن كلاً من الظروف والحركات تتسبب معاً بوقوع الحوادث، وليس من الضروري أن يكون المسؤول عن وقوع الحادث عدد من عوامل البيئة ومن عوامل سلوك العامل، وعلى الباحث المدقق أن يحدد العوامل جميعها التي تؤدي إلى وقوع الحادثة. (سهيلة محمد، 2010)

إضافة إلى هذه التصنيفات للأسباب هناك حمدي ياسين يصنفها إلى أسباب شخصية ترتبط بالحوادث (كالخبرة، الحالة الانفعالية للعمال، العوامل اللاشعورية، الذكاء، الإدراك...)، وأسباب أو ظروف فيزيائية ترتبط بالحوادث يمكن أن تشمل كل ما يحيط بالفرد من أحوال طبيعية (كالحرارة، الإضاءة، التهوية، الرطوبة...)، حيث تؤكد الدراسات أن هناك ثمة ارتباطاً وثيقاً بين الوقوع في الحوادث، وهذه المتغيرات الفيزيائية، إضافة كذلك للعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل كمسبب للحوادث كالصراعات الداخلية بين العمال، الافتقار للتفاعل والتجانس... إلخ. (حمدي ياسين، 1999)

3.2. نتائج وآثار حوادث العمل:

- هناك نتائج للحوادث يمكن التعرف عليها بدون أي صعوبة من ذلك هي كالتالي :
- نتائج لا تتضمن إصابة لأي شخص في حوادث لا تسبب الإصابات، ومن أمثلة ذلك اصطدام عامل في آلة متحركة وينتج عنها مجرد تلطخ ملابسه بالشحم أو قطع أزرار من الأفارول وما يشبه ذلك .
 - هناك حوادث الإصابات الخفيفة ، ومن أمثلة ذلك ذراعه أو يده .
 - حوادث الإصابات الخطيرة، ومن أمثلة ذلك إدارة الآلات التي تسبب تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها، ويصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها .
 - الحوادث التي تسبب تحطيم الآلات والمعدات والماكنات، ومن أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن ارتداده أن يسقط المجاور فوق طقم آلة متحركة فيحطمها، ومعنى ذلك أن

هناك حوادث تتحطم فيها الآلات دون أن تحدث أية إصابات جسمية، فهناك نتائج مختلفة اختلافاً واسعاً للحوادث المتشابهة .

- فقدان الوقت نتيجة لارتكاب الحوادث، فكثيراً من الشركات تهتم بالحماية من الحوادث التي يتسبب عنها ضياع وقت العمال، ولعل مثل هذا الاهتمام وحده لا يحل المشكلة لأن مثل هذا الاهتمام لا يأخذ في الاعتبار . (العيسوي، 1985)

أيضاً يمكن تصنيف الآثار المترتبة على حوادث العمل والإصابات إلى آثار اجتماعية مُتعلقة بالعامل ووضعيته الاجتماعية ومدى تأثير الحوادث والإصابات على وضعه الأسري والمعيشي. وآثار اقتصادية تظهر بشكل عام في نفقات العلاج والمصاريف الطبية، إضافة إلى الأجور التي تدفع للمصابين أثناء تغيبهم بسبب الإصابة، والتكاليف التي تنشأ عن تأثر الإنتاج بسبب الحوادث مثل التأخير في تلبية الطلبات وما يترتب على مُدة التأخير من غرامات . (سهيلة محمد، 2010)

- ملاحظة : أمّا فيما يخص آليات التخفيف من حوادث وإصابات العمل فسوف نُحلّل هذا الجزء بشيء من التفصيل من خلال فصل الصِّحة والسلامة المهنية .

3. الصِّحة والسلامة المهنية:

1.3. تعريف الصِّحة والسلامة المهنية :

تُعرف الصِّحة والسلامة المهنية بأنها توفير ظروف العمل الآمنة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، والآلة والمادة، وإحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل .

هي أيضاً تتضمن مُختلف النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي قد تُؤدي إصابتهم بالأمراض والحوادث . (سهيلة محمد، 2010)

تُعرف كذلك على أنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصِّحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مُسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي

مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع .(المركز الوطني للمعلومات). إضافة إلى ذلك فالصحة والسلامة المهنية يُمكننا أن نطلق عليها أيضا بالأمن الصناعي الذي هو بمثابة الردع الذي تحمي به المؤسسات كل العمال ضد كلما بإمكانه أن يُسبب لهم مخاطر تهدد حياتهم (من أمراض مهنية، إصابات، جروح، حوادث...)، ولذلك اهتمت إدارات الشركات والمؤسسات بالأمن الصناعي وبذل أقصى معونة من مال وجهد وعمل، حتى لا تخلف الصناعة ورأئها الكثير من المصابين والمرضى .(محمد نجيب وآخرون، 1999)

من خلال ما تقدم نقول أن الصحة والسلامة المهنية في أية مؤسسة هي بمثابة الواقي والحامي والأمن لحياة العامل وبيئة العمل على حد سواء.

2.3. أهداف الصحة والسلامة المهنية:

يُكمن الهدف الأساسي من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الوصول إلى إنتاج جيد دون حوادث وإصابات عن طريق :

- **حماية الأفراد:** ويتمثل ذلك في الحماية من المخاطر بـ (إزالة الخطر من منطقة العمل نهائياً، تقليل الخطر إلى الحدود الدنيا إذا لم تتم إزالته، توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر)، توفير الجو المهني السليم من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة المريحة للعمل، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم .

- **حماية المنشأة :** بما في ذلك الآلات ومواد العمل من المخاطر الممكن حدوثها كالصدام والحريق... وغيرها .

وقد حددت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي عام 1950 أهداف الصحة المهنية في الآتي:

- ضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم. * العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل والمحافظة عليها. * حماية العمال من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تُضر بصحتهم. * إلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع استعداداته البدني والنفسي لتحقيق الانسجام بين العامل وعمله. (المركز الوطني للمعلومات)

3.3. أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تشتمل الصحة والسلامة المهنية على الأهمية التالية في المنشأة :

- **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم ، وكذلك تعطل العمل .

- **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية، ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية.

- **توفير نظام العمل المناسب:** من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام المجالات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

- **تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** حيثُ تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات. (سهيلة محمد، 2010)

4.3 . برامج الصحة والسلامة المهنية:

الواقع أن كل فرد في أي مؤسسة عمل يحمل قسطاً معلوماً من مسؤولية العمل على تفادي الأخطار التي تُهدد زملاءه، ولن يكون العامل قادراً على الوفاء بهذا الالتزام الأدبي إلا إذا تعلم وأتقن الأساليب

المأمونة في العمل، ومن المتفق عليه بصفة عامة أن أي برنامج ناجح لمنع الحوادث يقوم على ستة عناصر أساسية هي كالتالي:

- تركيز أعمال الوقاية في يد شخص واحد وهو ما يُسمى عادة مراقب أو مهندس الأمن الصناعي.
- وضع نظام سليم للتبليغ عن الحوادث والتحقيق بشأنها والتفتيش المنتظم على أماكن العمل.
- التدريب ونشر الثقافة الوقائية.
- عمل الإحصائيات الدقيقة عن الحوادث. (محمد نجيب وآخرون، 1999)

6. منهجية الدراسة:

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة ، مُجتمع الدراسة وإجراءات تطبيق أدوات جمع البيانات والمعلومات .

1.6. منهج البحث:

تُعتبر الدراسة بمثابة دراسة ميدانية استطلاعية، هدفنا من خلالها لاستطلاع واقع البيئة المهنية بمصلحة الحماية المدنية بُغية الكشف عن الأبعاد البشرية الموجودة بها، وكذا أهمية البرامج المتخذة للوقاية من حوادث العمل. وفي إطار هذا استعنا بالمنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع الدراسة الحالية .

2.6. مجتمع الدراسة وعينته:

يتمثل مُجتمع الدراسة الحالية في بيئة عمل مصلحة الحماية المدنية، بكل ما تحويه من موظفين، مسؤولين، أخصائيين في طب العمل والأخصائيين النفسيين .

3. 6 . أدوات جمع البيانات:

لأجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة وبناءها في سياقها الطبيعي تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات لأجل الوقوف على جوانب الظاهرة والوصول الى تحديد دقيق لمتغيرات الدراسة ونتائجها. ولا يتسنى لنا ذلك إلا من خلال الاختيار السليم لأدوات البحث وتقنيات جمع البيانات، ومدى مصداقيتها للكشف عن الظاهرة محل الدراسة وفق ما تمليه دقة الأداة ومصداقيتها. وبناءً على هذا فقد تم الاعتماد على الأدوات والتقنيات التالية :

6. 3. 1. الملاحظة:

إن استخدامنا للملاحظة يُعد مطلباً فرضه التصور النظري في الكشف عن واقع الأرغونوميا وأهم برامج وإجراءات الصّحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في إطار دراسة استطلاعية ميدانية بمصلحة الحماية المدنية، الأمر الذي يقودنا الى الفهم العميق لحيثيات الإشكالية من خلال تسجيل الملاحظات التالية :

- الملاحظة الدقيقة لكل الهياكل المكونة لمصلحة الحماية المدنية ، وملاحظة الأسلوب التنظيمي الجاري بها.
- ملاحظة محيط عمل مصلحة الحماية المدنية وأهم ظروف العمل التي تميزه سواء في الجوانب الفيزيائية أو الجوانب التنظيمية.
- ملاحظة مدى توفر وسائل السلامة وأجهزة الحماية خلال القيام بمختلف التدخلات.

6. 3. 2. المقابلة:

- تُعد المقابلة من أهم الأدوات المنهجية المستعملة لجمع البيانات، وأكثرها استخداماً لمرونتها، فمن خلال المقابلة يمكن للباحث أن يناقش أي فكرة مع المبحوثين الذين يتعذر عليهم فهم الأسئلة. بناءً على ما سبق ، تم اجراء أربع (04) مقابلات فردية وجماعية، توزعت على مجموعة من الموظفين (فئة الأعوان) ومسؤولي الأمن والوقاية والأطباء والأخصائيين النفسيين وهي كالتالي :
- مقابلة رقم 01 : مجموعة من الموظفين (فئة الأعوان).
 - مقابلة رقم 02 : بعض المسؤولين في الأمن والوقاية.
 - مقابلة رقم 03 : أطباء العمل.
 - مقابلة رقم 04 : الأخصائيين النفسيين.
- وقد تم استخدام خلال هذه المقابلات ، دليل المقابلة تضمن جملة من الأسئلة المفتوحة سمحت بإثراء الجاني الميداني من خلال أجوبة المبحوثين ، وتحليلاتهم المختلفة لموضوع الدراسة .

7. عرض النتائج ومناقشتها :

استهدفت الدراسة التعرف على واقع تطبيقات الأرغونوميا وأهم برامج وإجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، في إطار دراسة استطلاعية ميدانية بمصلحة الحماية المدنية، انطلاقاً من أنها قطاع عام وخدمي، وكذا اعتباراً لما تُقدّمه من خدمات للمواطنين، ونظراً ما قد يتعرض له عمالها من حوادث وإصابات يُكونوا في أحيان كثيرة مستهدفين لها، سواء داخل بيئة العمل أو خارجها (في التدخلات) في إطار مهام عملهم، ولذلك فإن هذا القطاع الحيوي يحاول قدر المستطاع تجنيد دوماً كل طاقات الوقاية والحماية اللازمة لعمالها، وتوفير كل ظروف العمل التنظيمية منها والفيزيائية، وفيما يلي سنحاول الإجابة على التساؤلات التي تم طرحها في ضوء الدراسة :

1.7. الإجابة على التساؤل الأول : ما هو واقع تطبيقات الأرغونوميا في المؤسسة الخدمية - مصلحة الحماية المدنية نموذجاً - ؟

فإنه وفي إطار هذا الانشغال سنحاول الكشف عن بعض الجوانب الخاصة بالأرغونوميا بمصلحة الحماية المدنية من ناحية مظاهرها، جوانب تطبيقها وغيرها. ومن ذلك حاولنا التقصي حول الظروف الفيزيائية، الجانب التنظيمي ومميزاته، وكذا مدى توفر طب العمل وشيوع الأمراض المهنية . واعتماداً على أدوات جمع البيانات ومن خلال الملاحظات العشوائية قمنا باستطلاع ميدان الدراسة من خلال زيارة أماكن ومناصب العمل بالمصلحة، مع العلم أنه تم التركيز في بحثنا على أماكن عمل فئة الأعوان بشكل خاص باعتبارها الفئة الأكثر حيوية، وضمن هذا الإطار قمنا بتفقد أماكن المبيت (الشليات) انطلاقاً من أن الأعوان يعملون بنظام العمل بالدوريات ما يحتم عليهم الإقامة هناك طوال مدة عملهم، وما تتوفر عليها من تهوية، إضاءة، حرارة مناسبة، أفرشة، نظافة .. إلخ والتي كانت متوفرة بشكل كافي ومُناسب لكل الأعوان، إضافة إلى تفقد المطبخ والنادي انطلاقاً من النظام النصف الداخلي الذي تتميز به المصلحة وأيضاً لأن المطبخ يُمثل المكان الحساس الذي لا بُد وأن يتوفر على النظافة والتوازن في تقديم الوجبات، والتي لا بُد وأن تخضع لرقابة خاصة من طرف

الطبيب قبل تقديمها، من جانب آخر تم تفقد الألبسة الواقية والتي كانت متوفرة بشكل كبير، حيث يتم منحها للأعوان بين كل فترة وفترة وحسب المهمة المكلف التدخل فيها، مع إلزامية التقيد بالملابس الخاصة وارتدائها طوال أداء العمل (راجع لثقافة المصلحة والتزامها بالقوانين).

كما تم أيضاً ومن خلال تحليل مضمون المقابلات التي قمنا بها مع الأعوان والمسؤولين للتعرف على نمط وطبيعة العمل بالمصلحة وهو "العمل بنظام الدوريات" وهو ما يميزها خاصة بالنسبة لفئة الأعوان ، يعملون مدة 24 ساعة ويقضون فترة راحة تُقدر بـ 48 ساعة (يومين). من جهة أخرى تم الاستطلاع على الجانب التنظيمي للمصلحة محاولين التعرف على سيرورة الاتصالات هذه الأخيرة التي تتم بشكل محكم جداً داخل المصلحة نظراً لحساسية العمل، وربما يكون هذا له خصوصية بالنسبة لمهمة التدخلات التي يقوم بها الأعوان، فالتدخلات الناجحة تتوقف أساساً على مدى فعالية إيصال المعلومة بشكل صحيح وسريع وسهل، إضافة إلى أن الاتصال بين المصالح والأقسام وبمختلف أشكاله يتم بكل فعالية ولعل هذا راجع للنظام الشبه عسكري الذي يميز المصلحة. كذلك من الجوانب التنظيمية رصدنا أن تكوين وتدريب الموظفين وخاصة لفئة الأعوان يكون بشكل مستمر ومتواصل (كل يوم). أما بالنسبة لطب العمل ومدى توفره فإنه دائماً ومن خلال تحليل مضمون المقابلات التي قمنا بها مع أطباء العمل (02 أطباء) والأخصائيين النفسيين توصلنا إلى أنه يتم إجراء فحوص طبية دورية للموظفين باختلاف رتبهم ومستوياتهم الوظيفية، وهذا بالتنسيق مع الأخصائي النفسي، إضافة إلى القيام بجلوسات خاصة مع الأخصائي النفسي بهدف تدارك مشاكل أو صراعات الموظفين سواء مع مشرفيهم أو زملائهم أو التي لها علاقة بالأسرة وقد تؤثر على العمل... إلخ، مع رصد أيضاً بعض الأمراض المهنية الجسدية منها والنفسية أهمها : آلام الظهر والمفاصل، التعب الجسدي، أمراض الرئة، السل، التسمم، الأمراض المعدية... إلخ (وسنفضل فيها في الإجابة على التساؤل الثاني)، أيضاً المعاناة من مؤشرات الضغط والقلق كالصداع ، التغيب ، التمارض ... إلخ

إذن وانطلاقاً ممّا سبق يُمكننا القول أن مصلحة الحماية المدنية كمؤسسة خدمتية تتميز بجوانب مختلفة لها علاقة بتطبيقات الهندسة البشرية أو الأرغونوميا، حيثُ تسعى دائماً إلى التحسين والتطوير بهدف تحقيق توافق العامل وتكيفه ورضاه الوظيفي عن عمله وعن النظام السائد بها، ففي ما يخص الظروف الفيزيائية فهي مُتوفرة إلى حد ما وبشكل يُؤدي إلى الاستحسان على ظروف العمل المواتية مثل التهوية، الإضاءة، الحرارة المناسبة، الألبسة الواقية... إلخ)، وهذا سعيّاً منها لتلبية حاجيات العمال وللحرص على انسجامهم وتوافقهم النفسي والمهني، أيضاً الجانب التنظيمي في المصلحة يتميز بمؤشرات تُنبأ باهتمام وحرص جميع المسؤولين والموظفين على تأدية المهام بكل فعالية وكفاءة

2.7. الإجابة على التساؤل الثاني : ما هي أهم أسباب ارتكاب حوادث العمل ؟

فإنه من خلال استجابات أفراد العينة وتحليل مضمون المقابلات، حولنا حصر أهم المسببات لحوادث العمل في بيئة عمل الحماية المدنية والتي قُمنّا بتقسيمها إلى نمطين :

* أسباب سلوكية (متعلقة بالعامل وسلوكياته التي يتخذها) من مثل:

- إهمال العامل لعمله وشُرود ذهنه خاصّة أثناء القيام بالمناورات.

- نقص المهارة أو الخبرة.

- الثقة الزائدة في النفس التي في أحيان كثيرة تُؤدي بالعامل إلى التهور والتحدي.

- التعامل الخاطئ مع الآلات ووسائل العمل.

* أسباب متعلقة ببيئة العمل: لا تُؤدي فقط للحوادث بل حتى إلى الإصابة بالأمراض المهنية. (

حيثُ تكون هذه الأسباب في أغلبها خاصّة بتأدية العمال لعملهم وما من الممكن أن يتعرضون إليه

وبالأخص في قيامهم بالتدخلات التي تُسبب في بعض الأحيان أمراض وإصابات مهنية، يكون

العامل مستهدف لها، وفي هذه الحالة تكون فئة الأعوان المتواجدة بالمصلحة أكبر عنصر مستهدف

من العمال الآخرين، نظراً لحيوية مهامها .) ومن مثل هذه الأسباب:

- حالات الحريق التي من الممكن أن يتدخل فيها الأعوان للإطفاء، هُنا في أحيان كثيرة إذا كان

الوضع مُتأزماً ولم يتم السيطرة عليه، قد تُؤدي بالأعوان إلى حالات من الاختناق الحاد، أو حتى

الإصابة بأمراض ضيق التنفس والرئة، إضافة إلى أن العون قد يكون مُستهدف للحرق، وهذا يكون بدرجة كبيرة في فصل الصيف.

- أيضاً الحالات التي يتدخل فيها الأعوان، مثل حالات الإنقاذ عند الغرق أو ابتلاع شيء مُعين من طرف المواطنين (الضحايا) هنا تكون مهمة العون كمسعف لأبد من إنقاذه عن طريق الفم بالفم، هذه الوضعية التي قد تؤدي إلى أمراض مُعدية مثل مرض السل... وغيره.

- كذلك تحدث حوادث العمل في حالات التدريب في المناورات، نتيجة عدم وضع العامل للواقيات وأجهزة الحماية بشكل مناسب .

- التعرض للغبار والأتربة التي تضر في أحيان كثيرة بالعامل.

- التعرض كذلك إلى مخاطر الشقوق (خاصة في التدخلات).

- الاستهداف للإصابة بالميكروبات المختلفة التي تنتقل من إنسان إلى آخر .

إذن كانت هذه أهم الأسباب التي قد تؤدي إلى ارتكاب حوادث العمل والتعرض للإصابة بالأمراض المهنية في بيئة عمل الحماية المدنية أو خارجها بحكم مهمة التدخلات، فغالباً ما يحدث للعامل من حوادث يكون هو مُسببه من خلال مختلف السلوكيات التي قد ينتهجها بالخطأ أو قد ترجع إلى أسباب مُتعلقة ببيئة العمل وما يُحيط بها من ظروف غير متوقعة غالباً .

3.7. الإجابة على التساؤل الثالث : ما هي أهم إجراءات وخطط الصحة والسلامة المهنية المُتخذة

في ميدان عمل الحماية المدنية ؟

فمن أجل تحسين الصحة وتوفير الأمان والسلامة المهنية يستوجب الأمر العناية ببرامج السلامة والصحة المهنية في مختلف مؤسسات العمل، بحيث تكون برامج سليمة تحقق الأهداف المطلوبة، ويتم ذلك بإتباع إجراءات مُتعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المؤسسات التي يعملون فيها وعلى اختلاف طبيعتها، ولعل من بين أهم الإجراءات التي تتخذها مصلحة الحماية المدنية منطلقاً من بعض الخطوات لتحقيق

هدفها بُغية توفير الأمن والصحة وكذا السلامة في العمل، هو محاولة تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية ثم تنفيذها ، بعد ذلك اللجوء إلى تقييمها، ولعل أهمها نجد :

- التدريب الذي تُقدمه المصلحة للعمال ، ولعله هو أكثر وأبرز شيء يميز بيئة عمل الحماية المدنية ، حيث تُولي له اهتمام كبير ، يكون بشكل يومي مُوجه للعمال وخاصة لرتبة الأعوان بصفتها الفئة الحيوية والنشطة في المصلحة ، إضافة إلى تنظيم رسكلات دورية .

- تعزيز التوعية الوقائية بشكل مُستمر من خلال تعريف العامل بأماكن الخطر، وكيفية وقاية أعضاء الجسم ، كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ، كذلك توعية العمال باستخدام مجموعة من الوسائل منها : طريقة المحاضرات، النشرات المطبوعة، الأفلام الإيضاحية، إضافة إلى إعداد لوائح بالتعليمات والإشارات الخاصة بمنع الحوادث عن طريق تعليقها كإعلانات في كل أقسام المصلحة .

- توفير الألبسة الواقية بشكل دائم.

- إتاحة تجهيزات الوقاية الشخصية المناسبة ، جنباً إلى جنب مع التدريب على تلك التجهيزات واستخدامها وصيانتها.

- توفير الأجهزة الواقية باختلاف وحسب نوع المهمة المتدخل فيها.

4.7. الإجابة على التساؤل الرابع : ما مدى فعالية برامج الصحة والسلامة المهنية في الوسط المهني ؟

عموماً يمكننا الإجابة على هذا التساؤل من خلال الاستجابات التي أدلى بها المستجوبين (مسؤولي مصلحة الأمن والوقاية)، حيث تفيد أساساً هذه البرامج والإجراءات المتخذة في إطار الصحة والسلامة المهنية ، فيما يلي:

- التقليل من ارتكاب حوادث العمل بنسب ملحوظة.
- تكوين العادات السليمة لتحقيق الأمن والوقاية داخل المؤسسة.
- تفيد كذلك في تحسين وضعية العمل على عدة مستويات ، ومن ثم ضمان سير الأداء المهني بشكل حسن.

- تحسين معدل الاحتفاظ بالعمال .
 - كذلك انخفاض المطالبات بالتعويض وتكاليف التأمين.
 - بالإضافة إلى انخفاض معدلات الغياب.
- إذن من خلال ما سبق يُمكننا أن نستنتج أن كل مؤسسة لابد وأن تدرك أهمية ودور هذه البرامج لأن فعاليتها ستعود بكل تأكيد على الموظف وعلى المؤسسة في حد ذاتها وعلى المجتمع ككل، وخاصة مصلحة الحماية المدنية باعتبارها مؤسسة خدمتية فهي تسعى دوماً للتميز بتقديم خدماتها بنجاح وسلام وبكفاءة .

8. أهم نتائج الدراسة الحالية:

- انطلاقاً من مجموعة المقابلات وتحليل مضمونها والملاحظات التي قُمنّا بها مع أفراد العينة باختلاف مستوياتهم ورُتبهم المهنية وكذا باختلاف مهامهم ، فإننا خرجنا بالنتائج التالية:
- أن مصلحة الحماية المدنية تتوفر على ظروف عمل مقبولة، سواء منها الفيزيكية أو التنظيمية أو ما يخص التكفل بالجانب الصحي للموظف.
 - غالباً أسباب حوادث العمل تكون مزيج بين ما يرتكبه العامل من أخطاء وبين ما تحدثه بيئة العمل من أخطار وإصابات.
 - أن لبرامج الصحة والسلامة المهنية المتخذة في مصلحة الحماية المدنية الدور الفاعل في تقليص حوادث العمل بشكل كبير.
 - كذلك خلصنا إلى نتيجة مفادها أن برامج الصحة والسلامة المهنية لها من الأهمية بمكان في تحصين البيئة المهنية.

9. خاتمة:

في إطار تحسين ظروف العمل ومحيطه وكذا الوصول إلى نسب معقولة من الرضا الوظيفي والتوافق النفسي- مهني على كل مؤسسة عمل أخذ بعين الاعتبار المناخ الفيزيقي والتنظيمي للمؤسسة وإعطاء له الاهتمام الأكبر ولعل هذا ما يكفل لها النجاح والتميز وذلك بمحاولة تكثيف

القيام بدراسات وبحوث تهتم بالأمن الصناعي وكيفية تخطيطه وتنفيذه. وضرورة ترسيخ برامج التوعية وإثرائها بإجراءات الصحة والسلامة المهنية. إضافة إلى العمل على توفير التدابير الوقائية بشكل مكثف، كالملايس وأدوات العمل التي تحصن العمال من الوقوع في الحوادث. مع العمل على تطوير وخلق برامج وخطط جديدة تكون كفيلة بتخفيض حوادث العمل بشكل جيد.

10. قائمة المراجع:

10. 1. المراجع باللغة العربية:

1. أميمة صقر المغني (2006)، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
2. المركز الوطني للمعلومات ، السلامة المهنية ، الإدارة العامة للتحليل والدراسات ، الجمهورية اليمنية.
3. حمدي ياسين (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار الكتاب الحديث ، ط(1).
4. سهيلة محمد (2010)، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد(26)، العدد(4).
5. عبد الرحمان العيسوي (1985)، علم النفس والإنتاج ، الدار العربية للكتاب.
6. عبد الفتاح دويدار (1986)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي ، دار المعرفة الجامعية، ط(5)، بيروت.
7. عبد الكريم بحفص (2004)، العمل البشري ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران (الجزائر).
8. عويد سلطان المشعان (1994)، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت.
9. لونيس علي وصحراوي عبد الله ، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة سطيف .
10. محمد نجيب وآخرون ، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر.

11. منظمة العمل الدولية ، **حقائق عن العمل الآمن** ، جنيف.
12. فرج عبد القادر طه (1986)، **علم النفس الصناعي والتنظيمي** ، دار النهضة العربية ، ط(5)، بيروت.
13. El hadi fasla (2013), **L'ergonomie a la recherche – du bien-être- au travail**, association algérienne des ressources humaines, Ardèche, Tunis.
14. **Guide D'ergonomie: La manutention** (2010) , travail sécuritaire, édition (2).
15. Jérôme Dinet , **Ergonomie** , Paul Erpaine université-metz.
16. Pierre Falzon et al (2007) , **Les objectifs de L'Ergonomie et les objectifs des ergonomes** , laboratoire d'ergonomie , Paris.