

الفصل الاول

ادارة السلامة والصحة المهنية

نشأة وتطور السلامة المهنية

منذ ان خلق الله عز وجل البشر على وجه الأرض، ادرك الانسان حينها انه بمجابهه مخاطر متنوعه وانه بحاجة للتكيف مع الظروف الصعبة التي تكون عائقا امام حصوله على الموارد الطبيعية، وكانت اهتمامات العرب واضحه من قبل 3000 سنة قبل الميلاد حينها كان المصريون القدماء مدركين للأخطار الناجمة عن أبخرة الذهب والفضة وكيف لها تأثير في صحة الانسان، وفي عام 2000 سنة قبل الميلاد كان البابليون القدماء يدركون أهمية السلامة وكان هذا واضحا ضمن القوانين والتشريعات التي وضعها حمورابي الذي أعطى قيمة للإصابات الدائمة التي يتعرض لها العامل على سبيل المثال (فقدان العين) تقضي بدفع تعويض للعامل المصاب من قبل المالك أو دفع فاتورة الطبيب في في اثناء تعرضهم للحوادث ، و في عام 1500 قبل الميلاد استعان رمسيس الثاني بطبيب لرعاية العاملين ، وفي عام 400 قبل الميلاد أدرك أبقراط أن قاطعي الحجارة يعانون من مشكلات في التنفس وكان لابد من النظر في هذه الأسباب للحفاظ على صحة العاملين ، وفي عام 100 قبل الميلاد كان الرومان على بينة من المخاطر التي يواجهها العاملون وكان لهم اهتمام واضح بمرافق البناء من اذ التهوية المناسبة ومجاري المياه حتى كان يعتقدون بوجود اله السلامة اسمه (salus) ودائما ما يضعون صورته في عملاتهم المعدنية .

من جانب اخر كان عمال المناجم في أوروبا في عصور ما قبل التاريخ يستخدمون مئانة الحيوانات لتغطية الانف والفم للحماية من الغبار المتطاير في في اثناء العمل وللحفاظ على سلامتهم والوقاية من الامراض المقترنة بالعمل التي تعرف اليوم بالأمراض المهنية ، وقد استخدم الأطباء العرب في العصر العباسي لأول مرة في التاريخ التجارب الحيوانية لمعرفة الخواص السمية لبعض المعادن، وفي سنة 1556 بعد الميلاد نشر اغريكولا كتاب عن اضرار المعادن واقترح ان تكون هناك منافذ تهوية كعلاج لتقليل الأتربة المتطايرة في المناجم.

وبعد بزوغ الثورة الصناعية في أوروبا والتغيير الحاصل في العملية الإنتاجية وتطور الصناعة ساعد هذا على ارتفاع مستوى القوه العاملة نتيجة هجرة الفلاحيين من الريف للمدينة لكن هذه التطورات صاحبت ظهور مشكلات جديدة فعندما تم استخدام المكائن المدارة بالطاقة البخارية كانت هناك الكثير من الإصابات والحوادث بين العاملين وكان لطرائق تحويل المواد الخام والعمل لساعات طويلة وبيئة العمل غير المناسبة اثر في تعرض العاملين للأمراض هذه العوامل حفزت الافراد في مصانع الغزل والنسيج في مدينه مانشستر الإنكليزية على المطالبة بتحسين ظروف العمل وصدر أول قانون للصحة والأخلاق في عام 1802 كان هذا بداية الاهتمام بالسلامة في إنكلترا

في عام 1811 أصدرت شركة E. I. du Pont قواعد السلامة الرسمية للمساعدة في ضمان التصنيع الآمن في الولايات المتحدة ، وفي 22 مارس 1841 ظهر أول تشريع للمصانع في فرنسا. يتعلق هذا التشريع بتوظيف الأطفال في المصانع وورش العمل الحكومية باستخدام الطاقة الميكانيكية، وفي عام 1869 كانت ولاية Massachusetts أول ولاية أمريكية تنشئ مكتباً حكومياً للعمل وأقرت قانوناً يقضي بتعيين مفتشي المصانع ، وفرضت 10 ساعات عمل للنساء وحراس المعدات الخطرة المتحركة .

ومن المراجعة النظرية يتضح ان القضايا المتعلقة بالصحة والسلامة بدأت بوصفها حركات اصلاح للأوضاع السيئة في بيئة العمل وان الاهتمام الدولي الواسع منذ زمن بعيد يدل على تحسين بيئة وظروف العمل وان انعقاد المؤتمر الدولي الأول للحوادث الصناعية في باريس عام 1889 كان بوابة للتشريعات الدولية والقوانين وظهور نقابات العمال التي تدعو للحفاظ على سلامة العاملين .

وايماننا منا بان المورد البشري يعد حجر أساس تكوين المنظمات بصورة عامة ،لذا فان الحفاظ عليه يكون من خلال تحسين ظروف بيئة العمل التي تؤدي الى تحقيق سلامة وصحة العاملين ويعرض الجدول ادناه التطور التاريخي في مجال الصحة والسلامة المهنية استنادا الى ما جاء في الادبيات السابقة .

التطور التاريخي في مجال السلامة المهنية

النتائج المتحققة على مستوى السلامة	أسباب الاهتمام	الحقبة الزمنية
اللجوء الى الكهوف كماوى لهم واختراع أدوات الصيد البدائية لتلبية حاجاتهم من اجل ديمومة الحياة.	مواجهه الظروف الطبيعية	نشاه ظهور البشرية
وصف لبعض الامراض التي تعرض لها العاملون وتشريع بعض القوانين المتعلقة بالسلامة من قبل حمورابي والاهتمام ببيئة العمل من قبل الرومان.	كان اهتمام العرب كالمصريين والبابليين القدماء والحضارة الرومانية بالتعرف على مسببات الخطر التي يتعرض لها العاملون	عصور ما قبل الميلاد
صدور القوانين والتشريعات التي تطالب بحماية العاملين النساء والرجال وتقليل ساعات العمل والاهتمام بصحة الأطفال وحثهم على التعليم.	ارتفاع نسبة الحوادث واصابات العمل وحالات الوفاة	عصور ما بعد الميلاد

المصدر: اعداد الباحثان

اهم القوانين والتشريعات التي أسهمت بنشأة السلامة المهنية

المضمون	تاريخ اصدار القانون
تم اصدار قانون الصحة والأخلاق في مصانع الغزل والنسيج في إنكلترا يهتم برعاية المبتدئين لكنه لم يلبي طموحات العاملين وان المشرفين كانوا من القضاة ورجال الدين.	1802
أصدرت شركة E. I. du Pont قواعد السلامة الرسمية للمساعدة في ضمان التصنيع الآمن.	1811
تقديم قانون المصانع في بريطانيا مكن الحكومة من تعيين مفتشي مصانع. كان لكل مصنع مفتش خاص به. وينطبق هذا القانون فقط على مصانع النسيج .	1833
ظهر أول تشريع للمصانع في فرنسا. يتعلق هذا التشريع بتوظيف صغار السن في المصانع وورش العمل الحكومية كما ينص على نظام تفتيش السلامة.	1841
خلال هذا العام تم تضمين البنود المتعلقة في قانون المصانع 1802 من اذ تقليص ساعات العمل لصغار السن ، وتطبيق العديد من أحكام قانون المصانع لعام 1833	1844
صدر قانون التفتيش على مناجم الفحم. تم تعيين مفتشين وتم منحهم صلاحيات لتقييم سلامة العاملين. وكان يتعين الإبلاغ عن الحوادث في غضون 24 ساعة. تم تحديد الأشخاص المؤهلين للعمل كذكور ماهرين فوق سن 18 سنة.	1850
تأسست واحدة من الحركات الأولى للوقاية من الحوادث الصناعية من قبل الفرنسي Engel Dollfus. وكان أحد مبادئه هو ، "صاحب العمل مدين بأكثر من الأجور لعماله	1867
. كانت Massachusetts أول ولاية أمريكية تنشئ مكتبًا حكوميًا للعمل. وكانت الولاية الأولى التي أقرت قانونًا يقضي بتعيين مفتشي المصانع ، وفرضت 10 ساعات عمل للنساء وحراسة المعدات الخطرة..	1869
تأمين الضمان الاجتماعي	1833
صدر قانون الإبلاغ عن الحوادث	1886
في الولايات المتحدة في 11 أكتوبر 1911 ، شكلت مجموعة مكونة من 35 مفتش 1الجمعية المتحدة لمفتشي الحوادث في مدينة نيويورك. اجتمعت المجموعة بعد الحريق المدمر لمصنع Triangle Shirtwaist في 25 مارس 1911 ، وهي مأساة أودت بحياة 146 عاملا وغيّرت لوائح السلامة في مكان العمل.	1911

نتيجة القلق من ارتفاع معدل الوفيات بسبب الحوادث في مناجم جنوب أفريقيا تم تعيين لجنة فرعية للتحقيق في هذه المسألة وتقديم التوصيات. ونتيجة لذلك ، تم تأسيس لجنة الوقاية من الحوادث في أكتوبر 1913	1913
صدر أول قانون للتعويض عن العمال في أونتاريو بكندا. وبدأت حركة السلامة الطوعية بموجب قانون تعويض العمال في أونتاريو الذي سمح بتشجيع جمعيات السلامة للمتطوعين من قبل ارباب العمل هذا النظام لا يزال موجودا في أونتاريو.	1915
المزيد بالاهتمام بالأمراض المهنية	1916
تم تشكيل جمعية المعايير الأمريكية من لجنة المعايير الهندسية الأمريكية.	1920
تشكلت جمعية السلامة الأولى في جنوب إفريقيا	1932
تشريع قانون تعويض العمال (القانون 30 لعام 1941) في جنوب أفريقيا. الهدف من قانون تعويض العمال هو: تعديل وتوحيد القوانين المتعلقة بالتعويض عن العجز الناجم عن الحوادث أو الأمراض الصناعية أو حالات الوفاة	1941
تم تشكيل مجلس السلامة الكندي ، وهي منظمة غير حكومية لا تهدف للربح ، ومخصصة للوقاية من الحوادث على الطرائق ، وفي المنازل ، وفي الصناعة.	1968
خلال منتصف خمسينات القرن العشرين، تم تغيير مجلة جمعية First Safety من Safety First إلى Safety Industrial .	1950
تشريع قانون السلامة المهنية لعام 1970 وإنشاء اداره الصحة والسلامة المهنية (OSHA) في الولايات المتحدة. تركيزها الرئيس هو الوقاية من الإصابات ، وتجنبها. .	1970
تم تقديم قانون الصحة وسلامة العمل في بريطانيا	1974
تم إدخال قانون الآلات والسلامة المهنية (القانون 6 لعام 1983) ليحل محل قانون المصانع وأعمال البناء (القانون 22 لعام 1941) في جنوب أفريقيا.	1983

1993	<p>قدمت جنوب أفريقيا تشريعات جديدة للسلامة والصحة في شكل قانون الصحة والسلامة المهنية (القانون 85 لعام 1993). وقد حل قانون الصحة والسلامة المهنية هذا محل قانون الآلات والسلامة المهنية (MOS).</p>
------	--

المصدر: اعداد الباحثان استناد الى ما عكسته الادبيات السابقة

مفهوم السلامة والصحة المهنية

يعد مجال السلامة والصحة المهنية مجالاً واسعاً وكبيراً، ويدخل في تخصصات دراسية مختلفة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر القانون والهندسة والطب والصحة العامة وإدارة الأعمال وعلم النفس. ويعود سبب هذا الاستخدام المتكرر لمصطلح السلامة كوننا ندرك ونعتقد جميعاً بالمغزى الحقيقي وراء هذا الاستخدام لما له من دلالات مهمة في الحفاظ على العنصر البشري من الحوادث واصابات العمل. أكدت بعض النظريات الإدارية مثل نظرية ما سلو (التسلسل الهرمي للاحتياجات) عن قيمه واهمية السلامة فالاحتياجات الأساسية (الفيسيولوجية) مثل التنفس والماء والطعام تأتي بالمرتبة الأولى وما ان يتم تلبية هذه الاحتياجات تأتي الحاجات الاخرى بالمستوى اللاحق. فتندرج السلامة والأمن ضمن المستوى الثاني من الهرم. وهذا يعطي مؤشراً عن قيمة واهمية السلامة بعد تهيئة هذه الجوانب الأساسية لحياة الفرد، ويمكن للمرء أن يبدأ في السعي إلى تلبية الاحتياجات الأعلى "مثل الحب والانتماء، احترام الذات وأخيراً تحقيق الذات كما في الشكل (3) اذ يلاحظ إن تلبية الاحتياجات الأساسية وحاجات الأمان أمر حيوي لرفاهية الافراد وتحقيق الذات.

ولا بد ان تكون هناك خطوات جريئة في تحسين بيئة العمل اذ تعد عامل تهديد أو خطر على الموظفين ويمكن أن يكون للعمل عواقب وخيمة على سلامتهم وصحتهم.

وهناك واجب قانوني يفرض على صاحب العمل بتوفير مكان عمل صحي وامن، وترتبط وظيفة الصحة والسلامة مباشرة بعناصر إدارة الموارد البشرية الاختيار، التقييم، المكافآت والتدريب. ويمكن أن تؤثر القضايا الصحية واعتبارات السلامة في عملية الاختيار اذ دائماً ما يفضل المتقدمون الجدد للعمل في أي منظمة السمعة الجيدة والبيئة الآمنة التي تلبى طموحاتهم وكذلك تسهل من عملية المفاضلة بين العمل في المنظمات وتعددت مفاهيم السلامة والصحة المهنية من وجهات نظر مختلفة وبالرغم من الاختلاف ببعض المفردات بحسب طبيعة عمل المنظمة لكنها جميعها تتفق حول قاسم مشترك واحد هو حماية العاملين بالمنظمة من إصابات وحوادث العمل وتعرف السلامة والصحة المهنية بانها السياسات والبرامج التي تهتم بحماية الموظفين وغيرهم من الافراد نتيجة المخاطر الناشئة في العمل.

فيما أشار (Ali, 2008 :p.8) الى ان السلامة والصحة المهنية (OSHA) بشكل عام هي علم التوقع والاعتراف وتقييم ومراقبة المخاطر التي تنشأ في مكان العمل والتي قد تؤثر في صحة ورفاهية العمال مع الأخذ بعين الاعتبار التأثير المحتمل في المجتمعات المحيطة والبيئة العامة

في حين اتفقت منظمه العمل الدولية (ILO) مع منظمة الصحة العالمية (WHO) في تعريف السلامة والصحة المهنية بانها العلم الذي يهتم بالسلامة البدنية والنفسية ورعاية العاملين وتحقيق الرفاه الاجتماعي لهم وترى منظمة الصحة العالمية (WHO) أن تطبيق إجراءات السلامة المهنية تقع على عاتق جميع العاملين في المنظمة (Mathis & Jackson, 2008: P.4).

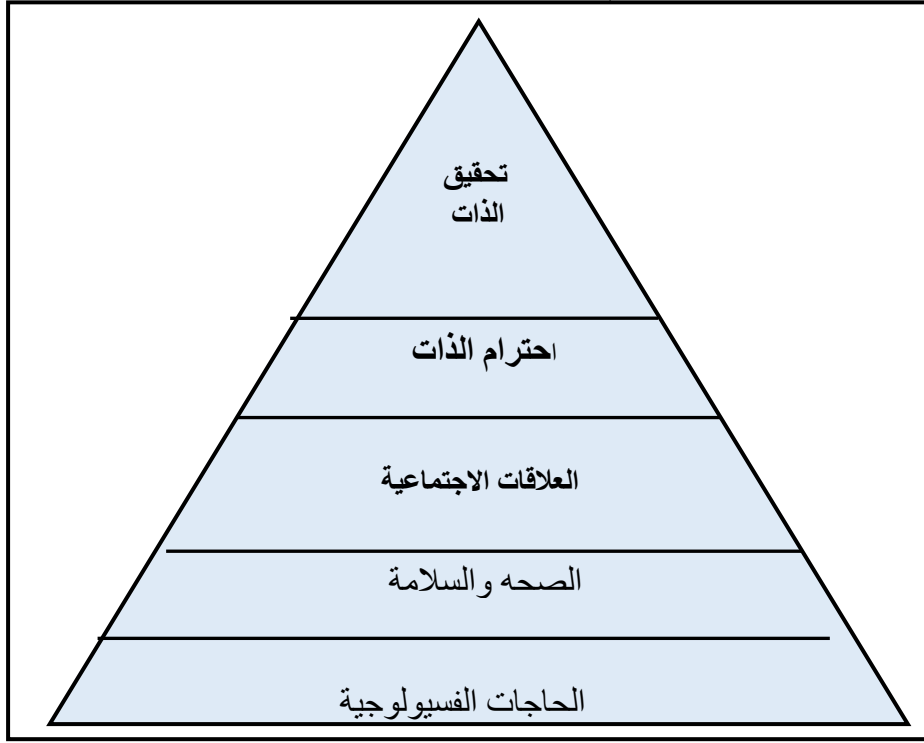
. ويرى (Alhajeri,2011:p.19) ان السلامة المهنية هي حماية الافراد من الإصابات والامراض المهنية التي تلحق بهم نتيجة ظروف غير مرغوبه ، وان استخدام مفردة الصحة والسلامة تعطي المعنى نفسه وهي الاهتمام بالسلامة الجسدية والنفسية للأفراد في مكان العمل.

وقد اعطى (Dhillon,2016: p.4). تعريفاً للسلامة والصحة المهنية بانها عملية الحفاظ على حياة الإنسان ومنع الأضرار التي قد تلحق به نتيجة انجاز مهمه معينة.

وعرفها (العنزي،2018: 233) بانها النشاطات النظامية التي تهدف الى حماية العاملين من حوادث واصابات وامراض العمل بإيجاد الظروف المادية والنفسية الملائمة لهم عن طريق قيام إدارة الموارد البشرية في المنظمة بأعداد الخطط والبرامج الناجحة وتنفيذها والرقابة عليها ضمانا لاداء الاعمال بإنتاجية عالية.

من خلال ما تقدم نلاحظ ان توجهات الباحثين انصبت على إعطاء تعريف للسلامة والصحة المهنية من خلال حماية المورد البشري في المنظمة من الحوادث واصابات العمل . ويتفق الباحثين مع تعريف العنزي في وضع تعريف شامل للسلامة والصحة المهنية كونه يهدف الى حماية المورد البشري بالدرجة الأساسية ويهيئ الظروف الملائمة للعمل ضمن بيئة صحية من خلال اعداد برامج وخطط تكون محصلتها النهائية ضمان الأداء بكفاءة وفاعليه.

سلم ما سلو للاحتياجات



المصدر :

ادارة السلامة والصحة المهنية

تعتبر الصحة والسلامة المهنية مثل اي وظيفه اخرى في المنظمات يجب ادارتها اي انها تحتاج الى اتجاه وهدف وموارد والتزام لادارتها بشكل فعال، و يتمثل السبب الرئيسي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في مسؤولية أصحاب العمل عن توفير مكان عمل لموظفيهم خالٍ مما هو معروف أو متوقع.

ان الافتراض بأن المسؤولية النهائية عن توفير سلامة وصحة القوى العاملة تقع على عاتق الإدارة. وان التخطيط يشمل جميع مسؤوليات الإدارة ، وتعتمد إدارة السلامة والصحة المهنية على جميع مستويات الإدارة ، بما في ذلك طلب المساعدة من القوى العاملة. إذا لم يلتزم الرئيس أو الرئيس التنفيذي (بتوفير مكان عمل آمن وصحي ، فسيضيع كل شيء ، وستكون الجهود الحقيقية لإدارة السلامة والصحة المهنية على وشك الفشل. هذا هو السبب في أن الإدارة العليا يجب أن تظهر التزامًا إداريًا وانها اكثر من مجرد إعلان شفهي ، يجب أن يكون مكتوبًا (موقعًا) ومدعومًا بإجراءات مثل الامتثال لقواعد الصحة والسلامة المهنية ، وتوفير ميزانية للصحة والسلامة المهنية ، وتعيين فرد (على سبيل المثال ، مدير السلامة) للتنسيق بين الادارات و هناك سؤال حول سبب ضرورة مشاركة كل من المشرف والعاملين في نهج إداري للصحة والسلامة المهنية. هذا النوع من المشاركة سيفيد مبادرة الإدارة للسلامة والصحة لأنه يعزز الملكية من خلال تحفيز الاستثمار والمسؤولية ، والمساءلة ، وكل ذلك يؤدي إلى دمج كل من

المشرفين والعاملين في نهج فعال لإدارة السلامة والصحة ، كما أن إشراك المديرين والمشرفين كوظيفة للإدارة يضمن التواصل مع سياسات وإجراءات السلامة والصحة.و يعتبر مشرف الخط الأول أمرًا بالغ الأهمية لإدارة جهود السلامة والصحة لصاحب العمل. يعود سبب مثل هذا البيان إلى وظيفة مشرف الخط الأول ، الموجود في الخط الأمامي.

لماذا تعتبر إدارة السلامة والصحة كيان مطلوب

في عالم متغير باستمرار ووجود تحديات كبيره تواجه المنظمات نتيجة العمل في بيئة عمل معقده وتصرفات سلوك العاملين والاطفاء البشرية وخصوصا في صناعة النفط والغاز وبعض الصناعات الخطرة فان حوادث واصابات العمل تتزايد وبالتالي على المنظمات مواجهة هذه التحديات من خلال تبني مجموعه من المبادئ التوجيهية في ادارة السلامة :-

1. الفعل غير الآمن ، والظروف غير الآمنة ، والحوادث كلها مؤشرات أو أعراض لشيء خاطئ في نظام الإدارة. تساهم العديد من العوامل للحوادث والاصابات لذلك من الضروري أن تكون جميع العوامل المساهمة قيد الدراسة و تحديد أسبابها الأساسية.
2. يمكننا أن نتوقع أن مجموعات معينة من الظروف لديها القدرة على انتاج إصابات خطيرة. يمكن تحديد هذه الظروف والسيطرة عليها. وبالتالي فإنه من الممكن توقع الخطورة عند وجود ظروف معينة. هذا سيسمح للموارد التي يجب توجيهها نحو الحوادث / الاصابات الأكثر تكرارًا والتي هي الأكثر خطورة أو الأكثر شدة مقابل الأقل شدة أو الأقل حدوثًا
3. إدارة السلامة مثل أي وظيفة أخرى في الشركة. يجب على الإدارة توجيه جهود السلامة والصحة من خلال تحديد أهداف قابلة للتحقيق باستخدام الإدارة أدوات مثل تقنيات التخطيط والتنظيم والتحكم لتسهيلها إنجاز. يجب أن تكون السلامة والصحة عنصرًا وظيفيًا للإدارة.
4. إن مفتاح الأداء الفعال للسلامة والصحة هو استخدام الإدارة الإجراءات التي تحدد المساءلة وتحاسب المسؤولين عنها السلامة والصحة كعنصر أساسي في أدائهم الوظيفي. عادةً ما يحقق أي مدير مباشر نتائج في تلك المجالات التي يتواجدون فيها يتم قياسها من قبل الإدارة.
5. وظيفة السلامة والصحة هي تحديد وتعريف الأخطاء التشغيلية التي تسمح بوقوع الحوادث / الحوادث. يساعد الكشف عن مثل هذه الأخطاء عن طريق السؤال لماذا تحدث بعض الحوادث /
6. يمكن تحديد سبب السلوك غير الآمن أو المحفوف بالمخاطر وتصنيفه ، مما يوفر أسباب منطقية لماذا يتفاعل الأفراد بالطريقة التي يتصرفون بها. في بعض الأحيان، يتم وضع الموظفين في مواقف زائدة تتطلب منهم الخبرة وعبء عمل ثقيل لا يتجاوز فقط قدراتهم البدنية ولكن أيضًا قدراتهم العقلية القدرات. هذه ضغوطات حسنة النية.
7. في معظم الحالات ، يعتبر السلوك غير الآمن سلوكًا طبيعيًا. إنها نتيجة الناس العاديين في التفاعل مع بيئة مكان العمل. وان مسؤولية الإدارة هي تغيير البيئة التي أدت إلى السلوك غير الآمن. في معظم الحالات ، غير آمن السلوك هو نتيجة البيئة التي تم إنشاؤها أو تصميمها من قبل إدارة.

8. هناك ثلاثة أنظمة فرعية رئيسية يجب التعامل معها في بناء نظام فعال نظام السلامة والصحة. وهم على النحو التالي:

أ. المادي او الجسدي

ب. الإدارة

ج. السلوكية

هذا يستلزم تحليل القضايا ، وتطوير أنظمة الرقابة ، وإيصال تلك الأنظمة إلى التنظيم المباشر ومراقبة النتائج حقق. يجب أن يتناسب نظام السلامة والصحة مع ثقافة المنظمة. الطريقة لإدارة السلامة والصحة يجب أن تكون متسقة مع الثقافة القائمة ويجب كن مرناً بما يكفي للتغيير ليتوافق مع الوظائف الأخرى داخل مكان العمل.

9. لا توجد طريقة واحدة صحيحة أو صحيحة لتحقيق السلامة والصحة في الشركة أو عمل ؛ ومع ذلك ، لكي يكون نظام السلامة والصحة فعالاً ، يجب أن يفي بمعايير معينة. هذه المعايير هي كما يلي:

أ. قوة الأداء الإشرافي

ب. إشراك الإدارة الوسطى

ج. اجعل الإدارة العليا تُظهر التزامها بشكل واضح

د. احصل على مشاركة الموظف

هـ. كن مرناً

د. يُنظر إليه على أنه إيجابي

طبيعة ودور ممارسات إدارة السلامة

تعد إدارة السلامة احدى الوحدات التنظيمية المسؤولة عن تصحيح الانحرافات وتوعية العاملين وتدريبهم وحمايتهم من الضرر وضمان تدفق المعلومات بشكل انسيابي في جميع انحاء المنظمة وتضع المنظمات أولوية كبيرة لضمان أداء السلامة كونها تدخل بكل مجالات الحياه، وتمثل حجر الاساس في المنظمة (Guldenmund, 2010:p.1447). وترتبط إدارة السلامة بالممارسات والاجراءات والأدوار والوظائف الفعلية المرتبطة بها وتدار من قبل نظام السلامة في المنظمة (Kennedy,1998:p.250). وهي ليست مجرد نظام ورقي للسياسات والإجراءات تبدأ بتدقيق نظام إدارة السلامة الرسمي وتنتهي بتحليل ما هو وارد في السجلات والوثائق بل تحدد ما ينبغي للمنظمة القيام به لحماية العاملين وباقي افراد المجتمع والبيئة المحيطة بها (Means et al,2003p.643) وان مسؤولياتها لا تنحصر في منع الأضرار فقط بل ان هناك أنشطة مختلفة منها عمليات التدقيق ومراجعه السلامة والاجتماعات الدورية التي تشكل مكونات أساسية للكشف عن أوجه القصور التنظيمي الذي يهدد امن المنظمة(karanilkas,2017:p.37). و بالرغم من كل هذا التطوير للتشريعات والمعايير والإجراءات

والممارسات الرسمية وزيادة الاهتمام الإداري لاتزال هناك بعض الروابط مفقودة والحوادث في العمل لم تختف بعد على ما يبدو أن هناك قضية كبيرة متبقية هي المتعلقة بالطبيعة البشرية فلا يزال العاملون يخاطرون في العمل فهم لا يمثلون الى إجراءات السلامة ويحاول مشرفو السلامة غض الطرف عن الأفعال غير الآمنة لقد نجحت برامج السلامة في العديد من الشركات ولكن من الناحية العملية ما زال هناك فشل في أداء السلامة Häkkinen (et al , 2015:p.8).

لذا ينبغي ان تكون الاجراءات واضحة ومفهومة لدى الجميع كونها تعد من العوامل التنظيمية المهمة التي تساعد في تقليل حوادث واصابات العمل وان نجاحها يعتمد على درجه امتثال الموظفون لهذه الإجراءات (inodkumar& Bhasi,2011;p.499,500). علاوة عن انها تشعرهم بالانتماء وتعزيز السلوكيات المرغوبة وتحقيق الرضا الوظيفي الذي سينعكس إيجابا على أداء السلامة (Samba& Ayuo.2017:p.71).

وأوصى مكتب العمل الدولي في المملكة المتحدة (ILO) بالنظر في إجراءات السلامة في وقت مبكر من دورة حياة المشروع لأن قدره التأثير في السلامة تنخفض تدريجيا مع تقدم عمل المشروع و يجب على المصممين ممارسة العناية باستبعاد أي شيء في التصميم من شأنه أن يسبب مخاطر السلامة في اثناء مراحل البناء والصيانة ويهدد حياة العاملين أو يعرضهم للحوادث والاصابات (Zou&sunindijo 2015:p.146).

ومنذ اكثر من عقدين من الزمن ذكر (الجميعة،1987:386). ان بعضاً من إجراءات السلامة ينبغي ان تبدأ قبل ان تمارس المنظمة أنشطتها والبعض الاخر يتحدد في اثناء ممارسة المنظمة لهذه الأنشطة. و على المنظمات تحديد الإجراءات المناسبة في تصميم موقع العمل وفي اثناء سير العمليات .

ونجد هناك العديد من الأفكار حول أفضل الإجراءات التي تستخدم لمنع وقوع حوادث وإصابات العمل و طرائق تحسين سلامة الموظفين. وواحدة من هذه الخطوات التي اتخذتها احدى شركات البناء لتحسين السلامة في موقع العمل من خلال توفير مدخلات للمصممين وقد أشير إلى هذا كنوع من التخطيط قبل العمل تم تصميم برنامج حاسوبي باسم "تصميم أدوات سلامة البناء، والذي يساعد المصمم المعماري بتحديد المخاطر المحتملة في اثناء تصميم موقع العمل وتم تطويره لاحقا ليتم استخدامه من قبل المصممين الاخرين يوفر لهم معلومات تساعد في اتخاذ قرارات التصميم المستقبلية(Blzell,2008:P.19). وتعرف الإجراءات بانها الخطوات المتسلسلة المطلوبة لانجاز مهمه معينه وتكون مكتوبة من صاحب العمل اما إجراءات العمل القياسية بانها أدوات تقدمها المنظمة لغرض انجاز العمل بأمان ويجب على الموظفين الالتزام بها (Lutchman et al ,2016:p.164).

ومن خلال دراسة أجريت عن واقع أداء السلامة في صناعة النفط والغاز في العراق بينت من خلالها ان السبب الرئيس لحوادث واصابات العمل يعود اما الى نقص في المعرفة أو ضعف في برامج التدريب أو عدم تطبيق

القواعد والإجراءات بصوره صحيحة وأضاف ان سبب الخطأ البشري يعود الى اهمال العاملين في تادية المهام المنوطة بهم لذا ينبغي ان تكون ممارسات السلامة اكثر فاعلية كونها تعد من العوامل المهمة التي تؤدي دورا رئيساً في الحد من إصابات العمل . (Khdair et al ,2011;p. 27). وان امثال الموظفون لهذه الممارسات سيزيل الأسباب ويقلل من التأثير السلبي ومستوى الضرر الذي يتعرض له العاملين (Ogundipe,2017:p.14).

ويجب أن يكون لدى كل منظمة مجموعة من معايير السلامة وإجراءات وممارسات قياسية، وتكون مكتوبة بشكل ملصقات أو كراس ليتم تزويدها لجميع الموظفين ولا تحل هذه التعليمات محل قوانين السلامة الخاصة بالسلطات الحكومية ومن خلال البحث عن سبب الحوادث في المنظمات الصناعية وجد ان سبع من كل عشر حوادث يمكن الوقاية منها بأدوات السلامة. ويمكن منع الأسباب الثلاثة المتبقية من خلال تعليم العامل في عادات وممارسات أكثر أماناً. لا توجد قواعد صارمة وسريعة تضمن السلامة فالاهتمام المستمر والدقيق من جانب المدير ومشرفي السلامة بالتعاون مع العاملين وهذا يعطي مبرر على ان ممارسات السلامة تعد عاملاً مهماً في الحد من الاضرار التي تلحق بموارد المنظمة (Yankan, 2012 :p.40).

و تعرف ممارسات السلامة بأنها النهج والسياسات والاستراتيجيات والأنشطة التي تنفذها إدارة منظمة بهدف منع الحوادث والإصابات المهنية في العمل (Vinodkumar & Bhasi, 2011:p.499). وأشار إليها (Gershon et al., 2000:p.212) بانها سياسات وإجراءات استباقية تم وضعها لمنع الحوادث والإصابات المهنية .وفي سياق متصل يرى (Subramaniam et al.,2016:p. 93) بان ممارسات السلامة هي الأساليب أو التقنيات الحكيمة في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد والقدرة على التعامل مع التهديدات والمواقف التي تنشأ من الأخطاء البشرية عن طريق رفع معايير السلامة في المنظمة، .

كما يمكن من خلالها تعزيز الأداء البشري بواسطة الآليات الأساسية المستخدمة لزيادة المعرفة والمهارات والقدرة والتحفيز وتنمية العلاقات الاجتماعية وبالتالي ستكون مصدرا مهما للميزة التنافسية (Yorio & Wachter,2014:p.158). ولا بد ان يدرك الموظفون في المنظمة حماية أنفسهم من إصابات العمل والامراض المهنية فلا يُنظر دائماً إلى سلوك مشرف السلامة وأوامره وأولوياته على أنه أمر يساعد في حماية الموظف قد يكون هذا عاملاً مهماً في تحسين بيئة العمل فالممارسات لا تكون بصيغة اتخاذ قرارات يتحتم على العاملين تنفيذها بل يجب ان تعطى مساحه للموظفين للتعبير عن ارائهم ومشاركة إدارة السلامة في الحد من حوادث واصابات العمل (Ozmec et al.,2014:p.4).

من خلال ما تقدم نلاحظ ان ممارسات إدارة السلامة لها دور مهم في الحد من حوادث واصابات العمل وكلما كانت هذه الممارسات واضحة ومفهومة ستساعد العاملين على تحسين أداء السلامة وينبغي على المنظمات مراجعتها باستمرار والاخذ باقتراحات العاملين التي تنسجم مع سياسة وروى المنظمة لكي يتم التقليل أو القضاء على

الأخطاء البشرية . ومن اهم ممارسات ادارة السلامة التي يجب ان توخذ بعين الاعتبار من قبل المشرفين على ادارة السلامة هي :-

1. التزام الإدارة :-

يعد التزام الإدارة بتنفيذ ممارسات السلامة داخل المنظمة أمراً ضرورياً في تحديد الأهداف وتحسين العمليات التنظيمية فضلاً عن انه يعد المفتاح الرئيس بتنفيذ برامج السلامة لمنع الحوادث في مكان العمل. (mat Saat et al., 2017:p.94). كما انه عامل مهم في تحدد الاستقرار و السلوك الآمن في اثناء تادية المهام (Wei., 2015:p.178). ويعمل على التنبؤ بالحوادث المستقبلية ،وان الالتزام الواضح للمديرين أمر أساسي لكي يقبل الموظفون بالتغييرات في إجراءات العمل وتقع عليهم مسؤولية كبيرة بأن يبدؤوا التزامهم بإجراءات وممارسات السلامة ويقوموا بتطويرها بما تتناسب مع طبيعة بيئة العمل وبما تتسجم مع اهداف السلامة (Tappura et al) (.,2017 :p.5)

ويتفق (Khdair et al ,2011:p.88) بان التزام الإدارة بالسلامة يعد عاملاً حيوياً ضمن ممارسات السلامة كون ان الاهتمام بالعاملين والحد من الخطر واتخاذ تدابير السلامة سيحفز العاملين نحو الالتزام بالسلامة وهذا سينعكس على الحد من حوادث و إصابات و العمل.

ويتجلى التزام الإدارة بالسلامة من خلال "السياسات المكتوبة والتواصل الفعال والممارسة النموذجية (Gilkey et al., 2003:p.36). ويعرف التزام الإدارة بانه مدى إدراك الإدارة لإعطاء أولوية عالية للسلامة ، والتواصل والتعامل الفعال بشأن قضايا السلامة. (Barling&Frone,2004:p.27). ومن اجل ان تعمل السلامة والصحة المهنية (OSH) بفاعلية يجب أن يكون هناك تفانٍ مطلق ودعم من قبل الإدارة لان مسؤولية الإدارة هي توفير مكان عمل امن والاهتمام بسلامة وصحة العاملين . واذا ما تعرض العامل الى إصابة عمل أو مرض مهني وبادرت الإدارة بالنظر بإجراءات وممارسات السلامة اتجاه موظفيها، هذا يدل على مواقف المديرين ومدى إعطائهم أولوية عالية لقضايا السلامة في المنظمة (Reese,2017:p.183).

ويرى (Michael et al .,2005:p.271) بان الالتزام بالسلامة يعد حجر الزاوية الممه في تنفيذ برامج السلامة لان العاملين سوف يبحثون عن جميع الفوائد التي يمكن الحصول عليها من مستويات عالية من الالتزام من أجل تعزيز , وتحقيق اهداف الإدارة .

2. تدريب السلامة

يسهم تدريب السلامة في تعزيز السلوك الامن للموظفين و تحسين مهارتهم وزيادة المعرفة لديهم. ومن المرجح أن يكونوا على دراية بمخاطر العمل المتوقعة وتميل برامج السلامة الرسمية الى ان يكون لديها منهج منظم وأنشطة فعالة تساعد الموظفون على الانخراط في تنفيذها (Subramaniam et al ,.2016: 858).

ويرى (Vinodkumar&Bhasi,2010: p. 2084) ان التدريب عنصر أساسي في كل منظمة ناجحة ، وان أي نجاح يتحقق في الوقاية من الحوادث واصابات العمل سببه التدريب الفعال على السلامة كونه يحسن المهارات السلوكية والمعرفة ذات الصلة بالمواقف والاحداث ، كما يوفر وسيلة لجعل الحوادث قابلة للتنبؤ ولتحسين مستوى السلامة والصحة لجميع العاملين لابد من تأسيس نظام منهجي وشامل يتضمن برنامج التدريب على السلامة وخصوصا للموظفين الجدد وتوفير مرشد لهؤلاء الموظفون واستخدام نظام الأصدقاء للمساعدة في توجيههم. و تعد معايير التدريب التي أصدرتها إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) علامات بارزة في مطالبة أصحاب العمل بتدريب الموظفون على جوانب السلامة والصحة في عملهم. وتجدر الإشارة إلى أن OSHA قد وضعت مبادئ توجيهية تدريبية طوعية دعت إلى تقييم فعالية برنامج التدريب كعنصر حاسم في عملية التدريب الشاملة. على هذا النحو ، قامت (OSHA) بتوسيع نطاق أبحاث تقييم برامج الصحة والسلامة بشكل كبير ، بما في ذلك زيادة درامية في دراسات تقييم التدريب على السلامة لغرض المساهمة في توعية العاملين للحد من الحوادث واصابات العمل . (Zohar et al ,2017;P.378).

ويعرف تدريب السلامة بأنه الجهود المخططة لتسهيل تعلم الكفاءات المحددة للسلامة والصحة المهنية و يتكون عادة من تعليمات أو برامج للتعرف على المخاطر ومراقبتها وتعليمات لممارسات العمل الآمن والاستخدام السليم لمعدات الوقاية الشخصية ، وإجراءات الطوارئ. ويمكن أيضاً توجيه العمال حول مكان العثور على معلومات إضافية حول المخاطر المحتملة. وأخيراً يمكن لتدريب السلامة المهنية تمكين العمال والمديرين أن يصبحوا أكثر نشاطاً في عملية التطوير (Mckinnon.,2014 :83). من جانب اخر يجب ان تتضمن البرامج كيفية تمكين العاملين من تحملهم المسؤولية و التعرف على المخاطر والإبلاغ عنها وبهذا يكون للمتدربين انشطه إضافية كمدربين للسلامة لباقي الزملاء في موقع العمل وينبغي ان يكون للمدربين دور مهم في التأثير على المتدربين واستخدام وسائل العرض المتقدمة التي تكون اثارها اكثر ايجابية ومواكبة التطورات في هذا المجال (Freitas et al ,2017:p.777,778).

3. الاتصالات والتغذية العكسية

اهمية اتصالات السلامة والتغذية العكسية وارتباطها مع السلامة في موقع العمل تم اثباتها في العديد من الدراسات والادبيات السابقة مثل دراسة (Christian *et al* ,2009; Hon *et al*,2010 ; Rozenbojm *et*) (Clarke,2006 ; al.,2015). لذا يمكن عد اتصالات السلامة والتغذية العكسية مهمة لبناء وفهم سلوكيات سلامة العاملين ، وتعد مؤشراً مهماً لفهم أسباب الحوادث والإصابات (Mashi *et al* ,2018 :p.6). وهي وسيلة فعالة لتحسين أداء السلامة في المنظمات. من خلالها يتم نشر المعلومات والبيانات المتعلقة بقضية السلامة من خلال وسائل الاتصال المختلفة، مثل اجتماعات السلامة ، والاتصالات الشخصية المنتظمة ووسائل العرض المختلفة التي تنشر قواعد وإجراءات السلامة التي يمكن ان تكون بمثابة تذكير للموظفين بالحاجة إلى أن يكونوا واعين بالسلامة وأن يعملوا بأمان ولكن لكي تكون الاتصالات فعالة يجب أن تكون الاتصالات المتعلقة بالسلامة والتغذية العكسية عملية ذات اتجاهين بدلاً من مجرد اتباع نهج من أعلى الى اسفل و تشجيع الموظفين على تقديم تعليقاتهم حول الأمور المتعلقة بالسلامة واقتراح طرائق لتحسين إجراءات العمل والأنشطة التي يمكن جعلها أكثر أماناً (Subramanian *et al*,2016:p.859).

ويتم تعريف اتصالات السلامة والتغذية العكسية بأنها توفير المعلومات و البيانات المتعلقة بالسلامة وتحديد درجات المخاطر التي تؤدي الى وقوع الحوادث في مكان العمل (Bentley & Haslam ,2001: p.21). ويرى (Vinodkumar & Bhasi,2011) ان التواصل المنتظم حول قضايا السلامة بين الإدارة والمشرفين و القوى العاملة يعد ممارسة إدارية فعالة لتحسين السلامة في مكان العمل.

وشدد (Mashi *et al.* ,2018:p.7) من خلال نظريه الفاعلية الذاتية على ان تتعامل الإدارة مع الموظفين على وفق مبدأ الباب المفتوح وتكون سياستها منفتحة في كيفية توصيل المعلومة فمن المرجح أن تحسن سلوكيات السلامة سوف يتطور نتيجة المعرفة والمعلومات التي تم جمعها من خلال اتصالات السلامة الجيدة وهذا يسمح لهم بإظهار السلوك الآمن في العمل والحد من إصابات وحوادث العمل .