

الخلفية السيكولوجية لإهمال العمال معدات الوقاية والسلامة الفردية

بورجي العباس

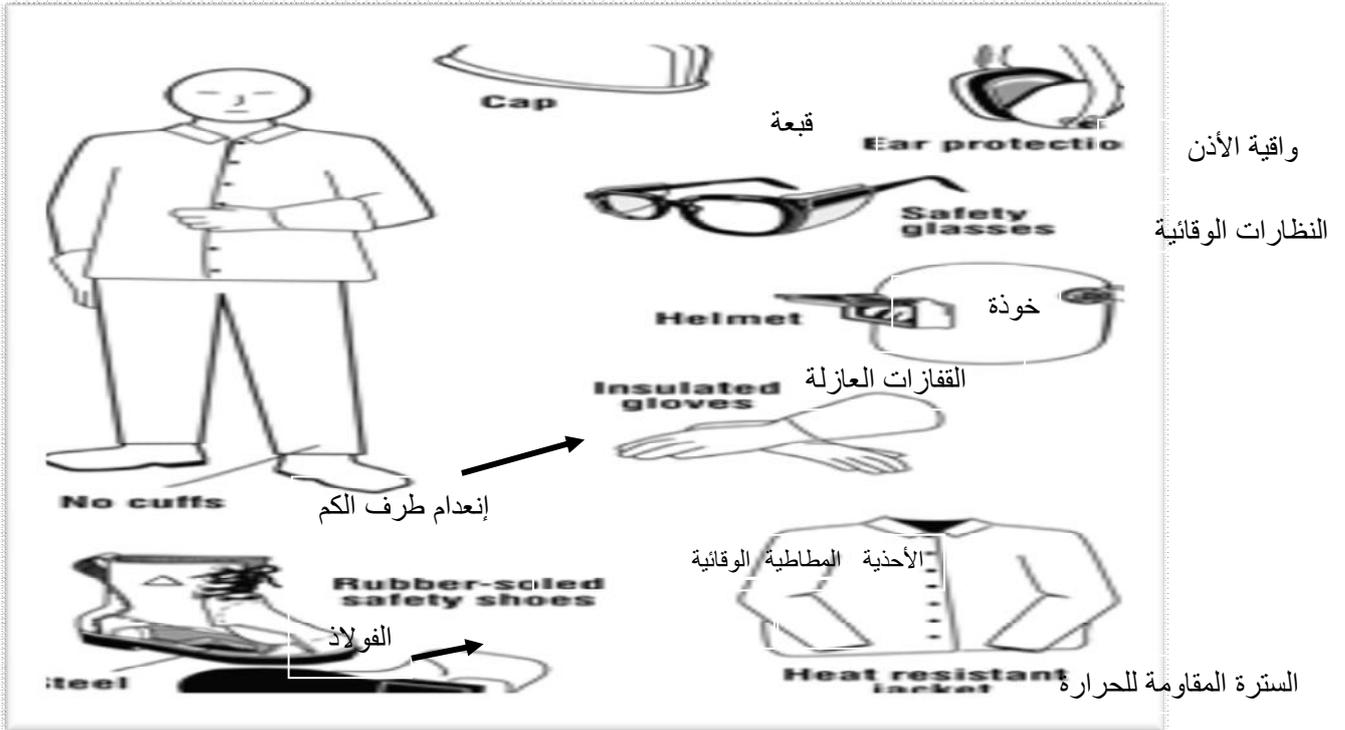
أستاذ مساعد قسم أ، معهد العلوم الإجتماعية، جامعة غليزان.

تمهيد:

1- تعريف معدات الوقاية والسلامة الشخصية:

تعرف معدات الوقاية الشخصية على أنها أدوات وإجراءات احتياطية تكفل التقليل أو الحد من أخطار احتمالية مدروسة أو مجرية، وبالتالي فإن ارتدائها أو استخدامها بوعي وبشكل سليم يضمن التخفيف من الأخطار،(البريري-2005)،ويمكن تعريف معدات الوقاية الشخصية بأنها معدات وأدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل في المنشأة أو ورشة العمل الخاصة به كما تعرف على أنها مجموعة من الوسائل التي يستعملها الإنسان في تغطية وحماية جزء من جسم أو جسم بالكامل لتقليل الخطر الناجم عن تأثير المخاطر المهنية في بيئة أو مكان العمل.(الشمري،2009: ص41)، وتختلف معدات الوقاية حسب نوع المهام المطلوب إنجازها من طرف العامل ودرجة الخطورة المحتملة الحدوث، والمتمثلة فيما يلي: الملابس الواقية الخاصة بوقاية الجذع، واقيات الرأس (الخوذات)،واقيات السمع(سدادات الأذن)،واقيات اليدين (القفازات)،واقيات القدمين (الحذاء الواقي)،واقيات العين (النظارات الواقية)،حبل الأمان.

يعتبر الأمن الصناعي من بين المواضيع الشائكة والراهنة في المجتمعات المصنعة حيث صدرت في حق هذا الموضوع العديد من الدراسات والمقالات المختلفة حسب طبيعة الإختصاصات وتشعبها، ومن بين هذه الاختصاصات الأرغونوميا التي تهدف إلى توفير الأمان والراحة للعامل والحد من الأخطار المهنية، ويؤول تحقيق هذه المتطلبات إلى القيام بمجموعة شاملة من الإجراءات الموجهة نحو وقاية العامل من مختلف أنواع الإصابات المهنية التي تسبب في اغلب الأحيان أضرار جسمانية، ينجم عنها خلل مؤقت أو دائم في إحدى أعضاء الجسم مما يؤدي إلى فقدان القدرة على العمل، وأسباب الإصابات عند العمل عديدة فمنها ما هو مرتبط بظروف العمل السيئة والتأثيرات الميكانيكية والكهربائية والكيميائية وغيرها على جسم الإنسان، ومنها ما يتعلق بالعنصر البشري كعدم انتباه العامل في مكان عمله وعند تنقله في الورشة والمصنع، عدم معرفة العامل بقواعد الأمن الصناعي، والاستعمال الخاطئ للملابس (بدلات) العمل الخاصة، وإهمال العامل ذاته، وعدم تنفيذ قواعد الأمن الصناعي وقواعد النظام الداخلي وغيرها ..).



الشكل رقم 01: يوضح بعض نماذج معدات الوقاية الصادرة عن المركز الكندي لحفظ الصحة والأمن الصناعي(CCHST, 2001)

2- أهمية معدات الوقاية الفردية:

تتضح قيمة معدات الوقاية الشخصية بتواجد مجموعة من الشروط والخصائص الأمنية العاملة على التقليل أو الحد من أخطار احتمالية مدروسة أو مجرية، أي أنها وسيلة وقائية إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات التي تتخذ من أجل تأمين وحماية العمال المعرضين لمخاطر وحوادث العمل، كما تستخدم معدات الوقاية الشخصية عند وجود الحالات التي تمثل احتمال حدوث إصابة أو امتصاص أو استنشاق أو تلامس مباشر، كما يتبين من خلال الإحصائيات التي أجريت على مجموعة واسعة من إصابات العمل في أماكن عمل مختلفة النشاطات أن نسبة كبيرة من الإصابات بين العاملين تقع في الرأس والعين والوجه والأقدام والأيدي وفيما يلي العوامل الرئيسية لحدوث هذه الإصابات:

- نسبة كبيرة من العاملين لا ترتدي معدات الوقاية الشخصية .
- النسبة التي ترتدي أنواع معينة من معدات الوقاية لا تقوم بالحماية كاملة.

وقد أثبتت الدراسات أن 70% من العاملين الذين أصيبوا في اليد لم يقوموا بارتداء القفازات اللازمة ، و30% من المصابين الباقين كانوا يرتدوا قفازات ولكنهم أصيبوا لان القفازات إما لم تكن غير مناسبة أو كانت تالفة .

• ومن خلال ذلك يتم ملاحظة الأتي

- الخوذات ترتدي بنسبة 16% فقط من نسبة العمال المصابين بجروح الرأس
- 1% من العمال كانوا يرتدون أدرع حماية الوجه ومع ذلك عانوا من إصابات الوجه .
- 23% من العاملين المصابين في الأقدام كانوا يرتدوا أحذية واقية .
- 40% من العمال كانوا يرتدوا حماية الأعين ومع ذلك أصيبوا في العين. (فريق شبكة نجاة-2006)

فعلى ضوء هذه المعطيات الكافلة بإبراز دور وأهمية معدات الوقاية الشخصية في الحد من حوادث العمل والمخاطر المهنية التي غالبا ما تكون حتمية لظروف العمل السيئة، خاصة تلك المهام أو المهن التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا التحكم في مخاطرها بالشكل المرغوب فيه كالعمل في مصنع كيميائي أو منشأة مغلقة، ولكي يتم حسن الاستغلال والاستفادة من معدات الوقاية لا بد من معرفة الطريقة الصحيحة لاستعمالها وكيفية اختيار الجهاز أو المعد المناسب لتوافق العامل ونوع المخاطر التي يتعرض إليها.

3- علاقة العوامل السيكولوجية بارتداء معدات الوقاية والسلامة

الفردية:

إن المبادئ النفسية للسلوك الإنساني في العمل من بين العوامل الأساسية التي تساعد على الوقاية من الحوادث لأن هذه الأخيرة تدفع الفرد إلى تبني السلوك الآمن في تعامله مع محيط العمل، ولا يتحقق هذا السلوك إلا بالنظر في الجانب الهندسي الذي يجب أن يركز على المبادئ الأروغونوميا في تصميم الآلات ومناصب العمل، والنظر في الجانب النفسي للعامل الذي يدير هذه الآلات بأعلى مستويات الجهد من حيث السرعة والدقة المطلوبة في الأداء، حيث لا يمكن الحديث عن تطوير ماكينات آمنة لا تسبب حوادث دون النظر إلى الجانب النفسي للعامل، كما لا يمكن الحديث عن تطوير معدات الوقاية الفردية التي تعد من بين وسائل العمل كإجراء وقائي ضد الأخطار المهنية من ناحية الجودة والفعالية ومرونة استعمالها إذا لم ننظر في العوامل السيكولوجية للعامل والمتعلقة بمدى استعداد العامل لارتدائها والالتزام بها، حيث أن المعرفة السيكولوجية لمكونات النسق الفردي للعمال تكمل المعرفة التقنية والهندسية لمواقع ومناصب العمل، إلا أن هناك اتجاه كبير لبعض المسيرين والقائمين على شؤون المؤسسات الصناعية بإهمال الجانب النفسي في التقليل والحد من الحوادث، وفي هذا السياق يقول العيسوي(2004 ص: 203): " بالرغم من تعدد العوامل السيكولوجية التي تكمن في مشكلة الحماية من الحوادث هناك اتجاه قوي في كثير من الشركات لإهمال الاتجاه السيكولوجي في وضع إستراتيجية منع الحوادث، هذا الإهمال ينعكس سلبا على العامل بالاستعمال الخاطئ للملابس (بدلات) العمل الخاصة، أو عدم استعمالها، وإهمال العامل ذاته، وعدم تنفيذ قواعد الأمن الصناعي وقواعد النظام الداخلي، ونتيجة هذه السلوكات حوادث العمل الضارة بالمؤسسة والعامل، فقد يعترض العامل على ارتداء النظارات الواقية أو صمامات الأذن أو الخوذات في الرأس ومن هنا نبحت في كيفية تعديل الآلات والمعدات بحيث تتماشى مع اتجاهات العمال وميولهم حتى تتحقق الاستفادة من كل وسيلة في الوسائل التي توفرها إدارة المصنع (العيسوي،2004)، كما أشار الدكتور بوظريفة (2002:152) حول إغراض العمال عن ارتداء واقيات الأذن:"على الرغم مما تقدمه هذه الأغطية الواقية للأذن من مناعة للعمال ضد الضوضاء إلا أنه وللأسف لا يرغب أغلبهم في استعمالها وأهم شكواهم منها تتمثل في العزلة الصوتية الناتجة عن إحساس العامل لهذه الأجهزة بأنه قد ضيع معلومات هامة في محيطه، بالإضافة إلى

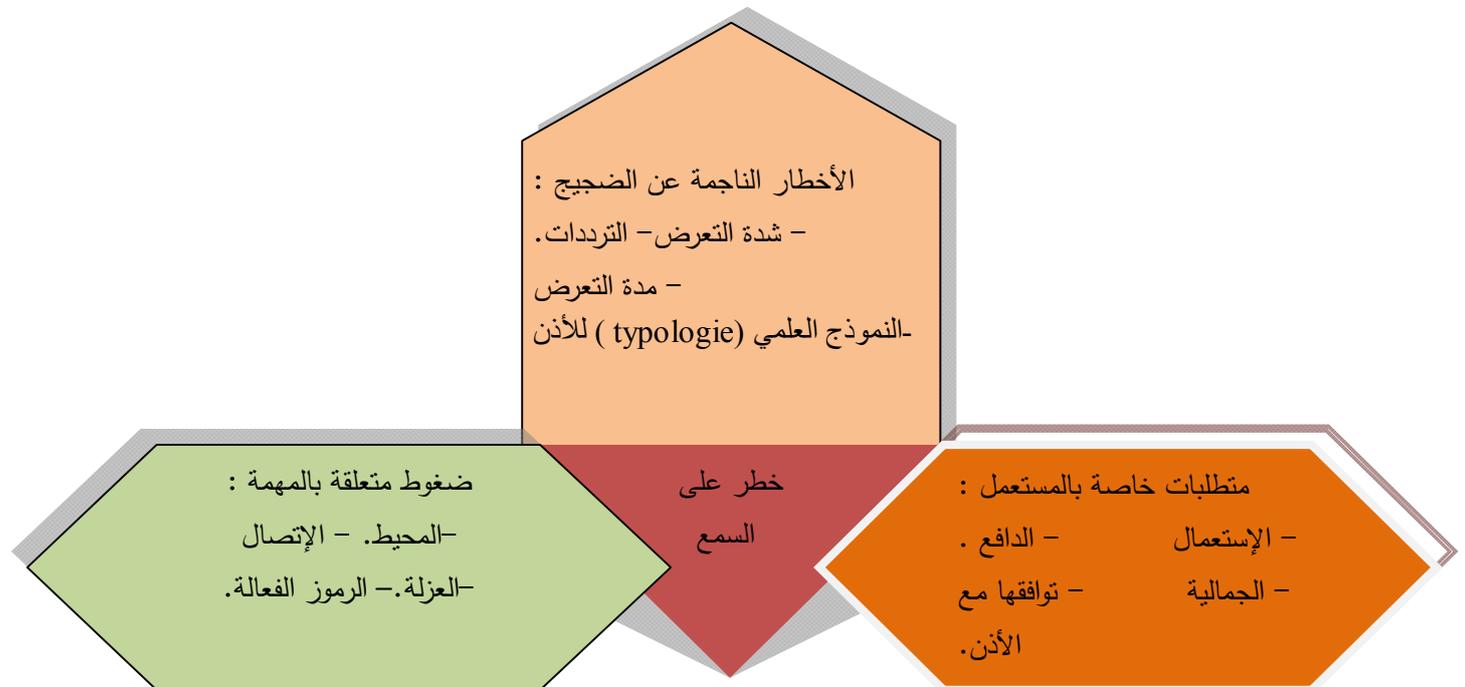
لا يستهان بهما في حماية العامل ولا يتحقق ذلك إلا بالتحسيس والتوعية والتكوين السليم والكافي في كيفية استخدام هذه المعدات وهذا بلا شك دور الإدارة، كما لا بد أن ننوه بالجانب الجمالي لهذه المعدات لتحقيق الرضا والراحة النفسية لدى العامل

- **ضغوط متعلقة بالمهمة** : ضغوط العمل وطبيعته قد تكون عائقا في عدم ارتداء العامل لواقيات الأذن، فغالبا ما يشتكي العمال من العزلة وعدم سماع رفيق العمل والخوف من الوقوع في الحوادث جراء عدم سماع ما يدور حول العامل فيفقد بذلك خاصية تنبيه حاسة السمع جراء ارتداء واقيات الأذن، أضف إلى ذلك عدم وجود لغة رموز أو إشارات موحدة نتيجة اختلاف في ثقافات العمال في غياب دور الإدارة بالطبع.

اعتقاده بأن إنتاجه سينخفض وبالتالي دخله قد يتأثر من جراء ذلك".

وفي هذا الباب بالذات وردت في أبحاث inrs دراسة لكوسي (kusy) 2009 ذكر فيها العوامل المؤدية إلى تعرض السمع للأخطار حيث قسمها الى ثلاثة عوامل هي الأخطار الناجمة عن الضجيج، ضغوط متعلقة بالمهمة ومتطلبات خاصة بالمستعمل، ويعد العامل الثاني والثالث في نفس الوقت سببين لعدم التزام العمال بواقيات الأذن وذلك كالتالي:

- **متطلبات خاصة بالمستعمل**: يتعلق ذلك بالجانب السيكولوجي للعامل فدافعيته واستعداده لاستعمال معدات الوقاية الشخصية شرطان



شكل رقم 02: يوضح العوامل المؤدية إلى تعرض السمع للأخطار

المصادر عن- INRS kusy.2009A

الحوادث والإصابات في المنشآت هي عدم التزام العمال والموظفين بتطبيق خطة السلامة والصحة المهنية المعتمدة من المنشأة، وعدم وعي العمال بثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل"، ويقول الحمداني (2009، ص:44): "أن المشكلة الأساسية التي تواجه المواقع الصناعية والمشرفين عليها في استخدام مهمات وأدوات الوقاية هي إقناع العمالة بارتداء واستعمال هذه المهمات ولو عند الضرورة، ولقد وجد الباحثون في هذا المجال عدة حقائق تتعلق بحل هذه المشكلة هي: مدى تفهم العامل لأهمية هذه المهام والأدوات واقتناعه التام

إضافة إلى ذلك يرى حل الباحثين من خلال دراساتهم المتعلقة بمجال الأمن الصناعي أن من مسببات الوقوع في الحوادث "إهمال معدات الوقاية والسلامة الفردية"، حيث أدرجت ضمن الأسباب الشخصية "عدم إستعمال معدات الوقاية الشخصية أو الاستهانة بمعدات الوقاية الشخصية" (الشمرى، 2009، ص: 40)، وقد قال المهندس زيدان (1994: 23) أن من أسباب الوقوع في الحوادث عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية الضرورية لأداء العمل" ويرى العشري من وجهة نظره الشخصية (2012): "بأن أسباب وقوع

بأهميتها...." لان عدم ارتداء العامل لمعدات الوقاية قد يرجع إلى " الغطرسة والاعتزاز بالنفس فهو يعتز بنفسه كثيرا ولا يكثرث بالإجراءات الوقائية ويعتقد أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك وتعطيل العمل ولا منفعة منها." (الموسوي، 2008، ص: 266)

إذ غالبا ما تصطدم الإدارة بمقاومات عمالية عند إلزامهم بارتداء الواقيات الفردية، هذه المقاومات يمكن أن تترجم بعدم ارتداء الواقيات من طرف العمال كتبريرات عديدة :

- تسبب إزعاجا وضيق لمرتديها في العمل .
- عدم التوافق مع مهمات العمل المطلوبة إنجازها.
- عدم الراحة
- العامل اللاجماي للمعد.
- التعب البصري، ظهور ألام الرأس.... الخ" (INRS، 2010، ص: 10)

وبحثا عن سلوك آمن وابتعادا عن سلوكيات لا وقائية كثيرا ما تكون سببا في حوادث مهنية وخسائر مادية ومعنوية على الفرد والمنظمة كان ولا بد من الوقوف على ضرورة التوافق بين متطلبات المنظمة وحاجات الفرد وتغليب ثقافة المنظمة على حساب الثقافات الفردية للعمال وذلك بحسن الانتقاء والتوجيه والتكوين والرقابة والإصغاء بإشراك العمال في برامج وخطط الإدارة لتفادي التصادم والصراعات جراء عدم التوافق، وعليه وجب علينا معرفة خلفية السلوك البشري وفهمه للتحكم فيه وفي هذا المجال بالذات نجد مفهوم العقد النفسي حيث يقول مزيان (دس:ص:06): "إن العقد النفسي يمثل إحدى المفاهيم القوية لفهم العلاقات بين الأفراد والمنظمات، ويسمح لنا التعرف على هذه العلاقات...بتشخيص المواقف السلوكية في العمل وتجاوز الصعوبات المرتبطة بها" .

4- مكونات النسق الفردي:

1-4 الإدراك:

كل المهن وعلى إختلاف أنواعها من الطالب والمعلم والمهندس والمرضة وسائق المركبة والطبيب والمساح وعامل التجارة وعامل الطباعة وعامل الزراعة وإلى آخره من المهن والحرف والأعمال جميعها تحمل خطورة عامة، وإذا أدرك الفرد ماهية المخاطر العامة والخاصة لمهنته فإنه سيبقى بعيدا عن الإصابة بالمرض المهني، وذلك لأن جميع الأمراض المهنية وبدون إستثناء يمكن منع وقوعها إذا عرف العاملون ماهية هذه المخاطر وكيفية الوقاية منها.(الخرابشة والعامري، 2000:ص:05)، وعليه فإن ادراك العاملين لدور مهمات الوقاية الشخصية المانعة للوقوع في الحوادث والأمراض المهنية لالتزموا بها وصانوها، ومن خلال ذلك فما هو الإدراك؟

إن أول عملية فكرية يقوم بها الفرد على مستوى المناطق العليا للدماغ هي عملية الإدراك بعد إستقبال المعلومات عن طريق الحواس الخمس، والخلل في هذه الحواس هو الذي يحدث التفاوت بين الأشخاص ويحدد الفروق الفردية، ثم تتواصل هذه المعلومات المستقبلية مع المعلومات المخزنة في الذاكرة وعلى أساس هذه العملية تتم الاستجابة المتمثلة في اتخاذ القرار، ووقفا على موضوع الذاكرة ودورها في تخزين الخبرات والمعارف المكتسبة،" انوه بأن الناس يتذكرون من مدخلاتهم الحسية مايلي:

- يحتفظ الناس بحوالي 20% مما يسمعون
- يحتفظون بـ 30% مما يشاهدون
- يحتفظون بـ 50% مما يشاهدون ويسمعون
- يحتفظون بـ 70% مما يقولون
- يحتفظون بـ 90% مما يعملون ويقولون." (الختاتنة وأخرون، 2013: ص 135)

وتعد هذه المعطيات مهمة في وضع برامج تدريبية وتحسيسية خاصة بمهمات الوقاية الشخصية، إذ أن الإدراك للإنسان بطريقة يستقبل ويفسر بها العالم المثيرا التي تحيط به، وترى نظرية علم النفس التجريبي أن لعملية الإدراك دورا كبير في تحديد المنبهات الخارجية المختلفة مما يدفع العامل إلى تفادي الحوادث بانتهاج الأسلوب الوقائي المناسب لأي خطر، كما أن "عدم إستعمال أدوات الوقاية قد يرجع ذلك إلى سوء تصميم أدوات الوقاية وعدم التعود عليها ونقص الوعي بخطورة حوادث العمل كلها عوامل تدفع كثيرا من العمال وخاصة في الدول النامية إلى العمل دون إستعمالها رغم ما في ذلك من خطر على صحة العامل وسلامته " (بوفلحة، دس، ص:143)، وعليه لا يمكننا أن نتحدث عن وعي العمال بخطورة حوادث العمل وضرورة إستعمال أدوات الوقاية بدون أن نعرج على إدراك العامل لفائدتها في حفظ صحته وسلامته كمنبه واقعي من الأخطار في حضور منبهات أخرى إذ "يتعرض الإنسان إلى الكثير من المنبهات وهذه المنبهات ليست بالضرورة بنفس الدرجة، حيث يوجد منبهات ومثيرات لا تدخل ضمن المحيط الإدراكي للإنسان، ويعود السبب في ذلك على أنها ليست مهمة له، بالإضافة إلى تزامن حدوث المنبهات والمثيرات مع زخم من المنبهات والمثيرات الأخرى مما أدى إلى صعوبة الإنتباه لها بسبب محدودية قدرات الإنسان (العميان، 2010، ص:71) فبسبب عدم الإدراك راجع إلى عوامل شخصية نفسية تعبر عن إتجاهات الأفراد وإلى عوامل تنظيمية متعلقة بالمحيط، بمعنى هل يمكن أن نقول أن إهمال العمال لمهمات الوقاية راجع إلى عدم إدراكهم لمقاصدها وبالتالي فهي غير مهمة

الاحتباطات الوقائية لمنع وقوع الخطر وتحمل المسؤولية عن توشي السلامة" (وكالة التخطيط والتطوير، 2009:ص13) مثل ذلك استهداف العمال للحوادث، والمقصود من هذا المصطلح " تعرض بعض الأفراد إلى الحوادث بمعدلات أكبر من غيرهم من العاملين في بيئة العمل نفسها، ويطلق على هذه الفئة من العاملين (المستهدفون) وتستند عملية الاستهداف إلى مجموعة من الصفات والمميزات التي تجعل من بعض العاملين أكثر تعرضاً للحوادث من غيرهم من العاملين ضمن الوحدة الصناعية الواحدة" (الموسوي، 2008، ص: 265).

نستطيع اذن أن نعرف الاستهداف بأنه استعداد يقوم على مجموعة من الصفات والمميزات الشخصية التي تهيئ الفرد للوقوع في الحوادث فتجعل معدلها عنده أعلى دائماً من معدل ما يقع لغيره من الأفراد الذين يعملون في نفس ظروف عمله وبعبارة أخرى يتوقف الاستهداف على الفرد نفسه لا على الموقف الخارجي، فبرى بعض الباحثين ان الاستهداف للحوادث استعداد عام أو سمة عامة يتسم بها بعض الأفراد فتجعلهم أدنى إلى التورط في الحوادث بوجه عام أي في المصنع وفي البيت وفي الشارع بصرف النظر عن نوع الحادثة ونوع العمل، فالإستهداف يورط صاحبه في الحوادث أيا كانت خطورة الأعمال التي يقوم بها حتى وإن كانت الظروف الخارجية للعمل ملائمة مواتية (عبد الغني، 2001، ص: 262)، ومن المفيد معرفة خصائص المستهدفين للحوادث بهدف إستعدادهم أثناء عملية الاختيار التي تجري في المنظمة ومن اهم خصائصهم ما يلي:

- عدم الإنتباه فهم ضعيفوا الانتباه وشارذوا الذهن.

- ضعف الإدراك للخطر، فالملستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.

- الانفرادية ومخالفة الجماعة فالمستهدف لا يمثل لرأي الجماعة ويميل إلى تكوين رأي مستقل عن رأي الجماعة.

- ضعف دافع الإلتواء للجماعة فهو يميل إلى معاداة الآخرين ودافعيته ضعيفة إلى الإلتواء إلى جماعة معينة أو نظام معين ولا يتعاون مع الآخرين لطبيعة العلاقات والممارسات الإجتماعية كالإدمان على المخدرات والكحول و الجو الإجتماعي السائد نتيجة العلاقات بين الأفراد في التنظيم وهذه العوامل كثيرا ما تكون سببا لحوادث العمل (بوفلجة، دس، ص: 146).

ويتضح من خلال ما ذكر حول الأشخاص المستهدفين للحوادث أنهم يفتقرون لبعض القدرات كقدرة الإدراك والاتصال والتركيز، لهذا يعرضون أنفسهم للأخطار ولا يلتزمون بقواعد الأمن الصناعي، "أما الشخص ذو القدرات العالية التي تناسب متطلبات

وغير ملائمة بالنسبة لهم ولا تسد حاجاتهم، " فالأفراد يفرون سلوك الآخرين ضمن حدود النطاق الذي يجدون فيه أنفسهم ومثال ذلك: تقوم استجابة المرؤوسين لطلب الرئيس على أساس ما يعتقد أنه قد سمع ما قاله الرئيس وليس على أساس ما طلبه الرئيس فعلا." (جلاب، 2011، ص: 140) وقس على ذلك تعليمات مشرف السلامة بشأن مهمات الوقاية الفردية، حتى عملية التعود تتطلب نوعاً من التوافق العقلي لدور مهمات الوقاية والسلامة الفردية، أي أن العمليات العقلية بمثابة محدد للسلوك من خلال المعلومات المستقبلية أو المخزنة وما التعود إلا برجة عقلية تملئ عليه تصرفاته، كما أن معارف وخبرات العامل التي خزنها في مراكزه العليا للدماغ أملت عليه تصرفات غير وقائية كترك مهمات الوقاية والسلامة الشخصية مثلاً، فمدركاته لم تنبهه بالخطر المحتمل الذي يهدد حياته وسلامته لسبب بسيط أنه تعود على هذا السلوك ولم يقع في حادث إذ يقول شركاكي (2012) في هذا المقام: أن العامل يخالف قواعد السلامة لأنه عمل بطريقته ولم يسبق له أن إرتكب حادث " ولقد ذهب الدارسون المحدثون إلى إعتبار السلوك البشري نتاج عمليات عقلية وإستطاع هذا الإتجاه المعرفي الجديد أن يتجاوز الأفكار التي أتت بها المدرسة السلوكية، فإن أهم ما يمكن ابرازه من فكرة أساسية لهذا الإتجاه هو أن الأمر يتعلق بمعالجة المعلومات هذه الفكرة الأساسية الدينامكية توضح لنا مجلاء التعرف على محددات السلوك من خلال معالجة المعلومات سواء تلك التي يستقبلها الفرد من المحيط أو تلك التي تكون مخزنة في ذاكرته (مزيان، دس، ص: 14)

4-2 القدرات والاستعدادات :

من البديهي أن الطبيعة البشرية تعرف باختلاف وتنوع في القدرات والاستعدادات وهذا ما أكدته دراسات وبحوث علم النفس الفارقي من خلال دراسة الفروق الفردية والاستعدادات النفسية والذهنية والبدنية، كالذكاء والمهارات الحسية والحركية ونتج عن ذلك، البحث عن ماهية السلوك الماهر وفي نفس الوقت سلوك آمن خالي من الخطأ وهذا ما يعرف (بالخطأ الصفري) ولا يتحقق هذا المقصد إلا بتوافق قدرات الفرد مع متطلبات المهنة، كما لا يتحقق إدراك المنظمة لهذا الغرض إلا بتحليل العمل وتوصيف المهن، ومن جملة الاستعدادات المانعة للوقوع في الحوادث والمحفزة على الإلتزام بمعدات الوقاية "الاستعداد لتحمل المسؤولية الشخصية عن تصحيح الأوضاع الخطرة قبل أن يصبح الوقوع في الخطر حتميا ولا يمكن تفاديه، إن معنى أسلوب السلامة التفاعلي هو القدرة على تحمل مسؤولية سلامة العمل دون الحاجة إلى وجود شخص آخر للتذكير بالخطر وبضرورة ذلك، فالإلتزام بأصول السلامة التفاعلية يعني اتخاذ

السمع عند العامل زيادة إلى ذلك ارتدائه واقبات الأذن يكون من الصعب عليه إدراك الأخطار الصادرة من بيئة العمل ومن الآلات لعدم سماعها .

– **ضعف البصر:** يعتبر ضعف البصر عامل من العوامل المؤدية إلى عدم ارتداء العمال لمعدات الوقاية والسلامة الشخصية حيث يرجع ذلك الى ضعف تمييز العامل لأجزاء الآلة ووحدات الإنتاج، فالرؤية غير الواضحة لمنصب العمل مع إرتداء مهمات الوقاية غير المصممة لهذه الفئة قد يؤدي إلى الوقوع في الأخطاء والحوادث وإضاعة الوقت لهذا يستغني العامل عنها

– **الحساسية:** وضع الرجل المناسب في المكان المناسب في مجال العمل تتطلب معرفة خاصة لمتطلبات العمل ومقارنتها مع قدرات ومؤهلات العامل من الناحية النفسية والذهنية والجسدية-الصحية، فمن الأخطاء الشائعة لمؤسسات الدول النامية إنتقاء عمال لإعتبار ذاتية لا موضوعية علمية، فالعامل قد يعاني جراء حساسيته المفرطة من بعض المواد المصنعة لمعدات الوقاية والسلامة الفردية ،خاصة إذا لم يتوفر البديل أو تعذر وجوده لأسباب بيروقراطية أو مادية، ففي هذه الحالة فإن العامل معرض للخطر بإرتدائه لمهمات الوقاية والسلامة الفردية وبعدم ارتدائها مع وجوب العمل ، إذ أن الإدارة تختته على المجازفة والمخاطرة بصفة غير مباشرة



العمل تمكنه من فرص عالية لأداء عمله بصورة جيدة كما أنها تساهم بشكل كبير في عملية الإدراك وتفسير المعلومات التي يستقبلها من المحيط". (مزبان، دس:ص24).

فالعامل ذو القدرات العالية مع الخبرة المطلوبة يتمكن من استيعاب مبدأ السلامة المهنية وفهم ثقافة المنظمة بدون عناء يذكر عن طريق عملية الإدراك وبالتالي يصل إلى التكيف والرضا المهني، كما أن للإعاقة الجسدية كنقص السمع والبصر، الحساسية، تأثير بالغ في اتجاهات العمال ومدركاتهم، هذا القصور الجسدي والحسي يؤثر في تكيف العامل مع محيطه وفي تعامله مع الأشياء والوقائع لذا يحدث الامتناع من طرف العامل عن ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية، فحواس العامل تعتبر الأساس الذي يعتمد عليه في أداء عمله، ونذكر على سبيل المثال لا الحصر بعض من هذا القصور الجسدي والحسي المؤثر في تكيف العامل مع محيطه وإدراكه له:

– **ضعف السمع:** تعتبر حاسة السمع عند العامل العادي الذي لا يعاني قصور بمتابة المنبه الأول للأخطار المهنية، كما تجنبها الوقوع في أخطاء ارتكاب الحوادث المختلفة، علماً بأن الكثير من الآلات غالباً ما يصدر عنها أصوات غير طبيعية يسبق عطلها تكفي لفت انتباه من يعمل عليها في حالة تمتع بحاسة سمع طبيعية وتدارك الخطر قبل وقوعه (المغني، 2006، ص: 29)، أما في حالة قصور حاسة



شكل رقم 03: يوضح اعراض جسدية يعاني جراء حساسيته المفرطة من بعض المواد المصنعة لمعدات الوقاية والسلامة الفردية الصادر عن (INRS، Crepy، 2009)

4-3 الحاجات والدوافع :

لا شك أن الحديث على مفهوم الحاجة يربطنا بمفهوم الدافعية، للعلاقة الإرتباطية الكائنة بين هذين المفهومين، فعالبا ما يبحث الفرد عن إشباع أشياء تنقصه فهذه الأشياء تسمى بالحاجات، وهذا يعني أن الحاجة هي التي تولد لدى الفرد الرغبة والدافع للقيام

بالسلوك الذي بدوره يقوم بإشباع تلك الحاجة، فالحاجة إذن هي كل القوى والعوامل التي تحفز الفرد وتدفعه لأداء العمل من تحقيق الرضا والتي تتركز على عدة حاجات " (مزيان، دس، ص: 22)، كما نستطيع ان نستخدم معرفتنا بدوافع الاشخاص في ضبط وتوجيه سلوكهم إلى وجهات معينة وأهداف معينة، من خلال تهيئة بعض المواقف الخاصة التي من شأنها أن تثير فيهم دوافع معينة تحفزهم إلى القيام بالأعمال التي نريد منهم أداءها، ونمنعهم من القيام ببعض الأعمال الأخرى التي لا نريد منهم أدائها " (غباري، 2008: ص13)، ويعرف الدافع على أنه: حالة استشارة وتوتر داخلي تثير السلوك و تدفعه إلى تحقيق هدف معين، فمن هذا الباب فإن إثارة دوافع العمال بغية الإلتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية يتطلب برامج تحفيزية للقيام بالسلوك المرغوب (الأعمال التي نريد منهم أداءها) وبرامج عقابية لردع السلوك غير المرغوب (الأعمال الأخرى التي لا نريد منهم أدائها)، ولقد ذكر أبرهام ماسلو Abraham Maslow في نظرية الحاجات إختلاف وتنوع الحاجات الأساسية والتي عرفت بسلم ماسلو للحاجات، وأكد ابراهام ماسلو على أن عملية الإشباع لتلك الحاجات تتم بشكل تصاعدي ابتداءً من الحاجات الأساسية وانتهاءً بحاجات تحقيق الذات، حيث يرى أنها عملية تفاعل بين الحاجات ودوافعها لإشباعها، فالسلوك البشري تدفعه حاجاته ودوافعه لذا وجب توافق حاجات المنظمة وحاجات الفرد، لكي لا يحدث تصادم وصراع بين الحاجات المختلفة فعلى سبيل المثال لا الحصر قد تكون الحاجات الأولية والأساسية للمنظمة الأمن الصناعي وفي الجهة المقابلة تمثل حاجات أفراد هذه المنظمة الاحترام والتقدير والحاجات الفسيولوجية فان لم تعمل المنظمة على تحقيق الحاجات الفسيولوجية للأفراد ففي هذه الحالة يشعر العمال بإحباط شديد وأهم فقدوا احترام وتقدير منظمتهم لهم وان حاجة المنظمة للأمن بإرساء ثقافة السلامة المهنية وإلزامهم بمهمات الوقاية والسلامة الشخصية مثلا ما هو إلا زيادة في احتقار المنظمة لهم بإهمال حاجاتهم الأساسية والتفكير الأوحده للمنظمة في هذه الحالة هو تحقيق أهدافها على حساب أهدافهم مما يفرز عدم الرضا عند العمال ومقاومة سياسة المنظمة وعدم الاكتراث لتعاليمها، فتحفيز سلوك العمال ودفعهم إلى الإلتزام بمبادئ السلامة المهنية ينطلقا من تحقيق حاجاتهم الأولية، هذا السلوك الإداري دال على فهم إدارة المنظمة للسلوك البشري وبذلك ترك المنظمة انطبعا لدى أفرادها أن الإلتزام بتعاليم السلامة ما هو إلا حفاظا لإطاراتها وتقديرا لهم، "وكلما كان المناخ الصناعي فيه وفره من الفرص السيكلوجية والإقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث وهذا ما يوفر له فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى بحيث يكون في الامكان تحقيقها ". (العيسوي، دس، ص: 276)

4-4 القيم الشخصية :

تعد القيم مصدر وحدة الجماعة والأساس الذي تشاد عليه نشاطاتها، وتكامل فعاليتها فكل الأشياء المحيطة بالفرد والمجتمع تحمل بالنسبة للأفراد والجماعة قيما تتفاضل في مستواها، وتباين في درجاتها، وعندما يوازن الشخص بين مجموعة من الأشياء أو بين مجموعة من أنماط السلوك فهو يوازن القيم المعطاة لهذه الأشياء أو لهذه الأنماط السلوكية، ويدل ذلك على أن لكل فرد موقف إزاء الأشياء المحيطة به أو اتجاه نحوها يجعلها مفضلة بالنسبة إليه أو مستبعدة.

فالقيم الشخصية هي قيم الأفراد التي تمثل أحكامهم الخاصة ومبادئهم التي ينظرون من خلالها للمواقف أو العلاقات المحيطة بهم، ويعرف Halstead (1996) القيم الشخصية بأنها " المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل والمقاييس التي تعمل مرشدا عاما للسلوك أو نقاط تفضيل في صنع القرار أو لتقوم المعتقدات والأفعال ". (الزهراني، 2009: ص07)

إذن فالقيم إعتقاد ثابت نسبيا تحدد أنماط السلوك الذي يتبناه الفرد إزاء المثيرات والمنبهات المختلفة القادمة من المحيط، فهي معيار ومرجع السلوك ينظر من خلاله الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين، وعلى أساس القيم يفاضل الفرد بين المواقف فيحبد منها ما يشاء ويترك ما يشاء، إذ أن سلوك العامل اتجاه معدات الوقاية والسلامة الفردية المتمثل في ارتدائها أو عدم ارتدائها يقف على قيم العامل الشخصية، فقد يكون سباقا بالمطالبة بما لنفسه ولغيره ويمتنع عن العمل عند عدم توفرها إذا اعتقد بأن معدات الوقاية

والسلامة الفردية تعد سبباً من الأسباب حفظ الذات من الأخطار والحوادث، هذه السلوكيات الآمنة من طرف العامل مرجعها قيمه الشخصية التي كونها ورسخت في ذهنه منذ الطفولة عن طريق مؤسسات التنشئة كالأُسرة والمدرسة والمجتمع على شكل عادات وتقاليد وتعاليم دينية وثقافية، فمبادئه نحو السلامة أملت عليه اتجاهاته وقراراته، إذ يمكن القول أن العلاقة بين القيم والاتجاه علاقة تكاملية أي أن الفرد يتخذ اتجاهها حسب قيمه، وإذا اعتبرنا أن القيم مبادئ راسخة في النفس تميز الصواب عن الخطأ وتمتاز بالثبات النسبي، لذلك فمن الصعوبة تغييرها أو تعديلها إلا بجهد كبير مقارنة مع الاتجاهات لذا يجب على المنظمة أن تعزز القيم الإيجابية وتحاول تغيير أو تعديل القيم السلبية من خلال الحوافز والدورات التدريبية والإقناع للحصول على القيم الآتية:

- مستوى الولاء والالتزام بالعمل
- احترام قوانين ولوائح العمل
- مكانة العمل لدى الفرد

4-5 الانفعالات:

تلعب الانفعالات دوراً حيوياً في سلوكنا الدفاع، فالحياة بدون انفعال تصبح راكدة وتتعقد كلعنائها والانفعالات - شأنها شأن الدوافع البيولوجية - توجه نشاطنا وتوجهنا بعيداً عن موضوع عمكروه، إلا أنه يختلف عن الدوافع البيولوجية في أن الانفعال يظهر نتيجة لاستجابة معرفية لمثير خارجي (خليفة، 2003، ص: 130)، وترى نظرية الضغط والتكيف أن العامل الذي تحت ضغوطات وتوترات غالباً ما يكون عرضة للتورط في الحوادث أكثر من عامل متحرر وتشير هذه الأخيرة للضغوط الناتجة من الظروف الخارجية أو ما يطلق عليها بالفيزيائية كالإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، والرطوبة وظروف أخرى كمرض العامل أو الضغط الناتج عن الإدمان. (بوشقور، كرامة، 2004، ص: 11)، فالموقف في هذه الحالة يتجلى في الظروف المادية التي تخلق جواً من التوتر والقلق النفسي المتزايد لدى العمال خوفاً من الوقوع وارتكاب الحوادث الناجمة عن الأخطار المهنية المحيطة به، فتعبيراً عن سخط العامل وعدم رضاه ينفعل بالبحث شعورياً أو لا شعورياً عن الصراعات مع المسؤولين خاصة مراقبي السلامة المهنية بتمرد في عدم الالتزام بإرتداء معدات الوقاية والسلامة الشخصية، أو مبدأ تحطيم الذات والقابلية في ارتكاب الأخطاء، وإرتداء معدات الوقاية بالنسبة له يعبر عن خوف العامل من المدير أو المراقب لاعتقاده أن قناعاته بضرورة ارتدائها لحفظ نفسه، وهذا ما قد يفسر تجاهلها من طرف العامل في غياب المراقب، كما يدفع هذا التوتر صاحبه إلى التأزم النفسي، حيث يقصد بهذا المصطلح حالة من التوتر النفسي تنشأ من عوامل في نطاق العمل كوجود رئيس مستبد أو من متاعب منزلية أو اجتماعية أو اقتصادية أو من عوامل شخصية كوجود مرض أو عاهة لدى الفرد، ولقد لاحظ كثير من الباحثين أن هناك ارتباط عكسي وثيق بين الروح المعنوية للعمال في المصنع وبين معدل الحوادث وكلما هبطت هذه الروح زاد معدل الحوادث، وفي دراسة أخرى وجد أن أكثر العمال حبا وقبولاً من زملائهم في العمل أقل وقوعاً في الحوادث وإن أكثرهم بغضاً من زملائهم أكثرهم تورطاً في الحوادث. (عبد الغني، 2001، ص: 257).

وقد لتدراسات تجريبية كثيرة علماءنا القلقومواقف الأخطار والتأزم الشديد يخفف ضمن مرونه السلوكية الميل بالالتصليفاً إذا بالفرد يصطنع في هذا المواقف ويفحلمشاكل الحياة طرقاتاً كمجدية في حلها من قبل لكنها المتعددة مجددة اليوم، كما هي الحال للدالعصابي (أي المصاب بمرض نفسي) فهياً أكثر تصليفاً ليسلوكهوتفكيره واتجاهاتها تحكمادلاتجريبياً أيضاً أخذالتصليبقلمتزداد شعورالفرد بالأمن. (عبد الخالق، 1984، ص: 101)، وبالرغم من أن الانفعالات القوية لها قيمتها التكيفية فيموقفالضغط، إلا أن لها آثاراً مدمرة فيمواقفأخرى، فالانفعالات القوية قد يعطل أداء الفرد، ويجبره على فعل ما لا يحمد عقباه. (خليفة، 2003، ص: 131)، ومن خصائص الانفعالات البارزة هي كونها عملية لا تتناول لعنصر أو وجدانياً فحسب بل إنهنوعاً وادفعيودبالسلوك، كالرغبة في ارتداء معدات الوقاية والسلامة الشخصية، ولا يتحقق ذلك إلا بعد توفر جو عمل آمن من الناحية الفيزيائية وغير الفيزيائية، بحيث ينعكس ذلك على سلوك العامل وتفكيره واتجاهاته ويصبح أقل تصليفاً وأكثر مرونة، حيث ترى النظرية الاجتماعية ان الظروف الاجتماعية الصعبة وغير الملائمة التي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل اسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل (عويضة، 1985، ص: 30)، وتعتبر المشاعر الإيجابية التي تترافق بالخبرة بمثابة مكافأة دانية للدماغ، وهي لا تملك في هذا الحالة يكوناً مناً، التبتدوعوالعقل مستقبلاً لممارسة أشكال التفكير المختلفة كالاتكاروالاستكشافوالإنجاز؛ ومؤملاً كالتهديد والقلق والخوف، فإن المادة الكيميائية التي يفرزها الدماغ تجعل الفرد وأما إذا كانت الانفعالات المصاحبة للخبرة سلبية

متحفظاً للرد بالمقاومة (مقاومة دخول المعلومة أو تعلم المهارة) وذلك للمحافظة على نفسه، وبالتالي تدننا لانتباه التركيز والتعلم. (صلاح، 2005، ص: 1)، فقد يقوم العمال الإدارة في ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية لأنها في إعتقادهم ليست حلاً فعلياً للأخطار التي يتعرضون لها يومياً، هذه الأخيرة تعبر عن تهديدات حقيقة تزيد من مخاوف وقلق العمال، فلا يمكن للقفاز الوافي مثلاً أن يكون سبباً للوقاية من المواد الخطرة خاصة إذا شهد العامل حجم الأضرار التي قد تسببها هذه المواد الخطرة، مما يؤدي إلى إفراز الدماغ مادة كيميائية تجعل الفرد متحفظاً للرد بمقاومة تعلم أية معلومة تتعلق بالمعدات الوقائية.

4-6 الاتجاهات :

تعتبر الاتجاهات النفسية نظام من المعتقدات والمفاهيم والمشاعر التي تؤدي إلى ميول سلوكية نحو مواقف معينة، أي تنظيم متكامل من المفاهيم والميول السلوكية، وبمر تكوين الاتجاهات النفسية بمراحل مختلفة أولها الحصول على معلومات أو أفكار عن المفاهيم والمعتقدات ثم يلي ذلك أن يكون الفرد مجموعة من المشاعر الخاصة بالتأييد أو عدمه ودرجة كل منهما وأخيراً بتفاعل كل من الجانب الفكري والعاطفي يتكون الميل السلوكي للفرد والذي يعبر من خلاله عن رأيه ومشاعره.

إن عدم الالتزام العمال بمعدات الوقاية والسلامة الفردية خير دليل على سلوكيات غير آمنة نابعة عن قناعات شخصية ومعتقدات وأفكار الأفراد الخاطئة، حيث يمكن بناء تصور حول اتجاهات العمال نحو قواعد السلامة المهنية والخلفيات السلوكية وراء خرق القواعد والوقوع في المخطور (مخالفات) والمتمثلة فيما يلي:

- 1- عدم معرفة الأفراد بكيفية تطبيق القواعد. (الفهم مخالف غير متممعة)
- 2- تصرف الأفراد كأنهم لا توجد قواعد لاتباعها. (الوعي مخالف غير متممعة)
- 3- اعتقاد الأفراد بأن القواعد لا تتعلق بعملهم ولذلك كفهم لا يقدر ونحجم المخاطر الناجمة عن خرقهم لهذا القواعد. (مخالفة نمطية)
- 4- من المستحيل إنجاز العمل بالاتباع الصارم للقواعد. (لا أستطيع تنفيذ العمل) (مخالفة موقفية)
- 5- أحياناً يمكن إنجاز العمل بشكل أسرع وملائم دون اتباع القواعد. (أستطيع تنفيذ العمل بشكل أفضل) (مخالفة تفاؤلية)

6- التعجيل في حل المشكلات التي تليق فيها الأفراد ولمرة وفشلهم في اتباع التدريب الجيد. (مخالفة استثنائية) (شراكي، 2009)

يوضح التصنيف المذكور سلفاً أمثلة عن هذه القناعات الشخصية كأن هذه القوانين لا تخصهم بل جعلت لغيرهم أو تعجلهم في حل المشكلات والعوائق وإمكانية الإستغناء عنها أو تعتبر هذه القواعد الأمنية كإحجة لسرعة الأداء أو لصعوبة العمل مع الأتباع الصارم للقوانين، ويعد خرق القواعد و ارتكاب المخالفات تعبيراً عن اتجاهات العمال المختلفة نحو التعليمات الأمنية، كما يترجم ماهية السلوكيات اللاوقائية اتجاه مبادئ السلامة المهنية، وهذا ما أورده شراكي (2009) وصنفه إلى ستة أنواع من المخالفات بنيت على أفكار ومعتقدات رسخت في الذهن عن طريق الخبرة والمعرفة سواء كانت معرفة صحيحة صائبة أم معرفة خاطئة، بحيث تحدد هذه المعتقدات سلوكه وتساعد في التعامل مع عناصر المحيط، لهذا نرى سلوكيات غير آمنة إما لجهل صاحبها بالقوانين أو جهله لكيفية تطبيق القواعد وإما لتعصبه وتعنته بموقفه وعلى هذا الأساس فإن معرفة هذه الجوانب النظرية للإتجاه يساعدنا على التنبؤ بسلوكيات الأفراد إزاء المثيرات المختلفة التي قد يتعرضون لها ومن ثم معرفة درجة الموافقة والمعارضة للعمال إتجاه البرامج المقترحة من طرف الإدارة أي معرفة إتجاهات العمال نحو تعاليم السلامة المهنية عامة و مهمات الوقاية والسلامة الشخصية خاصة.

4-7 الإهتمامات والميول: تشير الميول والاهتمامات إلى الرغبة - الحب - أو عدم الرغبة - الكراهية - لشيء معين، ولقد أصبحت الميول المهنية من الموضوعات الحديثة والمطروقة بشدة في مجالات علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي، وذلك لما لها من أثر في التوجيه النفسي للأفراد إلى الأعمال التي تناسب متطلباتها من ناحية مع ميول واهتمامات الأفراد من ناحية أخرى، وتنشأ وتتطور الميول من تفاعل الفرد مع خبراته واحتكاكاته بالبيئة، فمن رصيد خبرات الفرد أثناء نموه وتطوره واحتكاكه مع غيره من الزملاء والمنظمات، ينمو لديه شعور بالرغبة في الحب والميل إلى أشياء معينة، وعدم الرغبة أو الكراهية أو النفور من أشياء أخرى. (ماهر، دس: ص185)، وتعتبر نظرية (بارسونز 1909) من أقدم النظريات التي تناولت الميول هي حيث ربطت الميول بمقدار ما يحتاجه العامل في المصنع حتى يحقق أكبر إنجاز، فكانت

المصانع على شاكلة أرباب العمل لا يهتمهم إلا قيام العامل بأداء عمله فقط دون الاهتمام بميله أو حتى رضاه عن هذا العمل، لذا ظهرت نظرية بارسونز التي تفترض أن التكيف المهني يزداد عندما تنسجم خصائص الفرد وميوله مع المهنة. (الداهري، الكبيسي. 1999)

اما نظرية التحليل النفسي فترى أن الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية حيث يعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، حيث يؤكد أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن هناك عوامل ودوافع لا شعورية أي لا يشعر الفرد بوجودها تدفع صاحبها إلى التورط في الحوادث دفعا من هذه الدوافع وميل لا شعوري إلى التهرب من بعض المسؤوليات أو الابتعاد عن أداء بعض الأعمال، وقد تكون الحوادث وسيلة لإرضاء ميول عدوانية لا شعورية على غير أو النفس فقد تكون الحادثة وسيلة لجلب الحزن على الأهل أو للانتقام منهم وذلك عن طريق ارتكاب الحوادث في المصنع أو في الشارع أو البيت وبالرغم ما لديهم من خبرة وذكاء وصحة موفرة وسلامة في الحواس وترجع هذه الدوافع اللاشعورية إلى أحداث مؤلمة (عبد الغني، 2001، ص:259).

ومن السلوكيات الخطرة التي تعبر عن ميول أصحابها السلوك المجازف فنظرية توازن المخاطرة RiskHomeostasis لويلد (Wild, 1982, 1994) التي تفسر الحوادث المرورية بنفس الطريقة التي يحدث فيها التوازن البيولوجي في الجسم، فضغط الدم مثلاً يزداد بزيادة المواقف المتوترة وينخفض في المواقف المرحة أو المرخية، و تشير إلى أن الفرد يضع مستوى المجازفة الذي يقبله أو يرغب فيه وفقاً لإدراكه الذاتي للموقف. فهو يقوم برفع مستوى المجازفة المرغوب حين يدرك انخفاض مستوى الخطر، ويقوم بخفضه حين يدرك ارتفاع الخطر، وفي كل الحالات يحاول جعل المعادلة متوازنة بجعل الفارق بينهما أقرب إلى الصفر، والمجازفة تشير إلى ميل الفرد إلى الانخراط في فعل أو سلوك قد ينطوي على نتائج ايجابية أو سلبية مع عدم اليقين بالنتائج المتوقعة (Trimpop, 1994).

وفي مجال العمل، لا توجد أدلة امبيريقية كثيرة حول علاقة المجازفة بحوادث العمل (Clarke & Cooper, 2004)، إلا إن الدراسات المتوفرة تؤكد على دور المجازفة في إصابات العمل خاصة عند العمال المبتدئين (Parker, Stradling and Manstead (1996) الذين يميلون إلى القيام بسلوكات مجازفة مثلما أشار إلى ذلك ويستاي ولوا (Westaby and Lowe (2005)، ووجد لوبنر (Lubner (1992) أن قائدي الطائرات في أمريكا الذين ارتكبوا حوادث في مجال الطيران حصلوا على درجات عالية في الإثارة والبحث عن المغامرة، ويظهر تأثير المجازفة في حوادث العمل تحت غطاء نظرية الاستهداف التي ترى أن من خصائص الشخص المستهدف للحوادث ميله إلى المجازفة وحب الإثارة كما أشار إلى ذلك كل من كونس (Kunce (1967) وماينر وبراور (Miner and Brewer (1983). (مقدم، 2013)، ويمكن أن تفيد نظرية الموازنة في شرح السلوك اللاواقفي للعامل والإدارة الظاهر في إهمال مبادئ السلامة والوقاية، حيث أن ميل العامل للمجازفة مبني على سوء تقديره للموقف، والبدال على ذلك هو نتاج قراراته غير المتوقعة، والتي تبقى مجرد احتمالات لا غير إما أن ينجح بقيام عمله بدون اصابة وإما يفشل والفشل يعني أن يعرض نفسه لإصابة أو يتسبب في تلف معدات أو آلات.

الخاتمة:

استنادا لما ذكر يعتبر الفرد الركيزة الأساسية والجوهرية في تجسيد أي سياسة أو برنامج يلم بأسس ومبادئ السلامة المهنية، فالإلتزام بمهمات الشخصية مرتبط بدرجة وعي العامل وإدراكه لدورها الواقفي من اخطار العمل، إذ قد تضرب تعليمات وقوانين ادارة المؤسسة عرض الحائط وبالتالي فشل سياسة المؤسسة في تحقيق الأمن الصناعي وحماية مواردها الإنتاجية، لهذا كان من الواجب التركيز على الجانب السيكولوجي للعامل بادراك اتجاهاته والإهتمام بما اذا أن ما نلاحظه على العمال من سلوكات ما هي إلا ردود أفعال للسياسات المنتهجة من طرف الإدارة، فالعقوبات والرقابة الادارية وحدها لا تنفع ان لم تكن فيه رغبة حقيقية للعمال في ارتداء معدات الوقاية الفردية، فالسلامة التي نريدها في المؤسسة أعم وأشمل من أن تكون مجرد امر ونهي إذ إن السلامة الحقيقية هي رقابة ذاتية نابعة من قناعات الأفراد ينتج عنها سلوكات آمنة صادرة عن قناعات شخصية بعد إدراك للمخاطر المهنية .

قائمة المراجع

- 1) النبال مایسة أحمد، مدحت عبد الحمید، علم النفس الإداري، الطبعة الثانية، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، (2010)
- 2) الحمداني معن مجي، الأمن والسلامة الصناعية الإسعافات الأولية، الطبعة الأولى، دار للنشر والتوزيع، عمان (2009)
- 3) العيسوي محمد عبد الرحمان، علم النفس المهني والصناعي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-، (2004)

- 4) العيسوي محمد عبد الرحمن، علم النفس والإنتاج، دون طبعة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، دس
- 5) العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر، عمان (2010)
- 6) الشمري محمد عبد الرضا، السلامة والأمن الصناعي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، (2009)
- 7) الخرايشة مازن عبد الكريم، العامري عبد الرحمن محمد، السلامة المهنية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، (2000)
- 8) الختاتنة سامي محسن، أبو أسعد أحمد عبد اللطيف، الكركي وجدان خليل، مبادئ علم النفس، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان (2013)
- 9) أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة الجامعة الإسلامية - غزة، عمادة الدراسات العليا كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، (2006)
- 11) بوفلجة غيات مبادئ التسيير البشري دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، (2008)
- 12) بوظيفة حمو، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية والأرغونومية، الجزائر، (2002)
- 13) جلاب إحسان دهنش، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان (2011)
- 14) وكالة التخطيط والتطوير الإدارة العامة للثقافة العمالية، دليل السلامة والصحة المهنية، وزارة العمل، المملكة العربية السعودية، (2009)
- 15) زبدان حسان، السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان (1994)
- 16) ماهر أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية،
- 17) مزيان محمد، العقد النفسي، دار الغرب، الطبعة الأولى، وهران (د، س)
- 18) محمود علاء الدين، إدارة المنظمات، دار صفاء، الأردن، (2011)
- 19) مقدم عبد الحفيظ، دور المجازفة في حوادث الحياة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، (2013)
- 20) شراكي تامر عبد الله، محاضرة تدريبية عن السلوك الآمن رئيس لجنة التدريب بالجمعية العربية لخبراء ومختري السلامة، (2009)
- 21) شراكي تامر عبد الله، التقيد بالسلامة المهنية في مواقع العمل ضرورة لإبعاد المخاطر عن العمال، مصر، (2012)
- 22) عويضة كامل محمد علم النفس الصناعي، دون عدد الطبعة، دار الكتب العلمية، بيروت، (1996)
- 23) فريق شبكة نجا، معدات الوقاية والسلامة الشخصية في بيئة العمل، (2006)
- تاريخ الإطلاع على الوثيقة: 2007/12/25 www.nadjet.com
- 24) ادم البربري، دليل السلامة والصحة المهنية (2005)
- تاريخ الإطلاع على الوثيقة: 2006/11/02 <http://www.education.gov.bh>
- المراجع باللغة الفرنسية :

25) Alain kusy, Les équipements de protection individuelle de l'ouïe choix et utilisation. Achievé d'imprimer par Corlet. Imprimeur. S .A ; en France édition INRS ED 868 ,2009

26) Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, équipement de protection individuelle 2005
Site Internet : www.cchst.ca date de consultation ; 20/02/2008

27) Institut national de recherche et de sécurité .Les équipements de protection individuelle des yeux et du visage choix et utilisation. Achievé d'imprimer par Corlet. Imprimeur. S .A ; en France 3 édition INRS ED 798,2009

28) M.N.Crepy, Dermatites de contacts aux équipements de protection individuelle, documents pour la médecine de travail, INRS, n° 17 , 1^{er} trimestres 2009

