

إستراتيجيات إدارة المخاطر النفسية
ولاجتماعية في بيئة العمل
-نحو تطوير ثقافة السلامة والصحة
المهنية-

**Strategies for managing psychological and social
risks in the work environment
-Towards developing a culture of occupational
safety and health-**

حداد ابراهيم

جامعة لونيبي علي البلدية2

eb.haddad@univ-blida2.dz

تاريخ القبول: 2024/04/27

تاريخ الاستلام: 2024/02/13

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الحالية إلى التعرف على الاستراتيجيات المحتملة لإدارة الأخطار المهنية النفسية والاجتماعية والتي يحتمل أن يتعرض لها بعض العمال في بيئة العمل بصفة دورية، بالرغم من وجود تعليمات وأنظمة السلامة المهنية، إلا هذا لا يعني أن العامل غير معرض للمخاطر المهنية وعليه يجب حماية العمال من المخاطر المهنية التي قد يتعرضون لها. ويمكن تحقيق ذلك من خلال عملية إدارة المخاطر، والتي تتضمن تحليل المخاطر وتقييم المخاطر وممارسات الوقاية من المخاطر ومكافحتها. من أجل تنفيذ عملية إدارة مخاطر فعالة، من الضروري أن يكون لدينا فهم واضح للسياق القانوني والمفاهيم وتحليل المخاطر وعمليات التقييم والوقاية والسيطرة والدور الذي يلعبه جميع المعنيين. ومن المرغوب فيه أيضاً أن تركز إدارة المخاطر على منهجيات قوية ومختبرة للوصول إلى ثقافة السلامة والصحة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الاستراتيجيات، إدارة المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية، ثقافة السلامة، الصحة المهنية.

Abstract:

This current study aims to identify potential strategies for managing the psychological and social occupational hazards that some workers are likely to be exposed to in the work environment on a periodic basis. Despite the existence of occupational safety instructions and regulations, this does not mean that the worker is not exposed to occupational hazards, and therefore workers must be protected from Occupational risks to which they may be exposed. This can be achieved through the risk management process, which includes risk analysis, risk assessment, and risk prevention and control practices. In order to implement an effective risk management process, it is essential to have a clear understanding of the legal context, concepts, risk analysis, assessment, prevention and control processes and the role played by all involved. It is also desirable that risk management be based on robust and tested methodologies to achieve a culture of occupational safety and health.

Key words: strategies, psychological and social occupational risk management, occupational safety and health culture

مقدمة :

إن التحولات العديدة التي شهدها المنظمات في العقود الأخيرة أفضت إلى العديد من التحديات على جميع نواحي الحياة المهنية، وهذا ما أدى إلى ظهور بعض التحسينات وبروز بعض المشكلات التي مست المؤسسات بشكل عام والعامل بشكل خاص ومن بين المشكلات نجد الأخطار المهنية التي تعد من المعوقات الكبيرة التي تعاني منها المنظمات على حد سواء. وبالرغم من انخفاض معدل حدوث الإصابات والأمراض المهنية المتعلقة بالتصنيع بشكل ملحوظ في أعقاب التطورات الحاصلة في العلوم والتكنولوجيا، مثل الضوابط الهندسية، ومعدات الوقاية والحماية، والآلات والعمليات الأكثر أماناً، وزيادة الإلتزام باللوائح، وعمليات تفنيد العمل. على الرغم من إدخال أنظمة إدارة الصحة والسلامة قد قلل من حدوث الإصابات والأمراض المهنية، إلا أن هذه الأنظمة ليست فعالة ما لم تكن مصحوبة بثقافة السلامة الإيجابية في مكان العمل.

أدت خصائص ومواصفات العمل في العقود الأخيرة إلى ظهور قضايا جديدة متعلقة بصحة العمال، مثل: الأنواع الجديدة من الاضطرابات المرتبطة بالعمل، وعدم المساواة في توافر خدمات الصحة المهنية، يتطلب التغلب على هذه القضايا المطروحة والناشئة بفعل (الإستهتار واللامبالاة وعدم التحكم بآليات العمل وغيرها)، ثقافة وقائية إرشادية على مستوى بيئة العمل. وعلى هذا الأساس يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ماهي إستراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل؟
- كيف يتم تغيير ثقافات السلامة والصحة المهنية في النظرية والتطبيق على مستوى مكان العمل؟

- ما هو دور الثقافة الوقائية على مستوى بيئة العمل؟.

أولاً: مفاهيم أساسية

أدى الاعتراف المتزايد بأهمية الصحة النفسية للموظفين وضرورة إدارة المنظمات للمخاطر النفسية الاجتماعية والضغط المرتبطة بالعمل إلى إدخال العديد من المصطلحات في الموضوع.

أحد أكبر العوائق أمام التقدم في مجال المخاطر النفسي المرتبطة بالعمل هو عدم دقة المصطلحات المستخدمة¹.

ولهذا السبب، من المفيد تقديم بعض التعاريف من بينها:

1. المفاهيم الأساسية في إدارة المخاطر:

1.1.1. الخطر:

المصدر أو الموقف الذي يحتمل أن يسبب الإصابة واعتلال الصحة، أي تأثير سلبي على الحالة البدنية أو العقلية أو المعرفية للشخص². من أمثلة المصادر أو المواقف الخطرة جسدياً العمل على السلم، أو التعامل مع المواد الكيميائية، أو المشي على أرضية مبللة. من أمثلة المصادر أو المواقف الخطرة النفسية والاجتماعية المحتوى الوظيفي، أو انعدام الأمن الوظيفي، أو العزلة، أو التنمر، أو التحرش.

2.1. مخاطر الصحة والسلامة المهنية:

مزيج من احتمالية وقوع حدث أو تعرض (تعرضات) خطرة مرتبطة بالعمل وشدة الإصابة واعتلال الصحة الذي يمكن أن يحدث بسبب الحدث أو التعرض³.

2. تعريف ثقافة السلامة:

في عام (1993)، حددت مجموعة دراسة العوامل البشرية التابعة ل (ACSNi) ثقافة السلامة بأنها "نتاج القيم الفردية والجماعية والمواقف والتصورات والكفاءات وأنماط السلوك التي يمكن أن تحدد الالتزام بأسلوب وكفاءة إدارة الصحة والسلامة في المنظمة.

(Yangho Kim, Jungsun Park, Mijin Park, 2016, p04)

لثقافة السلامة مكونات نفسية وسلوكية وظرفية. يتكون المكون النفسي من القيم المشتركة، والمواقف، والتصورات، والمعتقدات التي تدفع القرارات والسلوكيات المتعلقة بالسلامة. ويمكن تعريف المكون السلوكي على أنه الأساليب المتعلقة بالسلامة في مكان العمل، والمكون الظرفي مثل: السياسات والإجراءات واللوائح والهياكل التنظيمية وأنظمة الإدارة المتعلقة بالسلامة. وصفت الوكالة الدولية للطاقة الذرية خمس خصائص لثقافة السلامة الإيجابية:

- أولاً: القيادة هي التزام واضح للغاية بالسلامة من قبل الإدارة العليا، وهي خاصية حيوية لتوفير ثقافة سلامة إيجابية.
- ثانياً: يجب الإبلاغ عن السلامة بوضوح كقيمة، وليس كأولوية يمكن مقايضتها مقابل التكلفة والجدول الزمني.
- ثالثاً: اللامركزية في صنع القرار، ومساءلة الجهة الرئيسية المسؤولة عن السلامة أمراً مهماً لخلق ثقافة سلامة إيجابية والحفاظ عليها.
- رابعاً: يجب أن يتعلم جميع الموظفين عن السلامة، وأن يساهموا بأفكار حول تحسين السلامة المهنية. تتحقق ثقافة السلامة الإيجابية عندما يتعلم الموظفون من البصيرة

والحدس، بدلاً من الحوادث، ويغيرون طرقهم في التفكير والتصرف من خلال مشاركة تجاربهم ومعالجة المشكلات المشتركة.

- خامساً: وأخيراً، ثقافة السلامة الإيجابية هي ثقافة تكون فيها السلامة أولوية قصوى ويتم دمجها في كل جانب من جوانب الشركة. على وجه الخصوص، من بين الخصائص الخمس، تعد قيادة أصحاب العمل هي المفتاح لتطوير ثقافة سلامة إيجابية.

(Yangho Kim, Jungsun Park, Mijin Park, 2016, p05)

تشمل المخاطر ذات الطبيعة النفسية الاجتماعية جوانب تنظيم العمل، والعوامل الاجتماعية في العمل، وبيئة العمل، والمعدات، والمهام الخطرة.

يمكن تعريف تقييم المخاطر بأنه عملية تقييم المخاطر التي تهدد صحة العمال وسلامتهم أثناء العمل والتي تنشأ من ظروف حدوث خطر في مكان العمل⁶

يتم توفير إطار عام لعملية تقييم المخاطر في معيار ISO 31001 ويصف هذا المعيار تقييم المخاطر بأنه العملية الشاملة لـ (1) تحديد المخاطر، (2) تحليل المخاطر، و(3) تقييم المخاطر:

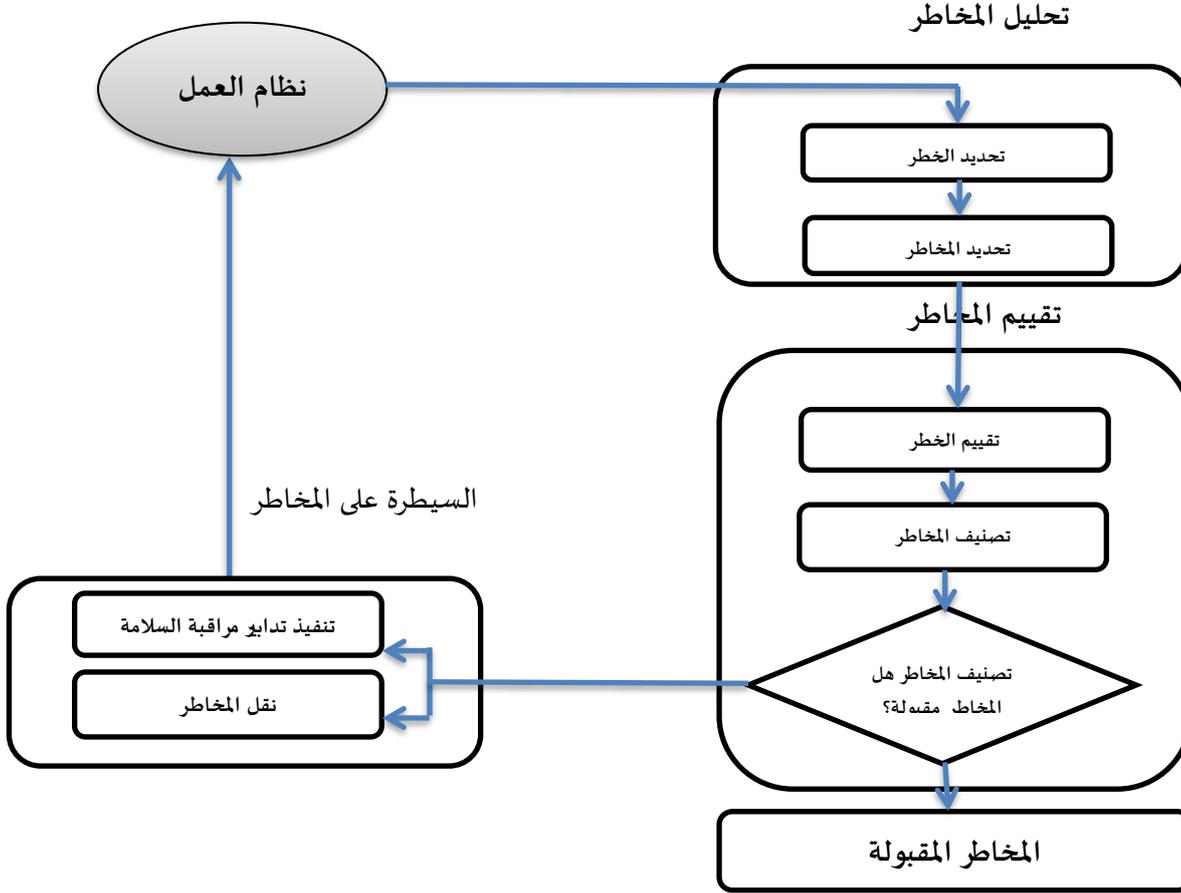
1. تحديد المخاطر: عملية العثور على المخاطر والتعرف عليها ووصفها؛
2. تحليل المخاطر: عملية لفهم طبيعة المخاطر وتحديد مستوى المخاطرة
3. تقييم المخاطر: عملية مقارنة نتائج تحليل المخاطر مع معايير المخاطر لتحديد ما إذا كان الخطر و/أو حجمه مقبولاً أو محتملاً.

3. إدارة المخاطر:

إدارة المخاطر هي عملية تكرارية ودورية، كما هو مبين في الشكل⁷

شكل (1)

إدارة المخاطر في بيئة العمل



باتتبع منهجية إدارة المخاطر PDCA (خط-نفذ-تحقق-تصرف) هي عملية منهجية تتضمن فحص جميع خصائص نظام العمل الذي يعمل فيه العامل، وهي مكان العمل، والمعدات/الآلات، والمواد، وأساليب العمل/ الممارسات وبيئة العمل. الهدف من إدارة المخاطر هو تحديد الأخطاء التي يمكن أن تحدث، أي العثور على ما يمكن أن يسبب إصابة أو ضرر للعمال، واتخاذ قرار بشأن التدابير اللازمة لمنع الإصابات واعتلال الصحة وتنفيذ التدابير.

من المهم أن يعرف أصحاب العمل أين تكمن المخاطر في مؤسساتهم ويمنعونها أو يبقونها تحت السيطرة لتجنب تعريض الموظفين والعملاء والمؤسسة نفسها للخطر. الهدف الرئيسي لإدارة المخاطر هو القضاء على المخاطر أو على الأقل تقليلها وفقاً لمبدأ ALARP (أقل مستوى ممكن عملياً).

أحد الجوانب الرئيسية في إدارة المخاطر هو أنه ينبغي تنفيذها مع مشاركة/إشراك القوى العاملة بأكملها. يتطلب تنفيذ إدارة المخاطر اتباع نهج تدريجي.

الخطوة الأولى: إعداد العملية

يتضمن إعداد عملية إدارة المخاطر عدة أنشطة وهي:

• تحديد العمال المعرضين للخطر، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لما يلي:
العمال ذوو الاحتياجات الخاصة، مثل النساء الحوامل، والعمال الشباب، والعمال المسنين، والعمال ذوي الإعاقة....

عمال الصيانة وعمال النظافة والمقاولين والزوار

- وصف المهام، ومعدات العمل، والمواد، وإجراءات العمل.
- النظر في أنماط العمل والجوانب التنظيمية.
- النظر في العوامل الخارجية التي يمكن أن تؤثر على مكان العمل.
- تحديد ووصف تدابير الوقاية المنفذة.
- بيانات عن حوادث مكان العمل والحوادث الوشيكة والإصابات والمشاكل الصحية المتعلقة بالعمل.

• تحديد المتطلبات القانونية أو المعايير أو لوائح الشركة.

ويمكن استخدام عدة وسائل لدعم هذه الأنشطة. على سبيل المثال:

- المراقبة المباشرة أثناء تنفيذ المهمة - الإرشادات التفصيلية.
- مقابلات مع العمال والمديرين.
- تحليل البيانات المتعلقة بحوادث مكان العمل والحوادث الوشيكة والإصابات والمشاكل الصحية المتعلقة بالعمل.

• مراجعة الوثائق الفنية وتقارير التفتيش على معدات وآلات العمل.

مراجعة صحائف بيانات السلامة للمواد الكيميائية المستخدمة في مكان العمل.

• مراجعة التشريعات والمعايير وأنظمة الشركة المعمول بها.

كما ذكرنا سابقاً، يتحمل أصحاب العمل مسؤولية إجراء تقييم المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل. ولذلك، فإن المسؤولية الشاملة عن تحديد وتقييم ومنع المخاطر في مكان العمل تقع على عاتق صاحب العمل، الذي يجب عليه ضمان تنفيذ أنشطة إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية (OSH) بشكل صحيح.

يمكن لصاحب العمل تفويض هذه الوظيفة (وليس المسؤولية) إلى أخصائي الصحة والسلامة المهنية والأطباء المهنيين. قد يكون المتخصصون جزءاً من موظفي الشركة (خدمات داخلية) أو يتم التعاقد معهم خارجاً (خدمات خارجية).

تعد مشاركة العاملين في عملية إدارة المخاطر في مجال السلامة والصحة في العمل ذات أهمية أساسية، حيث يتمتع العمال بأفضل المعرفة بمهامهم والمخاطر المرتبطة بها. كما تعمل المشاركة على تحسين قبول التدابير وتسهيل تطبيقها على أرض الواقع.

الخطوة الثانية: تحليل المخاطر

تتضمن أنشطة تحليل المخاطر ما يلي:

- تحديد المخاطر الموجودة في مكان العمل وبيئة العمل.
- تحديد العواقب المحتملة للمخاطر.
- ويمكن استخدام عدة وسائل لدعم هذه الأنشطة. على سبيل المثال:
- المراقبة المباشرة - تجول.
- مقابلات مع العمال والمديرين.
- قوائم المراجعة؛
- تحليل الانحراف.
- تحليل المهمة؛
- بيانات تقييم المخاطر السابقة.
- استبيانات (رضا) الموظفين.

الخطوة الثالثة: تقييم المخاطر

تقييم المخاطر هو عملية تقييم المخاطر الناشئة عن خطر ما، مع الأخذ في الاعتبار مدى كفاية أي ضوابط موجودة. تتوفر عدة طرق لإجراء تقييم المخاطر تتراوح من المنهجيات المتخصصة إلى المنهجيات التشاركية ومن الأساليب البسيطة إلى الأساليب المعقدة. تعتمد الطريقة المستخدمة لتقييم المخاطر على طبيعة مكان العمل، ونوع المهام وإجراءات العمل، والتعقيد الفني. يمكن العثور على نظرة عامة وبعض الإرشادات حول تقنيات تقييم المخاطر في إدارة المخاطر - تقنيات تقييم المخاطر⁸

تقييم الخطر

يتضمن تقييم المخاطر تحديد قيمة كمية أو نوعية للمخاطر. يتطلب التقييم الكمي للمخاطر إجراء حسابات لعنصري الخطر: احتمال حدوث الخطر، وشدة العواقب المحتملة. ونادراً ما يتم تطبيق هذا النهج في الممارسة العملية.

يعد التقييم النوعي للمخاطر أكثر شيوعاً وعادةً ما يعتمد منهجية تعتمد على المصفوفة. تتكون مصفوفة تقييم المخاطر من شبكة ثنائية الأبعاد تتضمن فئات التأثيرات الضارة على محور واحد وفئات الاحتمالية أو الاحتمالية على المحور الآخر. تُستخدم الخلايا الموجودة داخل الشبكة للإشارة إلى المخاطر. ويرد مثال في الجدول⁹.

جدول (1)

مصفوفة تقييم المخاطر

احتمالية الضرر	شدة الضرر (الأذى)		
	ضرر طفيف	ضرر متوسط	ضرر شديد
من المستبعد جداً	مخاطر منخفضة للغاية	مخاطر منخفضة للغاية	مخاطر عالية
من غير المرجح	مخاطر منخفضة للغاية	خطر متوسط	مخاطر عالية جداً
محتمل	خطر قليل	مخاطر عالية	مخاطر عالية جداً
من المحتمل جداً	خطر قليل	مخاطر عالية جداً	مخاطر عالية جداً

المصدر: BAUA.de: Risikomatrix nach NOHL

تصنيف المخاطر التي تم تقييمها

واستناداً إلى قيم المخاطر التي تم الحصول عليها خلال مرحلة تقييم المخاطر، ينبغي فرز المخاطر وترتيبها وفقاً لشدتها.

تصنيف مدى قبول المخاطر

يتم اتخاذ القرار بشأن ما إذا كانت المخاطر مقبولة أم لا من مقارنة قيمة المخاطر التي تم الحصول عليها مع معايير المقبولية بناءً على المتطلبات القانونية، ومبادئ التسلسل الهرمي للوقاية، والمعايير، والتوصيات، والمعلومات القائمة على الأدلة حول المخاطر، والتكيف مع الابتكار، وما إلى ذلك.

وينبغي التأكيد على أنه ينبغي إجراء تقييم دقيق بشكل خاص للتعرض الفردي للمخاطر للعاملين في الفئات الخاصة (على سبيل المثال، الفئات الضعيفة مثل العمال الجدد أو عديمي الخبرة)، أو لأولئك الذين يشاركون بشكل مباشر في الأنشطة الأكثر خطورة (أي مجموعة العمال الأكثر تعرضاً)

يعتبر تصنيف المخاطر هذا هو الأساس لاختيار الإجراءات التي سيتم تنفيذها وعند تحديد الجدول الزمني، أي مدى إلحاح تنفيذ التدابير التصحيحية. على سبيل المثال، يتضمن الجدول 1 تصنيفاً بسيطاً للمخاطر في 3 فئات واسعة تشير إلى ترتيب أولويات الإجراءات. للحصول على قاعدة ثابتة لجميع تقييمات المخاطر، يجب على الشركة أولاً وضع معايير القبول. وينبغي أن يتضمن ذلك التشاور مع ممثلي العمال وأصحاب المصلحة الآخرين ويجب أن يأخذ في الاعتبار التشريعات وتوجيهات الوكالة التنظيمية، حيثما ينطبق ذلك.¹⁰

الخطوة الرابعة: اتخاذ التدابير

في هذه المرحلة يتم تحديد الإجراءات و يتم تنفيذها لتجنب أو تقليل المخاطر مع الأخذ في الاعتبار حماية العمال الصحة والسلامة، فضلاً عنهم المراقبة مع مرور الوقت. القياسات يجب أن يتم تنفيذها على أفضل وجه. حماية كل من يتعرض للخطر.

ومع ذلك، من المهم ألا ننسى ذلك قد تكون هناك تدابير إضافية أو مختلفة اللازمة لحماية العمال المنتمين إليها مجموعات خاصة، وهي العمال مع ذوي الاحتياجات الخاصة (مثل النساء الحوامل، العمال الشباب والعمال المسنين والعمال ذوي الإعاقة) وعمال الصيانة وعمال النظافة والمقاولين والزائرين.

من المهم جداً مراعاة عدد الأفراد المعرضين للخطر عند تحديد الأولويات والجدول الزمني لتنفيذ تدابير الوقاية والسيطرة. وتشمل استراتيجيات الوقاية من المخاطر ومكافحتها تصميم وتخطيط وتنفيذ التدابير المناسبة، فضلاً عن تدريب وإعلام العمال.

تدابير التصميم

الخطوة الأولى هي تصميم التدابير اللازمة للقضاء على المخاطر. يجب تقليل المخاطر التي لا يمكن تجنبها أو إزالتها إلى مستوى مقبول، أي يجب تقليل المخاطر المتبقية إلى الحد الأدنى وفقاً لمبدأ ALARP (إلى أدنى مستوى ممكن عملياً). وهذا يعني أنه يجب على أصحاب العمل إجراء تحليل للتكلفة والعائد لموازنة التكلفة (بما في ذلك المال والوقت والمتاعب والجهد) التي قد يتعين عليهم تقليل المخاطر مرة أخرى بدرجة المخاطرة¹¹ وينبغي إثبات أن التكلفة التي ينطوي عليها الحد من المخاطر بشكل أكبر ستكون غير متناسبة بشكل صارخ مع الفوائد المكتسبة. وينبغي السيطرة على المخاطر المتبقية.

تنفيذ التدابير

ينبغي أن تستند التدابير التي سيتم تنفيذها إلى المعرفة التقنية و/أو التنظيمية المحدثة والممارسات الجيدة باستخدام الترتيب الهرمي التالي¹²

. تدابير الوقاية

. تدابير الحماية

. تدابير التخفيف

تدابير الوقاية

الهدف من تنفيذ تدابير الوقاية هو تقليل احتمالية وقوع إصابات أو اعتلال الصحة. هناك عدة أمثلة، بترتيب هرمي أيضاً، يمكن استخدامها لتحقيق هذا الهدف:

- استخدام التدابير الهندسية أو الفنية للتصرف مباشرة على المصدر، من أجل
 - إزالته، أي التأكد من أنه خلال مرحلة تصميم مكان العمل "تم تصميم" المخاطر
 - تقليل مستويات المواد الخطرة. على سبيل المثال توفير تهوية فعالة من خلال أنظمة تهوية العادم المحلية أو العامة.
 - استبداله، أي استبدال الخطر بمادة أو معدات أو مادة أقل خطورة.
- تكون هذه التدابير أكثر كفاءة واقتصادية عند إنجازها خلال مرحلة تصميم مكان العمل.
- استخدام التدابير التنظيمية أو الإدارية لتغيير السلوكيات والمواقف وتعزيز ثقافة السلامة:

- المعلومات والتدريب (التوعية)

- وضع إجراءات العمل والإشراف المناسب

- الإدارة والمراقبة الاستباقية

- إجراءات الصيانة والتدبير المنزلي الروتينية

تدابير الحماية

ينبغي أن يأخذ تنفيذ تدابير الحماية في الاعتبار أولاً التدابير الجماعية ثم التدابير الفردية. هناك عدة أمثلة للتدابير (مرتبة حسب الأولوية) التي يمكن استخدامها لتحقيق هذا الهدف وهي:

تدابير الحماية الجماعية:

تطويق الخطر أو عزله من خلال استخدام الحراس، أو حماية الآلات والأجزاء، أو تقنيات التعامل عن بعد؛

• الحواجز المادية (شبكات مقاومة السقوط، الحواجز، حواجز التعبئة والتغليف، الحواجز الصوتية أو الحرارية أو الكهربائية).

• استخدام التدابير التنظيمية أو الإدارية لتقليل التعرض

• التناوب الوظيفي للعمال.

• توقيت العمل بحيث يتعرض عدد أقل من العمال للخطر؛

• تنفيذ علامات السلامة، على سبيل المثال تقييد الدخول للأشخاص المصرح لهم.

الحماية الفردية - استخدام معدات حماية الموظفين (PPE) لحماية العامل من المخاطر المتبقية. يجب أن يشارك العامل في اختيار معدات الوقاية الشخصية ويجب تدريبه على استخدامها.

تدابير التخفيف

عندما تحدث إصابة أو حالة من اعتلال الصحة، على الرغم من تدابير الوقاية والحماية، يجب على الشركة أن تكون مستعدة (الاستعداد لحالات الطوارئ) من خلال تنفيذ تدابير التخفيف. الهدف من تدابير التخفيف هو تقليل شدة أي ضرر يلحق بالمرافق والضرر الذي يلحق بالموظفين والجمهور. عدة أمثلة على التدابير التي يمكن استخدامها لتحقيق هذا الهدف هي: خطط الطوارئ، والتخطيط للإخلاء، وأنظمة الإنذار (الإنذارات، والأضواء الومضة)، واختبار إجراءات الطوارئ، والتمارين والتدريبات، ونظام إطفاء الحرائق، أو العودة إلى العمل بخطط.

التدريب والمعلومات

يجب على المديرين معرفة المخاطر التي يتعرض لها عمالهم. يجب أن يعرف العمال المخاطر التي يتعرضون لها. ويعد توفير المعلومات والدورات التدريبية للعمال مطلباً قانونياً.

الخطوة الخامسة: المراجعة والتحديث

وينبغي مراجعة عملية إدارة المخاطر وتحديثها بانتظام، على سبيل المثال كل عام، للتأكد من أن تدابير الوقاية المنفذة كافية وفعالة. قد يكون من الضروري اتخاذ تدابير إضافية إذا لم تظهر التحسينات النتائج المتوقعة. يعد هذا أيضاً إجراءً موصى به للغاية نظراً لأن أماكن العمل ديناميكية بسبب التغيير في المعدات أو الآلات أو المواد أو إجراءات العمل التي يمكن أن تؤدي إلى مخاطر جديدة في مكان العمل. والسبب الآخر هو إمكانية ظهور

معارف جديدة فيما يتعلق بالمخاطر؛ إما أن يؤدي إلى الحاجة إلى التدخل أو تقديم طرق جديدة لتجنب المخاطر أو السيطرة عليها. يجب أن تأخذ مراجعة عملية إدارة المخاطر بعين الاعتبار مجموعة متنوعة من أنواع المعلومات واستخلاصها من عدد من وجهات النظر ذات الصلة (مثل الموظفين وإدارة أصحاب المصلحة).

الخطوة السادسة: توثيق العملية

في الاتحاد الأوروبي، من الواجب القانوني على أصحاب العمل إجراء تقييم للمخاطر التي تهدد السلامة والصحة في العمل، بما في ذلك أولئك الذين يواجهون مجموعات من العمال المعرضين لمخاطر معينة (التوجيه الإطاري EEC /391/89) وتوثيق العملية. يجب أن يقدم التوثيق نظرة عامة على المخاطر التي تم تحديدها والمخاطر ذات الصلة والتدابير اللاحقة التي تم تنفيذها.

4. الإجهاد الناجم عن العمل

الإجهاد المرتبط بالعمل هو ردود الفعل الجسدية والعقلية والعاطفية التي تحدث عندما يدرك العامل أن متطلبات عمله تتجاوز قدرته أو موارده على التأقلم. يمكن أن يسبب الإجهاد المرتبط بالعمل، إذا كان طويلاً و/ أو شديداً، ضرراً نفسياً وجسدياً. كلما طالقت فترة استمرار الضغوط المرتبطة بالعمل دون حل، زاد خطر حدوث إصابة نفسية الإجهاد ليس إصابة أو مرض، ولكن الضغط المفرط وطويل الأمد يمكن أن يكون له تأثير سلبي على صحة الموظفين وسلامتهم ورفاهيتهم ويمكن أن يؤدي إلى إصابة نفسية. من المعترف به عالمياً أن الإجهاد المرتبط بالعمل يشكل خطراً كبيراً على الصحة والسلامة المهنية (OHS) ويمكن أن يشكل تحدياً لأصحاب العمل لمنعه وإدارته. التوجيه... يمكن أن يساعد أصحاب العمل على التعرف على المخاطر النفسية والاجتماعية التي، إذا تركت دون إدارة، قد تزيد من خطر التوتر والإصابة النفسية¹³

ينشأ [الضغط المرتبط بالعمل] عندما لا تتوافق المعرفة والقدرات اللازمة للتعامل مع العامل الفردي أو المجموعة مع متطلبات الوظيفة وتوقعات الثقافة التنظيمية للمؤسسة. ويصبح الأمر خطراً على الصحة والسلامة عندما يطول العمل الذي يتجاوز قدرة العامل وموارده وقدرته على التأقلم¹⁴.

اعتمدت EU- OSHA التعريف التالي: يتم التعرض للإجهاد المرتبط بالعمل عندما تتجاوز متطلبات بيئة العمل قدرة العمال على التعامل معها (أو السيطرة عليها)¹⁵.

يمكن للعوامل، سواء داخل مكان العمل أو خارجه، أن تؤثر على الصحة. من المرجح أن تثير سمات العمل سيئة الإدارة، مثل متطلبات العمل المرتفعة المستمرة، والمواعيد النهائية الضيقة، والمضايقات، والأسلوب الإداري غير الداعم، الشعور بالتوتر لدى العمال. من الناحية القانونية، يقع على عاتق جميع أصحاب العمل واجب عام لضمان صحة وسلامة العمال في كل جانب من جوانب عملهم¹⁶.

إن المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل لا تعادل الضغط النفسي في العمل، بل إذا لم يتم منعها، فإنها قد تؤدي إلى التوتر والنتائج المرتبطة بالتوتر.

يشير مصطلح "النفسى الاجتماعى" إلى مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية¹⁷.

المخاطر والعوامل النفسية الاجتماعية هي أي شيء في تصميم أو إدارة العمل يزيد من خطر الأذى النفسى. قد تكون المخاطر مرتبطة بمتطلبات العمل (عوامل مكان العمل التي يمكن أن تسبب الإجهاد) وموارد العمل (عوامل مكان العمل التي يمكن أن تحمي العامل من الإجهاد) التي تم تحديدها في البحث¹⁸.

ويشير مفهوم العوامل النفسية الاجتماعية إلى التفاعلات بين العمل، البيئة والرضا الوظيفي والظروف التنظيمية، بالإضافة إلى قدرات العامل واحتياجاته وثقافته ووضع الشخص خارج العمل بالنظر إلى تجاربه وتصوراته. تتعلق المخاطر النفسية الاجتماعية بكيفية تنظيم العمل والعوامل الاجتماعية

في العمل، وجوانب بيئة العمل، والمعدات، والمهام الخطرة. بمعنى آخر، يتم تحديد الإجهاد المرتبط بالعمل من خلال المخاطر النفسية الاجتماعية الموجودة في تنظيم العمل، وتصميم العمل، وظروف العمل، وعلاقات العمل.

عند الإشارة إلى المخاطر النفسية الاجتماعية، فهذا يعني ضمناً أن هذه الجوانب من تنظيم العمل وتصميمه وإدارته لديها القدرة على التسبب في ضرر لصحة الأفراد وسلامتهم بالإضافة إلى أنها تؤدي إلى نتائج تنظيمية سلبية أخرى

يمكن أن توجد المخاطر النفسية الاجتماعية في جميع المنظمات والقطاعات، ويمكن أن تنتج عن جميع أنواع مهام العمل والمعدات وترتيبات التوظيف. غالباً ما يتفاعلون مع بعضهم البعض ومع أنواع أخرى من المخاطر في بيئة العمل. عندما لا تتم إدارة المخاطر النفسية الاجتماعية بشكل فعال، فإنها يمكن أن تزيد المخاطر على الصحة النفسية، والصحة البدنية، والنتائج التنظيمية.

ثانياً: العوامل والمخاطر النفسية الاجتماعية :

العامل النفسي الاجتماعي هو مصطلح محايد، لا يحمل دلالة سلبية أو إيجابية، ولكن الخطر النفسي الاجتماعي ليس كذلك.

العوامل النفسية الاجتماعية هي عناصر تقع تحت تأثير ومسؤولية أصحاب العمل والتي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية والسلامة للموظفين، إيجاباً وسلباً. كيف ومتى يتم تعيين العمل، والمواعيد النهائية، وعبء العمل، وأساليب العمل، وعلاقات العمل، والتفاعلات كلها جزء من العوامل النفسية الاجتماعية¹⁹

الخطر هو الموقف أو الشيء الذي لديه القدرة على إيذاء شخص ما. تشمل المخاطر عناصر بيئة العمل، والممارسات الإدارية، والأبعاد التنظيمية التي تزيد من المخاطر على الصحة.

تنجم المخاطر النفسية الاجتماعية عن أوجه القصور في تصميم وتنظيم وإدارة العمل. قد يكون الخطر النفسي الاجتماعي أي شيء في تصميم أو إدارة العمل وسياقاته الاجتماعية والتنظيمية، مثل الطرق التي يتفاعل بها الناس مع بعضهم البعض، والتي يمكن أن تسبب التوتر ولها القدرة على التسبب في ضرر نفسي وجسدي.

يمكن أن تؤدي المخاطر النفسية الاجتماعية إلى إصابة نفسية و/ أو جسدية ضرراً كلياً. المخاطر النفسية والاجتماعية هي عوامل العمل التي لها إمكانية التسبب في ضرر نفسي و/ أو جسدي. تنشأ هذه من تصميم و/ أو إدارة العمل و/ أو الطريقة التي يتفاعل بها الأشخاص مع بعضهم البعض. عندما لا تتم إدارة المخاطر النفسية الاجتماعية بشكل فعال، فإنها تزيد من المخاطر على الصحة النفسية²⁰.

تحدث المخاطر النفسية الاجتماعية بسبب التعرض للمخاطر النفسية الاجتماعية. يتم تعريف المخاطر النفسية الاجتماعية على أنها احتمالية تسبب المخاطر النفسية الاجتماعية في حدوث ضرر:

قد تنشأ المخاطر النفسية الاجتماعية من سوء تصميم العمل وتنظيمه وإدارته، فضلاً عن السياق الاجتماعي السيئ للعمل، وقد تؤدي إلى نتائج نفسية وجسدية واجتماعية سلبية مثل الإجهاد المرتبط بالعمل أو الإرهاق أو الاكتئاب. تشمل بعض الأمثلة على ظروف العمل التي تؤدي إلى مخاطر نفسية

يُعرّف المعيار العالمي (2021) ISO45003 المخاطر النفسية الاجتماعية بأنها:

مزيج من احتمالية التعرض للمخاطر (المخاطر) المتعلقة بالعمل ذات الطبيعة النفسية والاجتماعية وشدة الإصابة واعتلال الصحة التي يمكن أن تسببها هذه المخاطر. تشمل المخاطر ذات الطبيعة النفسية الاجتماعية جوانب تنظيم العمل، والعوامل الاجتماعية في العمل، وبيئة العمل، والمعدات، والمهام الخطرة²¹ لقد تغير تعريف الضغط والمصطلحات المستخدمة للإشارة إلى المخاطر والمخاطر النفسية الاجتماعية على مر السنين، من الضغوطات أو عوامل الإجهاد إلى العوامل النفسية الاجتماعية، أو المخاطر النفسية الاجتماعية. من المرجح أن يتعرض الموظفون لمجموعة من المخاطر النفسية والاجتماعية. قد يكون البعض حاضرين دائماً في العمل، بينما لا يتواجد البعض الآخر إلا في بعض الأحيان. هناك خطر أكبر للإجهاد المرتبط بالعمل عندما تجتمع المخاطر النفسية الاجتماعية وتتصرف معاً، لذلك لا ينبغي لأصحاب العمل أبداً النظر إلى المخاطر بمعزل عن بعضها البعض.

1. العلاقة بين المخاطر النفسية والاجتماعية والجسدية :

هناك اعتراف متزايد بأن ضعف الصحة والسلامة النفسية في العمل يمكن أن يؤدي إلى إصابات نفسية وجسدية. علاوة على ذلك، يمكن أن تظهر المخاطر النفسية الاجتماعية في اعتلال الصحة الجسدية والعقلية:

يمكن أن تكون المخاطر الجسدية المرتبطة بالعمل والمخاطر النفسية الاجتماعية مرتبطة ببعضها البعض، ويمكن أن يؤثر أحدهما على الآخر. الموظفون الذين لا يشعرون بالأمان في العمل بسبب المخاطر الجسدية يمكن أن يكونوا عرضة لخطر الإصابة بالإجهاد المرتبط بالعمل. الموظفون الذين يعانون من التوتر يكونون أكثر عرضة لخطر الإصابة بالاضطرابات العضلية الهيكلية (MSDS) ويمكن أن يتأثر تركيزهم وقدراتهم على اتخاذ القرار، مما يزيد من خطر الإصابة الجسدية²².

تروج إحدى وجهات النظر إلى أن الفروق الفردية للعامل، مثل الشخصية والعمر والتعليم والخبرة وأسلوب المواجهة، هي الأكثر أهمية في التنبؤ بما إذا كانت مواصفات وظيفية معينة ستؤدي إلى التوتر. وتتطلب هذه الفروق الفردية استراتيجيات وقائية تكميلية تركز على الفرد وتعزز طرق التعامل مع ظروف العمل الصعبة.

ومع ذلك، فإن الرأي السائد القائم على الأدلة هو أن بعض ظروف العمل تسبب الضغط النفسي لمعظم الناس. ترتبط ظروف العمل المجهدة بالمخاطر النفسية الاجتماعية، مثل

متطلبات العمل المرتفعة جدًا أو المنخفضة جدًا، أو وتيرة العمل السريعة أو ضغط الوقت، أو عدم التحكم في عبء العمل وإجراءات العمل، أو نقص الدعم الاجتماعي من الزملاء و/أو المشرفين. والتمييز والعزلة والتحرش النفسي، وعدم المشاركة في صنع القرار، وضعف التواصل أو تدفق المعلومات، وانعدام الأمن الوظيفي، وقلة فرص النمو، وعدم التقدم أو الترقية، وساعات العمل غير المنتظمة (وخاصة العمل بنظام الورديات)، والتعرض للخطر. لظروف جسدية مزعجة أو خطيرة، وعدم القدرة على السيطرة عليها. وهنا، تركز استراتيجيات الوقاية على تغيير ظروف العمل أو إعادة تصميم الوظائف²³.

وبغض النظر عن نوع القياس المطبق، فإن العواقب الناجمة عن ظروف العمل المجهدة للمؤسسات والموظفين قد تكون كبيرة الآن أكثر من أي وقت مضى.

2. نماذج لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية :

يوفر هذا الملحق أدوات لإدارة المخاطر النفسية الاجتماعية (PSH) من خلال أمثلة ونماذج من القوانين والمعايير العالمية. يتم تضمين سياسات الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية والتقييمات والاستبيانات.

1.2. سياسة المكسيك لمنع المخاطر النفسية الاجتماعية

الدليل المرجعي الرابع: مثال على سياسة الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية في مكان العمل هذا فيما يتعلق بالوقاية من عوامل الخطر النفسية والاجتماعية؛ لمنع العنف في مكان العمل، وتعزيز بيئة تنظيمية مواتية، يتم افتراض الالتزامات التالية:

-من واجب المشرفين والمديرين والمدراء تطبيق هذه السياسة والقيادة بالقوة.

لا يتم التسامح مع أعمال العنف في مكان العمل، وكذلك أي حادث يشجع عوامل الخطر النفسية الاجتماعية أو الإجراءات ضد البيئة التنظيمية المواتية.

-يتم تطبيق التدابير اللازمة للوقاية من عوامل الخطر النفسية والاجتماعية. منع العنف في مكان العمل، وتعزيز بيئة تنظيمية مواتية لمنع عواقبه السلبية.

-هناك إجراء رعاية عادلة لا يسمح بالانتقام ويتجنب المطالبات المسيئة أو التي لا أساس لها، ويضمن سرية الحالات.

-يتم تنفيذ إجراءات التوعية والمعلومات وبرامج التدريب.

-يتم نشر سياسات الوقاية وتدابير الوقاية بشكل فعال.

-يشارك جميع العاملين في إنشاء وتنفيذ ذلك السياسة في مكان العمل.

- يتم احترام ممارسة حقوق الموظفين في مراعاة معتقداتهم أو ممارساتهم أو تلبية احتياجاتهم المتعلقة بالعرق أو الجنس أو الدين أو العرق أو السن أو أي شرط آخر قد يؤدي إلى التمييز .

- يتم خلق مساحات للمشاركة والتشاور مع مراعاة أفكار العاملين والموظفين.²⁴ (النورما المكسيكية الرسمية) (NOM-035- STPS-2018)

ملحوظة: يجب أن تشير السياسة إلى المسؤولين (الذين لديهم القدرة على تطبيقها) والموارد المتاحة للامتثال للسياسات على جميع مستويات المنظمة، بالإضافة إلى إسناد المسؤوليات لكل من الأفراد وفرق العمل، الذين يتلقون التدريب، لتطبيق السياسات

2.2. كندا أدوات وموارد

نموذج بيان السياسة

تلتزم شركة ABC Inc. بإنشاء وتعزيز وصيانة وتحسين مستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة النفسية في مكان العمل (PHSMS) الذي:

- يتماشى مع قيمنا وأخلاقيتنا التنظيمية ويحترم مبادئ الاحترام المتبادل والسرية والتعاون؛
لديه الموارد (البشرية والمالية) والسلطة اللازمة لضمان نجاح إنشاء نظام إدارة الصحة العامة وتعزيزه وصيانته وتحسينه المستمر؛

- يضمن مشاركة شريحة واسعة من الموظفين (بما في ذلك العمال / ممثلي العمال) في تطوير النظام وتنفيذه والتحسين المستمر له؛

- إنشاء وتنفيذ عملية لتقييم فعالية النظام وتنفيذ التغييرات.

نموذج لأداة التدقيق

أداة التدقيق النموذجية هي ملحق للمعيار الوطني لكندا بشأن الصحة النفسية والسلامة في مكان العمل. يمكن استخدامه من قبل المنظمات لإجراء عمليات التدقيق الداخلي. يمكن تعديل أداة التدقيق هذه لتناسب مع حجم المنظمة وطبيعتها وتعقيدها. وقد تعمل أداة التدقيق أيضاً كأداة "لتحليل الفجوات" لتسليط الضوء على تلك المجالات التي تتطلب المزيد من العمل للوفاء بمتطلبات هذا المعيار. معظم المنظمات التي تطبق هذا المعيار سوف تفعل ذلك على مدى فترة من الزمن.²⁵

أسئلة حول الصحة والسلامة النفسية

يمكن استخدام الأسئلة العشرين التالية حول الصحة والسلامة النفسية للقادة. تساعد هذه الأسئلة في مراجعة حالات التعرض المحتملة للمخاطر أو إمكانية التحسين:

1. هل تعتبر الصحة والسلامة النفسية للموظفين أولوية معلنة في بيان سياستنا التنظيمية؟
2. هل لدى الأشخاص في مؤسستنا فهم مشترك لمكان العمل الآمن نفسيًا؟
3. هل فريق الإدارة لدينا على دراية بالمتطلبات والتوقعات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصحة العقلية والسلامة النفسية في مكان العمل؟
4. ما هي تكلفة الأمراض المرتبطة بالتوتر - الجسدية والعقلية على حد سواء - بالنسبة لمنظمتنا؟
5. هل يوجد نظام معمول به لقياس معدلات التغيب والحضور (عدم الإنتاج أثناء التواجد في العمل) في مؤسستنا، وما هي النسبة المئوية منها التي قد تكون مرتبطة بقضايا الصحة والسلامة النفسية؟
6. ما هي النسبة المئوية لمطالبات الإعاقة المرتبطة كليًا أو جزئيًا بقضايا الصحة العقلية أو قضايا الصراع في مكان العمل؟
7. هل تتوافق سياساتنا مع الصحة والسلامة المهنية، وقانون العمل، وقانون الضرر، وقانون العقود، ومعايير التوظيف فيما يتعلق بالصحة والسلامة النفسية؟
8. هل هناك عملية معمول بها لتشجيع مديري الخطوط الأمامية على توفير مكان عمل آمن نفسيًا من خلال تدابير مثل مؤشرات الأداء وطرق التقييم؟
9. هل الموظفون الذين تشمل مناصبهم إدارة الموظفين أو الإشراف عليهم أو دعمهم مدبرون أو ماهرون أو مؤهلون بشكل كافٍ لاتخاذ قرارات جيدة؟
10. هل يدرك القادة والإدارة في منظمتنا الصراع ويستجيبون له في الوقت المناسب وبطريقة فعالة؟
11. هل تم تدريب القادة والإدارة في مؤسستنا على تحديد الفرق بين مشكلة الصحة العقلية ومشكلة الأداء؟
12. هل لدى منظمتنا سياسة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة؟
13. هل تعمل منظمتنا على منع التحرش الجسدي أو العلائقي أو العاطفي أو التمر أو العدوان؟
14. هل تساعد منظمتنا في منع التمييز من خلال تزويد جميع الموظفين بمستوى أساسي من المعرفة حول قضايا الصحة العقلية؟
15. هل لدينا سياسات وعمليات للاستجابة للأزمات لقضايا مثل الانتحار أو العنف أو التهديد بالعنف أو الانهيارات العاطفية في العمل؟

16. هل لدى منظمتنا عملية تسمح بالاتصالات المفتوحة بين المديرين والمشرفين والموظفين مما يساعدنا على تلبية احتياجات زملاء العمل الذين تعرضوا لصدمات نفسية بسبب مشاكل شخصية أو مشاكل في مكان العمل؟

17. هل لدينا سياسة العودة إلى العمل التي تأخذ في الاعتبار التحديات العاطفية والنفسية والشخصية وتسمح لممثلي النقابة / الموظفين بلعب دور في عملية العودة إلى العمل بما في ذلك إتاحة الفرصة لتقديم مدخلات حول عملية العودة إلى العمل؟

18. هل نعرف كيفية استيعاب العمال الذين يعانون من إعاقة صحية عقلية في العمل بشكل معقول؟

19. ما هي الموارد الموجودة في منظمتنا أو مجتمعنا للموظفين الذين يعانون من مشاكل الصحة العقلية؟

20. هل تتعرض منظمتنا لشكاوى تتعلق بواجب استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية بشكل معقول، والتي قد تشمل الاضطرابات المرتبطة بالاكئاب أو القلق؟²⁶

3.2. المملكة المتحدة

معالجة ضغوط العمل باستخدام منهج معايير الإدارة

تم تصميم هذا الدليل التفصيلي لمساعدة المنظمة على الوفاء بواجبها القانوني لتقييم المخاطر التي يتعرض لها موظفوها من الضغوط المرتبطة بالعمل وتقديم المشورة والتوجيه العملي وفقاً لمنهج معايير الإدارة لمعالجة الضغوط المرتبطة بالعمل.²⁷

إدارة المخاطر في مجال الصحة والسلامة والبيئة في المملكة المتحدة وتقييم المخاطر في العمل:

قوالب وأمثلة لتقييم المخاطر

يمكن استخدام نموذج تقييم المخاطر للمساعدة في الاحتفاظ بسجل لما يلي:
- من قد يتضرر؛

- ما الذي يتم فعله بالفعل للسيطرة على المخاطر؛

- ما هي الإجراءات الإضافية التي يتعين اتخاذها للسيطرة على المخاطر؟

- من يحتاج إلى تنفيذ هذا الإجراء؛

- عندما يكون الإجراء مطلوباً من قبل.

تقدم المملكة المتحدة أمثلة لتقييمات المخاطر لإظهار كيفية إدارة الشركات الأخرى للمخاطر وكدليل للتفكير في المخاطر في عملك والخطوات التي يتعين عليك اتخاذها لإدارة المخاطر.

يتم تقديم أمثلة لما يلي:

-الأعمال المكتبية؛

-متجر محلي/ بائع جرائد؛

-إعداد الطعام والخدمة؛

-ورشة لتصليح السيارات؛

-أعمال صيانة المصنع؛

-مستودع.

-فيما يلي نموذج لتقييم المخاطر للأعمال المكتبية:

يعمل بالشركة 18 موظفًا، أحدهم يستخدم الكرسي المتحرك. تحتوي المكاتب على مطبخ حيث يمكن للموظفين إعداد المشروبات وتسخين الطعام، ويوجد مرحاض ومرافق غسيل في كل طابق. يتم تنظيف المكاتب كل مساء من قبل المقاولين الذين يقومون بتخزين التنظيف المواد الكيميائية في خزانة مغلقة. يتم إغلاق مبنى المكاتب من الساعة 9 مساءً حتى 6 صباحًا من الاثنين إلى الجمعة وفي عطلات نهاية الأسبوع. يحتوي المبنى أيضًا على غطاء أمني على مدار 24 ساعة / 7 أيام في الأسبوع.

كيف يتم تقييم المخاطر؟

اتبع المدير النصيحة الموجودة على [www.hse.gov.uk/ simple- health- safety/](http://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/) السلامة/ المخاطر.

لتحديد المخاطر، قاموا بما يلي:

-تجولت في المكتب، ولاحظت الأشياء التي قد تشكل خطرًا؛ التحقق من نصائح الصحة والسلامة والبيئة للموظفين ذوي الإعاقة:

-تحدثت إلى المشرفين والموظفين، بما في ذلك مستخدم الكرسي المتحرك، للتعلم من تجربتهم والاستماع إلى مخاوفهم؛

-التحدث مع مقاولي تنظيف المكاتب، للتأكد من أن أنشطة التنظيف لا تشكل خطرًا على موظفي المكاتب؛

اطلعت على دفتر الحوادث لمعرفة كيفية وقوع الحوادث السابقة.

وأشاروا إلى ما تم فعله بالفعل للسيطرة على المخاطر وسجلوا أي إجراءات أخرى مطلوبة. وقاموا بتنشيط نسخة من النتائج على لوحة إعلانات في غرفة الشاي لتشجيع الموظفين على المساعدة في وضع الإجراءات موضع التنفيذ.

سيقوم المدير بمراجعة تقييم المخاطر كلما كانت هناك أي تغييرات مهمة مثل معدات العمل الجديدة أو أنشطة العمل أو العمال.

(بدون تاريخ) (HSE) إدارة المخاطر وتقييم المخاطر في العمل: نموذج وأمثلة لتقييم المخاطر. متاح على

[www.hsc.gov.uk/ simple- health- safety/ risk/ risk- assesment- template- and- examples.htm](http://www.hsc.gov.uk/simple-health-safety/risk/risk-assesment-template-and-examples.htm))

كما نشرت إدارة الصحة والسلامة والبيئة أيضًا أداة مؤشر معايير الإدارة، وهي عبارة عن استبيان يحتوي على 35 سؤالاً للمؤسسة لتحديد ظروف العمل الحالية ومراقبة الظروف المستقبلية. الأداة متاحة على [www.hse.gov.uk/ stress/ assets/ docs/ indicatortool.pdf](http://www.hse.gov.uk/stress/assets/docs/indicatortool.pdf). يقدم HSE مزيدًا من المعلومات حول الأدوات والقوالب على [www.hse.gov.uk/ stress/ standards/ downloads.htm](http://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm).

4.2. بلجيكا

مؤشرات التنبيه للمخاطر النفسية الاجتماعية في العمل

تُستخدم أداة مؤشرات التنبيه للمخاطر النفسية الاجتماعية في العمل في بلجيكا، والتي تم تحديثها في يونيو 2020، للتشخيص المسبق للمخاطر النفسية الاجتماعية وتنبيه أصحاب العمل لوجودهم داخل الشركة. يمكن استخدام مؤشرات التحذير من المخاطر النفسية والاجتماعية في جميع الشركات والمنظمات، بغض النظر عن قطاع نشاطها.

تقوم مؤشرات التحذير من المخاطر النفسية الاجتماعية بالكشف عن وجود مخاطر نفسية اجتماعية في الشركة وتقييم المستوى الذي تظهر فيه: الضوء الأخضر: مشاكل بسيطة. ضوء كهربائي: إشارة تحذير. الضوء الأحمر: إنذار.

يمكن استخدام مؤشرات التحذير من المخاطر النفسية والاجتماعية في جميع الشركات والمنظمات، بغض النظر عن قطاع نشاطها. وهو يدعو إلى اتباع نهج تشاركي، ويمكن إكمال الوحدات التي تتكون منه بواسطة مجموعة صغيرة من الأشخاص الذين يمثلون الشركة، باستخدام دليل المستخدم وصحائف معلومات الوحدات.

مؤشرات التنبيه للمخاطر النفسية الاجتماعية في العمل²⁸

5.2. أستراليا

توفر مدونة ممارسات العمل الآمن في نيو ساوث ويلز: إدارة المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل إرشادات عملية للمنظمة أو صاحب العمل لإدارة المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل. المدونة متاحة على [www.safework.nsw.gov. au/ __data/ assets/ pdf_file/ 0004/983353/ Code- of- Practice Management- psycho-social- hazards.pdf](http://www.safework.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0004/983353/Code-of-Practice-Management-psycho-social-hazards.pdf).

استبيان كوبنهاجن النفسي الاجتماعي لقياس المخاطر النفسية الاجتماعية

استبيان كوبنهاجن النفسي الاجتماعي (OPSOQ) هو استبيان حول ظروف العمل النفسية الاجتماعية، تم تطويره في الأصل لاستخدامه في تقييم المخاطر المهنية والأبحاث المتعلقة بالعمل والصحة. تم تطوير ثلاثة إصدارات من COPSQ من قبل قسم الصحة النفسية والاجتماعية في المعهد الوطني للصحة المهنية، كوبنهاجن، الدنمارك. يعد COPSQ مقياسًا موثوقًا ومتميزًا لمجموعة واسعة من الأبعاد النفسية الاجتماعية للحياة العملية الحديثة. وهو يغطي مجموعة واسعة المجالات، بما في ذلك متطلبات العمل، تنظيم العمل ومحتوى الوظيفة، العلاقات الشخصية والقيادة، واجهة العمل الفردية، الرأسمالية الاجتماعية، السلوكيات الهجومية، والصحة والعافية. تم استخدام COPSQ III في 40 دولة أو أكثر. الاستبيان متاح مجانًا. مزيد من المعلومات متاحة على www.copsq-network.org.

خاتمة:

في الختام، لتعزيز ثقافة الوقاية هناك حاجة لاتخاذ إجراءات على مستوى مكان العمل، والمستوى الوطني. يتطلب مستوى مكان العمل تكنولوجيا التحسينات، مثل الضوابط الهندسية، والإمتثال للوائح، وإدخال أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، وكذلك تغيير الثقافة المدارة لتحقيق ثقافة السلامة الإيجابية، وإعطاء الأولوية لصحة العمال في الأجندة الوطنية، والحاجة إلى مقارنة وطنية لصحة العمال تشارك فيها الحكومة ككل، وبالتالي تعزيز ثقافة الوقاية.

قائمة المراجع:

- 1-Jones, K. (2020, December 24). **Right information, wrong magazine. SafetyAt Work Blog**. Available at <https://safetyatworkblog.com/2020/12/24>. Lehrer, J. (2011, August 20). Your co-workers might be killing you. Wall Street Journal. Available at www.wsj.com/articles/SB10001424053111903392904576512233116576352. Accessed October 26, 2021.
- 2-Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 **on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work** (Framework Directive).
- 3-Available at: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>
- 4-ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use
- 5-EC - European Commission, Guidance on Risk Assessment at Work, Luxembourg, 1996. Available at:
<http://osha.europa.eu/en/topics/riskassessment/guidance.pdf>.
- 6-Nunes, I. L., 'Risk Analysis for Work Accidents based on a Fuzzy Logics Model', 5th International Conference of Working on Safety - On the road to vision zero? Roros. Norway, 2010.
- 7-IEC/ISO 31010:2019 Risk management - Risk assessment techniques <https://www.iso.org/standard/72140.html>.
- 8-EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Risk assessment essentials. Available at:
<https://osha.europa.eu/en/publications/risk-assessment-essentials/view>
(EU Commission, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-85839760>)
- 9-ILO International Labour Organisation, How can occupational safety and health be managed? Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang-en/index.htm>
- 10-ISO/TR 14121-2:2012 Safety of machinery Risk assessment - Part 2: Practical guidance and examples of methods <https://www.iso.org/standard/57180.html>
- 11-WorkSafe Victoria. (2021). **Preventing and managing work-related stress: A guide for employers**. Available at www.worksafe.vic.gov.au/preventing-and-managing-work-related-stress-guide-employers. Accessed July 19, 2021.
- 12-International Labour Organization. (2015). **Psychosocial risks and work-related stress**. Available at www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/area-13-sofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang-en/index.htm. Accessed October 28, 2021.

- 14-EU-OSHA. (2002). Factsheet 22: Work-related stress. Available at <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/22>.
- 15-Mexlaws.com (2018). M-035-STPS-2018: Occupational psychosocial risk factors- Identification, analysis and prevention.
- 16-Lerouge, L., (Ed.) (2017). Psychosocial risks in labour and social security law. New York: Springer.
- 17-Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2017). The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(7), 3632.
- 18-Guarding Minds@Work. (2021). Know the psychosocial factors. Available at www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors. Accessed July 29, 2021
- 19-NSW Government. (2021). Code of practice: Managing psychosocial hazards at work. Sydney: Safework NSW.
- 20-Available at www.safework.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0004/983353/Code-of-Practice-Managing-psychosocial-hazards.pdf. Accessed November 10, 2021
- 21-ISO 45003:2021 Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks
- 22-WorkSafe Victoria. (2021). Preventing and managing work-related stress: A guide for employers. Available at www.worksafe.vic.gov.au/preventing-and-managing-work-related-stress-guide-employers. Accessed July 19, 2021.
- 23-Houtman, I. & Jettinghoff, K. (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries A modern hazard in a traditional working environment. Geneva: World Health Organization. Available at www.who.int/occupational.
- 24-Available at www.mexlaws.com/STPS/NOM-035-STPS-2018-information.htm. Accessed October 12, 2021.
- 25-EU Commission, Health and safety at work is everybody's business. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-85839760>
- 26-EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Management Leadership in Occupational Safety and Health – a practical guide. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide>
- 27-[health/publications/raisingawarenessofstress.pdf](https://osha.europa.eu/en/health/publications/raisingawarenessofstress.pdf). Accessed October 8, 2021
Accessed October 28, 2021, European Agency for Safety and Health at Work. (2021).
- 28-Psychosocial risks and stress at work. Available at <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Accessed October 12, 2021..