

صحة وسلامة المورد البشري في المنظمات: الاجراءات المتخذة ودوافع الاستجابة

Health and safety of human resources in organizations: actions taken and drivers of response

محمود بوطي، طالب دكتوراه

Mahmoud Bouti ,PhD student

جامعة حمه لخضر - الوادي

University Hamma Lakhdar - Eloued

تاريخ القبول: 2020/12/12

تاريخ الإرسال: 2019/11/20

Abstract:

ملخص:

The health and safety of the human resource is one of the basic functions of human resources management that the organization must pay attention to because it protects and encourages the production components of the human resource by removing the factors and conditions of occupational risks that threaten health and safety at work and encouraging the creation of supportive work environments and healthy and safe work organizations, and our study aims to shed light on the measures that the organization must take to maintain the health and safety of its human resources during the performance of tasks and work, and the motives for the organizations' response to that.

Key words: Human resource, occupational health and safety, measures taken, drivers of response.

تعد صحة وسلامة المورد البشري من الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية التي يجب على المنظمة الاهتمام بها لكونها تحمي وتشجع مقومات الانتاج للمورد البشري من خلال إزالة عوامل وظروف المخاطر المهنية المهددة للصحة والسلامة في العمل والتشجيع على تهيئة بيئات عمل مساندة ومنظمات عمل صحية وآمنة، وتهدف دراستنا هذه إلى تسليط الضوء على الاجراءات التي يجب على المنظمة اتخاذها للحفاظ صحة وسلامة مواردها البشرية أثناء أداء المهام والأعمال، ودوافع استجابة المنظمات لذلك.

الكلمات المفتاحية: المورد البشري، الصحة والسلامة المهنية، الاجراءات المتخذة، دوافع الاستجابة.

مقدمة

العاملين بالأمراض النفسية والعقلية هو القلق والتوتر الناجمين عن ظروف وبيئة العمل بالدرجة الأولى إلى جانب الظروف الاجتماعية الأخرى. وعليه اردنا من خلال هذا العمل البحثي تقديم جملة الاجراءات والدوافع التي تجعل المنظمات تستجيب للحفاظ على صحة وسلامة مواردها البشرية من خلال طرح التساؤلات العلمية الآتية

- فيما تكمن أهمية سلامة وصحة المورد البشري في المنظمة؟
- ماهي أهم الإجراءات التي يمكن أن تتخذها المنظمة لسلامة وصحة عامليها؟
- ما الذي يدفع المنظمة للحفاظ على مواردها البشرية؟

1. مفهوم الصحة والسلامة المهنية

إن مصطلحي الصحة والسلامة مترابطان بدرجة كبيرة، إلا أن مصطلح الصحة أوسع بعض الشيء، إذ يشير إلى الحالة العامة للصحة البدنية والذهنية، أي أن الشخص الصحيح المتعافي هو الشخص الذي يخلو من الأمراض والاصابات والمشكلات العقلية والعاطفية والتي قد تضعف فعاليته الطبيعية، ومع ذلك فإن السؤال حول ما تعنيه الصحة تماماً أو ما يعينه السلوك الطبيعي هو سؤال مفتوح ومعرض للتفسيرات المختلفة. وتتركز ممارسات الادارة في المجال الصحي في الحفاظ على السعادة والرفاهية للموارد البشرية، أما السلامة فيقصد بها الأنشطة الهادفة إلى حماية الموارد من إصابات العمل

إن بيئة ومكان العمل تتفاوت من حيث نوعية حياة العامل والمخاطر والمشكلات الصحية والسلامة المهنية من منظمة لأخرى ومن نشاط لآخر، ولكن لا يوجد من بينها ما يخلو كلياً من أي مخاطر ومشكلات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية للعاملين. فالعاملون في المصانع على الآلات والمكائن، والعاملون في قطاع الإنشاءات، وفي الصناعات الكهربائية والإلكترونية، وفي التعدين والمناجم والصناعات الكيماوية وغيرها يتعرضون لمخاطر صحية ومشكلات تتعلق بالسلامة المهنية، وحتى العاملين في المكاتب في الوظائف الادارية والمالية والمحاسبية وغيرهم ممن يعملون في مكاتب مريحة مغلقة، لا تخلو من الضغوط الوظيفية ومن جوانب غير صحية تؤثر على صحة العاملين وسلامتهم.

ونتيجة لزيادة الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في نجاح المنظمات وقدرتها على الاستمرار والنمو في العمل، فقد تزايد الاهتمام ببرامج الصحة والسلامة كوسيلة للحفاظ على الموارد البشرية المتاحة لديها بأفضل حالة صحية ممكنة، إذ أن برامج الصحة والسلامة كفيلة بالمحافظة على الحالة المادية والحالة المعنوية للموارد البشرية، وتحسين اتجاهاتهم نحو عملهم ونحو المنظمة. ولقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للمورد البشري وخصوصاً في المنظمات الصناعية، فقد أوضحت العديد من الدراسات والأبحاث أن السبب الرئيس وراء إصابة

ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليه⁶.

إذاً فمفهوم الصحة والسلامة المهنية المقصود منه هو مجموع الاجراءات التي توفرها المنظمة لحماية مواردها البشرية من الأخطار المادية والنفسية ومحاولة التقليل من تعرض المورد البشري لحوادث العمل.

2. أهمية الثقافة الصحية والسلامة المهنية في المنظمات

لقد أصبحت ثقافة الصحة والسلامة المهنية لها أولوية ومكانة في كثير من المنظمات الناجحة ولدى الكثير من المديرين، لأنهم يعتبرونها كأصل هام، فالمنظمات التي لديها ثقافة الصحة والسلامة المهنية تستطيع تخطي الكثير من العقبات والهواجس ولعل من أبرزها حوادث العمل وضغوط العمل، وبإمكان هذه المنظمات أن تتجاوز بثقافتها المنظمات التي لا توجد لديها تلك الثقافة، فهي بمثابة دليل للإدارة والعاملين على نجاحهم في تشكيل هذا النوع من الثقافة التي أصبحت مؤسساتنا اليوم بحاجة ماسة إليها، أضف إلى ذلك أن أهميتها تبرز كإطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم بطريقة وقائية واحترافية لإنجاز مهامهم دون تكاليف، أيضا من خلال ثقافة الصحة والسلامة المهنية يصبح العامل لديه القابلية على التأقلم مع التغيرات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات اليوم والتي تحمل معها بطريقة أو بأخرى مجموعة من المخاطر

المهنية، وكذلك حماية كل ممتلكات المنظمة من الدمار بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية¹.

ولقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الصحة والسلامة المهنية حيث عرفت بأنها "حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الاصابة بها في مكان العمل"²، كما عرفها الموسوي بأنها " ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية"³. كما عرفت بأنها تعني "توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل"⁴. وعرّفها وصفي عقيلي بأنها "مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته"⁵. وقد عرفها البعض أيضاً على أنها ذلك النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل

مجالات عمل المعرفة، إذ يشعر العاملين في المكاتب والمديرون والمحترفون بالقلق من الجهاد المتكرر والتوتر المرتبط بالعمل والعنف في مكان العمل والدخان بطريقة غير مباشرة، ويبقى ضمان الحالة الجسمانية الجيدة للموارد البشرية في مكان العمل الهدف الأساس في إدارة السلامة والصحة في المنظمات بشكل عام⁸.

ويمكن أن نوجز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية

في النقاط التالية⁹:

- تقليل تكاليف العمل فالإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة لتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائدهم، وكذلك تعطل العمل.

- توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر لأن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم. إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و بصورة خاصة في المؤسسة الصناعية.

- توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.

- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى

التي من الممكن أن تؤدي بحياة الكثير من العمال وحتى المؤسسات ككل الى الخسائر والفشل، كذلك نجد أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية أنها تمكن العامل من حل العديد من المشكلات والمخاطر التي تعترضه أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة، فهي تمنحه المرونة في التعامل سواء مع الآلات أو مع بيئة عمله حتى وإن كان غير آمنة⁷.

كما تتأكد أهمية الصحة والسلامة المهنية من خلال صلتها الوثيقة بالإنتاج، لأن كفاءة الانتاج تعتمد بشكل كبير على توفير بيئة آمنة تشجع وتدفع الموارد لبذل أقصى جهودهم لتحسين وزيادة الانتاج من دون كلال أو وقوع إصابات، إذ إن الوقت الضائع نتيجة الاصابات والأمراض المهنية يكلف المنظمات مبالغ كبيرة اضافية، وعلى الرغم من التحذيرات المبكرة للأمراض والاصابات المهنية، إلا إن الاهتمام الفعلي في عدد وأنواع شائعة من الإصابات والأمراض كان منذ وقت قريب عندما أدرك إن قضايا السلامة والحصة المهنية لها تأثيرات على جودة الحياة الاقتصادية والصحية للمجتمعات التي يعيش فيها العاملين، إلى جانب اهتمام برامج الصحة والسلامة المهنية بتحديد المخاطر المرتبطة ببيئة العمل المادية والمخاطر التكنولوجية والمادية والبيولوجية والكيميائية إلى الاضطرابات النفسية والاجتماعية مثل الاجهاد في العمل. إن ما يجب معرفته هو إن الاهتمام بالصحة والسلامة لم تعد مقصورة على مجالات العمل الصناعي فحسب، بل تتعدى إلى

- تحديد المصادر التي تهدد الموارد بالإضرار وتحديد سبل الوقاية منها من خلال توفير الملابس والواقيات وغيرها من متطلبات السلامة المهنية.

- اتخاذ جميع الاجراءات التي تتعلق بوقاية الموارد من آثار المواد الحارقة أو الكيماوية أو البيولوجية من خلال متطلبات السلامة منها.

- اصدار التعليمات التي تلزم الموارد باتخاذ اجراءات السلامة المهنية أثناء العمل.

- اتخاذ الاجراءات التأديبية المناسبة لمن يقصر في الالتزام بتعليمات السلامة المهنية.

2.3 تحديد مواصفات ومؤهلات الموارد: إن اتخاذ

اجراءات الدقة بتحديد مواصفات وسمات ومؤهلات الموارد غالبا ما يحقق سبل مثلى في تقليل الاصابات والحوادث في العمل والتأكد على أهمية توصيف العمل واختيار الموارد المناسبة والمؤهلة لممارسة العمل، فضلاً عن اعتماد سبل التدريب والتطوير المستمر لهم بغية تحقيق التوافق والانسجام التام مع امكانية تنفيذ تلك الأنشطة بما يحقق أهداف المنظمة في انجازها للأداء بأقل الحوادث أو الاصابات التي تحصل في العمل.

3.3 الرقابة والمتابعة المستمرة للموارد البشرية: من

خلال التأكيد على قيام العاملين باتباع سبل السلامة المهنية يعتبر من الأسباب الرئيسية لتقليل مخاطر التعرض للاصابات أثناء العمل وهذا يتطلب القيام بجولات رقابية

مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين.

- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعروهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم و بين إدارتهم.

- تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية والصحية والسمعة الجيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

3. الإجراءات الواجب اتخاذها للحفاظ على سلامة

المورد البشري

بغية السعي الجاد من قبل المنظمات لتوفير عناصر السلامة المهنية والصحية المناسبة لتقليل الاصابات من حوادث العمل والحفظ على صحة وسلامة المورد البشري لابد من اتخاذ الاجراءات الآتية¹⁰:

1.3 توفير البيئة الملائمة مهنيًا وصحياً للموارد

البشرية: إن توفير ظروف عمل مهنية وصحية ملائمة لابد وأن تحقق ما يلي:

- التأكيد على توفير البيئة الملائمة من حيث الظروف المادية للعمل كالتهووية والتبريد والحرارة.. الخ فهي تؤثر على الانجاز الفعال للعمل.

والعاملين الذين يستحقون ذلك، وإيقاع الجزاء على من تتكرر مخالفاتهم وسلوكياتهم السلبية¹².

4. دوافع استجابة المنظمات لإدارة الصحة والسلامة

إن إدارة الصحة والسلامة المهنية تمثل استجابة المنظمة لعدد من التأثيرات التي تدفعها للحفاظ على صحة وسلامة مواردها البشرية والتي أهمها ما يلي¹³:

1.4 المسؤولية الاجتماعية والانسانية: لقد ازداد

الشعور بالمسؤولية الاجتماعية من خلال معرفة أن منظمات الأعمال تعمل لأكثر من مجرد السعي وراء الأرباح، فالنشاطات التنظيمية تؤثر على الموارد بوصفهم بشر وعلى المجتمع ككل، وأن هذه التأثيرات ينبغي أخذها بنظر الاعتبار عند تخطيط وإدارة العمليات اليومية، وإن تأسيس ظروف عمل آمنة وصحية وسليمة يفيئاً يكتسب أسبقية في أي منظمة مسؤولة اجتماعياً، وتتخطى ممارسات السلامة والصحة في العديد من المنظمات حدود المعايير التي يتطلبها القانون، والتي تقترح بأن تدرك المنظمات أن إدارة السلامة والصحة مسؤولية اجتماعية، إذ أن المجال الذي تبهرن فيه المنظمة المسؤولية الاجتماعية هو جزء من الصورة العامة لها. سجل السلامة الايجابي يمكن أن يساهم في العلاقات العامة الايجابية، إلا أن الاهتمامات الانسانية الحقيقية تنعكس بالالتزام تجاه صحة وسلامة المورد البشري أيضاً. وحالات الاهتمام يجري التعبير عنها عبر الاحاسيس التي تخالج الناس عن بعضهم البعض عندما

تفتيشية دورية منظمة وتوجيهات مستمرة من مشرف العمل وإدارة الموارد البشرية.

4.3 تحديد الجهة المسؤولة عن برنامج السلامة

المهنية: إن تحديد الجهة المسؤولة عن برنامج السلامة المهنية وضممان مشاركة العاملين أنفسهم في وضع تلك البرامج الوقائية يعد على درجة عالية من الأهمية في تحقيق أهداف برامج السلامة المهنية والصحية للموارد البشرية.

5.3 التكوين والتدريب: لا يمكن إغفال وإهمال دور

تطوير وتدريب العاملين في تحسين بيئة العمل الصحية من خلال تفهم سياسات المنظمة في مجال الوقاية والسلامة المهنية، وكذلك أن يتعلموا الممارسات والسلوكيات الايجابية التي تجنبهم الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وضغوط العمل¹¹، التي تقدم في لهم الدورات التكوينية والأيام التدريبية التي تنظمها المنظمة.

6.3 تقييم وإدارة الأداء: إن ما يقلل الحوادث

والاصابات والأمراض المهنية المختلفة هو اعتبار موضوع الصحة والسلامة المهنية تقنية استراتيجية، واعتباره جزءاً رئيسياً ومحورياً في عملية تقييم أداء العاملين، مع الأخذ في الاعتبار حين تقييم أداء العاملين والمديرين مدى حرصهم على تطبيق إجراءات ووسائل وسلوكيات السلامة والصحة المهنية. وهنا من المفيد بل من الضروري تعزيز وترسيخ السلوكيات الإيجابية وتقليص الحوادث من خلال تقديم حوافز ومكافآت للمديرين

المادية) القوة المعنوية المتدنية للموارد البشرية والعلاقات العامة غير الملائمة والقابلية الضعيفة على استقطاب الموارد والاحتفاظ بهم). وهناك أيضا الكلف غير المباشرة المرتبطة بحوادث العمل، والتي تتضمن المدفوعات للوقت الاضائي والتعويض عن الانتاج الضائع، وكلفة الاحتفاظ بالموارد البشري البديل، وكلفة الوقت في اختيار وتدريب الموارد البشرية الجديدة، وكذلك الكلف المرتبطة بخسارة الايرادات على الطلبات المملغة أو المفقودة، إذ أن سبب الحادث انخفاض صافي المبيعات على الأمد البعيد، إن تصميم بيئة عمل آمنة والمحافظة عليها يمكن أن يحسن الانتاجية عن طريق تقليل الوقت الضائع بسبب الحوادث المرتبطة بالعمل والكلف المرافقة.

5.4 الحقوق القانونية: تصنف الحقوق القانونية للموارد البشرية إلى صنفين أساسيين هما: الشخصية والجماعية وينشأ المصدر الأول من الحقوق الشخصية عن القانون التشريعي العادي، فلكل صاحب عمل واجب ينجزه تجاه القانون لتوفير بيئة عمل آمنة للموارد البشرية العاملة لديه، أما المصدر الرئيس لحقوق الصحة والسلامة الجماعية فينشأ عن الاتفاقيات الجماعية الحاصلة بين النقابة والادارة.

6.4 الاعتبارات النفسية: تساعد بيئة العمل الصحية والأمنة على تسهيل الالتزام بالتعليمات وتحسين العلاقات الصناعية، إذ يمكن أن يكون لبيئة العمل الآمنة تأثيراً إيجابياً قوياً على الحالة النفسية عن ريق تقوية التزام الموارد ودافعيتها وولائها، وتشير بعض الأدلة

يسبب الحادث إصابة خطيرة أو موتاً محتملاً. وبالتأكيد فإن تأثيرات المرض أو الاصابة المرتبطة بالعمل تتخطى حدود الخسارة الاقتصادية للمنظمة وتمتد إلى الموارد وعوائلهم.

2.4 النقابات العمالية: تاريخياً كان لنقابات العمال النشطة في قضايا العمل والسلامة وقد ضغطت النقابات على الإدارة من أجل تحسين ظروف العمل. وتقبل النقابات أيضاً إلى الاتفاق بقوة في شروط الصحة والسلامة في عقود العمل، فضلاً عن ذلك تطلب النقابات العضوية المتزايدة في لجان السلامة والصحة وتطلب الدفع للموارد البشرية من قبل المنظمة للوقت المكرس للاجتماعات وفي تفتيش مواقع المصنع.

3.4 الوعي العام: تزايد اهتمام وسائل الاعلام بشكل واسع عن أخطار التلوث البيئي والضغط (من جماعات الرأي) ومستويات التعليم المتقدمة وتوافر المعلومات من الوعي العام عن قضايا الصحة والسلامة في مكان العمل.

4.4 الاعتبارات الاقتصادية: من الضروري التمييز بين الكلف المفروضة على المنظمة والكلف المفروضة على الهيئات الممولة من قبل الحكومة، مثل المستشفيات، والكلف المفروضة هي كلف مادية وغير مادية، وليس من اليسير على المنظمة أن تحسب الكلف المادية المباشرة للحادثة المرتبطة بالعمل، إلا أنه غالباً ما تتجاهل أو تكون غير واعية للكلف الأخرى غير

برامج الصحة والسلامة المهنية واشعارهم بالمسؤولية، مع ضرورة وضع المنظمة استراتيجية تحفيزية من خلال مكافحة العامل الذي يحترم تلك الاجراءات والتي تدخل ضمن اطار تقييم الأداء العام العامل.

إلى أن تصميم نظام العمل قد يكون له تأثيرات على الصحة الجسدية والحية العقلية وطول الحياة نفسها، وعلى المستوى الجماعي فإن الادارة مع النقابة تتحسن عندما يلبي أصحاب العمل حاجات الصحة والسلامة لمواردها البشرية.

5. خاتمة:

إن صحة وسلامة المورد البشري تعتبر نشاط معقد متعدد المجالات تتلاقح في ضوئها جهود وخبرة عدد من المختصين في حقول معرفية متنوعة مثل الادارة الصناعية، طب العمل، وهندسة السلامة، علم الاجتماع التنظيم والعمل وعلم النفس الادارة والعمل... الخ، فضلاً عن إدارة السلامة والصحة، ولا تقتصر هذه الأخيرة على الظروف المادية لبيئة العمل فحسب، بل تحتوي على احترام الرفاهية البدنية والنفسية للموارد البشرية والالتزام بحماية المجتمع من التلوث ومن التعرض للمواد السامة.

كما تعد صحة وسلامة العامل الهدف الأساس الذي تسعى إليه إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال تحقيق نظام سليم وفعال لإجراءات الصحة والسلامة المهنية الذي يتطلب من المنظمة توفير جميع الامكانيات الفنية والمادية وتوفير جملة من المتطلبات من ظروف فيزيقية جيدة وتدريب فعال، وتوفير وسائل وأجهزة الحماية، واصدار اللوائح وأنظمة الصحة والسلامة المهنية وكذا اشراك المورد البشري في تصميم

6. المصادر والمراجع:

11. حسين حريم، إدارة الموارد البشرية إطار متكامل، دار الحامد، عمان، 2013، ص 347.
12. حسين حريم، مرجع سابق، ص 348.
13. غني دحام الزبيدي، ناظم جواد الزبيدي، حسين وليد عباس، مرجع سابق، ص 324-326.
1. غني دحام الزبيدي، ناظم جواد الزبيدي، حسين وليد عباس، إدارة الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة، دار الحامد، عمان، 2018، ص 317.
2. عتيقة حريرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر: من التشريع إلى التثقيف، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد 1، العدد 4، 2017، ص 101.
3. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الاردن، 2004، ص 256.
4. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الاردن، 2010، ص 98.
5. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل، عمان، 2005، ص 495.
6. محمد خالدي، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 2، العدد 2، 2016، ص 202.
7. عتيقة حريرية، فؤاد نعيم، ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة: الماهية والمصادر والانعكاسات، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 2، العدد 8، 2017، ص 245.
8. غني دحام الزبيدي، ناظم جواد الزبيدي، حسين وليد عباس، مرجع سابق، ص 319.
9. محمد خالدي، مرجع سابق، ص 204.
10. غني دحام الزبيدي، ناظم جواد الزبيدي، حسين وليد عباس، مرجع سابق، ص 322-323.