

الاتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل

Intellectual trends and explanatory theory for occupational safety and prevention of work accidents

حنان بن سعدة¹، أحمد حجاج²

Hanane BenSaada¹, Ahmed Hadjadj²

¹ جامعة عمار ثليجي، الأغواط (الجزائر)، البريد الإلكتروني: Dr.bensaada1@gmail.com

² جامعة عمار ثليجي، الأغواط (الجزائر)، البريد الإلكتروني: hadjadjahmed03@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/12/15

تاريخ القبول: 2021/11/20

تاريخ الاستلام: 2021/07/31

ملخص:

يعد المورد البشري المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية في مواقع العمل المختلفة، وبدون العنصر البشري لا تحقق الأجهزة والأدوات والآلات الضخمة دورها وستبقى غير مفيدة ولا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها ويوظفها ويصونها. لذلك يجب أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل. من خلال ورقتنا البحثية نسعى لتطرق إلى أهم الاتجاهات الفكرية والنظرية لتحقيق السلامة المهنية في المنشآت الصناعية والمؤسسات باستخدام الوسائل الفنية والتقنية للوقاية من حوادث العمل. الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، المورد البشري، السلامة المهنية.

ABSTRACT:

The human resource is the main engine of the production process in the various workplaces, and without the human element, devices, tools and huge machines will not achieve their role and will remain useless and do not work if the human mind that moves them, employs and preserves them is not available. Therefore, he must have safe working conditions to achieve the appropriate degree in his performance of work.

Through our research paper, we seek to address the most important intellectual and theoretical trends to achieve occupational safety in industrial establishments and institutions using technical and technical means to prevent work accidents.

Keywords: Work accidents, human resource, occupational safety.

1-مقدمة:

يعتبر موضع السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل من أهم المشكلات المتفشية في المجتمعات و التي لاقت الاهتمام في البحث العلمي من قبل المختصين في مختلف المجالات ، بحيث تزداد خطورتها كلما زاد المجتمع تطوراً بالانتقال من المرحلة الزراعية إلى مرحلة التصنيع والتي تجعل العمال أكثر عرضة متزايدة لمخاطر استخدام الآلات و زيادة مخاطر عدم التوافق المهني وتباين في الفروقات الفردية لهم ، ففي بعض الأحيان قد تصبح الأجهزة الآمنة شديدة الخطورة في أيدي بعض العمال ، ولذلك فإن تصميم الجهاز أو الآلة السليمة الآمنة يتطلب تصميمًا وعناية خاصة بالعنصر البشري .

وهاته الأخيرة ألا وهي: " حوادث العمل " تمثل ظاهرة اجتماعية واقتصادية وطبية وإنسانية تستلزم التعمق والبحث في أهم مسبباتها بالتطرق إلى أهم الأطر الفكرية والنظرية التي عالجتها.

فالاهتمام بالموارد البشري يعتبر أحد أهم المرتكزات الأساسية للعملية الإنتاجية وتنمية الاقتصاد، وبدورها السلامة المهنية لها عدة أهداف في حماية عناصر ومقومات الإنتاج وتؤدي بذلك دور فعال وتحرك الوظائف الاجتماعية بشكل يؤثر في نمو الاقتصاد وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

ولذلك تهدف السلامة المهنية إلى ضمان صحة المورد البشري من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، وأيضا السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار، كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف المرجو تحقيقها من خلال دراسة وتحليل وتفسير أهم أسباب وخطوات وبرامج الوقاية من حوادث العمل لتحقيق أداء أفضل في مكان العمل.

ومن خلال بحثنا سنتطرق لموضوع الاتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل مبرزين أهم الإجراءات والخطوات والوسائل لتحقيق السلامة المهنية والتخفيف من حوادث العمل.

2- الإشكالية:

تعد دراسة موضوع السلامة المهنية من المواضيع التي لاقت الاهتمام بالدراسة وتعددت مجالاتها من قبل المختصين والمنظمات الصناعية في دول العالم باعتبارها المحور الرئيسي والفعال في تحقيق تنمية كفاءات الموارد البشرية.

ففي العقود الماضية حسب تقرير الأمم المتحدة طبقت أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية في شكل واسع في البلدان الصناعية والمتقدمة من خلال تضمين المتطلبات القانونية في التشريعات الوطنية وتعزيز المبادئ التوجيهية الوطنية التي من الضروري اعتماد نظام إدارة السلامة والصحة المهنية عند تطبيق إجراءات الوقاية والحماية في مكان العمل لتحسين شروط وظروف وبيئة العمل ووفقاً لمبدأ التحسين الدائم، من الممكن القيام بمراجعة دورية للأداء ما يسمح بالوقاية من الحوادث والأمراض المهنية.

وأصدرت منظمة العمل الدولية في العام 2001 مبادئ توجيهية حول أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، وأصبحت هذه المبادئ التوجيهية نموذجاً مستخدماً لتطوير المعايير الوطنية في هذا المجال، تُعتبر منظمة العمل الدولية الجهاز الأنسب لتطوير مبادئ توجيهية دولية بشأن أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية. (الأمم المتحدة، 2021)

فالسلامة المهنية تهتم بالمحافظة على سلامة وصحة المورد البشري وعلى عناصر الإنتاج وذلك يكون عبر خطوات وبرامج وقائية تتمثل في توفير بيئة عمل سليمة وآمنة تخلو من المخاطر المهنية.

ونتيجة للتقدم التكنولوجي تغيرت ظروف بيئة العمل واختلفت أسبابها ودرجة مخاطرها، نسبة للانتقال من الوسائل التقليدية للعمل إلى الوسائل الحديثة ففي المقابل نجد الاهتمام بدراسة مثل هذه المواضيع الهامة تباين من قبل المختصين في عدة مجالات باتجاهاتهم الفكرية والنظرية للتفكير في الطرق السلمية والصحيحة لرفع من درجة الوعي لسلامة المهنية والاهتمام بتوعية العمال في المناطق الخطرة التي يعملون فيها.

هناك من يفسر حوادث العمل إلى أسباب طبية نتيجة اعتلال العامل ومدى إصابته وفي اتجاه آخر نجده يولي اهتمام كبير إلى تأثير العوامل السيكلوجية للسلوك الإنساني في العمل من الأمور الهامة التي تساعد على الوقاية من الحوادث وعلى سبيل المثال فقد أشار الباحثين إلى أن سلامة العامل ماهية إلى عملية تعليمية فقد كشفت أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث ترجع إلى الإنسان." (عويد سلطان المشعان، 1994، ص: 142)

وهناك من يرى تأثير العوامل الاجتماعية والفروقات الفردية بين العمال لها تأثير في التعرض للحوادث أثناء العمل وغيرها من النظريات التي سنتناولها خلال بحثنا.

لذلك نتج عن هذه المشكلة تسليط الضوء والاهتمام بمختلف مجالاتها بهدف تحليلها وتفسيرها وتسطير أهم أسبابها الكامنة التي تساهم وتسبب في حدوثها بالمؤسسة الصناعية.

ومن خلال ما سبق سنتطرق لتحليل حوادث العمل بناء على اتجاهات نظرية وفكرية لتحقيق السلامة المهنية والإنقاذ من حدة حوادث العمل.

فيما تتمثل أهم الاتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل؟

3- التعريف بمصطلحات البحث:

3-1 السلامة المهنية:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث مختلفة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح. (عمر وصفي، 1988، ص: 570)

تعني الأداء الأمني في البيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. (زكريا طاحون، 2006، ص: 18)

عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات. (الطائي وآخرون، 2006، ص: 454)

"هي مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث أثناء العمل، وتوفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل بإنتاجية عالية".

لذلك تساهم السلامة والصحة المهنية في تشجيع العاملين على العمل و تحفيزهم من خلال معرفتهم بأنهم يعملون ضمن بيئة عمل محكمة ومصممة بطريقة فنية قياسية وتؤثر تلك الروح الإيجابية في زيادة الرغبة في العمل لديهم بالإضافة لغرس روح الانتماء لمكان العمل الذي تتوفر لهم من خلاله سبل الحماية والأمان فلا أحد يرغب بالعمل في بيئة عمل خطيرة وتهتم أغلب المؤسسات في الوقت الراهن بتطبيق المعايير الفنية في بيئات العمل المختلفة وذلك وفقاً لنظرية مضمونها أنه كلما توفرت بيئة العمل الآمنة والخالية من المخاطر تقل معدلات الإصابة وفقدان العمال والذي يمثل خسارة اقتصادية للمؤسسات ينتج عنها بالإضافة لخسارة العامل المدرب يضاف إليها كذلك تكلفة تدريب و توظيف عامل جديد مع ما يستغرقه ذلك من وقت للتدريب

والاختبار تتحملة الشركة كجزء من الخسارة والتي يضاف إليها تعويضات الحوادث التي تضطر الشركات لسدادها للعامل المتضرر، وبالرغم من إتباع المقاييس الفنية إلا أن الحذر لا يمنع من وقوع القدر ولكن تنخفض نسب وقوع المخاطر و يمكن التحكم بها عند وقوعها في حال وجود منظومة متكاملة من الوقاية والحماية مطبقة ومنفذة بالفعل في بيئة العمل. (الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، 2021)

ومن بين أهم الإجراءات الواجب إتباعها عند وقوع حوادث إجراء بحث وتحليل للحوادث للوقوف على مسبباتها والعمل على اتخاذ التدابير الوقائية منها في المستقبل فلكل حادث سبب ونتيجة وأحياناً شخص يكون مسئول عن وقوع تلك المشكلة ويساعد التحقيق في تحديد كافة تلك الجوانب الثلاثة وعادة ما يقوم مسئول الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة بمعاينة الحادث ومحاولة الوقوف على مسبباته كما يتابع بشكل منتظم مسيرة الإجراءات الأمنية في المؤسسة بشكل عام.

2-3 حوادث العمل:

تعرف الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء، فلو ترتب عليها إصابة أحد من الناس سميت إصابة. (عويد سلطان المشعان، مرجع سبق ذكره، ص: 144)

الحادث هو حدث غير متوقع حدوثه إما أن يصيب شخصاً أو يسبب تلف الآلات والمواد أو يكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج. (عبد الرحمان حسن محمد، 2009، ص: 205)

ويعرف "الحادثة بأنها كل حدث يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه ضرر للناس والأشياء".

ويعرف " الحادثة هي الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل ". (عوض عباس محمود، 2011، ص ص: 26-27)

كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل (قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 والمعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011)

والقاعدة العامة في حادث العمل المعتبر قانوناً بمعنى أن الحادث يجب أن يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل وفي أوقات العمل الفعلية فلا يمكن التذرع بحادث العمل في أوقات يكون فيها العامل خارج مقر عمله دون إذن وعلم مستخدمه ولم يكن في مهمة عمل. ولكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة أي المادة 07-08 المعدلتين بالأمر رقم 96-19، حيث أضافت المادتين بعض الحوادث التي يمكن اعتبارها حوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل وهي: (أمر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد 32).

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم فمن استفاد من أمر بمهمة لتنفيذ عمل ما أو للتكوين أو غيره وتعرض لحادث حق له الاستفادة من التعويض عن حادث العمل.

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج أوقات العمل.

وذهبت المادة 08 من القانون 83-13 إلى أبعد من ذلك إذ اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى لو لم يكن المعنى بالأمر مؤمناً له اجتماعياً أي لم تكن له أي علاقة عمل أثناء الحادث وذلك أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

كما أن المادة 12 من نفس القانون والمعدلة بالأمر 96-16 تنص " يكون في حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة إلا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

4-أسباب حوادث العمل:

تتعدد الأسباب المؤدية لوقوع حوادث العمل والتي سنتناولها بالدراسة والتحليل والتفسير للتقليل من خطر حدوثها داخل المؤسسات والتي سنتطرق لها وتتمثل في:

1-4 العوامل البيئية والتنظيمية:

الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة عمل المؤسسة ودرجة التعب عند الفرد ومما لاشك فيه أن طبيعة عمل المؤسسة تشكل مصدراً أساسياً وفارقاً لمسببات حوادث العمل، حيث أن العاملين في المؤسسات التي تتميز أعمالها ونشاطاتها بمستوى عالي من الخطورة هم أشد عرضة للحوادث مقارنة مع غيرهم من العمال الذين يعملون في أعمال أقل خطورة، كما أشارت العديد من الدراسات والبحوث على أهمية المناخ الجيد والصحي المتوفر في بيئة العمل ودوره في الرفع من أداء الفرد وإنتاجيته والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية ويتمثل ذلك في: التهوية، الحرارة، درجة الضوضاء،... وغيرها من الظروف فكلما كانت ظروف العمل المادية جيدة ومناسبة كلما كان استعداد الفرد أفضل وقلت حوادث العمل والتي من الممكن أن يتعرض لها ومن أهم العوامل المتسببة في وقوع الحوادث نجد ما يلي:

- البناء غير الصحي: يقصد به البناء الذي يفتقر إلى التصميم المناسب لأداء العمل من حيث قلة فتحات التهوية ومصادر الضوء الطبيعي هذا ما يوفر بيئة ملائمة لانتشار مختلف أنواع الأمراض ويزيد من مخاطر الاحتراق.

- عدم كفاية فترات الراحة: إن غياب أو قلة فترات الراحة أثناء العمل أو قصر مدتها يعد مصدراً أساسياً لحوادث العمل خصوصاً في الأعمال الصعبة سواء الذهنية أو العضلية منها والتي تتسبب في الإجهاد وتشتيت ذهن العامل وإفقاده التركيز. (عمر وصفي عقيلي 2005، ص ص: 583، 581)

- قسوة العمل: يحتمل أن المجهود الجسدي الذي يقتضيه العمل يساهم في التعرض للحوادث فقد وجد في أحد الأبحاث أن نسبة الحوادث بالنسبة للعمال الذين يقومون بأعمال تتطلب مجهوداً عضلياً تختلف عما نجده لدى العاملين على الآلات. (عبد الفتاح محمد دويدار، 1995، ص: 157)

- الإضاءة: من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في ضوء النهار أي الضوء الطبيعي أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية ولقد أجريت إحدى شركات التأمين إحصاء لجميع الحوادث الصناعية وتبين أن 20% من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة وسوء الإضاءة.

- الحرارة : تؤثر درجات الحرارة غير الطبيعية بشكل مباشر على صحة و سلامة العاملين و تساهم في الرفع من حوادث العمل كما ثبت أنه إذا ازدادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد الحوادث وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها مما يتسبب عنه انقطاع العامل عن عمله لفترة أطول ، " فمن الطبيعي أن درجة الحرارة المثالية تختلف من عمل لآخر ومن مكان إلى مكان ومن فصل من فصول السنة لآخر، ولذلك فإن مشكلة درجة الحرارة مازالت تبحث عن حل ويحتاج حلها إلى إجراء الدراسات لتحديد درجة الحرارة المثالية لكل عمل من الأعمال". (عبد الباقي حياة، 2020، ص: 28)

2-4 العوامل الإنسانية للحوادث:

إذا كانت ظروف العمل الخارجية واحدة بالنسبة لجماعة من العمال فالفروق الفردية بينهم في الحوادث ترجع إلى عوامل شخصية ونفسية وجسمية والعوامل الإنسانية هي السمات والخصائص المتصلة بالفرد وما يترتب عن ذلك من حدوث سلوك أو تصرف يؤدي إلى الحوادث ولذلك من الجيد في مجال الوقاية تفسير هذه السلوكيات والتصرفات والتعرف على الدوافع الخفية وراء ذلك، " حيث أثبتت الدراسات التي أجريت في أستراليا في بداية الثمانينات أن 90% من الحوادث المهنية كان السبب وراءها أخطاء بشرية. ويعتبر ممارس العمل المصدر الرئيسي للعديد من الحوادث فالعوامل الإنسانية تعتبر الأسباب الأساسية لحوادث العمل ومن هذه العوامل نذكر ما يلي: (عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص: 583)

- حدة البصر: تعد حدة البصر وسلامته عامل فعال يسهم في التعرض للحوادث فكلما كانت حدة البصر سليمة كلما انخفضت نسبة التعرض لحوادث العمل وكلما انخفضت حدة البصر ارتفعت نسبة الإصابة.

- السن والخبرة: هناك علاقة بين الخبرة والحوادث حيث تنخفض نسبة الحوادث بزيادة مدة العمل في المؤسسة، ونسبة الإصابات بين الموظفين الجدد تكون عالية ومن خلال الدراسات تبين أن النقص في الحوادث يرجع إلى زيادة الخبرة مع تقدم السن.

- العوامل الانفعالية: وجد أن هناك عاملين انفعاليين يتصلان بالحوادث التي تقع للأفراد في المؤسسات الصناعية وهما النضج الانفعالي والحالة الانفعالية وقت وقوع الحادثة، وثمة تحليل لأسباب الاستهداف للحوادث بناء على دراسات في علم الاجتماع تبين أن أربعة عناصر هي: الاتجاه الخاطئ، التسرع، العصبية والخوف، القلق والاكتئاب أنها مسؤولة عن 33% من الحوادث بين أفراد المجموعة التي تمت دراستها. (أشرف محمد عبد الغاني، 2001، ص: 257)

- نقص المهارات: إن نقص المهارات لدى العمال يجعله يتصرف تصرفات وسلوكيات تعرضه للمخاطر هو ومن معه كما أن جهله بهذه المخاطر ومصادرها مع خبرته القليلة تجعله هدفا سهلا للحوادث.

- الإهمال: إن عدم التزام العامل بتعليمات وإرشادات السلامة أثناء أدائه لعمله يعرضه للمخاطر هو وزملائه في العمل، فحوادث العمل في الأغلب ترجع إلى الإهمال وغياب الوعي. هذا بالإضافة إلى مجموعة من العوامل منها: الضعف والنقص في اللياقة الصحية والبدنية، عدم مراعاة نسق العمل، إساءة استخدام الأدوات والآلات، علاقات العمل السيئة، انعدام الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة.

5- الآثار المترتبة على حوادث العمل: لحوادث العمل أثارها المتعددة سواء كانت على العامل أو المنشأة وفيما يلي تفصيلات ذلك:

1-5 الآثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كلية تقعده أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على أثر ذلك حياة الأسرة.

2-5 الآثار المتعلقة بالمنشأة:

- كثرة الإصابات في المنشآت يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى الارتفاع في معدل دوران العمل.

- كثرة الإصابات في المنشآت التي يتعرض لها العاملون المدرب وتؤثر على إنتاجية المنشأة.

- تتحمل المنشآت الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال وما يتبعه من خسائر للاقتصاد بصفة عامة. (عويد سلطان المشعان، مرجع سبق ذكره، ص: 157)

6- أهم الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية:

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كما يلي:

- مرحلة التشريع: بتحديد الشروط الواجبة توافرها في المباني وبيئة العمل واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

- مرحلة التنميط: بتنميط المواصفات والمقاييس للتركيبات والمباني والأجهزة وأدوات الوقاية ويتم هذا بصفة رسمية أو اتفاقية.

- البحوث الفنية: المتصلة بالمواد المضرة بالصحة وكيفية الوقاية منها وطرق ووسائل الوقاية من أخطار الآلات.

- التفتيش: وهي الوسيلة التي بواسطتها يمكن التأكد من تنفيذ البرامج والقوانين والتشريعات والاتفاقيات.

- البحوث الطبية: بتحديد الأسباب والعوامل الميكانيكية والذهنية التي يترتب عليها الاستهداف للحوادث.

- البحوث السيكولوجية: المتخصصة بتحديد الخصائص والسمات للفرد المستهدف للحوادث.

- البحوث والدراسات الإحصائية: بتجميع بيانات الحوادث وإعداد الإحصائيات وتصنيفها حسب الأسباب ونوعية الإصابة ونوعية الأفراد والجنس.

- التعليم والتوعية: وتشمل الجامعات والمدارس خلال فترة تكوين الأفراد الجدد:

- التكوين: تكوين العمال الجدد على عادات وطرق العمل.

- الدعاية: الخاصة باستخدام الوسائل الإعلامية المختلفة والترويج وهي مرحلة قائمة على أساس الإقناع.

- التأمين: خاصة على العمال ضد حوادث وإصابات العمل لضمان تعويض مناسب لعلم وإعانة الأسرة في حالة انقطاع مورد الرزق بسبب حوادث العمل.

7- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث:

كان التوجه عند تصميم الآلات هو اكتشاف الطرق الكفيلة بتحسين نوع وزيادة الإنتاج ولم توجه العناية نحو قواعد

سلامة العاملين عند تصميم الآلات بين الناحية التقنية وبالشكل الذي يعمل على الإقلال من فرص الإصابات.

لذا يجب على المؤسسة أن تضع في أولوياتها توفير الوسائل الميكانيكية الملائمة وتقوم على صيانتها حتى لا تكون سبب في

وقوع الحوادث تتمثل في:

- تحسين بيئة العمل: ينبغي العمل على تهيئة الظروف المناسبة للعمل كالإضاءة والتحكم في درجات الحرارة والإقلال من الضوضاء

-الإعلام: تعتبر الإعلانات والمصنقات ضرورية لتعريف الفرد لمختلف الأخطار التي تحيط به لتجنب الحوادث وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلانية في السلامة المهنية، إنها وسيلة ثانوية تستخدمها الإدارة ضمن ممارستها التخطيطية في نظام السلامة المهنية كاستخدام الإعلام لنشر الوعي الوقائي.

-التكوين: التكوين خطوة فعالة في تقليص من حوادث العمل وتغيير ذهنيات الفرد وسلوكياته وتصرفاته لكي يستطيع العامل من تحسين أداءه ويحقق نتيجة إيجابية تساعد في تنمية قدراته ومهاراته بشكل تام. (زيدان حسن، 1995، ص: 236)

-إشراك العاملين في وضع وتطبيق برامج السلامة: من المهم إشراك العاملين في وضع قواعد السلامة وتطبيقها، لأنها تعود بالفائدة على الفرد والإنتاج لذا يجب إدراج آراء وأفكار العمال في صيانة وتنفيذ برامج السلامة المهنية.

-تحليل حوادث العمل: إن أهم ما يركز عليه تحليل الحوادث هو معرفة الحقائق التي تحيط بظروف الحادث ويجب عند التحليل الاهتمام الذي يجب أن يفهمه كل فرد في المؤسسة من لفظ الحادث لا الخسارة المادية أو التلف المادي بل تدرس الظروف التي ينشأ عنها الحادث. (نفس المرجع، ص: 236)

- برامج السلامة المهنية: وتتمثل هذه البرامج في النقاط التالية:

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.

- بحث عن حلول للخدمات الاجتماعية والنفسية بهدف مساعدة العمال على حل مشاكلهم.

- القيام باستبعاد العمال الأكثر عرضة للحوادث وتكليفهم بمهام لا يتعرضون فيها لحوادث العمل.

- الحرص على إجراء حملات لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ والتكوين العمال عليها لتفادي حدوث حوادث العمل.

- مواصلة متابعة السلامة المهنية وتحليل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها.

- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته.

- تشجيع العاملين على تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية.

- إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبث المقترحات الخاصة بها. (القاسم بديع محمود، 2011، ص: 59)

كما تعددت برامج الحوادث الصناعية واتخذت من التدابير الكثيرة لمنع حوادث العمل والتقليل منها ومن هذه البرامج:

-تعيين خبراء للسلامة المهنية ولجانها وتكوين العاملين على إجراءات السلامة المهنية.

-تحليل حوادث العمل ومعرفة ظروفها أو العوامل التي أدت إلى حدوثها سواء الميكانيكي أو النفسي ثم السيطرة عليها ، وتدوين بياناتها وإيجاد قواعد السلامة الناجمة في معالجة تلك الحوادث.

-تطبيق قواعد السلامة عن طريق الإجراءات الانضباطية.

-العناية بظروف العمل (الحرارة ، الإضاءة ، الضوضاء،).

-إقتناء لوازم الوقاية و اختبارها ومعرفة كيفية استخدامها.

-الحرص على البرامج الطبية وتطبيقها طبقا لطبيعة العمل والحوادث وسبل الوقاية.

-إعطاء النصح والإرشاد فيما يخص وسائل التخزين والصيانة والتنظيف والتفتيش. (زيدان حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 229)

8- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

تتعدد النظريات المفسرة لحوادث العمل باختلاف الدراسة المعتمدة من طرف الباحث وتخصصاته وتمثل أهم هذه النظريات في:

1-8 نظرية الاستهداف للحوادث:

تعد نظرية الاستهداف من أهم أقدم النظريات التي وضعت لتفسير حوادث العمل من الناحية السيكولوجية ومن أكثرها شيوعاً فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية، بدنية، نفسية وعضلية، ضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية. ترى هذه النظرية إن العمال الذين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها، إذ يطلق على هؤلاء اسم (مستهدفي الحوادث). (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص ص: 275، 276) وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها (توماس جانكيز) والتي استخلص منها: (عدم الانتباه، قلة الإدراك، الانفرادية، العدوانية، مخالفة عادات وتقاليد الجماعة الميل إلى إيذاء وعقاب النفس، الاعتزاز بالنفس).

أشار الباحث إلى أن الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد.

2-8 النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فالعديد من النظريات أرجعت سببها إلى سبب واحد في حين ترى هذه النظرية أن الحوادث لها أسباب وعوامل مترابطة فيما بينها بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية. (محمد عويضة، 1995، ص: 24) فالظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة التي يعاني منها العامل إضافة إلى الظروف البيئية السيئة للعمل بعدم توفر أساليب التحفيز والإمكانات المادية المتاحة لتوفير بيئة عمل ملائمة ... قد تجعل العامل أسير انفعالاته ويؤثر سلباً على مردودية مكان العمل مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل.

من خلال النظرية الاجتماعية وتطرقها لمجموعة من العوامل والأسباب التي تؤثر سلباً على السلامة المهنية للعمال نلاحظ أنها أعطت أهمية لجميع العوامل سواء كانت اجتماعية ونفسية وصحية في مدى علاقتها ببعضها البعض والزيادة في وقوع حوادث العمل.

3-8 النظرية القدرية:

أصحاب هذه النظرية يرون أن الناس صنفان أحدهما " سعيد الحظ " والآخر " تعيس الحظ " فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث والآخر أكثر قابلية للحوادث، ويفسرون ذلك ويرجعونه إلى القدر ولكننا نرفض هذه النظرية لأنها تقوم على وجهة نظر ينقصها المنطق العلمي.

لذلك نرى بأن مسلمات " النظرية القدرية " أفكار تفتقد للموضوعية العلمية والإجراءات العلمية المنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي، بحيث أننا لا نستطيع تفسير أسباب وقوع حوادث العمل بناء على القدر باستناد الحادثة إلى " سعيد الحظ " و " تعيس الحظ " فقد تتعدد الأسباب وتختلف حسب الفروقات الفردية للعمال في مكان عملهم ودرجة حدوثها واختلاف بيئة العمل.

4-8 النظرية الطبية:

وتقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلال جسدياً أو عصبياً وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحوادث المتكررة. (عويد سلطان المشعان، مرجع سبق ذكره، ص: 146)

أي أن مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به إلى الوقوع في الحوادث والإصابات. من خلال "النظرية الطبية" نستنتج أن منطلقها علمي وموضوعي في الطرح ونستطيع تفسير وقوع حوادث العمل نسبة لها، نظراً لأن الأفكار التي جاءت بها تؤكد مدى التأثير المباشر في العلاقة بين صحة الفرد ودرجة وقوعه في حوادث العمل. أي أن النظرية الطبية تركز على فكرة مفادها أن الشخص دائم الإصابة وبشكل متكرر هو شخص يعاني من خلل جسدي وعصبي الذي يسبب له الحوادث وحسب درجة خطورة الحادث وكيفية وقوعه.

لذلك فسلامة العامل الجسدية والنفسية لها تأثير " إيجابي أو سلبي " في مزاوله الوظيفة بشكل سليم، أي كلما كان العامل يتمتع بصحة جيدة كلما كان أقل عرضة للوقوع في حوادث العمل وكلما كان العامل يعاني من خلل جسدي أو نفسي كلما كان أكثر عرضة للوقوع في حوادث العمل.

5-8 نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تؤكد علة أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى: بيئة داخلية وخارجية أو هناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما في البيئة الداخلية (سمات الشخصية، مرض الأعضاء، تناول الكحول ...) أو من البيئة الخارجية (تزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، زيادة عبء العمل الجسدي ...)، وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغوط التوترات. ولقد أشار " كيير Keer" إلى أن نظرية اليقظة altreness، ونظرية stress وكذلك نظرية استهداف الحوادث تكمل بعضها بعضاً فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة. (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص: 275)

6-8 نظرية الحرية والأهداف:

طبقاً لهذه النظرية يعد الحادث سلوكاً رديئاً ناتجاً عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا ... فكلما كان الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث.

إن المناخ الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد، يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج لأن الظروف السيكولوجية والاقتصادية المواتية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة، والدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتأييد هذه النظرية وأثرها على تجنب حوادث العمل. وتوجد نظريات أخرى مثل نظرية الصدفة التي تعتمد على الصدفة فقط ونظرية التحليل النفسي التي تعتمد على الشعور الباطني، والدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل، إضافة إلى نظرية علم النفس التجريبي التي تركز على أن أسباب الحوادث هي مادية يمكن ملاحظتها وقياسها وضبطها (الضوء الحاد، خلل في الآلة، الظلام، صغر السن) (نفس المرجع، ص: 106)

9- دور الأخصائي النفسي والاجتماعي في تحقيق السلامة المهنية:

يعتبر المجال الصناعي مجالاً زاخراً بمختلف أوجه النشاط الإنساني ويتميز بأدواته وأجهزته ومعداته ذات الخصائص المتميزة، كما يتميز بوسط اجتماعي له مجموعة خاصة من أنماط التفاعل، كما يتطلب أفراد ذوي خصائص ومواصفات معينة بالإضافة إلى أن هذه الخصائص والصفات تختلف من ميدان عمل لأخر فهناك إسهامات كثيرة يستطيع الأخصائي أن يكون له دور فيها نلخصها فيما يلي:

- اختيار وتوجيه وتدريب الأفراد: للمهين المختلفة مواصفات مختلفة تتطلب إمكانات وقدرات وصفات مختلفة في من يقوم بها ، الأمر الذي يتطلب تحليلاً للمهين أو الأعمال من المهارات المطلوبة في كل مهنة أو عمل وكذلك تحليل العامل للتعرف على قدراته وإمكاناته وسماته وخصائصه. ويأتي دور الأخصائي في المواءمة بين متطلبات المهنة وإمكانات الأفراد عن طريق برامج توجيه واختيار ويتم ذلك من خلال عدد من العمليات الفنية لتوجيه الأفراد إلى الأعمال المناسبة لهم أو اختيار أفضل العناصر ملائمة للأعمال المناسبة لهم ، وكذلك تحليل برامج تدريب وكيفية التعامل مع المتدربين وتقديم المعونة الخاصة بعملية التعلم والتعليم .

- مساعدة العاملين في التغلب على مشكلاتهم: من المتوقع أن تواجه الأفراد في أعمالهم بمجموعة المشكلات التي قد تعوق توافقه وإنقاص إنتاجه، وقد تنشأ هذه المشكلات كنتيجة لأخطاء الاختيار أو التوجيه، الأمر الذي يتطلب إعادة التوجيه أو مزيد من التدريب وقد تنجم المشكلات نتيجة لعدم قدرة العامل الجديد على التوافق مع زملاء العمل والمناخ الاجتماعي السائد في المؤسسة أو المصنع.

وجميع تلك المواقف تتطلب تدخل أخصائي بمعارفه الفنية لتقديم النصح أو استخدام أدواته من اختبارات ومقاييس نفسية واجتماعية للكشف عن الأسباب الجوهرية لتلك المشكلات ومحاولة حلها عن طريق المواجهة والتدخل والمعاملة الفردية والجماعية ومن ثم الوعي بالمشكلة والسعي لحلها.

- إجراءات الدراسات والبحوث:

تعد زيادة الإنتاجية هي الهدف الأساسي لأي مؤسسة وهي في الصناعة غاية قصوى ولعل الدراسات التي بدأت في مصانع الهاوثورن بواسطة إلتون مايو ومازالت مستمرة إلى اليوم تعد أحد الخدمات الجليلة التي قدمها العلماء والباحثين في توفير أفضل الأجواء المادية منها والمعنوية مناسبة للعمل وزيادة الإنتاج. وهكذا يصبح من الضروري الاهتمام بوحدة البحوث وما يتبعها من وحدات للإرشاد والتوجيه النفسي والاجتماعي للأفراد داخل مؤسساتنا الصناعية.

ويمكن للأخصائي النفسي والاجتماعي أن يضطلعاً بحل المشكلات التي تقع في إطار الموضوعات التالية:

- زيادة إنتاجية العامل عن طريق تحسين طرق العمل وتطوير الآلات والمعدات وتحسين وسائل التدريب.
- إزالة الأخطار التي يحتمل أن يتعرض لها العامل أو التقليل منها والتخفيف من ضغط العمل سواء من الناحية النفسية كالتعب والملل أو من الناحية الفيزيائية كالتهدية والإضاءة والضوضاء.
- مساعدة الأفراد في التعرف على خصائصهم من ناحية ومتطلبات الأعمال من ناحية أخرى بغية وضع الشخص المناسب في العمل الأكثر مناسب له.

- المساعدة في الرفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة رضاهم عن عملهم حتى لا يصبح العمل مجرد روتين يتحمله ليكسب عيشه.

- تحسين جو العمل ودعم العلاقات الإنسانية بين العاملين. (محمود فتحي عكاشة، 1999، ص: 15-18)

ونستخلص من خلال ما سبق أن كل المجتمعات منذ فترة طويلة أولت أهمية بالغة لمسألة العمل واهتماماته وكل ما ينتج عنه من مشكلات ما تزال قيد البحث والتحليل للوصول لتحقيق السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل، فقد أدى التقدم العلمي إلى اختراع الآلات فتطورت الصناعة عماد الاقتصاد، وفي مقابل ذلك تعددت حوادث العمل رغم ما أقرته التشريعات الاجتماعية من وجوب توفير وسائل الوقاية بأماكن العمل.

إلى جانب هذه الحوادث ظهرت أيضا بعض الأمراض التي لها علاقة بالعمل فأصبحت أماكن العمل بيئة غير طبيعية لمواكبة الظروف المطلوبة للعامل من حيث اختلاف درجات الحرارة من برودة أو حرارة واختلاف درجة الرطوبة من جفاف أو رطوبة عالية وتفاعلات سريعة وأجهزة حساسة والضوضاء والأصوات العالية الصاخبة، الإضاءة إما العالية أو المنخفضة أو اللمعان المفاجئ، المخلفات السامة مثل الغازات والسوائل السامة، كلها عوامل تساهم في خلق بيئة غير صحية وتمس بالسلامة المهنية للعمال.

لذا كان لا بد من ممارسة الرقابة بمختلف أجهزتها وأساليبها ووسائلها على المؤسسة أو المنشأة بمتابعة أعمالها للتأكد من تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر مسألة جوهرية وشرطا أساسيا في حماية الموارد البشرية للمؤسسات.

11- قائمة المصادر والمراجع:

- أشرف، محمد عبد الغاني (2011)، علم نفس صناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- الطائي، وآخرون. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي. الطبعة الأولى. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- القاسم، بديع محمود. (2011). "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق". الطبعة الأولى. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي. (2021). من: <https://www.abahe.net>
- الأمم المتحدة (2021). أثار تغير المناخ في السلامة والصحة المهنية. من: <https://www.un.org/ar/observances/work-safety-day>
- زيدان، حسن. (1995). الأمن الصناعي والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية. الطبعة الأولى. عزالدين للطباعة، بيروت، لبنان.
- زكرياء، طاحون. (2006). السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. الطبعة الأولى. شركة ناس بعابدين.
- سفيان، منذر صالح، (2019)، معايير الأمن والسلامة المهنية المتقدمة وأساليبها الحديثة، الحوار المتمدن.
- عبد الفتاح، محمد دويدار. (1995)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، الإسكندرية، مصر.
- عبد الرحمان، حسن محمد. (2009). علم النفس الصناعي. الطبعة الأولى. مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- عبد الغفار، حنفي. (1993). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. الطبعة الأولى. المكتب العربي، بيروت، لبنان.
- عبد الباقي، حياة، (2020)، الحوادث المهنية وأثارها على تنافسية المؤسسة" دراسة حالة شركة لولاية عين تموشنت، الجزائر. مجلة النمو الاقتصادي، المجلد 03، العدد02.GRTG)
- عمر، وصفي. (1988). إدارة الأفراد. ط1. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عوض، عباس محمود. (2011). البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم في محافظة الخليل، واقع وطموحات – رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- عويد، سلطان المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، الإمارات العربية المتحدة.
- قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد28) معدل بموجب أمر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد32).
- قانون 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد32).
- محمود، فتحي عكاشة، (1999)، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، مصر.
- محمد، عويضة، (1995)، علم النفس الصناعي، ب ط، دار الكتب العلمية، بيروت.

- Arabic references in English:

- Abdelghani, A. M. (2011). *Industrial Psychology: Its Foundations and Applications*. University Press, Alexandria, Egypt.
- Al-Tayy, et al. (2006). *Human Resource Management: A Strategic Approach (1st ed.)*. Warraq Publishing and Distribution Company, Amman, Jordan.
- Mahmoud, A. Q. B. (2011). *Vocational Psychology: Between Theory and Application (1st ed.)*. Warraq Publishing and Distribution Company, Amman, Jordan.
- Arab British Academy for Higher Education. (2021). Retrieved from: <https://www.abahe.net>
- United Nations. (2021). *Effects of climate change on Occupational Safety and health*. Retrieved from: <https://www.un.org/ar/observances/work-safety-day>
- Hassan, Z. (1995). *Industrial Security and Occupational Health in Industrial Enterprises (1st ed.)*. Az Aldin Printing, Beirut, Lebanon.
- Tahoun, Z. (2006). *Safety, Occupational Health, and Work Environment (1st ed.)*. Nass Abu Abedin Company.
- Saleh, S. M. (2019). *Advanced Occupational Safety and Health Standards and Modern Methods*. Al-Hewar Al-Mutamaddin.
- Dowidar, A. M. M. (1995). *Fundamentals of Vocational Psychology and Its Applications*. University Press, Alexandria, Egypt.
- Mohamed, A. R. M. (2009). *Industrial Psychology (1st ed.)*. Ru'ya Publishing, Printing, and Distribution, Alexandria, Egypt.
- Hanafi, A. G. (1993). *Organizational Behavior and Individual Management (1st ed.)*. Arab Office, Beirut, Lebanon.
- Hayat, A. B. (2020). *Occupational Accidents and Their Effects on Enterprise Competitiveness: A Case Study of a Company in Ain Temouchent Province, Algeria*. *Economic Growth Journal*, 3(2), GRTG.
- Wafi, O. S. A. (1988). *Personnel Management (1st ed.)*. Zahran Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
- Mahmoud, A. M. (2011). *Training Programs and Their Impact on the Performance of Employees of the Ministry of Education in Hebron Governorate, Realities and Aspirations - Unpublished Master's Thesis*, Hebron University, Palestine.
- Al-Musha'an, O. S. (1994). *Industrial Psychology (1st ed.)*. Alfalah Library for Publishing and Distribution, UAE.
- Law No. 83-13 of July 2, 1983, *Regarding Occupational Accidents and Diseases*, (Official Gazette No. 28) amended by Order No. 96-19 of July 2, 1969, (Official Gazette No. 42) amended by Law No. 11-08 of July 5, 2011, (Official Gazette No. 32).
- Law No. 96-19 of July 2, 1969, (Official Gazette No. 42) amended by Law No. 11-08 of July 5, 2011, (Official Gazette No. 32).
- Akasha, M. F. (1999). *Industrial Psychology*. Al-Jumhuriya Press, Egypt.
- Awaieda, M. (1995). *Industrial Psychology (2nd ed.)*. Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah, Beirut.