المبحث الأول: ماهي حوادث العمل وتصنيفاتها المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل يُعد تحديد مفهوم حوادث العمل نقطة الارتكاز في الدراسات السوسيولوجية والتنظيمية؛ فالحادث ليس مجرد واقعة بيولوجية تصيب جسد العامل، بل هو اختلال وظيفي عميق يصيب المنظومة الإنتاجية في جوهرها. ويمكن حصر هذا المفهوم في المقاربات التحليلية التالية: المقاربة المفاهيمية (اللغوية والاصطلاحية): أما اصطلاحاً، فهو "انقطاع فجائي ومفاجئ في تسلسل النشاط المهني نتيجة عامل خارجي غير مخطط له، يؤدي إلى إلحاق ضرر بالعامل أو بوسائل الإنتاج". المقاربة التشريعية (القانون الجزائري): اعتمد المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً في المادة 07 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث اعتبر الحادث هو: "كل إصابة بدنية ناتجة عن سبب عنيف ومفاجئ، ووقعت في إطار علاقة العمل، سواء كان ذلك في مكان العمل أو بمناسبته" . وتجدر الإشارة إلى أن دراسة براهيمي وآخرون (2022) تؤكد أن هذا المفهوم القانوني التقليدي بدأ يتسع في الفقه الحديث ليشمل "الصدمات النفسية والاضطرابات العصبية الناتجة عن ضغط العمل التقني المفاجئ، وهو ما يتماشى مع طبيعة العمل في المؤسسات عالية التكنولوجيا مثل قطاع الاتصالات . المقاربة السوسيو-تنظيمية (اليمين بالخير): من منظور علم اجتماع العمل الجزائري، وفي هذا السياق، يحلل الدكتور اليمين بالخير (2022) الحادث بوصفه "مؤشراً على هشاشة ثقافة الأمان داخل المؤسسة"، حيث يقع الحادث عندما تضعف قنوات التواصل بين الإدارة والعمال، مما يحول الفرد من "رأس مال بشري" إلى مجرد "أداة إنتاج" معرضة للخطر نتيجة تغليب منطق المردودية المادية على منطق السلامة الإنسانية . المقاربة السيكولوجية (علم النفس المهني): يرتبط مفهوم الحادث بالاستجابة الذهنية للعامل لمثيرات البيئة؛ فهو "سلوك غير آمن" ناتج عن ضغوط العمل أو القلق المهني. وتؤكد دراسة محمد شحاتة ربيع أن الحادث يمثل حالة من "عدم التكيف" بين قدرات الفرد النفسية وبين المتطلبات المادية للوظيفة، مما يجعل العامل "مستهدفاً" بالحوادث نتيجة تشتت الانتباه أو الإجهاد . القراءة التحليلية لأصناف حوادث العمل (أبعاد تشريعية ووظيفية): لا يمكن النظر إلى أصناف حوادث العمل كتقسيمات تقنية جافة، بل هي مؤشرات تعكس مدى تماسك النسق التنظيمي داخل المؤسسة. ويمكن تحليل هذه الأصناف وفق الأبعاد التالية: تحليل حوادث العمل من حيث التكلفة والأداء (درجة الخطورة): ● الحوادث غير المعطلة (بدون توقف): رغم بساطتها الظاهرية، إلا أنها تمثل سوسيولوجياً ما يسمى "بالإنذار المبكر". تكرار هذه الحوادث داخل المؤسسات يشير إلى وجود خلل في "اليقظة المهنية"، وهو ما قد يؤدي مستقبلاً إلى حوادث كبرى إذا لم يتم تدارك الأخطاء البشرية البسيطة. ● الحوادث المعطلة (بتوقف مؤقت): يمتد أثرها من العامل المصاب إلى "جماعة العمل"؛ حيث يؤدي غياب العامل إلى إرباك خطوط الأداء، واضطرار الإدارة لإعادة توزيع المهام بشكل مفاجئ، مما يخلق ضغطاً إضافياً على الزملاء قد ينتج عنه أخطاء تقنية جديدة. ● الحوادث الجسيمة (عجز أو وفاة): تمثل "الصدمة التنظيمية". فوفقاً لدراسة (جامعة عمان، 2023)، فإن هذه الحوادث تكسر "العقد النفسي" بين العامل والمؤسسة، مما يقوض قدرة الكوادر على الابتكار والتركيز . التحليل المكاني والزماني (إشكالية الرقابة): لذا فإن وقوعها يعكس مباشرةً ثغرات في نظام السلامة المهنية أو قصوراً في الإشراف الميداني. في مؤسسات الاتصالات، ترتبط هذه الحوادث غالباً بالتعامل مع التجهيزات التقنية الدقيقة، مما يجعل "الخطأ البشري" هنا مكلفاً جداً على مستوى جودة الخدمة السيادية . ● حوادث المسافة: يمثل هذا الصنف "التحدي القانوني والإداري" الأكبر؛ لكن الإدارة تجد صعوبة في الرقابة عليها. سوسيولوجياً، تعكس هذه الحوادث تداخل "المحيط الاجتماعي" للعامل مع "المحيط المهني"، فالعامل الذي يعاني من إرهاق جسدي أو تشتت ذهني قبل وصوله للمؤسسة يكون أكثر عرضة لهذه الحوادث، مما يستوجب على المؤسسة التفكير في وسائل نقل العمال كأداة وقائية لضمان استقرار الأداء قبل بدء الدوام . العوامل الشخصية المرتبطة بوقوع حادث العمل تتقاطع الخصائص الفردية للعامل مع بيئة العمل لتشكل ما يُعرف سوسيولوجياً بـ "الاستعداد للحادث". وتتمثل أبرز هذه العوامل الشخصية فيما يلي: العوامل الذهنية والحسية (الذكاء والإبصار): ● مستوى الذكاء: يلعب الذكاء دوراً وقائياً في إدراك المخاطر المعقدة؛ وخاصة الحدة البصرية، إذ أن ضعف الرؤية أو عدم تمييز الألوان يؤدي إلى أخطاء فادحة في التعامل مع لوحات التحكم أو إشارات التحذير. العوامل الديموغرافية (العمر): ● السن: تشير الدراسات إلى وجود علاقة بين العمر وتكرار الحوادث؛ بينما يميل كبار السن إلى الالتزام بقواعد السلامة رغم احتمال ضعف استجابتهم الحركية الفطرية. العوامل السوسيو-اقتصادية: ● الحالة الاجتماعية والاقتصادية: تؤثر الضغوط المعيشية والالتزامات الأسرية على درجة "التركيز الذهني" للعامل. فالعامل المثقل بالهموم المادية يكون أكثر عرضة لـ"تشتت الانتباه"، وهو ما يفسره اليمين بالخير بكونه انقطاعاً في الرابطة النفسية بين العامل وأداة الإنتاج . البيئة التفاعلية (العلاقات الإنسانية والصناعية): ● تؤثر طبيعة العلاقات داخل المؤسسة على مناخ السلامة؛ فالعلاقات الإنسانية القائمة على الثقة والتعاون ترفع من "الحس الوقائي" الجماعي. في حين أن الصراعات المهنية أو

Summarized by © lakhasly.com

سوء الإشراف الإداري يخلق حالة من الاحتقان واللامبالاة، مما يرفع من احتمالية الوقوع في الخطأ البشري . المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل تجمع التوجهات السوسيولوجية والتقنية الحديثة على أن وقوع الحادث ليس مجرد "مصادفة زمنية"، بل هو ذروة لتفاعل معقد بين عوامل هيكلية (بعيدة المدى) وعوامل إجرائية (لحظية). أ- العوامل الجوهرية (الجذور المسببة للخطورة) وهي البيئة التي تهيئ المسرح لوقوع الحوادث، وتنقسم إلى: - القصور التنظيمي والإداري: وتمثل "العقل المدبر" للأمان؛ حيث يظهر الخلل في صورة ضغط عمل مكثف يتجاوز القدرات الاستيعابية للعامل، أو ضعف الرقابة الميدانية التي تسمح بتراكم الأخطاء. والأخطر هو غياب "ثقافة الأمان" واستبدالها بإجراءات ورقية لا تنعكس على الواقع المهني . كاستخدام عتاد متهالك أو غياب الصيانة الوقائية، بالإضافة إلى سوء الهندسة البيئية (إضاءة باهتة، ضوضاء مزمنة، أو سوء ترتيب) مما يجعل المكان في حالة تربص دائم بالعامل . - المحددات الذاتية (بشرية): وترتبط بجاهزية المورد البشري، مثل نقص التأهيل للتعامل مع التكنولوجيا المعقدة، أو تدهور الحالة الصحية والنفسية (إجهاد وتشتت) مما يؤدي سوسيولوجياً إلى انقطاع الرابطة الذهنية بين العامل ووظيفته . إذا كانت العوامل السابقة هي "الوقود"، وتظهر في صورتين: الأفعال غير الآمنة (الانحراف السلوكي): - هي ممارسات لحظية يقوم بها العامل وتكسر بروتوكول السلامة، ومن أبرزها: تجاوز النظم الوقائية: كالتشغيل بدون تفويض أو تعطيل أجهزة الإنذار والحواجز الواقية. - - المخاطرة الإجرائية: العمل بسرعة مفرطة لربح الوقت، - إهمال التجهيزات: التخلي عن ارتداء أدوات الحماية الفردية (خوذة، قفازات) رغم توفرها. - الظروف غير الآمنة (المخاطر الكامنة): وهي العيوب الفيزيائية التي تتفاعل في لحظة معينة لتسبب الإصابة، وتتمثل في: - الخلل المفاجئ: كالتماس الكهربائي أو انفجار الأجزاء الدوارة المكشوفة نتيجة غياب الحواجز. أو عدم سماع صفارات التحذير بسبب الضوضاء المرتفعة التي تشتت التركيز وتسبب التوتر العصبي. المطلب الثالث: تصنيفات حوادث العمل تتعدد معايير تصنيف حوادث العمل باختلاف الزاوية التحليلية (قانونية، تقنية، حيث يُنظر للحادث كاختلال وظيفي يصيب النسق الإنتاجي. ويمكن تفصيل هذه التصنيفات وفق الآتي: - التصنيف من حيث طبيعة المسبب (التقني مقابل البشري): ● حوادث ميكانيكية وتقنية: وهي التي ترتبط مباشرة بقصور في العتاد، أو غياب الصيانة الدورية، وتشمل الأعطال المفاجئة في أنظمة التشغيل أو التماسات الكهربائية. ● حوادث ناتجة عن السلوك الإنساني: وترتبط بمدى التزام الفرد بمعايير السلامة؛ حيث تزداد احتمالية وقوعها عند غياب اليقظة المهنية أو الرغبة في اختصار إجراءات الأمان التقنية لزيادة سرعة الإنجاز، مما يؤدي إلى تراجع كفاءة الأداء الكلي . وهو ما يحدده الشكل (01) الذي يبرز تداخل البيئات المختلفة التي يتحرك فيها المورد البشري: الشكل رقم 01: تصنيف حوادث العمل حسب المكان والوظيفة يُظهر الشكل (01) أن حوادث العمل ليست مجرد إصابات مادية في موقع العمل، بل هي نسق ممتد يمتد من مكان العمل ليشمل مهام التنقل (حوادث المهمة) وحوادث المسافة. ومن منظور إداري، فإن أي انقطاع في هذه السلسلة يمثل استنزافاً للمورد البشري يعيق تحقيق الأهداف التنظيمية . هيكلة مسؤولية الحادث (التسلسل التنظيمي): إن الحادث ليس واقعة معزولة، بل هو نتاج تداخل بين السلوك الفردي والبيئة التنظيمية، كما يوضحه الشكل (02). الشكل رقم 02: تسلسل المسؤولية في الحوادث المهنية يُستخلص من هذا التسلسل أن السلوك غير الآمن واللامبالاة قد يظهران كسبب مباشر، لكن تظل "مسؤولية الإشراف" هي الإطار التنظيمي الأهم؛ إذ أن ضعف الرقابة المهنية يمهد الطريق لظهور الأفعال غير المؤمنة، الشكل 01: تصنيف حوادث العمل حسب المكان والوظيفة أ - متعلق بمكان العمل يُظهر الشكل (01) أن حوادث العمل ليست مجرد إصابات مادية داخل الورشة، بل هي نسق متكامل يمتد جغرافياً وزمنياً. فتصنيفها إلى (حوادث مكان، مسافة، ومهمة) يعكس تداخل استقرار العامل مع المحيطين الداخلي والخارجي للمنظمة. ومن منظور الأداء الوظيفي، فإن أي انقطاع في هذه السلسلة سواء كان تقنياً في غرف التحكم أو ملموساً في الميدان يمثل استنزافاً مباشراً للمورد البشري يعيق تحقيق الأهداف التنظيمية. الشكل 02: ب - متعلق بالعامل (الفرد) يُستخلص من هذا التسلسل أن حادث العمل ليس واقعة معزولة، بل هو نتاج 'خطأ تنظيمي' تتشارك فيه أطراف عدة؛ فبينما يظهر إهمال الفرد واللامبالاة كشرارة مباشرة للحادث، تظل مسؤولية الإدارة والمشرف هي الحاضنة التنظيمية؛ إذ أن غياب الرقابة والضغط المهني يمهدان الطريق لظهور الأعمال غير المؤمنة، مما يؤدي في النهاية إلى تدهور مخرجات الأداء الوظيفي. من اعداد الطلبة توقيت وقوع حوادث العمل يرتبط توقيت الحادث بشكل عضوي بالدورة الحيوية للعامل (الإيقاع الحيوي) ومستوى استهلاكه لطاقته الذهنية والبدنية خلال ساعات الدوام. وتشير الدراسات الميدانية إلى أن خطر وقوع الحوادث يزداد في الساعات التي يعاني فيها العامل من الإرهاق التراكمي أو اضطراب الساعة البيولوجية. ويمكن تفسير ذلك من خلال فترتين حرجتين: - فترة الانخفاض الحيوي (العمل الليلي/النوبات): حيث تضعف الاستجابة الحسية والتركيز نتيجة مخالفة الساعة البيولوجية للإنسان. - فترة نهاية

Summarized by © lakhasly.com

الوردية (التعب التراكمي): حيث تزداد الأخطاء البشرية نتيجة الرغبة في إنهاء العمل بسرعة مع استنزاف التركيز . وسائل خفض حوادث العمل ـ الاختيار والتعيين العلمي : وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بناءً على قدراته الذهنية والحسية، للتأكد من أن العامل يمتلك سرعة رد الفعل اللازمة للتعامل مع الآلات المعقدة. ـ التكوين والتدريب المستمر: لا يقتصر التدريب على الجانب التقني فقط، ـ تحسين بيئة العمل المادية : الاهتمام بتنسيق مكان العمل (الإضاءة، ـ الحوافز والإعلام الوقائي : استخدام لوحات إرشادية واضحة وتحفيز العمال الملتزمين مادياً ومعنوياً لخلق مناخ تنظيمي يشجع على السلامة . المبحث الثاني: النظريات الخاصة بحوادث العمل تُمثل النظريات المفسرة لحوادث العمل مجموعة من النماذج التحليلية والمفاهيم المنظمة التي تسعى لتحديد المسببات الجوهرية للإصابات المهنية؛ سواء كانت تعود لخصائص الفرد (نفسية وفيزيولوجية)، أو لعيوب في الآلة والبيئة المادية، أو لخلل في النسق التنظيمي للمؤسسة. وتهدف هذه النظريات إلى وضع استراتيجيات وقائية تضمن استقرار الأداء الوظيفي وحماية المورد البشري. المطلب الأول: نظرية الاستهداف للحوادث (أو القابلية للاستهداف) تعتبر هذه النظرية أن بعض الأفراد لديهم "سمات شخصية" تجعلهم مغناطيساً للحوادث، ومن أمثلة ذلك: عامل التسرع والاندفاع: ● المثال: العامل الذي يقوم بتشغيل آلة البث أو التحكم قبل التأكد من إجراءات الأمان رغبة منه في إنهاء المهمة بسرعة (هذا النوع يقع في الحوادث ليس لنقص الخبرة، بل لنمط شخصيته المندفع). عامل عدم الاستقرار الانفعالي: ● المثال: العامل الذي يتأثر سريعاً بالضغوط الأسرية أو المشاكل مع الزملاء؛ حيث تسيطر عليه حالة "تشتت الذهن"، مما يجعله يغفل عن إشارات التحذير في بيئة العمل التقنية داخل. عامل نقص التآزر الحسي الحركي: ● المثال: عامل قد يكون ذكياً، لكن رد فعله الحركي بطيء مقارنة بما يراه (بطء الاستجابة)، مما يجعله يعجز عن تفادي الأجسام الساقطة أو الصدمات المفاجئة في الوقت المناسب . عامل "اللامبالاة" بالأنظمة (السلوك المضاد للمجتمع): ● المثال: الشخص الذي يرى في قواعد السلامة (كالخوذة أو حزام الأمان) "قيداً" على حريته، فيتعمد مخالفتها إثباتاً للذات، وهو ما يعرضه للاستهداف المتكرر بالإصابة. إن نظرية الاستهداف للحوادث تفسر لماذا يقع عامل واحد في ثلاثة حوادث خلال سنة بينما لا يقع زميله في أي حادث رغم أنهما يعملان في نفس الظروف. ومن منظور الأداء الوظيفي، فإن وجود هذه الفئة 'المستهدفة' يرفع من كلفة التعويضات ويقلل من استقرار العمليات، مما يتطلب من إدارة الموارد البشرية تدخلاً وقائياً عبر 'التوجيه المهني' أو إعادة التكوين السلوكي. عامل "اللامبالاة" بالأنظمة (السلوك المضاد للمجتمع): ● المثال: الشخص الذي يرى في قواعد السلامة (كالخوذة أو حزام الأمان) "قيداً" على حريته، فيتعمد مخالفتها إثباتاً للذات، وهو ما يعرضه للاستهداف المتكرر بالإصابة. إن نظرية الاستهداف للحوادث تفسر لماذا يقع عامل واحد في ثلاث حوادث خلال سنة بينما لا يقع زميله في أي حادث رغم أنهما يعملان في نفس الظروف. ومن منظور الأداء الوظيفي، فإن وجود هذه الفئة 'المستهدفة' يرفع من كلفة التعويضات ويقلل من استقرار العمليات، المطلب الثاني: النظرية الاجتماعية هي عبارة عن نسق من المفاهيم والقضايا المترابطة منطقياً، والتي تهدف إلى تفسير الظواهر الاجتماعية (مثل حوادث العمل أو الأداء الوظيفي) من خلال الكشف عن القوانين التي تحكمها. فهي ليست مجرد تخمين، بل هي أداة تحليلية تسمح للباحث برؤية ما وراء "الحادث" المادي لفهم "الخلل الاجتماعي" أو التنظيمي الذي أدى إليه . ـ التفسير: لا تخبرنا النظرية أن الحادث وقع فحسب، بل تفسر "لماذا" وقع (هل بسبب ضغط الإدارة؟ أم صراع الأدوار؟ أم غياب الثقافة التنظيمية؟). ـ التنبؤ: تساعدنا على توقع تراجع "الأداء الوظيفي" إذا استمرت ظروف العمل غير الآمنة. علاقة النظرية بحوادث العمل (مثال سوسيولوجي): إذا أخذنا "النظرية البنائية الوظيفية" كمثال، فإنها ترى المؤسسة كجسم حي؛ إذا تعرض "عضو" فيه لحادث، هذا يفسر لماذا تصر في مذكرتك على أن الحادث يؤثر على الاستقرار المهني للمؤسسة ككل وليس للفرد المصاب فقط. المطلب الثالث: النظرية الوظيفية هي مقاربة سوسيولوجية ترى المجتمع أو المؤسسة كبناء معقد تعمل أجزاؤه معاً لتعزيز الاستقرار والتوازن. حيث لكل عنصر (عامل، آلة، إدارة) وظيفة محددة يؤديها لضمان بقاء النسق شغالاً بكفاءة . علاقة الوظيفية بموضوعك (حوادث العمل والأداء): التوازن والخلل: ترى الوظيفية أن "الأداء الوظيفي" العالي هو حالة التوازن. مما يؤدي إلى ارتباك النسق ككل وتراجع إنتاجيته. الاعتماد المتبادل: بما أن الأجزاء مترابطة، فإن سقوط تقني واحد في المؤسسة نتيجة حادث لا يضر الفرد وحده، بل يعطل سلسلة الخدمات الفضائية، مما يثبت أن الحوادث تضرب "وظيفة" المؤسسة في العمق. إعادة الضبط: وسائل الوقاية التي ذكرتها (تدريب، حوافز) هي أدوات "إعادة التوازن" للنسق لضمان استمرار الأداء. منظور نظري عام الربط بين الوظيفية والنسقية تعتمد الدراسات السوسيولوجية الحديثة على دمج المقاربتين الوظيفية والنسقية لفهم حوادث العمل، وذلك وفق المنطلقات التالية: المؤسسة كنسق كلي: تُعرف المؤسسة نظرياً بأنها "نسق تقني- اجتماعي" مفتوح، يتكون من أجزاء مترابطة (أفراد، تكنولوجيا، إدارة). وتعتبر السلامة المهنية "وظيفة" جوهرية تضمن بقاء هذا

Summarized by © lakhasly.com

النسق في حالة توازن واستقرار . الحادث كخلل وظيفي: من منظور وظيفي، مما يؤدي إلى ارتباك في العمليات الداخلية وتراجع في جودة المخرجات. تركز النظرية النسقية على أن الحادث هو نتاج "فشل التفاعل" بين المكون البشري والمكون التقني. فالحادث لا يقع بشكل منعزل، بل هو مؤشر على وجود خلل في تدفق المعلومات أو الرقابة داخل المنظمة، ● النسقية: تفسر لنا "كيف" يقع الحادث (بسبب خلل في العلاقة بين العامل والآلة والإدارة). المبحث الثالث: طرق الوقاية من حوادث العمل وأثرها المطلب الأول: مفهوم الوقاية من حوادث العمل تُعد الوقاية الركيزة الأساسية في نظام إدارة الموارد البشرية والبيئة المهنية؛ فهي لا تقتصر على الجانب التقني الصرف، بل تمتد لتشمل أبعاداً تنظيمية ونفسية تهدف إلى كبح المخاطر قبل تحولها إلى حوادث ملموسة. ولا يمكن اختزال الوقاية في مجرد أدوات حماية مادية كـ "الخوذة" أو "القفازات"، بل هي نسق دفاعي متكامل يهدف إلى حماية الأداء الوظيفي من خلال الأبعاد المتداخلة التالية: البعد التقني والهندسي (نظام التحكم): تتمثل الوقاية إجرائياً في مجموعة التدابير الاستباقية المتخذة في كافة مراحل العمل (التصميم، الصيانة) بهدف القضاء على المخاطر أو تقليصها. ومن منظور هندسي، مستوى الإضاءة، ووضعية الجلوس)، وهي محاولة تقنية لمنع "الإجهاد الذهني" قبل أن يتحول إلى "خطأ بشري" قاتل . البعد السوسيولوجي (الضبط الاجتماعي وثقافة الأمان): تُعرف الوقاية اجتماعياً بأنها "آلية للضبط التنظيمي" تهدف إلى تعديل السلوك الجمعي داخل المؤسسة؛ بحيث يصبح الالتزام بالمعايير جزءاً من الهوية المهنية للعامل وليس مجرد أوامر مفروضة. فالقاعدة الوقائية (مثل بروتوكولات الأمن في الورشات) هي أداة لإعادة صياغة "السلوك العفوي" وتحويله إلى "سلوك نظامي". التعليل هنا أن المؤسسة تسعى لحماية استقرار نسقها الاجتماعي من "الفعل المنحرف" الذي قد يؤدي إلى حادث يكسر التوازن التنظيمي، وذلك من خلال غرس قيم الحذر والمسؤولية في التفاعل اليومي بين العمال . البعد الوظيفي والاستراتيجي (الاستثمار المالي للأداء): الوقاية هي الاستثمار في "استمرارية النسق الإنتاجي"؛ فهي الأداة التي تضمن عدم انقطاع سلسلة الأداء الوظيفي نتيجة الإصابات أو الأعطال. وفي الفكر الإداري الحديث، لا تُعد الوقاية "تكلفة" بل هي "عائد على الاستثمار"؛ إذ أن تكلفة التدريب والصيانة الوقائية هي دائماً أقل بكثير من "التكاليف الخفية" للحادث (تعويضات، تعطل الآلات، تصبح الوقاية وسيلة لرفع الكفاءة من خلال توفير مناخ نفسي آمن يحرر العامل من "فوبيا الحوادث"، البعد الثقافي (التمثلات الذهنية والرقابة الذاتية): يمثل هذا البعد المستوى الأعمق للوقاية، حيث تتحول من "نصوص قانونية" إلى "تمثلات ذهنية" تشكل ما يعرف بـ "ثقافة الأمان". عندما تترسخ هذه الثقافة، ينتقل العامل من الرقابة الخارجية للمشرف إلى "الرقابة الذاتية"، حيث يلتزم بمعايير السلامة كقيمة أخلاقية ومهنية. التعليل هنا أن هذا "الوعي الوقائي" هو الذي يصنع الفارق الجوهري بين المؤسسات الناجحة تقنياً والمؤسسات المعرضة للأزمات الدائمة، وهو الضمانة الأكيدة لاستدامة مخرجات الأداء الوظيفي . إن بناء برنامج وقائي داخل مؤسسة كبرى لا يعد ترفاً إدارياً، بل هو ضرورة حيوية لضمان استدامة الأداء. وتستند هذه البرامج إلى أربعة أسس جوهرية تتكامل فيما بينها: الأساس التشخيصي (استباق المخاطر وحصر الثغرات) ورشات الصيانة، ● التعليل: سوسيولوجياً، يكمن نجاح هذا الأساس في "التشخيص التشاركي"؛ أي إشراك العمال الميدانيين في تحديد المخاطر. والتعليل هنا هو أن العامل يمتلك "الخبرة الحسية" بالمكان، وإشراكه يقلل من مقاومته للتعليمات اللاحقة ويجعله شريكاً في صناعة أمانه الشخصي، مما يضمن واقعية البرنامج الوقائي وابتعاده عن النمطية المكتبية . ● التحليل: يتمثل في صياغة "سياسة أمان" واضحة موقعة من الإدارة العليا، مع توفير الموارد المالية والبشرية (مثل تعيين منسقي سلامة) ومنحهم الصلاحيات اللازمة لوقف أي عمل يشكل خطراً. ● التعليل: إدارياً، الحادث غالباً ما يكون نتيجة "خلل في تدفق السلطة"؛ لذا فإن وجود التزام قيادي صريح يوجه رسالة لكافة المستويات بأن السلامة "قيمة لا تقبل التفاوض". مما يدفع العمال لتجاهلها سعياً وراء سرعة الإنجاز لإرضاء المسؤولين . ● التحليل: يركز هذا الأساس على "التكوين المستمر" وإعادة تأهيل العنصر البشري، ليس فقط تقنياً، بل سيكولوجياً أيضاً، من خلال ندوات التوعية والمحاكاة الميدانية للحوادث. ● التعليل: التعليل العلمي هنا يرتكز على مواجهة ظاهرة "الألفة مع الخطر"؛ فالعامل في مؤسسات الاتصالات قد يعتاد التعامل مع التوترات الكهربائية أو المرتفعات حتى يفقد حذره الفطري. الأساس الهندسي والرقابي (تحصين بيئة العمل) ● التحليل: يشمل تأمين الآلات، وتوفير معدات الحماية الفردية عالية الجودة، مع وجود نظام رقابي صارم وجولات تفتيشية فجائية. أي تهيئة بيئة مادية ذكية قادرة على "امتصاص الخطأ". والتعليل هنا هو أن الإنسان بطبعه عرضة للسهو والتعب، لذا يجب أن يكون التصميم الهندسي للمكان (إضاءة، تهوية، حواجز آمنة) بمثابة خط الدفاع الأخير الذي يمنع تحول لحظة السهو إلى كارثة جسدية، مما يضمن استقرار منحنى الأداء الوظيفي . المطلب الثالث: أثر حوادث العمل. التحليل الاستراتيجي لآثار حوادث العمل لا يُعد وقوع حادث العمل مجرد واقعة تقنية تنتهي بتقديم العلاج، بل هو "زلزال تنظيمي" يمتد أثره ليزعزع استقرار المؤسسة في

Summarized by © lakhasly.com

أبعادها الثلاثة: البشرية، الإدارية، والمالية. ويمكن تفصيل هذا الأثر بعمق وفق ما يلي: الأثر على الفرد (تآكل الرأس المال البشري) يمثل الفرد المحرك الذهني والبدني للعملية الإنتاجية، وأي مساس بسلامته يؤدي إلى: ● تصدع "الأمان السيكولوجي" والولاء التنظيمي: الحادث يكسر ما يسمى بـ "العقد النفسي" بين الموظف والمؤسسة. والتعليل هنا سوسيولوجي بحت؛ إذ أن العامل الذي يشهد حادثاً يفقد إيمانه بفعالية إجراءات المؤسسة، مما يحول بيئة العمل في ذهنه من "مكان للإنجاز" إلى "ساحة للمخاطر". هذا الشعور يولد "حذراً معيقاً"، مما يقتل روح المبادرة والابتكار المهني . ● الاغتراب السلوكي والانسحاب الوظيفي: الإصابة لا تخرج العامل جسدياً فقط، بل تخرجه "معنوياً" من الجماعة المهنية. والتعليل الإداري هنا يكمن في شعور المصاب بالدونية أو العجز عن مجاراة زملائه بعد العودة، مما يدفعه للانسحاب الاجتماعي داخل العمل، أو زيادة معدلات الغياب لتجنب مواجهة البيئة التي سببت له الصدمة، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تآكل مهاراته التراكمية . الأثر على المؤسسة (اضطراب الكفاءة التنظيمية) من منظور تسيير الموارد البشرية، يمثل الحادث استنزافاً حاداً لقدرة المؤسسة على المنافسة: ● اختلال الهيكل الوظيفي وكلفة "الفرصة البديلة": الحادث يفرض على مصلحة الموارد البشرية تدخلاً اضطرارياً لملء الفراغ. والتعليل هنا يعود إلى أن الإدارة تضطر لتوجيه وقتها ومواردها للبحث عن بدلاء وتدريبهم من الصفر، بدلاً من استثمار ذلك الوقت في تطوير العمال الحاليين. هذا الاضطراب يسبب "فجوة معرفية" مفاجئة، ويؤدي إلى زيادة الضغط على بقية الفريق (حمل عمل إضافي)، ● تآكل السمعة المؤسسية والقيمة السوقية: في مؤسسة استراتيجية مثل "اتصالات الجزائر فضائيات"، يمثل الأمان جزءاً من "الهوية المهنية". والتعليل الاقتصادي هنا يرتكز على أن الحوادث المتكررة تعطي انطباعاً بـ "الفوضى الإدارية" أمام الشركاء والزبائن. هذا التدهور في الصورة الذهنية يؤدي إلى تراجع ثقة الزبائن، وصعوبة استقطاب الكفاءات العالية التي تبحث عن بيئات عمل مستقرة،

Summarized by © lakhasly.com