



مجلة بحوث الشرق الأوسط

مجلة علمية مُدكَّمة
(مُعتمدة) شهرياً

العدد السابع والثمانون
(مايو 2023)

السنة التاسعة والأربعون
تأسست عام 1974

الترقيم الدولي: (2536-9504)
الترقيم على الإنترنت: (2735-5233)



يصدرها
مركز بحوث
الشرق الأوسط



الأراء الواردة داخل المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها وليست مسئولية مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

رقم الإيداع بدار الكتب والوثائق القومية : ٢٤٣٣٠ / ٢٠١٦

الترقيم الدولي: (Issn :2536 - 9504)

الترقيم على الإنترنت: (Online Issn :2735 - 5233)

شروط النشر بالمجلة

- تُعنى المجلة بنشر البحوث المهمة بمجالات العلوم الإنسانية والأدبية ؛
- يعتمد النشر على رأي اثنين من المحكمين المتخصصين ويتم التحكيم إلكترونياً ؛
- تقبل البحوث باللغة العربية أو بإحدى اللغات الأجنبية، وترسل إلى موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ويرفق مع البحث ملف بيانات الباحث يحتوي على عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية واسم الباحث والتايتل والانتماء المؤسسي باللغتين العربية والإنجليزية، ورقم واتساب، وإيميل الباحث الذي تم التسجيل به على موقع المجلة ؛
- يشار إلى أن الهوامش والمراجع في نهاية البحث وليست أسفل الصفحة ؛
- يكتب الباحث ملخص باللغة العربية واللغة الإنجليزية للبحث صفحة واحدة فقط لكل ملخص ؛
- بالنسبة للبحث باللغة العربية يكتب على برنامج "word" ونمط الخط باللغة العربية "Simplified Arabic" وحجم الخط 14 ولا يزيد عدد الأسطر في الصفحة الواحدة عن 25 سطر والهوامش والمراجع خط Simplified Arabic حجم الخط 12 ؛
- بالنسبة للبحث باللغة الإنجليزية يكتب على برنامج word ونمط الخط Times New Roman وحجم الخط 13 ولا يزيد عدد الأسطر عن 25 سطر في الصفحة الواحدة والهوامش والمراجع خط Times New Roman حجم الخط 11 ؛
- (Paper) مقياس الورق (B5) 17.6 × 25 سم، (Margins) الهوامش 2.3 سم يمينًا ويسارًا، 2 سم أعلى وأسفل الصفحة، ليصبح مقياس البحث فعلي (الكلام) 21×13 سم. (Layout) والنسق: (Header) الرأس 1.25 سم، (Footer) تذييل 2.5 سم ؛
- مواصفات الفقرة للبحث: بداية الفقرة First Line = 1.27 سم، قبل النص = 0.00، بعد النص = 0.00، تباعد قبل الفقرة = 6pt (تباع بعد الفقرة = 0pt)، تباعد الفقرات (مفرد single) ؛
- مواصفات الفقرة للهوامش والمراجع: يوضع الرقم بين قوسين هلاكي مثل: (1)، بداية الفقرة Hanging = 0.6 سم، قبل النص = 0.00، بعد النص = 0.00، تباعد قبل الفقرة = 0.00، تباعد بعد الفقرة = 0.00، تباعد الفقرات (مفرد single) ؛
- الجداول والأشكال: يتم وضع الجداول والأشكال إما في صفحات منفصلة أو وسط النص وفقًا لرؤية الباحث، على أن يكون عرض الجدول أو الشكل لا يزيد عن 13.5 سم بأي حال من الأحوال ؛
- يتم التحقق من صحة الإملاء على مسئولية الباحث لتفادي الأخطاء في المصطلحات الفنية ؛
- مدة التحكيم 15 يوم على الأكثر، مدة تعديل البحث بعد التحكيم 15 يوم على الأكثر ؛
- يخضع تسلسل نشر البحوث في أعداد المجلة حسب ما تراه هيئة التحرير من ضرورات علمية وفنية ؛
- المجلة غير ملزمة بإعادة البحوث إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر ؛
- تعتبر البحوث عن آراء أصحابها وليس عن رأي رئيس التحرير وهيئة التحرير ؛
- رسوم التحكيم للمصريين 650 جنيه، ولغير المصريين 155 دولار ؛
- رسوم النشر للصفحة الواحدة للمصريين 25 جنيه، وغير المصريين 12 دولار ؛
- الباحث المصري يسدد الرسوم بالجنيه المصري (بالفيزا) بمقر المركز (المقيم بالقاهرة)، أو على حساب حكومي رقم : (9/450/80772/8) بنك مصر (المقيم خارج القاهرة) ؛
- الباحث غير المصري يسدد الرسوم بالدولار على حساب حكومي رقم : (EG71000100010000004082175917) (البنك العربي الأفريقي) ؛
- استلام إفادة قبول نشر البحث في خلال 15 يوم من تاريخ سداد رسوم النشر مع ضرورة رفع إيصالات السداد على موقع المجلة ؛
- تحصيل قيمة العدد من الباحث (نقدًا)، ويستلم الباحث عدد 6 مستلآت من بحثه 5 منها (مجانًا) و (15) جنيه للمستلة السادسة الإضافية ؛
- المراسلات : توجه المراسلات الخاصة بالمجلة إلى: merc.director@asu.edu.eg
- السيد الدكتور/ مدير مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية، ورئيس تحرير المجلة جامعة عين شمس-العباسية- القاهرة - ج.م.ع (ص.ب 11566)
- للتواصل والاستفسار عن كل ما يخص الموقع : محمول / واتساب: (+2) 01555343797
- (وحدة النشر merc.pub@asu.edu.eg) (وحدة الدعم الفني technical.support@asu.edu.eg)
- ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري: www.mercj.journals.ekb.eg
- ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسله عن طريق آخر .



مجلة بحوث الشرق الأوسط

مجلة علمية مُدكَّمة متخصصة في شؤون الشرق الأوسط

مجلة مُعتمَدة من بنك المعرفة المصري



موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

www.mercj.journals.ekb.eg

- معتمدة من الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية (ARCI). المتوافقة مع قاعدة بيانات كلاريفيت Clarivate الفرنسية.
- معتمدة من مؤسسة أرسيف (ARCif) للاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية ومعامل التأثير المتوافقة مع المعايير العالمية.
- تنشر الأعداد تبعاً على موقع دار المنظومة.



العدد السابع والثمانون - مايو ٢٠٢٣

تصدر شهرياً

السنة التاسعة والأربعون - تأسست عام 1974



مجلة بحوث الشرق الأوسط
(مجلة معتمدة) دورية علمية مكمّمة
(اثنا عشر عددًا سنويًا)
يصدرها مركز بحوث الشرق الأوسط
والدراسات المستقبلية - جامعة عين شمس

رئيس مجلس الإدارة

أ.د. غادة فاروق

نائب رئيس الجامعة لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

ورئيس مجلس إدارة المركز

رئيس التحرير د. حاتم العبد

مدير مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

هيئة التحرير

أ.د. السيد عبد الخالق، وزير التعليم العالي الأسبق، مصر

أ.د. أحمد بهاء الدين خيرى، نائب وزير التعليم العالي الأسبق، مصر؛

أ.د. محمد حسام لطفي، جامعة بني سويف، مصر؛

أ.د. سعيد المصري، جامعة القاهرة، مصر؛

أ.د. سوزان القبيني، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. ماهر جميل أبوخوات، عميد كلية الحقوق، جامعة كفر الشيخ، مصر؛

أ.د. أشرف مؤنس، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. حسام طنطاوي، عميد كلية الآثار، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. محمد إبراهيم الشافعي، وكيل كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. تامر عبد المنعم راضي، جامعة عين شمس، مصر؛

أ.د. هاجر قلدیش، جامعة قرطاج، تونس؛

Prof. Petr MUZNY، جامعة جنيف، سويسرا؛

Prof. Gabrielle KAUFMANN-KOHLER، جامعة جنيف، سويسرا؛

Prof. Farah SAFI، جامعة كليرمون أوفيرني، فرنسا؛

إشراف إداري

أ/ سونيا عبد الحكيم

أمين المركز

سكرتارية التحرير

أ/ ناهد مبارز رئيس وحدة النشر

أ/ راندانوار وحدة النشر

أ/ زينب أحمد وحدة النشر

أ/ شيماء بكر وحدة النشر

د/ امل حسن رئيس وحدة التخطيط والمتابعة

المحرر الفني

د. فاتن عوض

أ/ رشا عاطف

تنفيذ الغلاف والتجهيز والإخراج الفني للمجلة

وحدة الدعم الفني

تدقيق و مراجعة لغوية

د. تامر سعد الحيت

تصميم الغلاف أ/ أحمد محسن - مطبعة الجامعة

ترجمة (المراسلات الخاصة) بالمجلة (إلى): د. حاتم العبد، رئيس التحرير merc.director@asu.edu.eg

• وسائل التواصل: البريد الإلكتروني للمجلة: technical.support.mercj2022@gmail.com

البريد الإلكتروني لوحدة النشر: merc.pub@asu.edu.eg

جامعة عين شمس - شارع الخليفة المأمون - العباسية - القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص.ب: 11566

(وحدة النشر - وحدة الدعم الفني) موبايل / واتساب: 01555343797 (+2)

ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري: www.mercj.journals.ekb.eg

ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسله عن طريق آخر

الرؤية

السعي لتحقيق الريادة في النشر العلمي المتميز في المحتوى والمضمون والتأثير والمرجعية في مجالات منطقة الشرق الأوسط وأقطاره .

الرسالة

نشر البحوث العلمية الأصيلة والرصينة والمبتكرة في مجالات الشرق الأوسط وأقطاره في مجالات اختصاص المجلة وفق المعايير والقواعد المهنية العالمية المعمول بها في المجالات المُحكَّمة دولياً.

الأهداف

- نشر البحوث العلمية الأصيلة والرصينة والمبتكرة .
- إتاحة المجال أمام العلماء والباحثين في مجالات اختصاص المجلة في التاريخ والجغرافيا والسياسة والاقتصاد والاجتماع والقانون وعلم النفس واللغة العربية وآدابها واللغة الانجليزية وآدابها ، على المستوى المحلى والإقليمي والعالمي لنشر بحوثهم وإنتاجهم العلمي .
- نشر أبحاث كبار الأساتذة وأبحاث الترقية للسادة الأساتذة المساعدين والسادة المدرسين بمختلف الجامعات المصرية والعربية والأجنبية .
- تشجيع ونشر مختلف البحوث المتعلقة بالدراسات المستقبلية والشرق الأوسط وأقطاره .
- الإسهام في تنمية مجتمع المعرفة في مجالات اختصاص المجلة من خلال نشر البحوث العلمية الرصينة والمتميزة .



مجلة بحوث الشرق الأوسط

- رئيس التحرير د. حاتم العبد

- الهيئة الاستشارية المصرية وفقاً للترتيب الهجائي:

- أ.د. إبراهيم عبد المنعم سلامة أبو العلا
- أ.د. أحمد الشربيني
- أ.د. أحمد رجب محمد علي رزق
- أ.د. السيد فليفل
- أ.د. إيمان محمد عبد المنعم عامر
- أ.د. أيمن فؤاد سيد
- أ.د. جمال شفيق أحمد عامر
- أ.د. حمدي عبد الرحمن
- أ.د. حنان كامل متولي
- أ.د. صالح حسن السلوت
- أ.د. عادل عبد الحافظ عثمان حمزة
- أ.د. عاصم الدسوقي
- أ.د. عبد الحميد شلبي
- أ.د. عفاف سيد صبره
- أ.د. عفيفي محمود إبراهيم
- أ.د. فتحي الشرقاوي
- أ.د. محمد الخزامي محمد عزيز
- أ.د. محمد السعيد أحمد
- ثواء / محمد عبد المقصود
- أ.د. محمد مؤنس عوض
- أ.د. مدحت محمد محمود أبو النصر
- أ.د. مصطفى محمد البغدادى
- أ.د. نبيل السيد الطوخي
- أ.د. نهى عثمان عبد اللطيف عزمي
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية - مصر
- عميد كلية الآداب السابق - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الآثار - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الدراسات الأفريقية العليا الأسبق - جامعة القاهرة - مصر
- أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر - كلية الآداب - جامعة القاهرة - مصر
- رئيس الجمعية المصرية للدراسات التاريخية - مصر
- كلية الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس - مصر
- عميد كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس - مصر
- (قائم بعمل) عميد كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- أستاذ التاريخ والحضارة - كلية اللغة العربية - فرع الزقازيق
- جامعة الأزهر - مصر
- عضو اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة
- كلية الآداب - جامعة المنيا،
- ومقرر لجنة الترقيات بالمجلس الأعلى للجامعات - مصر
- عميد كلية الآداب الأسبق - جامعة حلوان - مصر
- كلية اللغة العربية بالمنصورة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الدراسات الإنسانية بنات بالقاهرة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الآداب - جامعة بنها - مصر
- نائب رئيس جامعة عين شمس الأسبق - مصر
- عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الجلالة - مصر
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء - مصر
- كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
- قطاع الخدمة الاجتماعية بالمجلس الأعلى للجامعات ورئيس لجنة ترقية الأساتذة
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة المنيا - مصر
- كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات - مصر

- الهيئة الاستشارية العربية والدولية وفقاً للترتيب الهجائي:

- أ.د. إبراهيم خليل العلاف جامعة الموصل- العراق
- أ.د. إبراهيم محمد بن حمد المزيني كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- السعودية
- أ.د. أحمد الحسو جامعة مؤتة- الأردن
- أ.د. أحمد عمر الزيبي مركز الحسو للدراسات الكمية والتراثية - إنجلترا
- أ.د. عبد الله حميد العتابي جامعة الملك سعود- السعودية
- أ.د. عبد الله سعيد الغامدي الأمين العام لجمعية التاريخ والآثار التاريخية
- أ.د. فيصل عبد الله الكندري كلية التربية للبنات - جامعة بغداد - العراق
- أ.د. مجدي فارج جامعة أم القرى - السعودية
- أ.د. محمد بهجت قبيسي عضو مجلس كلية التاريخ، ومركز تحقيق التراث بمعهد المخطوطات
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة الكويت- الكويت
- أ.د. محمد بهجت قبيسي رئيس قسم الماجستير والدراسات العليا - جامعة تونس ١ - تونس
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة حلب- سوريا
- أ.د. محمود صالح الكروي كلية العلوم السياسية - جامعة بغداد- العراق

- *Prof. Dr. Albrecht Fuess* Center for near and Middle Eastem Studies, University of Marburg, Germany
- *Prof. Dr. Andrew J. Smyth* Southern Connecticut State University, USA
- *Prof. Dr. Graham Loud* University Of Leeds, UK
- *Prof. Dr. Jeanne Dubino* Appalachian State University, North Carolina, USA
- *Prof. Dr. Thomas Asbridge* Queen Mary University of London, UK
- *Prof. Ulrike Freitag* Institute of Islamic Studies, Belil Frie University, Germany

محتويات العدد 87

عنوان البحث

الصفحة

LEGAL STUDIES

الدراسات القانونية

1. الإصلاح التشريعي في مجال الوسائل البديلة لتسوية المنازعات في سوق الاوراق المالية
د. أشرف محمود إبراهيم محمد الضبع

34-3

ARABIC LANGUAGE STUDIES

دراسات اللغة العربية

2. مراثي أبي ذؤيب الهذلي في كتاب "مُنْتَهَى الطَّب من أشعار العرب"
لابن المبارك دراسة موضوعية فنية
الباحث/ صالح محمد موسى صالح

70-36

HISTORICAL STUDIES

الدراسات التاريخية

3. هينات تماثيل الخدم الجنائزي «تماثيل الأوشابتي»
الباحثة / منى حسن أحمد حسن السيد

98-73

GEOGRAPHICAL STUDIES

الدراسات الجغرافية

4. المقومات الطبيعية والاجتماعية لتنمية السياحة البيئية المُستدامة في مملكة البحرين «دراسة باستخدام نظم المعلومات الجغرافية»
الباحثة/ فاطمة عبدالرضا عبد العزيز ناصر

172-100

SOCIAL STUDIES

الدراسات الاجتماعية

5. الاتجاهات النظرية المفسرة للسلامة والصحة المهنية
الباحثة/ زينب السيد جودة التهامي

202-175

- 262-204 .6 تأثير إساءة معاملة السياح على الجذب السياحي «دراسة
سوسيولوجية على بعض المقاصد السياحية بالقاهرة الكبرى»
د. أميرة عبدالعظيم فضل شنب

MEDIA STUDIES

الدراسات الإعلامية

- 312-265 .7 تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على التوعية الصحية للشباب الكويتي
بمخاطر كورونا
الباحث/ أحمد حمود مفضي الشمري

دراسات مكتبات ومعلومات

STUDIES OF LIBRARIES AND INFORMATION

- 360-314 .8 مؤشرات قياس مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة
الباحث/ عمرو رمضان توفيق
- 382-362 .9 تحول المكتبات العامة بدولة الإمارات العربية المتحدة إلى مكتبات ذكية
الواقع والمأمول
الباحث/ وسام مصلح

LINGUISTIC STUDIES

الدراسات اللغوية

- 28-1 .10 Des portraits égypto-romaines
«anonymes» identifiés leurs secteurs à
partir les bijoux
الباحثة/ مريم خالد سليمان عبد الوهاب



الدراسات الاجتماعية

SOCIAL STUDIES

الاتجاهات النظرية

المفسرة للسلامة والصحة المهنية

**THE EXPLAINED THEORETICAL
APPROACHES IN OCCUPATIONAL
HEALTH AND SAFETY"**

الباحثة/ زينب السيد جودة التهامي

باحثة دكتوراة بقسم اجتماع - كلية الآداب - جامعة عين شمس

**Researcher/ Zeinab El-Said Gouda El-Tohamy
PhD researcher in Sociology
Faculty of Arts-Ain Shams University**

zeinabaltohamy@gmail.com



www.mercj.journals.ekb.eg

الملخص:

إدارة السلامة والصحة المهنية من الموضوعات الهامة حيث تمس شريحة كبيرة من المجتمع المصري من أطفال وشباب وكبار وتعنى بالمحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهى الإنسان داخل المؤسسة وخارجها وكذا المواد الخام والمعدات وأدوات الإنتاج والبيئة المحيطة بالإنسان من ماء وهواء وغيرها.

وهذا يبرر أهمية دراسة ورصد تلك الظاهرة وتحديد أبعادها الاجتماعية والاقتصادية بهدف تطوير استراتيجيات ملائمة لحسن إدارتها وقد قامت تلك الدراسة على المنهج الوصفى والمنهج المقارن مستهدفة دراسة الاتجاهات النظرية المفسرة للسلامة والصحة المهنية في محاور ثلاثة وهى الإتجاهات النظرية السيكولوجية، الإتجاهات الفيزيائية، الاتجاهات النظرية السوسولوجية.

ويتناول المحور الأول من الدراسة الاستفادة من العلوم الطبية والهندسية بهدف الكشف عن العوامل التى تهدد صحة وسلامة العاملين فى أماكن عملهم والتي من الممكن أن تتعكس سلبيا على طبيعة العمل، ويهتم الجانب الطبى بدراسة التأثير الضار للمواد والخامات الصناعية أما الفرع الهندسى فيتناول دراسة التأثير على سلامة العامل من خطر الإصابات من الآلات وماشابهها. ويشمل ذلك نظرية الميل لاستهداف الحوادث، نظرية الحرية والهدف واليقظة ثم نظرية الضغط والتكيف.

بينما يتناول المحور الثانى الاتجاهات النظرية السوسولوجية ومن أهم النظريات فى هذا المحور نظرية الدافعية الإنسانية لماسلو نظرية العاملين ل هيرزبرج، نظرية التنظيم الإدارى ل فايول والنظريات الإنسانية.

وتكتمل الصورة فى المحور الثالث الذى يتناول الاتجاهات الفيزيائية المفسرة للسلامة والصحة المهنية مستعرضا النظريات العلمية المفسرة ومنها النظرية القدرية والنظرية الطبية و نظرية التحليل النفسى ونظرية علم النفس التجريبي.

مما تقدم اتضح أن النظريات العلمية هى المدخل الأفضل لدراسة الظاهرة وتفسيرها وتحديد أبعادها الاجتماعية والاقتصادية كمدخل لإعداد وتطوير الأستراتيجية الملائمة لحسن إدارتها وتقليل آثارها إلى الحد الأدنى المقبول.

**Abstract:**

Occupational safety and health management is one of the important issues, as it affects a large segment of the Egyptian society, including children, youth and adults. It is concerned with maintaining the main production elements, mainly the human being inside and outside the institution, as well as raw materials, equipment, production tools, and the environment surrounding the human being as water, air and others.

This justifies the importance of studying and monitoring this phenomenon and identifying its social and economic dimensions in order to develop appropriate strategies for its good management. This study was based on the descriptive and comparative approach, aiming at studying the theoretical trends that explain occupational safety and health in three axes: psychological theoretical trends, physical trends, and sociological theoretical trends.

The first axis of the study deals with the utilization of medical and engineering sciences with the aim of revealing the factors that threaten the health and safety of workers in their workplaces which may have a negative impact on the nature of work. Medical side concerns with the bad effect of raw industrial materials. Engineering trends are concerned with effects to the safety of workers of risk of injuries from machinery and the like. This includes the theory of the tendency to target accidents, the theory of freedom, purpose and vigilance, then the theory of stress and adaptation.

While the second axis deals with the sociological theoretical trends, and the most important theories in this axis are Maslow's human motivation theory, Herzberg's two-factor theory, Fayol's administrative organization theory and human theories.

The picture was completed in the third axis, which deals with the interpreting physical trends of occupational safety and health, reviewing the explanatory scientific theories, including the fatalistic theory, medical theory, psychoanalytic theory and experimental psychology theory.

From the above brief, it is clear that scientific theories are the best way to study and explain the phenomenon and determine its social and economic dimensions as an entry point for preparing and developing the regulatory strategy for its rational management minimizing its effects to an acceptable minimum.

المقدمة:

تعتبر السلامة والصحة المهنية والإهتمام بها في أى مؤسسة مظهرًا من مظاهر التطور الإدارى والتخطيط الإقتصادي الناجح، كما تعتبر إنعكاسا للوعى العام والمؤسسى بأهمية السلامة ودورها فى تحسين العملية الإنتاجية، حيث أن السلامة بمفهومها الحديث والشامل تعنى المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهى: الإنسان داخل المؤسسة وخارجها بكل جوانبه النفسية والسلوكية، وكذا المواد الخام، والمعدات وأدوات الإنتاج، وفى الأخير البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب. فإن الإنسان بمكوناته النفسية والإجتماعية هو المحور الأساسى فى موضوع السلامة والصحة المهنية.

وتحتل النظرية العلمية مكانة متميزة فى البحث العلمى، سواء أكان موضوع هذا البحث ظاهرة طبيعية أو ظاهرة إنسانية، ويعلق عليها مجموعة من الباحثين حيث يذهب إلى حد جعل دورها أكثر أهمية من دور المنهج العلمى على اعتبار أن المنهج العلمى شئ مشاع بين كل العلوم أما نظرية أى علم كعلم النفس أو علم الإجتماع مثلاً فهى التى تحدد موضوعه وتنظم عملياته وأدواره ومساره⁽¹⁾.

وفي ضوء ما تقدم، تعرضت الباحثة هنا لدراسة الإتجاهات النظرية للسلامة والصحة المهنية من خلال ثلاث محاور:

1- المحور الأول: ويتناول الإتجاهات السيكولوجية المفسرة للسلامة والصحة المهنية.

2- المحور الثانى: الإتجاهات السوسيوولوجية المفسرة للسلامة والصحة المهنية.

3- المحور الثالث: ويتناول الإتجاهات الفيزيقية المفسرة للسلامة والصحة المهنية.

أولاً- مشكلة الدراسة:

لا شك أن السلامة والصحة المهنية أصبحت مطلباً ضرورياً فى ظل المتغيرات التى يشهدها المجتمع المصرى مؤخرًا، لذلك رأت الباحثة ضرورة الوقوف على الإتجاهات السيكولوجية والسوسيوولوجية وكذلك الإتجاهات الفيزيقية المفسرة للسلامة والصحة المهنية ودراسة العلاقة بين هذه الإتجاهات النظرية وبين مدى الاقتناع لدى المواطنين بأهمية السلامة والصحة المهنية حفاظاً على حياتهم من ناحية، وحرصاً على استقرار المجتمع وتقدمه وتقليل معدل الإصابات والحوادث المرتبطة ببيئة العمل فى مختلف القطاعات والمجالات من ناحية أخرى، وكذلك توضيح مدى تأثير هذه الإتجاهات النظرية على قناعة أفراد المجتمع بضرورة الالتزام بتدابير السلامة والصحة



المهنية خلال القيام بأدوارهم وإدارة أعمالهم في المؤسسات المختلفة.

ثانياً- أهمية الدراسة:

- 1- تعاطف الاحتياج إلي ضرورة الإلتزام بتدابير السلامة والصحة المهنية في كل مجالات العمل في مجتمعنا المصري.
- 2- كثرة الحوادث وإصابات العمل التي أدت الي وفاة البعض وإصابة البعض الآخر بعاهات مستديمة أخلت بتوفير متطلبات أسرهم.
- 3- إبراز أهمية الاتجاهات النظرية في تحقيق السلامة والصحة المهنية.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة الحالية إلي التأكيد علي أهمية الاتجاهات النظرية المفسرة للسلامة والصحة المهنية كهدف عام ينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:-.

- 1- التأكيد علي أهمية الاتجاهات السيكولوجية المفسرة للسلامة والصحة المهنية.
- 2- التأكيد علي أهمية الاتجاهات السوسولوجية المفسرة للسلامة والصحة المهنية.
- 3- التأكيد علي أهمية الاتجاهات الفيزيقية المفسرة للسلامة والصحة المهنية.

رابعاً- تساؤلات الدراسة:

1. ما مدي تأثير الاتجاهات السيكولوجية علي تحقيق السلامة والصحة المهنية؟
2. ما مدي تأثير الاتجاهات السوسولوجية علي تحقيق السلامة والصحة المهنية؟
3. ما مدي تأثير الاتجاهات الفيزيقية علي تحقيق السلامة والصحة المهنية؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:-

اعتمدت الباحثة في إجراء هذه الدراسة علي أربعة مفاهيم هي:

- 1- الاتجاهات السيكولوجية.
- 2- الاتجاهات السوسولوجية.
- 3- الاتجاهات الفيزيقية.
- 4- السلامة والصحة المهنية.

• ولقد قامت الباحثة بعمل هذه الدراسة بهدف توضيح العلاقة بين الاتجاهات النظرية وتحقيق السلامة والصحة المهنية من خلال محاور ثلاثة وهي:-

المحور الأول

الاتجاهات النظرية السيكلوجية المفسرة للسلامة والصحة المهنية

يظهر جليا المضمون لهذا الإتجاه، الذى يتناول الاستفاداة من العلوم الطبية والهندسية التى تهدف إلى الكشف عن العوامل التى تهدد صحة وسلامة العاملين فى أماكن عملهم والتى من الممكن أن تتعكس سلبا على طبيعة العمل، ويتناول الفرع الطبى العلوم التى تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد و الخامات الصناعية على جسم الإنسان مثل العلوم الكيمائية بمجملها، وعلم وظائف الأعضاء، وعلم التكنولوجيا، وعلوم الصيدلة عامة، وعلوم السموم خاصة، وما إلى ذلك، ويتناول الفرع الهندسى دراسة التأثير على سلامة العامل من خطر الإصابات من الآلات وماشابهها.

ولاشك أن العلوم الإنسانية واسعة ومتعددة وجميعها تصب فى زيادة المزيد من الإهتمام بالحالة النفسية للأفراد من خلال دراستها والوصول إلى حلول مناسبة لبعض منها بهدف الإرتقاء بالمستوى العام لها، إضافة إلى إهتمام علم النفس الحديث بالعوامل النفسية التى من الممكن أن تكون سبباً فى وقوع حوادث العمل، لذا فقد تم التأكيد على ضرورة إختيار العامل المناسب الذى تتلاءم قدراته العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل (وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب)، مما يحول دون حدوث الإصابات والأمراض المهنية، وطبيعة الإختيار تلك تكون من خلال إجراء الإختبارات الأولية لهذه الفئة مثل إختبارات الذكاء، أو الإدراك والإختبارات الحسية والعصبية والشخصية وما إلى ذلك، فعلى سبيل المثال لا الحصر هناك بعض العوامل الشخصية التى تؤدى إلى حدوث الإصابات والمخاطر ونذكر منها:-

- نقص الكفاءة والملائمة العلمية للعامل.
- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبى فى حال كونها متأثرة بحالة ما.
- عدم ملائمة الحالة النفسية بشكل عام.

كما أن المظهر الإجتماعى يتناول تأثير العلاقات الإجتماعية بين الأفراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها، أى فى المجتمعات المحلية المجاورة والذى بالمقابل من الممكن أن يؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل خصوصا إذا كان هناك عدم توافق



بين الأفراد من جهة وبين المسؤولين وطبيعة العمل من جهة أخرى، مما يؤكد ضرورة إحتزام هذا المفهوم والإهتمام به إلي أقصى حد ممكن.

إن عوامل البهجة والسرور والسعادة فى بيئة العمل تختلف تمامًا عن جو الخوف والقلق والتوتر، وفيما يلي تقوم الباحثة بعرض ثلاث نظريات سيكولوجية (نفسية) فى مجال السلامة والصحة المهنية:

1- نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

من أقدم النظريات وأكثرها شيوعًا التى تناولت الحوادث من الناحية السيكولوجية، فالناس الذين يرتكبون بصورة متكررة كثيرًا من الحوادث يطلق عليهم إسم مستهدفي الحوادث والسبب فى ذلك وجود السمات الوراثية الخاصة فهم يقحمون أنفسهم فى السلوك الخطير أى لديهم قابلية للتعرض للحوادث وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع فى داخل الفرد نفسه⁽²⁾.

ويمكن إجراء بعض الإختبارات لمعرفة القدرات الذهنية، والميكانيكية للأفراد وذلك بقياس نسبة الذكاء وسرعة الإدراك، والبنية الجسدية وغيرها⁽³⁾.

إن الدليل الوحيد لتأييد نظرية إستهداف الحوادث هو الأمثلة التى تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة ويتجلى ذلك فى وضع استراتيجيات شاملة عن الإصابات والحوادث من خلال التحليل العلمى لأسباب وقوع تلك الحوادث من الإحصائيات السنوية التى تقدمها المنشآت لمكاتب السلامة والصحة المهنية لوزارة القوى العاملة فى مصر⁽⁴⁾.

2- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

ويلاحظ أن الإدارة وإهتمامها بالإعلانات الكثيرة وعدم السؤال الكافي عن العمال وما بينهم من علاقات إنسانية، وما بينهم وبين المشرفين أو إدارة المصنع أو الشركة أنه مناخ يدفع بالعمال إلى أن يكون أقل إنتباهًا ويقظة فى عمله وهنا من المحتمل أن تظهر الحوادث والإصابات - ذلك أن الموقف الكلى ليس مؤسسًا كما يجب أن يكون.

وتعتبر هذه النظرية أن مناخ بيئة العمل فرصة قيمة للإنتباه واليقظة مثل الحوافز الإقتصادية الخاصة ومميزات أكثر من خلال المشاركة فى السباق مع آلة العمل وتمثيل المؤسسات والمجالس وهى يمكن أن تزيد من مستوى الإنتباه واليقظة ولكن ليس من ناحية المخاطر⁽⁵⁾.

3- نظرية الضغط والتكيف:

تؤكد هذه النظرية أهمية مناخ بيئة العمل كعامل محدد أساسى للحوادث، وتبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذى يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للتورط فى الإصابات والحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات والقلق فى بيئة العمل، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة إستهداف الحوادث مشيرة إلى وجود خلل دائم تكوينى فى بناء الإنسان أو فى تكوينه⁽⁶⁾.

وتشير نظرية إستهداف الحوادث إلى وجود خلل مستمر فى تكوين الشخص أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية، أما نظرية التكيف للضغوط فتشير إلى التكيف العادى للضغوط الناتجة من الظروف الوقتية مثل الإضاءة، درجة الحرارة أو درجة الرطوبة أو مرض العامل أو الضغط الناتج عن إدمان الخمر والمخدرات، ومن خلال ذلك يبرز دور السلامة فى إجراء الكشف الطبى الابتدائى، والكشف الطبى الدورى بمعرفة التاريخ الصحى والمرضى للعامل.

إن الإهتمام بالجوانب السيكولوجية للعامل لا يقل أهمية عن الأهتمام بالجانب الجسمانى حتى تكون شخصية العامل متكاملة وسوية وإيجابية.

المحور الثانى

الاتجاهات النظرية السوسولوجية المفسرة للسلامة والصحة المهنية

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع السلامة والصحة المهنية وإختلف تحليلها تبعاً لهذا الموضوع حسب إختلاف وجهة كل نظر كل مفكر، وأهم هذه النظريات ما يلى:

1) نظرية الدافعية الإنسانية (سلم الحاجات لماسلو) Abraham Maslow

قدم ماسلو نظريته فى الدافعية الإنسانية حاول فيها أن يضيع نسقاً مترابطاً يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التى تحرك السلوك الإنسانى وتشكله، وفى هذه النظرية يفترض ماسلو أن الحاجات أو الدوافع الإنسانية تنتظم فى تدرج أو نظام متصاعد من حيث الأولوية أو شدة التأثير، فعندما تشبع الحاجات الأكثر أولوية أو الأعظم قوة وإلحاحاً فإن الحاجات التالية فى التدرج الهرمى تبرز وتطلب الإشباع هى الأخرى وعندما



تشبع نكون قد صعدا درجة أعلى سلم الدوافع، وهكذا حتى نصل إلى قمته. وقد حدد ماسلو Maslow خمسة أنواع من الإحتياجات لكل الناس وحدد لها ترتيباً بمعنى أن الإنسان يبحث عنها بالترتيب المذكور فعندما يتم تلبية الإحتياجات الأدنى نسبياً يبحث الإنسان عن المستوى الأعلى من الإحتياجات وهذه الأنواع الخمسة من الإحتياجات⁽⁷⁾ وهي كما يلي:

1. إحتياجات فسيولوجية Physiological needs

وهي الإحتياجات الأساسية التي يحتاجها الإنسان ليحيا وهي المأكل والمشرب والهواء والمسكن والملبس والأسرة.

2. إحتياجات الأمان Safety needs

يحتاج كل إنسان أن يشعر بالأمان من المخاطر ومن التهديد فهو يبحث عن العمل الآمن المستقر والسكن الآمن والصحة المستقرة.

3. إحتياجات إجتماعية Social needs

وهي الحاجة لتكوين صداقات والانتماء لمجتمع.

4. إحتياجات الإحترام (التقدير) Esteem needs

بعد توفير الإحتياجات الأساسية ثم الأمان ثم الإحتياجات الإجتماعية فإن الإنسان يبحث عن التقدير ممن حوله فهو يبحث عن النجاح وعن التقدير بين الناس والحصول على مكانة متميزة.

5. تحقيق الذات Self-Actualization needs

بعد توفير كل هذه الإحتياجات فإن الإنسان يبدأ في البحث عن تحقيق الذات وهو أن يقدم أحسن ما عنده ويستغل كل طاقاته فيبدع ويتطور إلى حدود عالية جداً. ويرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمان من أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمان في الترتيب الهرمي بنسبة كبيرة من هذا التقييم.

ويرى بعض العلماء أن التقسيم يقوم على أساسين هما حاجات أولية تشتمل على الحاجات الطبيعية وحاجات الأمان وأخرى ثانوية تشتمل على باقي الحاجات مما

يعكس أهمية الأمن والسلامة فى هذه النظرية.

(2) نظرية العاملين لـ فريدريك هيرزبرج (Frederik Herzberg)⁽⁸⁾.

تركز هذه النظرية على دور العمل وظروفه فى حياة الأفراد العاملين، وتقسّم حاجات الإنسان إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: وهى التى يسميها هيرزبرج العوامل الصحية (أى الأساسية) وتشمل:

- الإستقرار الوظيفي بمعنى الشعور بإستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل.
- المنزلة المناسبة وهى تشمل المركز الوظيفي والسلطات وساعات العمل ومكانه المناسب.
- الدخل المادى الكافى والمميزات وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من أجر ومميزات مثل العلاج والأجازات ووسيلة مواصلات وغير ذلك.
- الإشراف والذاتية وتعنى وجود قدر من التحكم الذاتى فى كيفية أداء العمل.
- ظروف العمل: من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات والأساسية للعاملين.

وحسب هذه النظرية فإن هذه العوامل ليست محفزات بل إن نقصها يعتبر عامل تثبيط ومصدر إحباط وبالعكس فإن توفيرها يجعل العامل راضياً وليس محفزاً.

المجموعة الثانية: وهى التى يسميها هيرزبرج مجموعة الحوافز وتشمل:

- التقدير أى التقدير من الرؤساء والزملاء.
- فرص النمو أى الشعور بوجود فرص للترقى والتطور وزيادة الدخل.
- تحمل المسؤوليات أى وجود فرص لتحمل مسؤوليات وإتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.
- الإنجازات وهى وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كمًا او كفاءً.

وهذه العوامل هى التى تعتبر محفزة حسب هذه النظرية بمعنى أن المجموعة الأولى (العوامل الصحية) لا تؤدي إلى تحفيز ولكن نقصها يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، أما التحفيز فيأتى من المجموعة الثانية⁽⁹⁾.

وهذه العوامل لها تأثير على صحة وسلامة الفرد وأن كانت بطرق غير مباشرة طبقت هذه النظرية فى كثير من الدراسات وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية



من الرضا - أي الاطمئنان والأمان، وكانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث.

(3) نظرية التنظيم الإداري لـ فايول H. Fayol

قسم فايول H. Fayol نشاط المنشأة الصناعية إلى ستة أنشطة كما يلي:

- أعمال فنية Technical وهي ما يختص بالعمليات الإنتاجية.
- أعمال تجارية Commercial وهي ما يختص بالتبادل التجاري من بيع وشراء.
- أعمال مالية Financial وهي ما يختص بتدبير الأموال واستثمارها.
- أعمال الوقاية والضمان Security وهي ما يختص بحماية الأفراد والممتلكات.
- أعمال المحاسبة Accounting وهي ما يختص بالتقرير عن المنشأة.
- أعمال إدارية Managerial وتختص بالتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة⁽¹⁰⁾.

ويعد فايول أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

(4) النظريات الإنسانية:

إزداد الإهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل على أنه آله دون إعتبار لمشاعره الإنسانية، غير أن هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس والإتجاهات الإدارية والفلسفية التي نادى بإحترام إنسانية العامل ومن أهم روادها (إلتون مايو E. Mayo):

أ - دراسات هاوثورن Hawthorne Studies

هذه الدراسة قام بها فريق من العلماء بقيادة العالم إلتون مايو وفريقه وقد سميت تلك الدراسات بهذا الإسم نسبة إلى مصنع هاوثورن في شركة وسترن إلكترونيك الأمريكية و ركزت تلك الدراسات علي ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال.

وقد أشارت هذه الدراسات إلى ما يلي:

- هناك عوامل إجتماعية تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة، تفوق العوامل

المكونة لظروف العمل المادية.

- الإنسان عضو في جماعة ويتجاوب سلوكه مع سلوك الجماعة.
- على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار الجوانب النفسية للعاملين وبعيداً عن التسلط والإكراه.
- الأمور النفسية لها الدور الأكبر في زيادة الإنتاجية مقارنة بالعوامل المادية سواء كانت مكافأة أو أجور أو غيرها⁽¹¹⁾.

ولما كانت دراسات هاوثورن تركز على ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال فإن ذلك دليل على الإهتمام بصحة وسلامة العمال لأن ظروف العمل المادية تعدّ قسماً من هذا المجال، وبالرغم من أن التجربة لم تتمكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادية والكفاءة الإنتاجية إلا أنها توصلت إلى حقائق كثيرة كان لها الأثر الكبير في تغيير العديد من المفاهيم تمثلت في وجود علاقة إنسانية وتنظيمات غير رسمية لها أثر على صحة وسلامة العمال إذا تمثلت العلاقات الإنسانية والاتصالات قسماً هاماً من بيئة العمل و هو يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع السلامة والصحة المهنية وخاص من جانب بيئة العمل المادية والاجتماعية.

ب- تجربة فريدريك تايلور Fredrick W. Taylor

لاحظ تايلور من خلال احتكاكه المباشر بالعمال أن هناك مشكلة أساسية تتمثل في أن العمال وموظفي التشغيل يتآمرون على أصحاب الأعمال بأن ينتجوا أقل من قدرتهم الحقيقية، وذلك خوفاً من قيام أصحاب العمل بتسريح بعض العمال إذا كان معدل الإنتاج كبيراً، وقد رأى تايلور بأن هذا السلوك مكلف جداً للاقتصاد القومي الأمريكي، كما لاحظ تايلور بأن العمال يقومون بأداء العمل دون معرفة بالطريقة المثلى لأداء هذا العمل، ويتمثل ذلك بأداء حركات بطريقة غير سليمة، وكذلك تؤدي أخرى بدون فائدة مباشرة لإنجاز العمل. وهذا يعني أنه إذا ما تم تحديد الحركات الضرورية للعمل وكيفية أدائها وحذف الحركات غير الضرورية فإن مستوى الإنتاجية سيزيد⁽¹²⁾.

ت- لويد وارنر L. Warner ومدرسة شيكاغو

كشفت آراء كلا من التون مايو وفريق بحث جامعة هارفارد، عن مدى



التغيرات التي طرأت على العلاقات الإنسانية داخل هذه المؤسسات والتنظيمات الصناعية، والإهتمام عمومًا بالعلاقات الإنسانية داخل هذه المؤسسات وتأثيرها بصورة مباشرة على العملية الإنتاجية والعلاقة بين العمال و الإدارة وأصحاب الأعمال.

وقد تطورت دراسات مدرسة العلاقات الإنسانية عام 1954م عندما تشكل فريق بحث علمي بقيادة لويد وارنر بجامعة شيكاغو وقد قام بدراسة العلاقة بين المصنع والبيئة الخارجية المحيطة، وإستعان وارنر وفريق بحثه بمجموعة من المفهومات السوسولوجية ومناهج البحث المستخدمة من قبل علماء الإجتماع عند دراسة المجتمع المحلي مثل: الدور، والمكانة، والثقافة عند تحليل البناء الإجتماعي للمصنع ككل و الإهتمام عمومًا بدراسة العلاقة المتبادلة بين المصنع والبيئة الخارجية علاوة على دراسة العمليات والبيئة الداخلية للمصنع ذاته ومدى تأثرها بالعوامل الخارجية ومن أبرز العوامل الخارجية التي سعى وارنر لتحليلها بصورة ميدانية هو عامل التكنولوجيا الذي تم تطبيقه على مصانع الأحذية وإختلافه عن النمط التقليدي لهذه المصانع، وخاصة بعد إدخال الآلات والمعدات بعد تدريب عدد كبير من العمال على الآلات والتكنولوجيا الحديثة⁽¹³⁾.

وعومًا ينظر لإسهامات وارنر وزملائه على أنها ساهمت في دراسة الصناعة وعلاقتها بالبيئة المحلية، ودراسة العوامل الخارجية وتأثيرها على طبيعة البناءات والعمليات والأدوار والوظائف الداخلية للمصنع وهو ما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع السلامة والصحة المهنية.

ث- دراسة شركة باتا

- سعت إدارة هذه الشركة لدراسة أثر العوامل الإجتماعية والنفسية على تحسين الإنتاج.
- تم تغيير نمط الآلات والتكنولوجيا واستحدثت أنماط تكنولوجية حديثة لإنتاج الأحذية.
 - ركزت الشركة على تقديم أنماط متعددة من الرعاية الإجتماعية مثل التأمينات والمعاشات والرعاية الصحية والترفيهية.
 - تم أيضا إنشاء مدرسة لتدريب الكوادر العلمية التي لديها نوع من الإبتكار والتجديد في مجال العمل الإنتاجي⁽¹⁴⁾.

- إعطاء حرية أكبر لرئيس الشركة عن طريق تقسيم الشركة إلى مجموعة من الأقسام الإنتاجية التي يمنح إلى مديرها صلاحيات شراء المواد الخام ولوازم العمل والإنتاج وتوزيع الأرباح.
- أصبح المدير بمثابة قدوة مثالية للعمل وأدت مجموعة من العوامل إلى تغيير النمط السلوكي من الأسلوب التقليدي إلى الأسلوب غير الرسمي وإلى زيادة الإنتاج عامة⁽¹⁵⁾.

ج- دراسة بارديه في فرنسا pardee

- أجريت هذه الدراسة بواسطة بارديه الذي كان يعمل رئيساً لإحدى الشركات الفرنسية العاملة في مجال تصنيع الآلات الأوتوماتيكية حيث حرص رئيس الشركة على:
 - تغيير نمط الإدارة الكلاسيكية.
 - خلق نوع من التضامن الاجتماعي بين العمال والإدارة.
 - التعرف على الجوانب السيكولوجية بين العمال وذلك عن طريق إجراء مقابلات مكثفة.
 - إدخال نظم متطورة على الوظائف القيادية التي تجعل من الخلق والإبتكار والمبادرة قواعد مميزة للحصول على المكافأة والحوافز والترقية.
 - تكوين مجالس للعمال تشارك في عمليات العمل والإنتاج وإتخاذ القرارات.
- وقد أدى ذلك في مجمله إلى زيادة روح التضامن بين العمال عن طريق تبنى أساليب جديدة في العلاقات الإنسانية أدت إلى زيادة الإنتاج وتطور جودته ونشاط الشركة عموماً⁽¹⁶⁾. وحسب هذه النظرية فإن تكوين مجالس للعمال للمشاركة في العمل والإنتاج والقرارات هو ممارسة إنسانية تهدف إلى الإنتاج بأمان وهو يؤكد دراسة هذه النظرية للسلامة والصحة المهنية.

ح- دراسة معهد تافستوك بإنجلترا

- أنشئ هذا المعهد لدراسة العلاقات الإنسانية في الشركات البريطانية وذلك تحت إشراف إليوت جاكس Elliot Jaques والذي أجرى مجموعة من الدراسات الميدانية في عدد من المصانع بمدينة لندن لإختيار نسق العلاقات الإنسانية وأساليب



الاتصال بين الإدارة والعمال.

كما استعان فريق البحث بالعديد من المداخل السوسيولوجية والسيكولوجية، ولا سيما مدخل دراسة الجماعة الصغيرة كما كون فريق البحث مجالس عمال للمشاركة في عمليات الإدارة وحل مشكلات العمل والإنتاج وإضفاء جو من العلاقات الإنسانية، والتخلص من مشكلات العمل بصورة مستمرة⁽¹⁷⁾.

خ- دراسة وليام هويت Wiliam White والإتجاه التفاعلي

اجرى وليام فوت هويت دراسات على عمال المطاعم الكبرى وقد إندرجت تحت ما يسمى دراسات صناعة المطاعم Restaurant industry، وتم تطبيق هذه الدراسات على الجماعات الإجتماعية الصغيرة لمعرفة العلاقات الإجتماعية والأدوار والمراكز وأنماط القيادة والتفاعل فيها عمومًا.

ولقد جاء هذا الاهتمام من جانب (وليام فوت هويت) عندما درس جماعة الناصية وذلك في حي (كورنيل) بمدينة نيويورك.

وتكمن أهمية دراسات (هويت) في أنها ركزت على:-

- تفسير العلاقة بين الجماعة الصغيرة (مجتمع الناصية) والمجتمع المحلي الذي ظهرت فيه وهو (حي كور نيل).
- نوعية الطبقات أو تاريخ التطور الطبقي في هذا الحي (حي كورنيل).
- طبيعة أنماط التعاون والتنافس والصراع الموجود بالحي وتأثيره على أنماط العلاقات داخل الجماعة الصغيرة.

وقد إستعان (هويت) بالمنهج التاريخي في دراسته لتاريخ المجتمع المحلي، وإستخدام أساليب وطرق بحث متعددة منها: إستمارة البحث، والمقابلات، وأسلوب تاريخ الحياة، ودراسة الحالة، بالإضافة إلى الملاحظة بالمشاركة أو المعاشية داخل الحي ذاته، وإستخلص (هويت) مجموعة من النتائج التي ترتبط بدرسته للجماعة والفرد والنوعية البناء الإجتماعي الذي يوجد في المجتمع المحلي ويفسر نوعية المشكلات التي تواجه الأفراد والجماعات التي تعيش فيه⁽¹⁸⁾.

كما توصل هويت إلى أنماط التفاعل وجدت بين أفراد مجتمع الناصية لم تظهر خلال فترة قصيرة، ولكن يرجع إلى وجود علاقات من فترة طويلة بين أفراد

الجماعة وفي نفس الوقت وجد هويات علاقات متماسكة بين أفراد الجماعة بفضل نوعية الروابط والمعايير والقيم والأعراف التي تشكل نوع من الالتزام بين الفرد والجماعة ككل.

بالإضافة إلى ذلك جاءت أهمية إسهامات (هوايت) في علم الاجتماع الصناعي أيضاً من خلال دراسته للعلاقات الإنسانية بين العاملين في المطاعم الكبرى وتوصل إلى عدد من النتائج من أهمها:

- تأثير العلاقات الإنسانية على تحديد نسق المكانة للعاملين.
- طبيعة العوامل التي تشكل التنظيمات غير الرسمية مثل: النوع والسن والخبرة والسلالة.
- تأثير التنظيمات غير الرسمية على العلاقة بين العمال والإدارة وتحسين نظم العمل⁽¹⁹⁾.

د - رئيسيس ليكيرت Rensis Likert ومدرسة ميتشجن

تطورت دراسات الجماعة أو الإتجاه التفاعلي، وعملت على تحديث المداخل والنظريات التي تهتم بدراسة المشكلات علم الاجتماع الصناعي وقضاياها المختلفة، التي بدأت تأخذ الطابع العلمي والأكاديمي بعد أن ظهرت إسهامات علماء (جامعة هارفارد) منذ ثلاثينات القرن العشرين.

وجاءت جامعة (ميتشجن) لتساهم في تطور علم الاجتماع الصناعي وذلك عن طريق إجراء البحوث الميدانية المتخصصة التي تركز على دراسة الجماعة داخل المؤسسات الصناعية والإنتاجية.

لقد تبلور هذا الإتجاه البحثي في دراسات (رئيسيس ليكيرت) R.Likert وزملائه العاملين في معهد البحوث التابع لجامعة (ميتشجن) فقد حاولوا التركيز على دراسة القيادة والإشراف ودورهما في تنظيمات العمل وتطور الإنتاج وتحسين أحوال العلاقة بين العمال والإدارة.

ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود نمطين من الإشراف والقيادة داخل المؤسسات التي أجريت عليها الدراسة وهما:-

- نمط الإشراف الذي يدور حول العمال: حيث يحاول المشرف أن يحيط مرؤوسيه



من العمال بأشكال متعددة من الرعاية الإنسانية.

- نمط الإشراف الذي يدور حول الإنتاج: حيث يسعى المشرفون إلى تحقيق أعلى معدلات الإنتاج بغض النظر عن مراعاة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين. عموماً، لقد انتهت دراسة (ليكرت) وزملائه إلى نتيجة عامة تتلخص في أن المشرف الذي يوجه تركيز إهتمامه نحو العمل والإنتاج بغض النظر عن الظروف النفسية والاجتماعية للعمال مما يؤثر سلباً على العمل والعمال كذلك⁽²⁰⁾.

د- النظرية السوسيوميترية في العلاقات الاجتماعية لـ مورينو Moreno

ارتبطت دراسة الجماعة في التنظيمات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية بما حققته إسهامات علماء الاجتماع الصناعي وعلماء النفس الاجتماعي والمتخصصين في علم النفس الصناعي، ولكن يمكن القول إن تزايد الاهتمام بدراسة الجماعة جاء عن طريق تحديث الدراسات التي كان يقوم بها أصحاب الإتجاه التفاعلي، والذين تبنوا المداخل السوسيو- سيكولوجية في دراساتهم لأنماط العلاقات والتفاعل الاجتماعي داخل الجامعات أو أنماط الإشراف والقيادة وغيرها من الدراسات التي إستمدت نتائجها من النتائج الميدانية⁽²¹⁾.

ومع تطور إستخدام الأساليب المنهجية وأدوات البحث الاجتماعي مثل: المحلظة والمقابلة والاستمارة وتحليل المضمون... إلخ تطورت أيضاً الاساليب الكمية والتحليلات الإحصائية والمقاييس الكمية ومن أهم هذه المقاييس نجد ما يعرف بالمقياس السوسيومترى Socio-meter وينسب المقياس السوسيومترى Socio-meter إلى جاكوب لفي مورينو Jacob Levy Moreno الذي سعى إلى قياس شبكة العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة وتقدير مدى تنافر هذه العلاقات وتجاذبها أو ضعفها أو إنحلالها أو تماسكها و تحديد العوامل المتداخلة في تشكيلها وبيان درجتها من حيث الترابط أو التفكك بصورة عامة.

و ترتبط المقاييس السوسيومترية باسم مورينو نظراً لإستخدامه لهذا المقاييس في إجراء دراسات وبحوث مكثفة ومتعمقة لبيان شبكة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء جماعة معينة ومحددة والتي تتميز بصغر الحجم واعتمادها على نوع العلاقات والتفاعل المستمر بين أفرادها⁽²²⁾.

- وقد وضع (مورينو) مصفوفة العلاقات الإجتماعية التي يفرغ فيها الباحث والتي يتم جمعها من المبحوثين والتي يطلق عليها اسم السوسيو-غرام (Socio-Gram). وهي تكشف عمومًا عن أنماط العلاقات الإجتماعية ومن أهمها:
1. العلاقات المركزية: التي تظهر عندما نختر الجماعة فردًا واحدًا بصورة محدودة.
 2. العلاقات المتبادلة: التي يبدو فيها تبادل الإختيار بين فردين.
 3. العلاقات المتتابعة: التي تبين تتابع العلاقة بين مجموعة من الأفراد كل منهم للأخر.
 4. العلاقات الدائرية: التي تبدأ بفرد معين ثم تنتهي إليه بعد الآخرن.
 5. العلاقات المنفردة: ونكتشف عن فشل أحد الأفراد في جذب الآخرين حوله⁽²³⁾.

المحور الثالث

الاتجاهات الفيزيائية المفسرة للسلامة والصحة المهنية

تطلق عبارة ظروف العمل الفيزيائية أو الوسط الفيزيقي على الأمور المتعلقة بالعوامل الطبيعية في بيئة العمل وهي الإضاءة، والحرارة، والرطوبة... إلخ، أي مجمل الأمور التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين أجواء العمل وجعلها مناسبة أكثر وبالتالي الحصول على إنتاج مرتفع دون أية مشاكل أو عوائق في العمل ولقد عرضت الباحثة ظروف العمل الفيزيائية كما يلي:

الاستضاءة:

الإضاءة المناسبة والكافية عامل مهم في بيئة العمل كشرط أساسي لأماكن العمل والإنتاج ذلك، رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها على النحو الذي يزيد الإنتاج، فأجزاء الآلة والمواد الخام والمنتجات لا يتم التعامل معها تعاملًا ناجحًا إن تعذرت رؤيتها وبالتالي ضعف الإنتاج ذلك أن الرؤية أحد عناصر الإدراك الازم للتعامل الكفئ مع البيئة الخارجية، وطالما أنه يشترط للعمل درجة معينة من الإبصار فلا بد من تحقيق قدر معين من الإضاءة في بيئة العمل⁽²⁴⁾.

ومن الجدير بالذكر أن الإضاءة المناسبة تختلف في شدتها تبعًا لنوع العمل



وخصائص العمل فمثلا كلما كان العمل يحتاج إلى رؤية أشياء دقيقة الحجم (كقراءة الجريدة مثلا أو إصلاح الساعات كانت الحاجة إلى زيادة شدة الإضاءة أكثر، إن مستويات شدة الإضاءة الآمنة في الأعمال المختلفة بطبيعة العمل فمثلا: الأعمال التي تتطلب دقة متوسطة في التفاصيل مثل تجميع أجزاء الآلات الكبيرة وطحن الحبوب ومخازن الأدوات والمهمات اللازمة لهذه الأعمال تتطلب 323 لوكس، العمل المكتبي مثل القراءة والكتابة أو العمل على الآلات الكاتبة والحاسبة أو إضاءة لوحات الملصقات والإعلانات يتطلب 753 لوكس⁽²⁵⁾.

كما أن الزيادة في شدة الإضاءة يؤدي إلى ضعف تدريجي في قوة الإبصار نتيجة لإجهاد أعصاب العين وتأثيرها المباشر على جهاز العصبى المركزى وبالتالي يؤدي هذا إلى تقلص القدرة على إنجاز الأعمال الفكرية مع الشعور بحالة الصداع في الرأس، ومن جهة أخرى فإن تفاوت الأماكن المتقاربة في شدة الإضاءة وكثرة الانتقال بين أماكن العمل تسبب إجهاد للعين ويمكن قياس درجة هذا الإجهاد بحساب عدد المرات التي ترمش فيها العين في الدقيقة الواحدة في أماكن مختلفة الإضاءة⁽²⁶⁾.

التهوية:

إن الجو العملى الذى يكون مشبعا بالغبار، الغازات، الأتربة، والدخان، من شأنه التأثير على العامل وكفاءته الإنتاجية ويكون منبع هذا الجو الفاسد الملوث هو وجود مواد محترقة داخل مكان العمل أو عن عدم صلاحية الصمامات الخاصة بنقل المواد فتتسرب إلى الخارج، ومثال ذلك ما يوجد في مصانع الأسمنت أين يوجد تجد غبار كثيف مشبع بمواد كيميائية، الأمر الذى يؤدي إلى وجود حالات الضيق والإختناق، ويصبح الفرد العامل غير قادر على العمل الجيد في هذا الغبار، لعدم رؤيه الواضحة للآلات أو الممرات التى يمشى فيها، ولقدر بنيت دراسة أجريت في هذا الإطار أن هناك 34 حادث عمل وقعت كان سببها تواجد الغبار الكثيف الذى يحتوى على مواد كيميائية.

وقد بينت البحوث والدراسات حول التهوية أن الحرارة المرتفعة والهواء الراكد بالبيئة المهنية يؤثر على أداء العامل ويعرضه لحوادث العمل، وقد أسفرت بعض الدراسات على عمال المناجم أن معدل فترات الراحة هو من 7 إلى 22 دقيقة في

الساعة الواحدة إذا كانت التهوية سيئة، أي عند ما يكون الجو حارًا و رطبًا لا يتحرك فيه الهواء وهذا ما يؤثر في كمية الإنتاج بمقدار 41 في المائة والتعرض للأمراض بمقدار 2.65 في المائة هذا ولا بد من وجود آلات التكيف (هواء و مراوح كهربائية) في أماكن و ورش العمل، خاصة تلك التي يشكو العمال فيها من سوء التهوية وارتفاع درجات الحرارة لأن مثل هذا العمل يساعد على التركيز والإنتهاء وبالتالي تقليل الأخطاء لتفادي الحوادث الممكنة⁽²⁷⁾.

وتستخدم التهوية في أماكن العمل والأماكن العامة لتوفير الهواء النقي للتنفس وطرده ما علق بجو العمل من شوائب كالأدخنة والأتربة والغازات والروائح الكريهة وكذلك الحرارة والرطوبة والبرودة، والوقاية من الحرائق والإنفجارات.

الضوضاء:

وتعتبر الضوضاء تدخل الموجات الصوتية بطريقة غير منتظمة فتتغير باستمرار من طولها وترددها وتحس بها الأذن البشرية كصوت متجانس يختلف عن الأصوات التي كونت هذه الضوضاء وعموما فهي تشير إلى كل إحساس سمعي سواء كانت مزعجاً أم لا. والذي يختلف على جسم الفرد مجموعة من الإهتزازات السمعية المعقدة المبعثرة والمستقبلية من الأذن والتي ترسلها إلى الخلايا الموجودة في الدماغ.

مصادر الضوضاء:

1. **ضوضاء الشارع:** والتي تكون من خارج الأبنية والمساكن التي تعتبر عنصراً مقلقاً بالنسبة للعمل في قاعات الإجتماع والمدارس... إلخ، والمنبع الأصلي لهذه الضوضاء يتمثل في حركة أعمال ورش أعمال البناء وحركة المرور وحتى في بعض الأحيان من الجيران.

2. **ضوضاء المكاتب:** تأتي هذه الضوضاء من جهاز الهاتف والضرب على الآلات الراقنة، الآلات الحاسبة الميكانيكية وحتى من ذهب وإياب الأفراد داخل المكتب وستكون هذه الضوضاء مزعجة جداً إذا كان نوع العمل يتطلب لأجل فهم الكلام أو للتركيز الدقيق الذي يتطلبه إنجاز عملها⁽²⁸⁾.

وتقاس شدة الضوضاء بوحدة الديسبل، وتعتبر عملية القياس هذه معقدة وصعبة فجهاز قياس الديسبلات مبنى أعلى أساس لوغاريتمي (ليس خطياً) والدرجات



الموجودة فيه ليست متساوية حتى يمكن إستيعاب الفرق الكبيرة بين شدة الضوضاء المرتفعة وشدة الضوضاء المنخفضة جدًا.

وعلى كل فإن إرتفاع شدة الضوضاء بـ3مرات يعنى مضاعفة الشدة ويمكن قياس الضوضاء على أساس الذبذبات والوحدة هنا هي الهرتز والضوضاء التي تقل شدتها عن 20 هرتز أو تزيد عن 20.000 هرتز تضر بالصحة وبخاصة السمع وبالتالي يفقد الفرد العامل أحد الوسائل الوقائية من الحوادث لأن أذن الإنسان تستطيع سماع الذبذبات في النطاق ما بين 20هرتز. 2000 هرتز وبإختلاف شدة الذبذبات يختلف الأثر بالنسبة للأذن.

وعن الحد المسموح به لمنسوب شدة الضوضاء داخل أماكن الأنشطة الإنتاجية فقد إختلفت حسب النشاط فمثلا: حدود أماكن العمل ذات الوردية حتى 8 ساعات ويهدف الحد من مخاطر الضوضاء على حاسة السمع هي 90 ديسيبل، وأماكن العمل التي تستدعى سماع إشارات صوتية وحسن سماع الكلام 80 ديسيبل، وحجرات العمل لمتابعة وقياس وظبط التشغيل وبمتطلبات عالية 65 ديسيبل، وحجرات العمل لوحدات الحاسب الآلى أو الآلات الكاتبة أو ما شابه ذلك 70 ديسيبل، وحجرات العمل للأنشطة التي تتطلب تركيز ذهنى روتينى 60 ديسيبل⁽²⁹⁾.

وببين أحد التقارير لماركاتتي عن آثار الضوضاء فى الصناعة أنواعا من التحسينات المذهلة بتخفيض الضوضاء حيث إنخفضت الأخطاء عندما إنتقل العمل من مكان قريب لورشة الغلايات إلى منطقة هادئة، وقلت أخطاء الكتبة على الآلة الكاتبة بنسبة 24% عندما إنخفضت نسبة الضوضاء بمقدار 14.5%، وقد قلل تخفيض الضوضاء معدل دوران العمالة بمقدار 47% ونسبة التغيب 37.5%⁽³⁰⁾.

الوطأة الحرارية

ويقصد بها الإرتفاع فى درجة الحرارة المحيطة بالإنسان عن الحد الذى لا يحتمله مما يعرضه لمخاطر عديدة قد تكون الوفاة مرحلتها الأخيرة، والحرارة فى بيئة العمل هي إحدى أشكال الطاقة ويمكن أن تنتج الحرارة فى بيئة العمل من مصادر طبيعية مثل: أشعة الشمس أو صناعية مثل: الأفران وغيرها. حيث يتم تبادل الحرارة بين هذه المصادر والأجسام الموجودة فى حيز العمل بطرق تبادل الحرارة المعروفة

(الإشعاع - التماس - الحمل)⁽³¹⁾.

إن تأثير الحرارة على الأفراد تتراوح بين درجة الحرارة الملائمة وعدم التأثير وصولاً إلى حالة الإنهيار أو حصول إرتباك فسيولوجي (إنهاك حرارى) حيث يلاحظ حظر إزدياد الإضطرابات الفسيولوجية عند مستوي الجرعات الحرارية العالية ويجب ألا تزيد الوطأة الحرارية فى العمل الخفيف عن 30 درجة مئوية وفى العمل المتوسطة عن 26 درجة مئوية، وفى العمل الشاق عن 35 درجة مئوية⁽³²⁾.

مبادئ السيطرة على الحرارة:-

- زيادة فترات الراحة.
- حماية العاملين من التعرض لدرجات الحرارة العالية.
- إبعاد العاملين المصابين بأمراض القلب والكلى عن العمل فى الأماكن التى ترتفع بها درجة الحرارة.
- عمل نظام لتبادل العاملين الذين يتعرضون للحرارة فى أماكن عملهم فمثلاً تعمل مجموعة أمام الأفران ثم تنتقل للعمل داخل الورش وتعمل مجموعة الورش أمام الأفران وبذلك نقلل معدل التعرض للحرارة.
- استخدام مهمات الوقاية الشخصية للعمال للوقاية من الحرارة العالية.
- تقديم كميات كبيرة من السوائل والأقراص التى تحتوى على أملاح معدنية لتعويض ما يفقده الجسم من سوائل وأملاح نتيجة التعرض للحرارة.

النظريات المفسرة لحوادث العمل:

الحوادث فى بيئة العمل لها أسباب كثيرة سواء كانت إنسانية أو خارجية ونستعرضها فى الآتى:

1. النظرية القدرية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن البشر صنفان، أحدهما سعيد الحظ والآخر تعيس الحظ فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث والآخر أكثر قابلية للتعرض إلى الحوادث ويفسرون ذلك ويرجعون إلى القدر ولكنها رفضت من قبل العلماء لأنها تقوم على وجهة نظر ينقضها المنطق العلمى.



2. نظرية الطبية⁽³³⁾:

تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خللاً جسيماً أو عصبياً وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث.

3. نظرية التحليل النفسي:

يرجع أنصار هذه النظرية حدوث الحوادث إلى أنها أفعال غير شعورية تؤدي إلى الإصابة الجسدية.

4. نظرية علم النفس التجريبي

يذهب أنصار هذه النظرية إلى عدة متغيرات يتعرض لها العامل في بيئة العمل مثل الإضاءة والضوضاء ودرجة الحرارة والرطوبة وأيضاً هناك أهداف متعددة فقد يكون الدافع لها الرغبة في التخلص من مسؤولية حدوث الحوادث في بيئة العمل. لذلك يتضح لنا أن هناك العديد من الآثار المترتبة على حوادث الصناعة والتي يمكن أن نذكرها في الآتي⁽³⁴⁾.

أولاً: الآثار المتعلقة بالعامل

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

ثانياً: الآثار المتعلقة بالمنشأة

إن كثرة الإصابات والحوادث في المنظمة يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية للعاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى الارتفاع في معدل دوران العمل كذلك كثرة الإصابات التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنظمة من حيث الكم والكيف كما أن المنظمة تتحمل الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء كانت تكاليف مباشرة أو غير مباشرة.

سادساً: منهج الدراسة:-

اعتمدت الباحثة في دراستها علي منهج دراسة حالة بالتطبيق علي مستشفى

أمان (الخاصة) بطلوان كنموذج.

سابعاً: أدوات الدراسة:-

استخدمت الباحثة الأدوات التالية:-

1- دليل مقابلة مع الخبراء ومسئولي السلامة والصحة المهنية.

2- دليل مقابلة مع عينة من المرضى.

ثامناً: مجالات الدراسة:-

أ- المجال المكاني: مستشفى أمان الخاصة بطلوان

ب- المجال البشري: عدد خمسة من الخبراء ومسئولي السلامة والصحة المهنية، وعدد خمسة من المرضى.

ت- المجال الزمني: وهي الفترة الزمنية الخاصة بجمع المادة العلمية للدراسة وكذلك عقد مقابلات مع كل من الأطباء والمسئولين عن السلامة والصحة المهنية وكذلك المرضى، وتم ذلك في غضون شهر ميلادي كامل.

تاسعاً: أهم النتائج والتوصيات الخاصة بالدراسة:

1- أكدت الدراسة أن العوامل السيكولوجية تلعب دوراً هاماً في تحقيق السلامة والصحة المهنية حيث أن البهجة والسرور والسعادة في بيئة العمل تختلف تماماً عن جو الخوف والقلق والتوتر.

2- أثبتت الدراسة أن مناخ بيئة العمل يعد فرصة قيمة للإنتباه واليقظة مثل الحوافز الاقتصادية تماماً إن لم تتفوق عليها أحياناً.

3- أوضحت الدراسة أن الحاجة إلي الشعور بالأمن من أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها فكلما زاد لدي الإنسان الشعور بالأمن زادت إنتاجيته وزاد إنتمائه للمجتمع.

4- أثبتت الدراسة الرأهنة أهمية العلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل علي إنه آلة دون اعتبار مشاعره الإنسانية.

5- أثبتت الدراسة أهمية العوامل الفيزيائية وقوة تأثيرها علي تحقيق السلامة والصحة المهنية مثل الإضاءة والتهوية والحرارة والضوضاء وغيرها.

6- توصي الدراسة الحالية بضرورة إجراء المزيد من الدراسات لتوضيح كيفية توظيف



- معطيات النظريات العلمية في معالجة الظواهر المجتمعية المختلفة.
- 7- أوضحت الدراسة الراهنة أسبقية تأثير العوامل السيكولوجية علي السوسولوجية والفيزيقية، حيث أن الرضا النفسي للعامل يؤثر علي كم وجودة العمل بطريقة إيجابية.
- 8- توصي الدراسة الحالية بضرورة إتباع الإسلوب العلمي عند التعامل مع أي ظاهرة أو مشكلة مجتمعية وذلك بهدف تذليل أية عقبات مرتبطة بهذه الظاهرة أو المشكلة.
- 9- أبرزت الدراسة الحالية أن الإستفادة من النظريات العلمية في دراسة ظواهر المجتمع تتوقف علي قدرات وخبرات الباحثين من ناحية وموارد المجتمع من ناحية أخرى.
- 10- توصي الدراسة الراهنة بضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل مستمرة ودورية حول كيفية الإلتزام بتدابير وإجراءات السلامة والصحة المهنية في مختلف قطاعات العمل بالمجتمع.

الهوامش والمصادر والمراجع

- (1) عبد الباسط عبد المعطى ، إتجاهات نظرية فى علم الإجتماع ، عالم المعرفة ، الكويت ، 1981 ، ص 10
- (2) كامل عويضة ، علم الإجتماع الصناعى ، دار الكتب العلمية ، بيروت، لبنان ، 1960، ص22.
- (3) عبدالغفار حنفى ، السلوك التنظيمى وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2002 ، ص640.
- 4) Http:\safety.forumegypt.net t461-topic, 11-1-2019. 6:00PM
- (5) سامى الهتاتنة وآخرون ، علم الإجتماع الصناعى ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، 2014 ، ص 179: 180.
- (6) كامل عويضة ، علم الإجتماع الصناعى ، المرجع السابق ذكره ، ص23.
- 7) www.nauss.edu.sa NAUSS Arabic Meno ELibrary Set etterResearch Masters.11 jan 2019-10:10PM
- (8) محمود الهواسى وآخرون ، مبادئ علم الإدارة الحديثة ، دار الكتب الوثائقية ، العراق ، 2014، ص128.
- (9) حنان على موسى ، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية فى المؤسسات الصناعية ، مرجع سبق ذكره ، ص19
- (10) صهيب الأغا وآخرون ، الإدارة و التخطيط التربوى ، الطبعة الأولى ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، 2015 ، ص28.
- (11) زكريا الدورى وآخرون ، مبادئ ومدخل الإدارة ووظائفها فى القرن الحادى والعشرين ، دار اليازورى للنشر ، عمان ، 2011 ، ص54: 55
- (12) محمد الفاتح المغربى ، أصول الإدارة والتنظيم ، الطبعة الأولى ، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعى ، مصر ، 2018 ، ص45.
- (13) المرجع السابق ، ص45
- (14) أحمد الشميرى وآخرون، مبادئ إدارة الأعمال: الأساسيات وإتجاهات الحديثة، الطباعة العاشرة، العبيكان للنشر، الرياض، 2014، ص51
- (15) بلقاسم بطانية وآخرون ، علم الإجتماع الإعلامى ، الطبعة الأولى ، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة ، 2012 ، ص76.
- (16) المرجع السابق ، ص 77



17) <http://ahm-c.blogspot.com> 14.Jan, 2018- 8:35PM

(18) خليل عبدالهادي البدو ، علم الاجتماع الصناعي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص65.

(19) ملتقى طلاب وطالبات جامعة الملك فيصل ، وجامعة الدمام عن <https://vb.ckfu.org>

(20) عبدالناصر حافظ وآخرون ، الأنماط القيادية: الطريق لبناء الميزة التنافسية المستدامة ، الطبعة الأولى ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2016 ، ص39

(21) صلاح مصطفى الفوال ، منهجية العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، عالم الكتب ، 1982، ص211

(22) عبدالله أبو زرع ، أساسيات الإرشاد النفسى والتربوى بين النظرية والتطبيق ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان-الأردن ، 2009 ، ص209

(23) على لونيس ، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية فى البيئة المهنية- دراسة تشخيصية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة فى العمل ، جامعة سطيف- الجزائر ، 2010 ، ص453

(24) فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والإداري ، مكتبة النهضة الإسلامية ، 2007 ، ص276

(25) قانون البيئة رقم 4 لسنة 1994 وتعديلاته بالقانون 9 لسنة 2009

(26) على لونيس ، المرجع السابق ، ص ص 454 : 455

(27) فارس النفيعى ، المخاطر الطبيعية الفيزيائية فى بيئة العمل

<https://hrdiscussion.com> hr23786.html , 18Jan.2019 -7:00PM

(28) محمود عبدالمولى ، علم الاجتماع فى ميدان العمل الصناعى ، الدار العربية للكتاب ، طرابلس - ليبيا ، 1984 ، ص124

(29) قانون البيئة المصرى ، مرجع سبق ذكره.

(30) فرج عبدالقادر طه ، علم النفس الصناعى والإدارى ، مرجع سبق ذكره ، ص285

(31) سامى الختانتة وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص239

(32) عامر أحمد غازى وآخرون ، البيئة الصناعة: تحسينها وطرق حمايتها ، الطبعة الأولى، دار مجلة ، عمان ، 2010 ، ص275

(33) أبوالقاسم مسعود ، نظم الإدارة الهندسية والأمن الصناعى ، مرجع سابق ص311.

(34) عويدة سلطان ، علم النفس الصناعى ، مكتبة الفلاح ، الإمارات العربية ، 1994 ، ص225.



Middle East Research Journal

Refereed Scientific Journal
(Accredited) Monthly



Issued by
Middle East
Research Center

Vol. 87
May 2023

Forty-ninth Year
Founded in 1974



Issn: 2536 - 9504
Online Issn: 2735 - 5233