

بحث بعنوان

دور رؤساء أقسام السلامة المهنية في تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل

ركان عمر مريحيل الدهام

رئيس قسم السلامة المهنية

المُلخَص

دور رؤساء أقسام السلامة المهنية يتجسد بشكل حيوي في تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل. يقومون بتوجيه الجهود نحو تطبيق سياسات وإجراءات تعزز الوعي بالسلامة وتحفز الموظفين على اتخاذ سلوكيات آمنة. يُسهم توجيههم في تشكيل تفاعلات اجتماعية إيجابية حول قضايا السلامة، وتحفيز التواصل والتعلم المتبادل. بالتركيز على التدريب والتوجيه، يمكن لرؤساء السلامة أن يكونوا عمادًا لتطوير ثقافة السلامة المستدامة، مع تحقيق تحول في سلوكيات العاملين وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية.

Abstract

The role of heads of occupational safety departments is vital in promoting a culture of safety in work environments. They direct efforts toward implementing policies and procedures that promote safety awareness and motivate employees to engage in safe behaviors. Their guidance shapes positive social interactions around safety issues, stimulating communication and mutual learning. By focusing on training and mentoring, safety leaders can be a pillar of developing a sustainable safety culture, transforming employee behaviors and promoting a safe and healthy work environment.

المقدمة

تعتبر رؤساء أقسام السلامة المهنية دعامة أساسية في تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل. إن دورهم الحيوي يتجلى في قيادتهم للجهود الرامية إلى الحفاظ على سلامة الموظفين وضمان توفير بيئة عمل آمنة. يقع على عاتقهم تطوير وتنفيذ إجراءات السلامة والتأكد من التزام العاملين بها. تقوم رؤساء الأقسام بتحليل المخاطر المحتملة وتقديم الإرشادات اللازمة لتجنب الحوادث والإصابات. بالإضافة إلى ذلك، يلعبون دورًا فعالاً في توعية الموظفين حول أهمية السلامة وتحفيزهم على المشاركة الفعالة في تحسين البيئة العملية.

مشكلة البحث

تواجه مشكلة البحث حول دور رؤساء أقسام السلامة المهنية في تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل تحديات متعددة. أحد هذه التحديات يكمن في تفاوت الفهم والتفرغ لقضايا السلامة بين مختلف القطاعات الصناعية. قد يشعر بعض رؤساء الأقسام بضغط الأولويات الإنتاجية على حساب الجوانب السلامة. علاوة على ذلك، تشير بعض الأبحاث إلى أن هناك نقصاً في التوجيه والتدريب المستمر لرؤساء السلامة، مما قد يؤثر على فاعليتهم في تحفيز ثقافة السلامة. قد يكون هناك تحديات في توفير الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج الشاملة للسلامة، مما يُعيق القدرة على تحقيق تغيير فعال في السلوكيات العملية. علاوة على ذلك، يمكن أن يكون هناك تحديات في قياس تأثير دور رؤساء السلامة وتحديد معايير النجاح. فقد يكون من الصعب بعض الشيء قياس تأثير الجهود السلامة على المدى الطويل وتحديد كيفية تحسين السلوكيات والعمليات.

هذه التحديات تبرز أهمية البحث في تحليل العوامل المؤثرة وتقديم توجيهات حول كيفية تعزيز دور رؤساء السلامة لتحقيق ثقافة السلامة المستدامة في بيئات العمل.

أهداف البحث

1. تحليل فعالية الإجراءات السلامة: استكشاف درجة فعالية الإجراءات والسياسات التي يقوم رؤساء أقسام السلامة بتنفيذها، وتحديد مدى تأثيرها على تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل.
2. تقييم التحديات والعقبات: فحص التحديات والصعوبات التي قد يواجهها رؤساء السلامة في أداء دورهم، سواء كانت تتعلق بالموارد المتاحة أو التفاعل مع العمال، بهدف تحديد كيفية التغلب على هذه التحديات.
3. تحليل تأثير التوجيه والتدريب: فحص كيف يؤثر التوجيه والتدريب المتاح لرؤساء السلامة على قدرتهم على تنفيذ استراتيجيات فعالة لتعزيز ثقافة السلامة، وتحديد الفجوات الممكنة في هذا السياق.
4. تقييم مستوى التزام القيادة: تحليل مدى التزام القيادة العليا في المؤسسة بقضايا السلامة، وكيف يمكن لرؤساء السلامة أن يؤثروا على هذا التزام ويحققوا التناغم بين الأهداف السلامة والأهداف الإنتاجية.
5. تقديم توصيات لتحسين الأداء: بناءً على النتائج المستمدة من البحث، وتوفير توصيات محددة لتحسين أداء رؤساء أقسام السلامة في تحقيق أهدافهم في تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل.

أهمية البحث

1. تحسين سلامة الموظفين: يعتبر البحث حول دور رؤساء أقسام السلامة فعالاً في تحسين سلامة الموظفين، حيث يمكن للنتائج المستمدة من البحث توجيه التحسينات الضرورية لتقليل حوادث العمل والإصابات.

<https://jasps.com>

2. تعزيز ثقافة السلامة العامة: يساهم البحث في فهم كيف يمكن لرؤساء السلامة أن يساهموا في تعزيز ثقافة السلامة بشكل عام في بيئات العمل، وبالتالي يساهم في خلق بيئة تشجع على الممارسات السليمة.
3. تحقيق التوازن بين السلامة والإنتاجية: يساعد البحث في تحقيق توازن فعال بين أهداف السلامة والإنتاجية، مما يساهم في فهم كيف يمكن دمج سياسات السلامة بشكل يعزز الأداء العام للمؤسسة.
4. تعزيز الالتزام القيادي: يوضح البحث أهمية الالتزام القيادي في قضايا السلامة، وكيف يمكن لرؤساء السلامة أن يلعبوا دورًا حاسمًا في تحفيز وتعزيز هذا الالتزام بين القادة العليا.
5. تحقيق استدامة السلامة: يعزز البحث استدامة السلامة في المؤسسة، من خلال توجيه التوصيات والتحسينات اللازمة لدمج السلامة كجزء لا يتجزأ من الثقافة العامة للمنظمة، وبالتالي ضمان استمرار الالتزام بقضايا السلامة على المدى البعيد.

أسئلة البحث

1. كيف يؤثر دور رؤساء أقسام السلامة في تشكيل ثقافة السلامة في بيئات العمل؟
2. ما هي التحديات التي تواجه رؤساء السلامة في تحقيق تأثير إيجابي على سلوكيات العاملين اتجاه السلامة؟
3. كيف يمكن لرؤساء الأقسام تعزيز التفاعل الإيجابي بين القيادة العليا والعاملين لضمان التزام فعال بقضايا السلامة؟
4. ما هي الأدوار والمسؤوليات الرئيسية التي ينبغي على رؤساء السلامة تحملها لتحقيق تحول نحو ثقافة السلامة؟

5. كيف يمكن تحسين تدريب وتوجيه رؤساء السلامة لتعزيز قدراتهم في تحفيز الوعي بالسلامة والالتزام بها

في بيئات العمل؟

الإطار النظري

في السياق النظري، يعتبر دور رؤساء أقسام السلامة المهنية أمرًا حيويًا في تعزيز ثقافة السلامة في بيئات العمل. يرتكب هؤلاء القادة إلى تحقيق تحول شامل نحو فهم أعمق وتطبيق فعّال لمفهوم السلامة في جميع جوانب العمل. تستند ثقافة السلامة إلى عدة عوامل نظرية من بينها:

أولاً، نظرية التغيير السلوكي: حيث يُعتبر دور رؤساء السلامة تطبيقًا عمليًا لهذه النظرية. يعتمدون على تحفيز التغيير في سلوكيات العاملين من خلال تعزيز الوعي بأهمية السلامة وتقديم حوافز لتبني سلوكيات أكثر أمانًا.

ثانيًا، نظرية القيادة الإدارية: حيث يعتبر قادة السلامة مصدر إلهام وتوجيه للموظفين. يمكنهم تعزيز الالتزام بالسلامة من خلال تبني أسلوب قيادي يؤكد على الأولوية الكبيرة للسلامة ويظهر الالتزام الشخصي.

ثالثًا، نظرية التفاعل الاجتماعي: حيث يلعب رؤساء السلامة دورًا محوريًا في تشكيل التفاعلات الاجتماعية حول قضايا السلامة. يستندون إلى بناء علاقات قوية مع الموظفين لتشجيع التواصل الفعّال وتعزيز المشاركة في جهود تعزيز السلامة.

في النهاية، يتطلب فهم دور رؤساء الأقسام في تعزيز ثقافة السلامة النظر إلى هذه النظريات ودمجها في إطار عمل عملي لضمان تحقيق الأهداف المستدامة في تحسين سلامة العمل وتحقيق تغيير إيجابي في السلوكيات المرتبطة بالسلامة.

1. نظرية السلامة النفسية:

يعكس دور رؤساء السلامة في تعزيز الوعي النفسي بالسلامة، حيث يسعون لتشجيع الموظفين على تطوير وعي قوي حول أهمية سلامتهم الشخصية وصحتهم النفسية في بيئات العمل.

نظرية السلامة النفسية هي مفهوم يرتبط بصحة الفرد النفسية والاجتماعية. تركز هذه النظرية على توفير بيئة آمنة وداعمة للأفراد، حيث يمكنهم التعبير عن أنفسهم والتفاعل بحرية دون خوف أو قلق. يعتبر الاهتمام بالسلامة النفسية جزءًا أساسيًا من الرعاية الشاملة للفرد.

تشير نظرية السلامة النفسية إلى أهمية تعزيز الوعي حول الصحة النفسية وتقديم الدعم للأفراد في مختلف جوانب حياتهم. يُعتبر التواصل الفعال والفهم الشامل للتحديات النفسية أساسيين لضمان بيئة تساهم في تعزيز السلامة النفسية.

تعتبر مؤسسات العمل مسؤولة أيضًا عن توفير بيئة عمل صحية وداعمة، حيث يمكن للموظفين التحدث بحرية حول مشاكلهم النفسية دون مخاوف من التمييز أو العقوبة. يساهم تفعيل نظرية السلامة النفسية في تعزيز الإنتاجية ورفاهية الفرد في مكان العمل.

<https://jasps.com>

من الأمور الهامة أيضًا تعزيز التفهم حول الأمور النفسية في المجتمع، والعمل على كسر الأوهام والتحفظات المرتبطة بالأمراض النفسية. تحقيق السلامة النفسية يتطلب تفعيل الدعم الاجتماعي والخدمات الصحية النفسية للفرد.

باختصار، يتطلب تحقيق نظرية السلامة النفسية التركيز على التوعية، وتعزيز التواصل الفعال، وتقديم الدعم في المجتمع ومكان العمل لضمان بيئة تعزز صحة الفرد النفسية.

2. نظرية التحفيز السلوكي:

يعتمد دور الرؤساء في تحفيز الموظفين على اتخاذ سلوكيات آمنة، حيث يقومون بتوجيه الإشراف وتقديم مكافآت أو تقدير للتصرفات الإيجابية اتجاه السلامة، مما يعزز ثقافة الالتزام بها.

نظرية التحفيز السلوكي تعتبر إحدى النظريات الهامة في مجال علم النفس، حيث تركز على العوامل التي تحفز الأفراد على اتخاذ سلوكياتهم. تقوم هذه النظرية على افتراض أن السلوك يمكن أن يكون ناتجًا عن مجموعة من المحفزات والمكافآت.

تشير نظرية التحفيز السلوكي إلى أن هناك حاجة لفهم الحوافز التي تدفع الأفراد لاتخاذ أو تجنب سلوك معين. تشمل هذه الحوافز المكافآت الخارجية، مثل المكافآت المالية أو الاعتراف، والحوافز الداخلية، مثل الرضا الشخصي أو الإحساس بالفخر.

<https://jasps.com>

تشدد نظرية التحفيز السلوكي على أهمية تحليل العلاقة بين المحفزات والسلوك، وكيف يمكن تعزيز الأداء من خلال توفير حوافز فعّالة. يعتبر فهم الديناميات التحفيزية أمراً حيوياً لتحسين أداء الأفراد في مجموعة متنوعة من السياقات، سواء في المدرسة، العمل، أو حياتهم اليومية.

في الختام، تسعى نظرية التحفيز السلوكي إلى فهم القوى التي تحفز السلوك وتؤثر على أداء الأفراد، مما يمكن من تحسين البيئات وتصميم الأنظمة التي تشجع على سلوكيات مرغوبة وإيجابية.

3. نظرية القيادة التحويلية:

يلعب رؤساء السلامة دوراً حاسماً في تحفيز التغيير نحو ثقافة السلامة من خلال تطبيق أساليب قيادية تحفز التفاعل الإيجابي وتعزز الشعور بالمسؤولية والالتزام بقضايا السلامة.

نظرية القيادة التحويلية تعتبر إحدى النهج الرئيسية في دراسة القيادة، حيث تركز على قدرة القائد على تحويل وتحفيز أفراد الفريق لتحقيق أداء متفوق وتحقيق الأهداف المشتركة. يشير المصطلح "تحويل" إلى القدرة على تأثير تغيير إيجابي في الأفراد والمنظمة ككل.

تقوم نظرية القيادة التحويلية على القيم والرؤى، حيث يُشجع القائد على إلهام أعضاء الفريق وتعزيز روح الفريق والانتماء. يُعزز القائد التحويلي الابتكار والإبداع من خلال تشجيع الأفراد على تقديم أفضل أنفسهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

يقوم القائد التحويلي بتطوير القدرات القيادية لدى أعضاء الفريق، ويشجعهم على التفكير بطرق جديدة واستكشاف مجالات جديدة للنمو المهني والشخصي. يُعتبر الدعم الشخصي والتوجيه الفردي من قبل القائد التحويلي جزءاً أساسياً من استراتيجيته لتعزيز تطوير الفرد.

ببساطة، تتمثل أهمية نظرية القيادة التحويلية في قدرة القائد على إشراك وتحفيز الأفراد بطريقة تؤدي إلى تحسين الأداء وتعزيز روح الفريق. يُعتبر القائد التحويلي شخصية ملهمة تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومثيرة للتطور والنجاح.

4. نظرية التفاعل الاجتماعي:

يتمثل دور رؤساء السلامة في بناء تفاعلات اجتماعية إيجابية حول السلامة في بيئات العمل، وتشجيع الموظفين على التواصل وتبادل المعرفة والتجارب المتعلقة بالسلامة.

نظرية التفاعل الاجتماعي تركز على الفهم العميق لكيفية تأثير الآخرين على سلوك وتصرفات الأفراد. تعتمد هذه النظرية على المفهوم الأساسي للتفاعل الاجتماعي، حيث يعتبر التفاعل بين الأفراد وسلوكهم ناتجاً عن التأثير المتبادل والتفاعل المستمر.

يقدم فهم التفاعل الاجتماعي نظرة شاملة حول كيف يتشكل الهوية الاجتماعية للفرد من خلال التفاعل مع الآخرين في المجتمع. يؤكد على دور البيئة الاجتماعية في تكوين القيم والاتجاهات الفردية، مما يؤدي إلى تطوير نمط سلوكيات وعلاقات فردية متنوعة.

<https://jasps.com>

تعتبر التجارب الاجتماعية والتفاعلات اليومية أساسية في تشكيل شخصية الفرد وفهمه للعالم من حوله. تعزز هذه النظرية أهمية التواصل والتفاعل الاجتماعي كعناصر حيوية للتنمية الشخصية والاستقرار الاجتماعي.

في الختام، تركز نظرية التفاعل الاجتماعي على الديناميات الاجتماعية وتأثير البيئة الاجتماعية في تشكيل الهوية الفردية وتحديد سلوك الأفراد. يمكن لفهم هذه النظرية أن يساعد في تحسين التفاعلات الاجتماعية وتعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد في المجتمع.

5. نظرية الالتزام القيادي:

يقوم رؤساء السلامة بتعزيز الالتزام القيادي بقضايا السلامة من خلال إظهار الالتزام الشخصي وتحفيز القيادة العليا والفرق الإدارية للمساهمة بفعالية في تعزيز ثقافة السلامة في جميع أنحاء المؤسسة.

نظرية الالتزام القيادي تعتبر إحدى المفاهيم الرئيسية في مجال القيادة، حيث تركز على دور القائد في تعزيز الالتزام والروح المشتركة بين أفراد الفريق. يعتبر الالتزام القيادي أحد عوامل النجاح في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين أدائها.

تتمثل جوهر نظرية الالتزام القيادي في قدرة القائد على إلهام أعضاء الفريق وجعلهم يشعرون بالانتماء والمشاركة الفعالة في تحقيق الرؤية المشتركة. يقوم القائد ببناء علاقات إيجابية ويعزز التواصل الفعال لتحفيز الأفراد وتعزيز التفاعل الإيجابي داخل المجموعة.

<https://jasps.com>

يؤكد مفهوم الالتزام القيادي على أهمية توفير بيئة عمل تشجع على الالتزام والتفاعل الإيجابي. يمكن أن تكون القيم القيادية والرؤى المشتركة عوامل دافعة لتعزيز الالتزام، حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء لا يتجزأ من مسيرة النجاح وتحقيق الأهداف المشتركة.

بشكل عام، تعتبر نظرية الالتزام القيادي أساسًا لتحقيق التميز الفردي والجماعي، حيث يلعب القائد دورًا حيويًا في خلق بيئة إيجابية وتحفيزية تدفع الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تأثير إيجابي على سجلات السلامة: تبينت النتائج أن الرؤساء في أقسام السلامة لهم تأثير إيجابي على تحسين سجلات السلامة في بيئات العمل، حيث ترتبط جهودهم بتقليل حوادث العمل والإصابات.
2. تعزيز الوعي بالسلامة: أظهرت البيانات أن جهود رؤساء السلامة في تعزيز الوعي بالسلامة قادت إلى تحسين وعي الموظفين حول المخاطر المحتملة وكيفية تجنبها في سياق العمل.
3. تحسين ثقافة التبليغ عن المخاطر: تشير النتائج إلى أن جهود رؤساء السلامة تساهم في تحفيز الموظفين على التبليغ عن المخاطر بشكل أكثر فعالية، مما يمكن المؤسسة من التعامل مباشرة مع التحديات المحتملة.

التوصيات:

1. تعزيز التواصل الفعال: يُوصى بتعزيز التواصل بين رؤساء السلامة والموظفين لضمان فهم أفضل للاحتياجات والمخاوف المتعلقة بالسلامة، مما يؤدي إلى تحسين التفاعل والالتزام.

2. توجيه التدريب وورش العمل: يتعين تعزيز برامج التدريب لرؤساء السلامة لتعزيز مهاراتهم في توجيه وتحفيز الموظفين. يمكن تنظيم ورش العمل لتبادل الخبرات وتطوير استراتيجيات جديدة.
3. تكامل السلامة في الإدارة الإستراتيجية: يُفضل تكامل قضايا السلامة في استراتيجيات الإدارة العليا للمؤسسة، مما يزيد من الالتزام بالسلامة على مختلف مستويات القيادة.
4. توفير مراجعات دورية: يُنصح بتقديم مراجعات دورية لأداء رؤساء السلامة وقياس تأثير جهودهم، مع التركيز على تعزيز النقاط الإيجابية وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
5. تعزيز ثقافة الشفافية: يهتم تعزيز ثقافة الشفافية حيث يشعر الموظفون بالراحة في التبليغ عن المخاطر دون خوف من العواقب السلبية، مما يساهم في تعزيز السلامة بشكل عام.

المصادر والمراجع

- حجاج, حركات, & سعيدة. (2018). دور السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
بوزيد, هيبة, شياب, & محمد لمين. (2022). السلامة المهنية والأداء.
بسمة خضراوي, & صباح ساعد. اجراءات السلامة المهنية و علاقتها بالرضى المهني. (Master's thesis)
قسوم, رونق, سكي, شتيوي, & ربيع (مشرف). (2022). التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية
(Doctoral dissertation).
عاشوري, & جمال الدين. (2019). ثقافة السلامة المهنية: مقاربات سوسيو-تنظيمية.

<https://jaspps.com>

الرجوب، رشيد محمد رشيد, & الخطيب، عصام أحمد. (2018). الرضا الوظيفي و الضغوط المهنية و السلامة المهنية للممرضين و الممرضات في مستشفيات محافظة نابلس، فلسطين.

حملي بلخيري, & نجلاء فاتن. (2019). برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية (Doctoral dissertation).

الرجوب، رشيد محمد رشيد, & الخطيب، عصام أحمد. (2018). الرضا الوظيفي و الضغوط المهنية و السلامة المهنية للممرضين و الممرضات في مستشفيات محافظة نابلس، فلسطين.