

## تعزيز ثقافة السلامة المهنية رهان التحكم في أخطار العمل Renforcement de la culture de sécurité; enjeu d'adapter les risques professionnelles

أ. جمال الدين عاشوري<sup>1</sup>

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة سطيف 2 ( الجزائر)

البريد الإلكتروني: djamelisso@hotmail.com

تاريخ الاستلام : 2019-06-08 ؛ تاريخ المراجعة 2022-11-10 ؛ تاريخ القبول : 2022-12-31

### ملخص :

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف بأخطار العمل، واستعمال ثقافة السلامة التكاملية كآلية فعالة لمواجهةها، مع التركيز على طبيعة ثقافة السلامة المهنية السائدة في المؤسسة الجزائرية، وتقديم نماذج البناء والتغيير الثقافي من منظور تكاملي كلي (المجتمع)، وجزئي (المؤسسة).

ثقافة السلامة الشاملة محصلة التكامل النسقي بين المؤسسات الاجتماعية المختلف، فكل نسق يسهم بدوره في عملية التنشئة الثقافية، حتى تتسجم في ثقافة سلامة إيجابية تساعد الأفراد على الإدراك الثقافي للمخاطر. ينبغي التوسيع من دائرة الاهتمامات البحثية حول موضوع ثقافة السلامة، للتعريف بأبعاده ومؤشراته التي تكسب الفرد مناعة ضد كل أشكال الخطر التي تواجهه في الفضاءات الاجتماعية، والمهنية المختلفة، والعمل على التنسيق بين المؤسسات الاجتماعية لبناء ثقافة سلامة إيجابية، تحقق حفظ صحة الأفراد وأمنهم، وسلامة بيئتهم الطبيعية.

**الكلمات المفتاح :** مخاطر العمل؛ السلامة المهنية؛ ثقافة السلامة؛ ثقافة السلامة الشاملة؛ ثقافة السلامة المتكاملة.

### Résumé :

cet article de recherche vise à identifier les risques du travail, et l'utilisation de la culture de sécurité intégrer en tant que mécanisme efficace pour les traiter, en mettant l'accent sur la nature de la culture de sécurité professionnel dans l'entreprise algérienne, et même donner des modèles de construction et changement culturel dans une perspective d'intégration macro (de la société), et micro (l'entreprise)

La culture de la sécurité totale est le résultat de l'intégration systématique de différentes institutions sociales, chacune système joue son rôle à l'éducation culturelle, pour qu'elle s'intègre dans une culture de sécurité positive aidant les individus à comprendre culturels les dangers.

Il est nécessaire d'élargir les domaines de recherche sur la culture de la sécurité, pour bien définir ses dimensions et ses indicateurs qui donne individuelle une immunité contre toutes les formes de risques rencontrés dans différents espaces sociaux et professionnels, même de coordonner entre les institutions sociales afin de créer une culture de sécurité positive garantisse la hygiène et sécurité des personnes et l'environnement.

**Mots-clés:** risques professionnels, sécurité au travail, culture de la sécurité, culture de la sécurité globale, culture de la sécurité intégrée

### تمهيد :

تعمل المجتمعات إلى تحقيق السلامة في صورتها الشاملة، إلا أن هيمنة دلالة الأمن القومي في الطرح والمعالجة على الاستعمالات اختزلته في المحافظة على الحدود والسيادة الوطنية للبلد من التهديدات الخارجية. وقد تحرر المفهوم من هذا الاستعمال الضيق نتيجة التطور الذي شهدته الحركة المطالبة للعمل الصناعي، الذي طالب بتوفير الظروف الصحية في المصنع، فظهر مفهوم السلامة الصناعية، ثم السلامة في بقية المهن والحرف الأخرى نتيجة التقادم الكبير لحوادث العمل، والإصابات والأمراض المهنية التي أنقلت كثيرا على أصحاب رؤوس المال، ما دفعهم إلى الإشراف المالي على البحوث التي تقلل من الأعباء المالية الإضافية، فنشأت بذلك السلامة الصناعية. أوصلت نتائج البحوث إلى ضرورة أن ينشأ الفرد على ممارسات الوقاية حتى يكون أكثر التزاما بما تم وضعه من إجراءات السلامة، فدفعت هذا إلى إدراج السلامة ضمن المناهج

التربوية التي دخلت بعد ذلك بالتدرج إلى البيوت وجميع المجالات الحياتية التي يتواجد فيها الإنسان، فظهرت بذلك تفرعات للسلامة؛ السلامة المهنية، والسلامة المنزلية، والسلامة المدرسية، والسلامة المرورية، وغيرها كثير.

أصبح لدى الأفراد قيم وافتراضات وتصورات يتقاسمونها فيما بينهم في الفضاء الاجتماعي الذي يتواجدون فيه، لتتشكل لديهم مناعة ثقافية تحميهم من مختلف أنواع الخطر الذي يأخذ أشكالاً مختلفة، الذي يتقنون أساليب التعايش في وسطه، بل وأحياناً صناعته لطلب المتعة وتحدي الموت، وتشكل هويتهم وسمتهم الوقائية التي تميزهم عن المؤسسات الأخرى.

## I. البناء الإشكالي للموضوع:

أخذ موضوع الثقافة التنظيمية أو ثقافة المؤسسة اهتماماً كبيراً من قبل الدارسين في للتنظيمات؛ وهذا الإهتمام كان مبعثه الفهم الصحيح للعوامل التي تتحكم في أفعال الأفراد. فالدراسات المقارنة التي أشرف عليها الباحثون في علم اجتماع التنظيم مثل عالم الاجتماع الهولندي جيرارد هوفستيد **Geert Hofstede** ، عالم النفس الاجتماعي الأمريكي إدجار هـ شاين **Edgar H. Schein** قد أبانت عن اختلافات جوهرية في الافتراضات والقناعات والقيم التي تحدد السلوك، وتصنع الفوارق في مردودية الشركات. فالوسائل التنظيمية وطرق التسيير لا تحقق التميز إذا لم يكن هناك اهتمام باحتواء الكتل الثقافية في المؤسسة ضمن نسق ثقافي خاص، تعمل إدارة المؤسسة على تنشئة أعضائها عليه بانتهاج الأساليب التي تتوافق وظروفها المادية والبشرية وحتى الزمنية، خدمة لهدف استراتيجيتها.

تتفكك عن الثقافة التنظيمية عدة أبعاد مختلفة باختلاف الدراسات والمقاربات التنظيمية والرؤى الواقعية التي انطلق منها الدارسون، وقد ظهر في الفترة المعاصرة اشتغال بثقافة السلامة المهنية كبعد مهم، طرحته الأخطار المهنية التي لم تتحكم فيها التكنولوجيات الوقائية المستحدثة في بيئة العمل، ولا برامج السلامة الصارمة، ولو كان نجاح بعضها نسبياً في بيئة اجتماعية، ففي بيئة أخرى لم تعط الفاعلية نفسها، وبقي التلوث، وحوادث العمل، والأمراض المهنية، تعرف ارتفاعاً يدفع إلى التساؤل عن السبب الذي يقف وراء هذا الخلل.

تشهد المؤسسات الجزائرية بعض جوانب هذا الخلل، حتى في المؤسسات الكبيرة التي حققت معايير الجودة العالمية المختلفة، وهذا ناتج عن المركب الثقافي للفرد الجزائري الذي تم إقحامه -في سنوات ماضية- في بيئات عمل صناعية، وأنماط إنتاج استغرق العالم الغربي سنوات حتى ارتقى إليها. فالثقافة في أبسط صورها هي مجمل الإنجاز البشري، فالإنجاز المادي الذي لم ينتجه الفرد الجزائري (المصانع التي تم استيرادها بعد سنوات من الاستقلال) لم يرافقه إنجاز قيمى وفكري، بل ظلت هذه المفارقة بين الإنجازين سمة مميزة لثقافة المؤسسة الجزائرية، وما يزال صداها يمتد إلى غاية هذه الألفية الواحدة والعشرين، فما هو سبب هذا الامتداد؟ وهل هناك إمكانية لإحداث تغيير ثقافى؟

ثقافة السلامة في المؤسسة الجزائرية لديها سمات خاصة، بخصوصية المجتمع، وقد لا تختلف كثيراً بين القطاعين العمومي والخاص وفقاً للنظرية النسقية، فثقافة القطاعين نسق فرعى للنسق المجتمعي. فهل تتميز ثقافة السلامة الجزائرية بالإيجابية؟

هدف هذه الورقة البحثية هو الكشف عن طبيعة ثقافة السلامة المهنية السائدة في المؤسسة الجزائرية، وليس مراقبتها والتعامل عليها، فالذي يجب هو تنشئة أفراد المجتمع على السلامة المهنية وفقاً للخصوصية الثقافية، وتصويب ما فيها من استعمال خاطئ من قبل الفاعلين، لمواجهة الارتفاع المستمر لإصابات العمل، والأمراض المهنية في المؤسسات، فما هو البرنامج الذي يمكن أن يحقق ثقافة سلامة متكاملة؟

## II. أخطار العمل: تقديم من ناحية سوسيو-تنظيمية:

سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى أخطار العمل مع الإشارة إلى الأخطار الفيزيائية، وما يتعلق بها من ممارسات أرغونومية تحدد طرق الأداء الحركية للتعايش الوظيفي مع الآلة، فهذا الجزء مهم من الناحية السوسيوولوجية، وليس أمراً تقنياً محضاً. فكما أشار ماكس فيبر عند دراسته للعمل الصناعي وتشكل الأخلاق الرأسمالية أن قيم العمل التي تشكلت لدى الفرد الأوربي نشأت نتيجة احتكاكه بالآلة من جهة، وفي تفاعله اليومي مع زملائه ورؤسائه. والذي يؤطر هذا التفاعل هو الأخلاق البروتستانتية الدينية التي زكاها فيبر لتكون مبعث النظام الرأسمالي القائم آنذاك.

**1.I - بحث في مفهوم أخطار العمل:** ظل موضوع المخاطر مستثناً من الدراسات السوسيوولوجية لفترة من الزمن، واقتصر طرقها بالدراسة من قبل علم هندسة العمل ثم علم النفس الصناعي، ليقدم الإسهام السوسيوولوجي للموضوع أول محاولاته الجادة

عن طريق الألماني أولريش بيك في كتابه "مجتمع المخاطرة" (1986) الذي عرض فيه فكرة تنمّر مجتمعات النصف الثاني من القرن العشرين من سلبيات الحوادث، وعملها على تسييرها وإدارتها، ثم كتاب "مجتمع المخاطر العالمي: بحثاً عن الأمان المفقود" (1999) لتتوالى التصنيفات في الموضوع على يد علماء الاجتماع أمثال الإنجليزي أنتوني جيدنز الذي يتفق مع أولريش بيك في بعض الطروحات على غرار أن فكرة المخاطرة في المجتمع الأوربي قد ظهرت فجر النهضة الأوربية، وأن المخاطر قديمة قدم الإنسان وملازمة له، إلا أن نسبة الخطر قد ارتفعت كثيراً في مجتمعات الحوادث، التي أخذت تصدر الخطر إلى المجتمعات الأخرى، ليظهر مجتمع المخاطر العالمي كما سماه أولريش بيك. أما نيكلاس لومان فإنه يفرق بين المخاطرة والخطر في كتابه (المخاطرة: نظرية سوسولوجية)، إذ يعرف المخاطرة risk على أنها: "أذى محتمل يخيف الفرد ويرتكز على قرار اتخذه بنفسه، إنها عملية حسابية تأخذ بالاعتبار الخسارة و الفائدة المحتملة بالاستناد إلى الزمن". أما الخطر danger فهو: "الأذى المحتمل الذي يتعرض له الفرد بفعل مؤثرات خارجية، أي دون أن يتخذ الفرد نفسه قراراً بفعل كذا".<sup>1</sup>

يرى دايفد لوبريتون David Le Breton أن التمثلات الاجتماعية للمخاطر تختلف باختلاف الأشكال الاجتماعية والمراحل التاريخية للمجتمع، وفئاته الاجتماعية، فتصور المرأة للخطر يختلف عن تصور الرجل، ومخاوف الكبار في السن تختلف عنها لدى الأصغر سناً، فالجماعة الاجتماعية الواحدة حسب لوبريتون لديها مخاوف مشتركة، تحدد نمط الفعل الذي سيتم انتهاجه لمواجهة المخاطر، وكذلك طرق التفكير الخاصة بمكافحته؛ فبعض المجتمعات تناقش تخوفها من الأعراض الجانبية للأدوية، بينما تتخوف أخرى من غياب الأدوية بالأصل<sup>2</sup>. وقد أطلق بيك على هذه الحالة تسمية الإدراك الثقافي للخطر.

تمثل عمليات التصنيع وما استدعته من مهن مصدراً حقيقياً لكل أنواع المخاطر حسب بيك، فالبيئة الداخلية التي يعمل فيها الأفراد دونما تمييز بين كبير وصغير ورجل وامرأ، والأضرار الناتجة عن انبعاثات التصنيع قد أوجدت شكلاً من أشكال المخاطر العالمية (الاحتباس الحراري، والإرهاب) التي تمثل الجانب المظلم للتقدم الصناعي والتكنولوجي الذي لا يمكن تفاديه. "ونحن في بداية القرن الواحد والعشرين -كما يقول بيك- نرى المجتمع الحديث يعيون أخرى... ومن الآن وصاعداً لا يعد أي شيء مما يحدث مجرد حدث فعلي. فكل الأخطار الجوهرية قد أصبحت أخطاراً عالمية... من الآن فالقلق بشأن الكل مهمة الجميع، فهذا ليس خياراً"<sup>3</sup>.

إن النظرة الكونية للمخاطر التي يتسبب بها الإنسان وتهدد مصيره تدعو إلى تضافر الجهود بين الدول التي جعلت منها تكنولوجيات التواصل متجاورة أو متلازمة، فالخطر الذي يكون في أقصى شرق الكرة الأرضية يصل مداه إلى أقصى جنوبها بلمح من البصر أو أنه سيصل بعد حين نتيجة نقل التكنولوجيا بمخاطرها المختلفة، لكن ألا يمكن تفادي هذه المخاطر؟ أو التعريف بها على الأقل، والتقليل من وقعها؟

إن أخطار العمل تأخذ عدة أشكال وأنماط، وتعمل العلوم المختلفة على إزالتها أو إدارتها للتقليل من نسبة الكوارث والحوادث. لتعرض مقترحات الاستفادة من الأخطاء السابقة، والعمل على تكريس بنية وقائية عبر مراحل التنشئة الاجتماعية والمهنية المختلفة. لكن بيك ينظر إلى اعتماد استراتيجية توقع المخاطر للتحكم فيها خضوعاً لقوالب وقائية قد يكون عقيماً، فالخطر يأخذ عدة أشكال ولا يكون على نمط واحد دائماً، ويستحيل أن نتوقع ما هو غير متوقع، وما هو غير قابل للتوقع<sup>4</sup>.

**2.1- أخطار العمل داخل المؤسسة:** يمكن تقسيم أخطار العمل إلى قسمين اثنين، يتعلق الأول بالأخطار التي تهدد موارد المؤسسة المادية والبشرية، والأخطار التي تهدد البيئة الطبيعية والاجتماعية، والتأثير بين القسمين المشار إليهما متلازم غالباً، إلا أنه سيتم التركيز على أخطار العمل داخل المؤسسة كما هو محدد في عنوان العنصر.

**أ. حادث العمل:** يعترضنا في سياق الحديث عن السلامة الصناعية مفهوم آخران متعلقان بها، وهما حادث العمل والأمراض المهنية. ويستعمل الأول في كثير من الأحيان للتدليل على إصابة العمل أو العكس، ويفرق البعض من الدارسين بين المفهومين بحجة أن الثاني (إصابة العمل) ملازم للأول (حادث العمل) في حين يفضل البعض الآخر التمييز بينهما لكون إصابة العمل تستوجب وجود ضحية أصيبت فعلاً بضرر جسمي، بينما الحادث لا يستوجب وجود إصابات أو ضحايا. فحادث العمل حسب قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية "فعل مفاجئ خارجي يصيب جسم العامل بضرر أثناء العمل أو بسببه"<sup>5</sup>. فهذا التعريف يستعمل تسمية حادث عمل بينما يقدم تعريفاً لإصابة العمل كون جسم الإنسان يصاب إثر فعل مفاجئ خارجي، وهذا التعريف لم يشر إلى ما يمكن أن يترتب عن هذا الحادث العرضي.

**ب. إصابة العمل:** يرى أحمد زكي بدوي أن إصابة العمل "فعل مفاجئ خارجي يصيب جسم الإنسان بضرر، وإصابة العمل هي التي تحدث أثناء العمل أو بسببه، وتعتبر إصابة العمل من أقدح كوارث الصناعة الآلية، إذ يتسبب عنها كثير من الأضرار الاجتماعية والاقتصادية، لما تسببه للعامل من آلام وما تستوجب من رعاية وعلاج وما تؤدي إليه من عجز أو وفاة، كما تسبب نقص إنتاج العامل وزيادة تكاليف الإنتاج بسبب نفقات علاج العمال وتعويضهم"<sup>6</sup>. ساق لنا هذا التعريف أسباب وقوع إصابة العمل المترتبة عن الحادث المفاجئ ولم يشر إلى أن العامل نفسه يمكن أن يتسبب بالإصابة لأسباب شخصية، إلا أن التعريف تضمن تبعات إصابة العمل على العامل المصاب من جهة، وعلى المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى.

**ت. المرض المهني:** يقصد بالمرض المهني "الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة بالمنظمة، والناجمة عن تعرض الفرد لظروف عمل سيئة كالضوضاء والاهتزازات والإشعاعات والأبخرة والغبار والغازات المتصاعدة في موقع العمل"<sup>7</sup>، وقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو "كل مرض تكثر الإصابات به بين المشتغلين في المهنة أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضاً مهنيًا إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة"<sup>8</sup>. يتبين من هذا التعريف أن المرض في موقع العمل يستوجب عدة شروط لإضفاء صفة المهنية عليه، وسيأتي في العناصر اللاحقة تفصيل في هذه المسألة.

**ث. التلوث:** للتصنيع والتكنولوجيات الحديثة آثار سيئة على البيئة الطبيعية والبيولوجية، فانطلاق الأبخرة والغازات، والإلقاء العشوائي للنفايات أدى إلى اضطراب السلاسل الغذائية، وانعكس ذلك على الإنسان الذي أفسدت الصناعة بيئته، وجعلتها في بعض المناطق غير ملائمة لحياته نتيجة التلوث الذي طال الماء والهواء والتربة<sup>9</sup>.

عملية التلوث عبارة عن زيادة في نفايات عمليات الهدم والبناء داخل النسق الإيكولوجي، إلى درجة الإخلال بالحركة التوافقية التي تجري بين مكوناته المختلفة. فإذا كانت إحدى البحيرات قادرة على استيعاب النفايات الناتجة عن معيشة سكان إحدى المدن الواقعة على جانبها من خلال الدورة الطبيعي للعناصر المختلفة، فإن إنشاء المصانع في هذه المدينة وصرف مخلفاته في ماء البحيرة كفيلاً بتعطيل قدرتها على التخلص الذاتي من الملوثات، وفقد قدرتها على أداء دورها الطبيعي واستمرارها كنسق إيكولوجي متوازن<sup>10</sup>. معنى هذا أن التلوث على مستويات مقبولة، وخطيرة ومدمرة، ونظراً لتأثير التلوث السلبي على الحياة، وانتقال الملوثات بطريقة طبيعية عبر التيارات المائية والهوائية إلى مختلف أرجاء العالم، اكتسب خطر التلوث صفة العالمية، "فالأمطار الحمضية التي تسقط على أراضي كندا من السحب القادمة من أمريكا الشمالية وهي مشبعة بالعناصر الكيميائية الصادرة عن مصانعها... لهذا تضافرت الجهود في مختل أنواع العالم، وعلى مستويات مختلفة من أجل مكافحة التلوث في مختلف مظاهره"<sup>11</sup>.

يقسم غيدنز المخاطر إلى قسمين رئيسيين هما: مخاطر خارجية، ومخاطر مصنعة؛ أما الخارجية فهي المخاطر التي تنتج نتيجة عوامل طبيعية كالأعاصير والزلازل وغيرها؛ أما المخاطر المصنعة فهي نتيجة لأفعال الإنسان ورائته بطريقة مقصودة أو غير مقصودة. ووقع النوع الثاني أشد فتكاً بأمن المجتمعات، فالحروب والحوادث باختلاف أنواعها تحصد أرواح المئات، وتهدد مصادر الحياة على سطح الأرض.

### III. متطلبات التكامل الثقافي لتحقيق السلامة الشاملة:

**1.III - مفهوم ثقافة السلامة:** بدأ استخدام مفهوم "ثقافة السلامة" على المستوى الدولي في أعقاب تقرير أعدته الوكالة الدولية للطاقة الذرية في عام 1991 بعد حادثة تشيرنوبيل يوم 1986/04/26 بأكرانيا، والناجمة عن التسريبات والانفجار النووي الحاصل بالمحطة، ومنذ ذلك الحين عمدت المنظمات والباحثين إلى تطوير هذا المفهوم من خلال تطبيقه على نطاق أوسع على صناعات غير نووية وربطه بالحاجة إلى نهج وقائية للصحة والسلامة المهنيين، وبالجانوب الإنسانية والسلوكية، لإدارة فعالة للسلامة والصحة المهنيين<sup>12</sup>.

وقدم مكتب العمل الدولي تعريفاً لثقافة السلامة بكونها "الثقافة التي يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية محترماً على جميع المستويات، وتشارك فيها الحكومات وأصحاب العمل والعمال مشاركة نشطة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام من الحقوق والمسؤوليات والواجبات المحددة، ويمنح فيها مبدأ الوقاية أولوية قصوى. ويقتضي تكوين وصون ثقافة وقائية للسلامة والصحة استخدام جميع الوسائل المتاحة لزيادة الوعي العام والاطلاع على مفاهيم المخاطر والأخطار وفهمها ومعرفة طريقة منعها أو السيطرة عليها"<sup>13</sup>. يضيف هذا التعريف على أصحاب العمل والعمال الحكومة كفاعل رئيس في

الترويج لثقافة السلامة بالمنشآت؛ حيث نحترم بيئة العمل الصحية والأمنة، وتضمن الوقاية والحماية عن طريق وضع القوانين والقواعد لتلافي وقوع الحوادث، وهي تتشكل لدى الأفراد بالتعريف المستمر لمخاطر العمل وسبل الوقاية منها. يعرفها عبد الله الصعيدي بأنها: "جمع اجتماعي من القيم والأعراف والاتجاهات والسلوكيات المشتركة وذات الإجماع الاجتماعي، والتي تضبط أنماط السلوك الاجتماعي، وتكون قوة مؤثرة في ضبط الأفراد، وتعزيز امتثالهم ومجاراتهم لأعراف المجتمع وقوانينه، ومقاومة من يخرج على الإجماع الاجتماعي، وذلك بقصد تحقيق الاتزان الأمني في المجتمع"<sup>14</sup>. ثقافة السلامة وفق هذا التعريف ذات طابع اجتماعي بحت، ولا يظهر إمكانية تشكل الثقافات الفرعية المضادة عند الجماعات الثانوية أو الأفراد. كما أن تحقيق الأمن وفقه يتحقق بمجرد إجماع المجتمع على محددات السلوك ومعاييرها، ليتوقع حولها ويلغي كل أشكال التغيير والتفاعل الثقافي.

يمكن تعريف ثقافة السلامة بأنها "مجموعة من التوجهات والقيم والخصائص والمواقف والممارسات التي يتبناها الموظفون والمؤسسة لجعل قضايا السلامة ذات أولوية قصوى، وبالرغم من أهمية الإدارة العليا في تبني ثقافة السلامة، إلا أنها ليست مسؤوليتها وحدها، بل هي مسؤولية كل فرد في المؤسسة، ولا تفرصها القوانين والأوامر والتعليمات، وإنما يتم غرسها وتنميتها بالوعي والتدريب والمشاركة، ولا يكفي وجود نظام للإدارة السلامة المهنية في المؤسسة وحسب، بل لا بد من وجود ثقافة سلامة تعزز هذا النظام"<sup>15</sup>.

**2.III - متطلبات تشكيل ثقافة السلامة المتكاملة:** تحقيق الصحة والسلامة المهنية مطلب عالمي تسهر عليه التنظيمات العالمية والإقليمية على غرار منظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية والعربية، ومنظمة الصحة العالمية، وتصدر لذلك تقارير وقوانين توجه الدول والمؤسسات نوح إنشاء ثقافة سلامة إيجابية، تعطي حفظ الصحة والأمن أولوية تتعدى أولوية الأداء الوظيفي الذي ظل مدة طويلة من الزمن هو الأساس "يتراخى الآخرون بشأن إجراءات السلامة... لكنهم لم يعودوا معنا في الشركة"<sup>16</sup> "والسلامة أولاً" وهي شعارات أخذت مكانتها من التركيبة القيمية للمؤسسات والعمال نتيجة التكامل بين المؤسسات الاجتماعية ومحطات التنشئة المتدرجة.

وفقا لمحمد بوجحي وآخرون فإن التكامل الثقافي في الرعاية الصحية الشاملة للزيادة من معدل السلامة يقتضي العناية بالعناصر التالية<sup>17</sup>:

**أ. صنع قصص نجاح متميزة:** تمثل القصص الدعامات الأولى لنجاح عمليات التثقيف والتوجيه الثقافي وفق أنماط معينة، وهذه القصص التي يجري نشرها في الأوساط الاجتماعية المعنية تعمل على إعطاء نمط مقبول من السلوك الذي يتميز بكونه نموذجيا، وهادفا إلى التأثير على الآخرين، ودفعهم إلى التقيد به.

غالبا ما تكون القصص متعلقة بالأشخاص المؤسسين للتنظيم، ويتم النفخ في طرق عملهم وتسييرهم، وأحيانا ما تحاك الأساطير حولهم، لتداول قصصهم بين العمال لتشجيعهم، وتحفيزهم على المبادرة والإبداع. حتى في مجال السلامة يمكن أن تتداول قصص عن مهندسي السلامة والمشرفين عليها أو أحد العمال الذين أكملوا حياتهم المهنية دون التسبب بحادث عمل، والتزامهم الدائم بإجراءات السلامة، والمشاركة في تطوير برامجها، فمثل هذه القصص يمكن أن تحدد نمط السلوك الإيجابي للفرد.

**ب. التخطيط المتكامل:** تتدخل المؤسسات الفاعلة في مجال السلامة لنشر ثقافة ترسخ القناعات والممارسات الوقائية التي تضمن سلامة الأفراد وما يحيطهم في البيئات المختلفة (الاجتماعية، والتنظيمية، والطبيعية) فمجال حفظ الصحة والأمن والبيئة تنشط فيه عدة تنظيمات ترانئية محلية وإقليمية، ودولية، تعمل على صياغة المخططات التي من شأنها تعزيز الثقافة الوقائية كمنظمة الصحة العالمية، والعربية، ومنظمة العمل الدولية، والعربية، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، والمؤسسات الاجتماعية المختلفة (مؤسسات التنشئة والتطبيع، والمستخدم والمراقبة)، ومنظمات المجتمع المدني المتخصصة في المجال.

حتى أن التكامل في التخطيط يجب أن يكون على مستوى المنظمة الواحدة، فالسلامة مهمة الجميع داخل المنظمة عمالا وإدارات. فالإدارة العليا يجب أن تشرك جميع الأقسام الإدارية والتنفيذية (مهندس السلامة، طبيب المؤسسة، وممثلي العمال) في صنع القرارات، حتى لا يكون التناقض في الخطاب والممارسة داخل المؤسسة. فمديرية التسويق مثلا قد تمارس ضغطا على مديرية الإنتاج لمضاعفة الجهود لتغطية طلبات السوق من السلع، إلا أن هذه الأخيرة تعلم بأن زيادة وتيرة العمل عما هو عليه يقلل من الالتزام بإجراءات السلامة، ويزيد من فرص التعرض لحوادث العمل، وقد يزيد من حالات توقف العمل لحدوث عطب على مستوى آلات العمل. تفادي كل هذا يتطلب نشر الوعي بضرورة تحقيق السلامة أولا على جميع المستويات

الإدارية والتفزيونية، حتى لا يكون تظهر ثقافات مضادة، تدعمها التصرفات الرسمية التي تخالف ما يروج من شعارات وخطاب إداري.

**ت. الرعاية الصحية ومتطلبات الشفافية:** يركز هذا البعد على عامل التدريب والتثقيف الواجب توفيرهما لدى الفئات الاجتماعية والتنظيمية المختلفة، تطبيقاً للقوانين المحلية والدولية ضماناً لجودة حياة العمل. فالتعامل مع الأفراد في تقديم الخدمات الصحية والوقائية يتم على قدم العدل؛ بحيث توفر الرعاية للفئات التي تحتاج لعناية أكثر، ويتعامل مع الحالات من نفس المستوى بنفس الطريقة، دونما تفاضل أو تمييز.

إن تقديم الرعاية الصحية في مجال العمل مكسب مهني، تضمنه قوانين العمل بحسب خصوصيات كل بلد، لكن الرعاية الصحية كممارسة -بعيدا عن التشريعات القانونية- تحتاج إلى تأطير أخلاقي، تمليه أخلاقيات المهنة والأخلاق الاجتماعية، حتى يكون الضمير المهني مراقبا شخصيا يفرض تقديم كل ما من شأنه نفع العامل من توجيهات حول الوقاية الصحية في مجال العمل، وحتى خارجه، ولو كان ذلك على حساب سير العمل. فالمهم بالنسبة لطبيب المؤسسة ومساعديه أخلاقيا هو حماية العامل من كل ما يشكل خطرا على صحته وحياته من أمراض مهنية محتملة، عن طريق الفحص الدوري، والمشاركة في لجان السلامة الداخلية بالمؤسسة.

**ث. تقليل الفجوات بين مراحل التنشئة الثقافية:** تقليل الفجوات مبدأ مهم، يهدف إلى التقليل من نسبة الهدر في الوقت والجهد والمال، وهذا بتحقيق الترابط والتكامل بين مراكز التنشئة الثقافية هي الحكومة والمؤسسة والمجتمع، والمدرسة والأسرة<sup>18</sup>. تعتبر الأخيرة المنطلق الأول للتربية والتعلم، والتراكم الثقافي للطفل، لتقوم المدرسة في حال كانت برامجها ومناهجها منطلقاً من خصوصيات الثقافة الاجتماعية ورموزها بتكريس القيم الأسرية وتمييزها.

تتطلب ثقافة السلامة في المجتمع مرافقة منظمات المجتمع المدني؛ الذي تهدف برامج ونشاطاته في التعريف بأنماط السلوك والتفكير السليمة في القيام بالأعمال المتعلقة بالحياة اليومية داخل المنزل وفي المدرسة والشارع والمعامل وغيرها من الفضاءات، التي تكون لها خصوصية تفرض استعدادا معرفيا ووقائيا معينا، يضمن الحماية من المخاطر.

تقوم التنشئة الثقافية الوقائية في البيئة الجزائرية من خلال تفعيل أدوار المؤسسات الاجتماعية المختلفة، والانطلاق تكون بالأسرة لاعتبارها التنظيم الأولي في المجتمع، والذي من خلاله يلقن الأطفال مبادئ التعامل في المواقف المختلفة في البيت والحي وأساليب التنظيف الشخصية. تختلف أساليب التربية وبرامجها، إلا أن البرامج العملية التي يكون فيها المرابي نموذجيا في تصرفاته تسرع أكثر على الطفي من التعلم والتقليد، وقد يكون تقليد الحركات أكثر فاعلية من الخطابات الإملائية المطولة بالنسبة للطفل ...

أما المدرسة -أو قبلها دور الأطفال- فتلعب التربية الوقائية فيها أدوارا متقدمة وأكثر تعمقا في كيفية التصرف بوجود الخطر الذي صوره أولريش بيك على أن المجتمع العالمي كله يعيش في ضمنه، فتغرس فيه طرق التفكير المساعدة التعرف على مسببات المخاطر، وتثمن فيه قيم التبليغ عن وجودها للجهات المعنية بالتدخل حسب الحالة. إن تربية الطفل على كيفية المحافظة على الصحة الجسمية عنصر مهم، يستلزم غرس قناعة المحافظة على البيئة التي يتواجد بها، عن طريق سلوكيات ومبادرات عملية بسيطة، تعودده على طرق التحكم في المخاطر التي تختلف باختلاف الأبنية الاجتماعية التي يتواجد فيها؛ فالمخاطر التي يتعايش معها في البيت تختلف عنها داخل القسم وفي فناءه، لهذا يدفع هذا التعدد إلى طبع البدائل السلوكية لدى الطفل لتوفير أعلى مستوى حماية له ولمن يحيطون به.

المدرسة باختلاف تدرجاتها منبر يكون له دور مهم في مواصلة عملية التنشئة الأمنية، بتثبيت القناعات التي تشكلت لدى الطفل، والرقي بها إلى قناعات وممارسات أكثر ترسخا، لتبني مناعة ثقافية لدى الطفل تدفع عنه كل مسببات الخطر ضمن فضاء المدرسة أو البيئة الخارجية، وتكسبه أنماط الفعل التي تخوله التصرف لتقديم التدخلات الأولية في مستواه العمري. التربية الأمنية التفاعلية كفيلة بتحقيق النجاح لصقل المبادرات الفردية التي تكون هي المعيار الحقيقي للحكم على نجاح مناهج التربية الوقائية. "فالمعرفة النظرية وحدها قوة خاملة وليست قوة دافعة، ولا يمكن أن تتحول إلى أفعال وسلوك فعلي إلا إذا تحولت إلى دوافع اتجاهات نفسية وعادات، ولا يتأتى ذلك بمنأى عن ترغيب العامل فيها وإشعاره بفائدتها له شخصيا؛ أي جعلها ذات دلالة ومعنى في نظره حتى يؤمن بها إيمانا يدفعه إلى تطبيقها وممارستها"<sup>19</sup>.

**ج. تصحيح التوجهات والممارسات:** بعض الاتجاهات والأفعال اليومية للأفراد تكون غير سليمة، قد تكون في طريقة الجلوس أو الوقوف أو الأكل أو العمل، وبعض الأحيان تكون قيم أفراد المجتمع أو المؤسسة مجانية لقيم السلامة الإيجابية، التي تضمن أعلى نسبة من الوقاية والحماية للفرد من يحيطون به. إن التغيير في قيم السلامة مطلب مهم وحساس، يحتاج إلى اختيار أساليب توعوية، ومدة زمنية قد تكون طويلة، حتى يتحقق قبول البديل الثقافي الذي يجب أن تثبت التجربة جدواه حتى يتحول إلى قناة مشتركة بين الأفراد.

تتميز هذه المقاربة بالتكاملية، كونها تأخذ بجميع الفاعلين في عملية البناء والتفاعل الثقافي المتعلق بجانب الوقاية الصحية والأمن. فتقافة السلامة الشاملة حسب هذا التقديم عملية ديناميكية متصلة، يتم وفقها تنشئة الأفراد حول ما يتعلق بوقايتهم من الأخطار المختلفة بطريقة تراتبية تحدد الجوانب المعرفية حول ما يهدد سلامة الأفراد، ويعرف بالأساليب الوقائية المناسبة، وما يتعلق بها من أنماط التصور والافتراض والتوقع. يأخذ بنا هذا إلى التسليم بأن السلامة الشاملة عملية اجتماعية، تتم في مختلف الفضاءات الاجتماعية، لتشكل قيما وقناعات وسلوكيات يجعلها فعل التكرار عبر الفترات الزمنية المتصلة سمة مميزة للمجتمع الاجتماعي والتنظيمي.

أما فرانسوا دانييلو François Daniélu فقدم مقاربة اختزالية في تحديد ثقافة السلامة المتكاملة؛ حيث اختصر نشوئها في التنظيم، باعتباره فضاء معزولا عن البيئة الاجتماعية الخارجية. تتشكل حسبها عن طريق القيادة الأمنية التي توطئها الإدارة، لتظهر على نمطين اثنين هما: طرق التفكير، وممارسة الفاعلين<sup>20</sup>.

### III.3 القيادة الأمنية الخاصة بالإدارة

القيادة الأمنية من أهم الأساليب الإدارية الحديثة الفعالة في تغيير السلوك وتوجيهه، فالمرؤوسون يحتفظون في أذهانهم بطرق الأداء التي لاحظوا رؤسائهم عليها، ولا تؤثر فيهم كثيرا التعليمات والأوامر المفصولة عن الواقع العملي في التنظيم؛ لهذا يدعو أنصار هذا الأسلوب إلى ضرورة اهتمام الإدارة في أي مؤسسة بطرق تفكير أعضائها، وممارساتهم:

**أ. طرق التفكير:** تتعلق بكل ما هو فكري في طرق الوقاية والأمن من تصورات وقناعات وافتراضات، تكون متداولة بين جموع العمال. حسب دانييلو فإن أنماط التفكير هي التي تحدد أنماط الفعل، لذلك يرى أن العناية بهذا النمط مهم لتدريب العمال حتى تكون لديهم قناعات إيجابية مشتركة لمواجهة الخطر. فهذا الأخير يبقى ممكنا مهما تطورت هندسة العمل وآليات الوقاية، لأنه (الخطر) يأخذ عدة أشكال مختلفة، تستدعي حسن التصرف والتعامل معها.

من مميزات طرق التفكير الخاصة بثقافة السلامة المتكاملة أن يكون تصور جميع الفاعلين داخل التنظيم حول حفظ الصحة والوقاية والأمن موجها نحو تحقيق أعلى مستوى حماية للعامل ومواد الإنتاج والبيئة الطبيعية على طول أيام العمل، والمبادرة لتنمية الاعتقادات لمجابهة المستجد من الأخطار المهنية والطبيعية وحتى البشرية. هذا الأمر يكسب التنظيم مناعة ثقافية تحمي من كل أنواع المخاطر.

تدفع الوضعية الثقافية للمجتمع، ولأفراد داخل التنظيم من إلى توجيه الرغبة الفعلية في العمل، والإبداع، والابتكار، الأمر الذي من شأنه الرفع من نسبة الإسهام في قوة العمل، ومعدل المشاركة في المجال التنظيمي. يمكن توجيه طرق التفكير من خلال عمليات التدريب الهادفة قبل التوظيف وبعده، في مجتمع يتسم بالسرعة الكبيرة في التغيير والقبول. فالتدريب من شأنه تحقيق التغييرات الإيجابية في المعلومات والخبرات والقناعات والتصورات لدى المتدربين، ليحسنوا التكيف ضمن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسيكولوجية التي تحيط بهم<sup>21</sup>.

**ب. ممارسة الفاعلين:** يعتبر العامل التنفيذي الشخص المتصل بمكان العمل بشكل مباشر ويومي، لذلك فهو قد يمتلك معرفة مهنية تؤهله للمساهمة في إعداد برامج وقواعد السلامة الصناعية، من خلال تقديم المقترحات والتوصيات التي من شأنها حماية العمال المزاولين لمثل هذا النشاط الذي يؤديه. لذلك فإن التكامل بين إدارة السلامة الصناعية والعمال كفاعلين رئيسيين، يجب أن تخصص له شبكة اتصال واضحة، تتاح فيه الفرصة للعمال بتقديم مقترحاتهم حول الأخطار التي يرون تكررها ليتم الاحتياط لها.

تمثل ممارسات الإدارة عند كثير من العمال قيادة نموذجية، يتم الأخذ بها في ممارساتهم المعلنة والخفية، هذا يستدعي حسب دانييلو العمل على أن تكون ممارسات ممثلي الإدارة مطابقة لتعليمات السلامة<sup>22</sup>، وأن لا تخالف أفعالهم تعليمات السلامة، فالتزام مسؤول السلامة بارتداء معدات السلامة في الأماكن التي تتطلب ذلك في الورشة يعكس مدى أهمية هذا

الإجراء، ومكانته بالنسب للإدارة، ويسد مبررات برير تجاوز إجراءات السلامة. فتجاوز إجراء وقائي معين في المؤسس يختلف تأثيره على العمال بحسب رتبة ومكانة الشخص مرتكب الخطأ الرمزية والهرمية، فعدم التزام مشرف السلامة بإجراءات السلامة عامل قوي لنشر قيم سلبية حول الوقاية، بينما قد يكون عدم التزام أحد العمال بالتنفيذ شئنا عارضا وقد لا ينتبه له زملائه أصلا. لهذا فالواجب على ممثلي السلامة خصوصا، وشاغلي المراتب الهرمية العليا في المؤسسة أن يأخذوا في الحسبان أن رؤوسهم يأخذون من التصرفات التي تقوم بها المراتب العليا إقرارا بصحية الأفعال أكثر من الشعارات والخطابات النظرية.

يرى خالد العنانزة أن ثقافة السلامة الإيجابية في المؤسسة هي القيام بالإجراء المناسبة في الوقت المناسب، استجابة للأوضاع الطبيعية (المكان المناسب) أو الحالات الطارئة. ومفتاح تحقيق ثقافة السلامة هو الفعالية بأن الحوادث يمكن تجنبها من خلال اتباع الإجراءات السليمة، وتعليم أفضل الممارسات ونشر الوعي بأهمية السلامة دائما<sup>23</sup>. فالثقافة شيء يكتسبه الإنسان بفعل التراكم والتداول الدائم داخلا الفضاء نتيجة المكاسب والفوائد التي يحققها، فقيم السلامة، ومواقفها التي تثبت جدواها بين جماعات التنظيم تصبح بمرور الوقت تركيبة ثقافية تتميز بالمناعة التي تدفع كل أنواع الخطر، ليس فقط في البيئة المهنية، بل حتى في الفضاءات الاجتماعية الأخرى، إذا تحققت هذه الوظيفة فإن التوجيه الثقافي للمجتمع الكلي ستحدده المؤسسة، وتسهم في بنائه ليتم الانتقال الثقافي بين الأجيال قبل التوظيف، (فالتنشئة الثقافية التي يمارسها الموظفون في قطر الفضاءات الاجتماعية التي تحيطهم تهيء الموارد البشرية المستقبلية لتكون ثقافتها متوافقة مع إجراءات السلامة أو تكون على الأقل أكثر قبولاً لعملية التثقيف) وهذا يعتبر مكسبا مهما بالنسبة للمؤسسة.

إن الإرادة في تكوين ثقافة أمن مشتركة بين جميع الأطراف المكونة للمؤسسة لا تأخذ قيمتها إلا إذا كان وعي جميع العمال بها كاملا، ونظام المعلومات بها يساعد على تطوير الثقافة الأمنية والصحية، وجعلها إيجابية، وترجمة هذا عمليا بإشراك جميع الأطراف الفاعلة في تطوير الوقاية، وتشجيع الاتصال، وتبادل المعلومات والحوار الأمني الدائم، والاعتماد على نظام الاستفادة من التجارب REX بتسجيل كل الحوادث وما يتعلق بها من أسباب ونتائج عن طريق التحقيق الميداني<sup>24</sup>. فجدية إدارة السلامة في التعامل مع الحوادث ولو كانت بسيطة ينمي في العمال قناعات بأن الحوادث البسيطة التي تقع كان بالإمكان أن يكون وقعها أكبر، فالأخطاء البسيطة في بعض النشاطات والمؤسسات التي تحتوي عدد كبير من العمال قد ينتج عنها حوادث خطيرة، يترتب عنها مخلفات مادية وبشرية كبيرة.

#### IV. ثقافة السلامة في الجزائر بين رهان التكامل والخصوصية الثقافية:

الحكم على المؤسسات الجزائرية عموما، والفرد الجزائري خصوصا على أنه لا يلتزم بإجراءات السلامة، لأنه غير متعود عليها، فالتنشئة التي تلقاها في المؤسسات الاجتماعية المختلفة لم تغرس فيه قيم السلامة الصناعية، لذلك "لا توجد معرفة حقيقية بالمخاطر من جهة، واتجاهات شبه مستقبلة في مواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة أخرى. هذه المشاكل الوقائية هي أحسن مثل لإبراز نوعية الذهن التي يحملها الأفراد"<sup>25</sup>. فالمشكلة متعلقة بالثقافة، لهذا يتوجب التعرف على مكونات ثقافة السلامة لدى العامل الجزائري.

المؤسسات أو بالأحرى المنظومة الجزائرية لم تأخذ مبادرة بناء ثقافة السلامة الشاملة في المجتمع من خلال تنظيماته المختلفة، بدأ من الأسرة ثم التدرج في محطات التنشئة المختلفة، وصولا إلى المؤسسة المستخدمة. فالثقافة الشعبية التي يجيد المجتمع الجزائري توريثها هي خزان القيم والتصورات والأفعال التي توجه الفاعلين داخل المؤسسات. فكيف هو توجه المجتمع الجزائري نحو ثقافة السلامة؟

تمثلت البنية الاقتصادية للمجتمع الجزائري بطابع فلاحي وبيدوي، أعملت تأثيرها على البنيات الاجتماعية والثقافية، متجلية في أقوال وأفعال وتصورات الفرد الجزائري، وحتى الأمثال والحكم والأشعار الشعبية والأغاني تحمل دلالات تغلب عليها الكلمات الدالة على رعيته وبدوته. هذا ليس موضوعنا حاليا، وإنما سنعمل على استنباط بعض الحكم والأمثال الشعبية، وتحليل مدلولها وتأثيره في بناء ثقافة سلامة العامل الجزائري، الذي انتقل إلى النشاط الاقتصادي المنظم.

لا بد أن تأثير المراحل التاريخية السابقة على تشكيل ثقافة الفر المعاصر ستكون مستمرة، فالعامل ضمن المؤسسات الصناعية ستكون له هوية مؤسسته الصناعية على الأقل في الظاهر، لكن الهوية الفردية التي غرسها فيه المجتمع سنتقي وقعها على طرق التعامل في المواقف المختلفة بقناعات تكاد تكون ثابتة. كما أن توجه الفرد الجزائري في صياغة قواعده ومعاييره المتجلية غالبا في الأمثال الشعبية التي تختصر قصص وخبرة الأولين يكون مستندا إلى الدين الإسلامي، ولكن هذا لا يمنع من مجانيته للمضمون الحقيقي للنص الديني أو استعمال المثل في غير موضعه. فهو شائع مثلا قول "المكتوبة في



لجبين ما يمحوها اليدين" (المقدر المكتوب على الجبين لا تمحوه اليدين) للدلالة على أن استعمال معدات الوقاية، واحترام إجراءات السلامة لا يمنعان من التعرض للإصابة أو الموت، فالحادث في الاستعمال الخاطئ لهذه القاعدة الشعبية مبرر حتى قبل وقوعه غيبيا، بينما الصحيح أن الأخذ بأسباب السلامة واجب للمحافظة على النفس والزملاء "إعقلها وتوكل"

تراكمت لدى الفرد الجزائري مجموعة من التصورات عن المخاطر، وطرق التعامل معها، وهي مرتبطة في بعضها مع الشعور بالخوف لتحقيق السلامة، والمخاطرة لمواجهة الخوف في ثنائيات تمثلها في: "اللي خاف اسلم" (فالذي خاف سلم)؛ إذا لا بد من الأخذ بالاحتياطات اللازمة لتحقيق السلامة "واللي خاف من الطيحة ما اركب" (والذي يخاف السقوط لا يمتطي المركوب)، إذا أن الخوف من المخاطرة يصعب على الإنسان سبل الحياة.

هناك من الأمثال ما يشجع على الأخذ بأسباب الوقاية مثل: "دريها على الكاف وقول يا لطيف" (اللق بها من أعلى الجبل وقل يا رب استر) في إشارة إلى أن نتيجة الحادث مرهونة بإقدام الفاعل، وليس له إرجاع سببها إلى قوى غيبية.

إن القول بتأثير الثقافة الاجتماعية في تشكيل ثقافة السلامة المهنية لا ينفي اجتهاد بعض المؤسسات الكبيرة في الجزائر لبناء ثقافة سلامة إيجابية، تماشيا مع قوانين العمل الداخلي، والتزاما بمعايير الجودة العالمية. فالمؤسسات الكبيرة، وخصوصا ذات الملكية الحكومية قد بادرت إلى رسم ملامح ثقافة السلامة الإيجابية الخاصة بها على غرار مؤسسات سوناطراك البترولية، وسونلغاز (الكهرباء والغاز)، ومجمع جيكا GICA (لإنتاج الإسمنت)

### الخلاصة :

الوصول إلى ثقافة سلامة متكاملة لمواجهة الأخطار المختلفة التي تواجه الفرد الجزائري في الفضاءات المهنية والاجتماعية، يتطلب الإرادة العملية لتجسيد التكامل بين المؤسسات الاجتماعية المختلف، وإشراك الفاعلين في عملية التنشئة والبناء الثقافي. بما أن المخاطر متواجدة في كل مكان فهذا يعني إلزامية التعرف على الاستراتيجيات الوقائية المناسبة لكل خطر، فمخاطر السياقة تستوجب أساليب وقائية تتمثل في التزام قواعد السياقة السليمة وإشارات المرور، وتخفيض السرعة؛ ومخاطر العمل في الأماكن المرتفعة تستوجب كذلك احترام قواعد السلامة، وارتداء حزام الأمان، والخوذة؛ فالسلوك الوقائي المتكرر يجعل من هذه الإجراءات بعد مرور الوقت وشموليتها أفعال عضوية لا تحتاج إلى تنبيه ومراقبة والزام .

تحقيق ثقافة سلامة مهنية متكاملة داخل الفضاء التنظيمي يتطلب استعمال آليات التنشئة التنظيمية المختلفة، وهذا لا يكون بطرق التطبيع والتلقين الكلاسيكية، وإنما أفضل السبل هي أن تكون تصرفات القادة وصناع القرار داخل المؤسسة نموذجية لبقية الأعضاء، فسلوك القائد أو على الأقل إطارات العليا بالمؤسسة يكون محل مراقبة المراتب الدنيا، فالسلوك المعياري والعمل سيّوم هؤلاء بعد استنتاجه من الممارسات اليومية لشاغلي المراتب الوظيفية العليا، لهذا ينبغي الانتباه ولتغيير في طرق التسيير والرئاسة في المؤسسة الجزائرية؛ بالتركيز على الجانب البنائي لثقافة العمل، وتجاوز لا مسائلة المشرف، وعدم خضوعه لتعليمات السلامة، لتكون شخصية القائد نموذجا لسلوك التنظيمي الفعال.

التغيير الثقافي الفعال إذن يحتاج إلى استراتيجيات معدة مسبقا تحدد الغايات الجوهرية منه، والوسائل التي ستستعمل في ذلك، مع تعريف جميع الفاعلين بالهدف منه، وأدوارهم الفعلية في هذه العملية. إن الانطلاقة السليمة في عرض البدائل القافية تجنب التنظيم ما يمكن أن يعترضه من ثقافات مضادة، لهذا فالمرافقة المستمرة والتقييم الميداني لعملة التغيير من شأنه السيطرة على الثقافات الفرعية التي قد تكون منافس للثقافة الناشئة.

### الإحالات والمراجع :

<sup>1</sup> لبنى لطيف، علم اجتماع المخاطر: علم الاجتماع الجديد، 2017/03/11، على الخط:

<https://www.makalcloud.com/post/8wv7mb0id>، تاريخ الزيار : 5019/05/013، على الساعة 18:40.

<sup>2</sup> David Le Breton (2012), *Sociologie du risque*, France: Presses Universitaires de France, p.43.

<sup>3</sup> أولريش بيك (2013)، *مجتمع المخاطر العالمي: بحثا عن الأمان المفقود*، ط1، ترجمة: هلا عادل وآخرون، المركز القومي للترجمة، ص.51.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص.48.

- <sup>5</sup> مصلح الصالح (1999)، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، الرياض: دار عالم الكتب، ص.23.
- <sup>6</sup> أحمد زكي بدوي (1982)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، بيروت: مكتبة لبنان، ص.5.
- <sup>7</sup> مؤيد سعيد السالم (2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة مدخل استراتيجي تكاملي، ط1، عمان: دار إترء، ص.362.
- <sup>8</sup> قالية فيروز (2012)، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، ص.36.
- <sup>9</sup> سيد عبد النبي محمد (2019)، التلوث البيئي وباء عصر العولمة، مصر: وكالة الصحافة العربية، ص.21.
- <sup>10</sup> فتحة محمد إبراهيم، مصطفى حمدي الشنوان(1988)، الثقافة والبيئة: مدخل إلى دراسة الأنثروبولوجيا الإيكولوجية، د. ط، السعودية: دار المريخ، ص.176.
- <sup>11</sup> المرجع نفسه، ص.177.
- <sup>12</sup> مكتب العمل الدولي (2005)، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهيتين، التقرير الرابع (1)، مؤتمر العمل الدولي، دورة 93، جنيف، ص.5.
- <sup>13</sup> المرجع نفسه، ص.7.
- <sup>14</sup> عبد الله الصعيدي (2001)، "الثقافة الأمنية ودورها في التنمية"، الامارات العربية المتحدة: مجلة الفكر الشرطي، 9 (04)، ص.19.
- <sup>15</sup> خالد العنانزة، ثقافة السلامة وتعزيز السلوكيات الآمنة، صحيفة الرأي الالكترونية، 2014/05/31، على الخط: <http://alrai.com/article/650726.html>، تاريخ الزيارة: 5019/05/04، على الساعة 23:05.
- <sup>16</sup> ألان باتريك (2015)، عبارات المدير، ترجمة: هبة عجينة، ط1، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص.26.
- <sup>17</sup> محمد بوجي وآخرون (2013)، رعايتنا الصحية خياراتنا.. مساراتنا.. قراراتنا، ط1، البحرين: المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الصحة لدول مجلس التعاون، ص.64.
- <sup>18</sup> المرجع نفسه، ص.70.
- <sup>19</sup> عويد سلطان المشعان(1994)، علم النفس الصناعي، ط1، بيروت: مكتبة الفلاح، ص.175.
- <sup>20</sup> François Daniélou et al (2010), **Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle: un état de l'art**, France: FONCSI, , P- P: 108- 110.
- <sup>21</sup> عبد السلام سعد مرجي(2016)، أساسيات في الثقافة المهنية، د. ط، عمان: دار الخليج، ص.66.
- <sup>22</sup> François Daniélou et al, ibid, p109.
- <sup>23</sup> خالد العنانزة، المرجع السابق.
- <sup>24</sup> هيري آسية (2013)، "دراسة استراتيجية الأمن الصناعي وتسيير الأخطار المهنية في مجمع سوناطراك"، الجزائر: مجلة الباحث الاقتصادي، عدد01، ص.286.
- <sup>25</sup> بوفلجة غيات(2015)، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ط1 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص- ص 32 - 33.

#### كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب: APA

أ. جمال الدين عاشوري ، ( 2022 ) ، تعزيز ثقافة السلامة المهنية رهان التحكم في أخطار العمل ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 14(04)/2022، الجزائر : جامعة قاصدي مرياح ورقلة، (ص.ص 79 - 88).