

## ثقافة السلامة المهنية كآلية للحد من إعاقة تطبيقها

### *Occupational safety culture as a mechanism to reduce obstacles to its application*

بن أحمد نوال\*

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج - الجزائر

تاريخ الإرسال: 2023/11/09. تاريخ القبول: 2023/12/31.

**ملخص:** تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على مفهوم الصحة والسلامة المهنية، وكذلك مفهوم ثقافة السلامة المهنية التي تعد إحدى الركائز الهامة بالمنظمات والتي تعكس صورتها في المحيط الذي تعمل به، إذ يمكن أن تقدم صورة ايجابية أو سلبية عنها.

كما تطرقت الدراسة أيضا إلى ابراز أهم الآليات التي يتم من خلالها نشر ثقافة السلامة المهنية، فهناك طرق تقوم المنظمة بالإشراف على تنفيذها بنفسها من أجل اكساب أعضائها ثقافة سلامة مهنية ايجابية تساهم في حمايتهم من مختلف المخاطر، وهناك أساليب أخرى يكتسب بها الفرد ثقافة السلامة والصحة من محيطه الخارجي، مما يعني أن نشر ثقافة السلامة المهنية هي مسؤولية مشتركة بين المؤسسة و أطراف أخرى من خارجها.

**الكلمات المفتاحية:** ثقافة، ثقافة السلامة المهنية، آليات ترسيخ ثقافة السلامة المهنية.

**Abstract:** This research paper aims to identify the concept of occupational health and safety, as well as the concept of occupational safety culture, which is one of the important pillars of organizations and

\* المؤلف المرسل: بن أحمد نوال

reflects their image in the environment in which they operate, as it can present a positive or negative image of them.

The study also highlighted the most important mechanisms through which the culture of occupational safety is spread. There are ways that the organization supervises its implementation itself in order to provide its members with a positive occupational safety culture that contributes to protecting them from various risks, and there are other methods by which the individual acquires a culture of safety and health from Its external environment.

**Keywords:** culture, occupational safety culture, mechanisms for establishing a culture of occupational safety.

## مقدمة:

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع التي حظيت باهتمام الكثيرين من المختصين في هذا المجال لاعتباره يتعلق بسلامة و حماية المورد البشري، هذا الأخير الذي يكتسي أهمية بالغة داخل المؤسسة والذي يتوقف عليه نجاح المنظمات وبقائها لذلك وجب عليها حمايته من مختلف الأخطار التي يتعرض لها أثناء العمل سواء أتعلقت بالجانب الفيزيولوجي أو النفسي لأن أي ضرر يلحق بالفرد سوف يؤثر على المؤسسة بصفة عامة.

إن ترسيخ ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري تعد أحد الحلول (الآليات) التي تمكن المؤسسة من تقليل مخاطر العمل و ضمان سلامة أفرادها وتحد من اعاقه تطبيقها، بحكم أن الفرد يعي جيدا أهمية مختلف وسائل الحماية التي تضمن سلامته في العمل من الناحية الجسدية والنفسية وتحد من نوبات القلق

والتوتر أثناء أداء العمل، كما أنها تضمن الحفاظ على مختلف معدات العمل من التلف وتضمن السلامة النفسية للفرد.

إن أكبر تحد يواجه المنظمات هو كيفية ترسيخ ثقافة السلامة لدى أفرادها لذلك وجب عليها تكثيف جهودها مع كافة الأعضاء داخل التنظيم، وأن توظف كل إمكاناتها المادية والبشرية من أجل ايجاد آليات تعمل على نشر ثقافة السلامة المهنية وجعل أفرادها يدركون أهميتها في حمايتهم من مختلف أخطار العمل، كما أن للبيئة الخارجية أيضا دور في تحقيق ذلك عبر مختلف مؤسساتها الإجتماعية كالأسرة، المدرسة، المسجد... الخ مما يعني أن نشر ثقافة السلامة المهنية مسؤولية يشارك فيها العديد من الأطراف.

**أولا: الاسهاب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:**

### **1- مفهوم السلامة المهنية\*:**

إن للسلامة المهنية أثر كبير وفعال في توفير الحماية والوقاية سواء للأفراد أو لوسائل الانتاج داخل الوحدات الصناعية، وقد وردت عدة تعاريف لهذا المصطلح حيث:

---

\* ظهر مصطلح السلامة المهنية في القرن التاسع عشر بداية عصر الصناعة و مرافقها من تطورات تقنية، ظهرت الآلات والمخترعات، فصاحب ذلك كثرة الحوادث والأمراض المهنية، خاصة بالنسبة للأفراد الذين انخرطوا في العمل داخل المصانع دون معرفة أو دراية أو تدريب سابق ما أدى إلى ظهور أفكار تنادي بضمان توفير بيئة عمل آمنة ووقاية العاملين من مخاطر العمل، باعتبارها حق من حقوق العاملين وركنا أساسيا لنجاح العمل، وضرورة تفرضا مصالح الأطراف المختلفة (بوحرود، قورين، 2020، ص310).

عرفت السلامة المهنية على أنها: "تجنب أو تقليل الأخطار المحتملة لكل موقع عمل."

وقد عرفت منظمة العمل الدولية على أنها: "جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية القوى العاملة والمواد والأجهزة و المكائن والمباني من التعرض للحوادث وظروف العمل السيئة".

وفي تعريف آخر السلامة الصناعية هي: "دراسة وسائل الوقاية للعاملين ووسائل الإنتاج ضد مخاطر العمل المختلفة في شتى المجالات"(الحمדاني، 2009، ص103).

وقد عرفت منظمة العمل الدولية على أنها: "جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية القوى العاملة والمواد والأجهزة والمكائن والمباني من التعرض للحوادث وظروف العمل السيئة"(الحمداني، 2009، ص103).

يقصد بصحة وسلامة الموارد البشرية: "ذلك النشاط المخطط والمنظم الذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث و إصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها"(الفارس وآخرون، ص 318).

هي "مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل".

السلامة المهنية هي: "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر انتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا علميا" (مشعلي، 2011، ص89).

يراد بالصحة المهنية "الاجراءات والتدابير المتخذة لوقاية العاملين من الإصابات و الأمراض المهنية التي تحدث على مدى طويل من الزمن بسبب تعرضهم لآثار المواد المستعملة في العمل أو الظروف الناجمة عنها، سواء تعرض لها العاملون بدون إرادتهم أو بسبب الخطأ" (الكرخي، 2014، ص237).

يقصد بالصحة والسلامة المهنية "حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية أو الفيزيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع، وتنفيذ، ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث و الاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم" (عقيلي، 2013، ص347).

## 2- مفهوم ثقافة السلامة المهنية:

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 بأوكرانيا، والناجمة عن التسريبات والانفجار النووي الحاصل بالمحطة، ومنذ ذلك الحين عمدت المنظمات والباحثين إلى تطوير هذا المفهوم من خلال تطبيقه على نطاق اوسع على صناعات غير نووية وربطه بالحاجة إلى

طرق وقائية للصحة والسلامة المهنيين، و بالجوانب الانسانية و السلوكية، لإدارة فعالة للسلامة والصحة المهنيين (عاشوري،2022، ص 82).

يعرف تايلور "الثقافة" بأنها ذلك الكل الذي يشمل المعرفة، والمعتقدات، والفن، والأخلاق، والعادات وكل القدرات و العادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كفرد في المجتمع (كوش، 2007، ص 31).

وقدم مكتب العمل الدولي تعريفا لثقافة السلامة المهنية بكونها " الثقافة التي يكون فيها حق العمل في بيئة آمنة وصحية محترما على جميع المستويات، وتشارك فيها الحكومات و أصحاب 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 و الاطلاع على مفاهيم المخاطر والأخطار وفهمها ومعرفة طريقة منعها أو السيطرة عليها. يضيف هذا التعريف على أصحاب العمل والعمال والحكومة كفاعل رئيس في الترويج لثقافة السلامة بالمنشآت، حيث تحترم بيئة العمل الصحة و الأمانة، وتضمن الوقاية والحماية عن طريق وضع القوانين والقواعد لتلافي وقوع الحوادث، وهي تتشكل لدى الأفراد بالتعريف المستمر لمخاطر العمل وسبل الوقاية" (عاشوري، 2022، ص82-83).

رأت الوكالة الدولية للطاقة الذرية في عام 1991 أن "ثقافة السلامة هي تضافر خصائص ومواقف في منظمات وأفراد، يجعل قضايا السلامة في محطات

الطاقة النووية تلقى الإهتمام الذي تستحقه، بوصف ذلك أولوية تتجاوز جميع الأولويات. وطبقا لتعريف آخر وضعته لجنة السلامة والصحة للمملكة المتحدة في عام 1993، فإن "ثقافة السلامة لمنظمة ما هي ناتج القيم والمواقف والتصورات والاختصاصات وأنماط السلوك للفرد والجماعة، التي تحدد التزام إدارة منظمة ما في مجالي السلامة والصحة وكفاءتها". وقدمت كذلك تعريفات عديدة أخرى "لثقافة السلامة تؤكد على المواقف والمعتقدات والتصورات والسلوك فيما يخص منشأة ما أو المجتمع على العموم. وعلى سبيل المثال تعرف ثقافة السلامة الإيجابية في مطبوع حديث صدر عن حكومة نيوزيلندا بأنها " مجموعة معتقدات ومواقف وقيم وطرائق سلوك مشتركة تدعم الوقاية من الإصابات" (مؤتمر العمل الدولي، 2005، ص8).

تتص جمعية الممرضات الأمريكية (2016) على أن "ثقافة السلامة تصف القيم والسلوكيات الأساسية التي تنشأ عندها يكون هناك التزام جماعي ومستمر من قبل القيادة التنظيمية والمديرين العاملين في مجال الرعاية الصحية، للتأكيد على السلامة".

ويصف معهد إدارة السلامة والصحة ثقافة السلامة على أنها " المواقف والمعتقدات والمفاهيم التي يتشاركها الموظفون فيما يتعلق بالسلامة في مكان العمل" (الحوامدة، ثقافة السلامة والرعاية الصحية، 2020، <https://e3arabi.com>).

ثقافة الصحة والسلامة المهنية في العمل هي "جزء من الثقافة التنظيمية، والتي تعتبر إطارا مرجعيا يتألف من معتقدات وقيم وسلوكيات يتقاسمها أعضاء نفس المنظمة. هذا الجزء من ثقافة المنظمة يركز على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين ومختلف عناصر الإنتاج. فينظر لثقافة الصحة والسلامة المهنية من زاويتين رئيسيتين، تركز الأولى على التصورات المشتركة التي توجه السلوكيات الآمنة والمناسبة والتكيفية على أساس المعايير البيئية، والثانية تركز على مواقف الموظفين المشتركة تجاه الصحة والسلامة في مكان العمل".

وتتمحور ثقافة الصحة والسلامة المهنية حول العناصر التالية:

- احترام الحق في بيئة عمل آمنة وصحية على جميع المستويات.
- المساهمة الفعالة لكل من الحكومات وأرباب العمل والعمال لضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام: -الحقوق، المسؤوليات، الالتزامات المحددة.
- إعطاء مبدأ الوقاية الأولوية القصوى (بوحرد، قورين، 2020، ص311).

**ثانيا: المدخل النظري للسلامة المهنية:**

**1- أهداف الصحة والسلامة المهنية:**

- إن أهمية توفير السلامة والصحة المهنية ترجع لتحقيق الأهداف التالية:
- تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل، والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.

- تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض الفاقد في المواد والتالف والناتج عن استخدام نظم آلية وميكانيكية متقدمة، كما أن وجود هذه النظم وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله نظير نظم الإصلاح والصيانة المفاجئة.
- إن وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المميزة.
- استقرار العمالة في العمل، أي زيادة درجة رضا العامل عن عمله وارتباطه الوثيق بالآلة والبيئة التي يعمل فيها مما يؤدي إلى تخفيض معدلات دوران العمل.
- تحقق السلامة والصحة المهنية المتميزة كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف.
- وارتباطا بما سبق فإن استراتيجية السلامة والصحة المهنية تحقق أهدافا مباشرة للعاملين نحو حمايتهم من الأمراض والعاهات والحفاظ عليهم وعلى امكانياتهم البدنية و النفسية، كما أنها تحقق لهم مكاسب مادية كبيرة ناتجة عن زيادة الإنتاج.
- إن استراتيجية السلامة والصحة المهنية تساهم مع باقي الاستراتيجيات التنظيمية الأخرى في زيادة القدرة التنافسية للمنظمة في البيئة المحلية والعاملين من خلال:
  - سمعة متميزة .
  - إنتاج عالي الجودة.
  - استقرار ونمو في الأسواق العالمية.
  - تكاليف وأسعار تنافسية.

-ارتفاع الأسعار السوقية لأسهم المنظمة (شراة، 2016، ص16).

## 2- فوائد الصحة والسلامة المهنية:

لقد أصبح موضوع الأمن الصناعي والصحة المهنية ذي أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات و الدول، وذلك لما له من تأثير في ناتج الدخل القومي. كما أصبح شيئاً مقدساً بالنسبة للنقابات العمالية التي تسعى باستمرار إل متابعة إدارات المنظمات الصناعية وغير الصناعية. ذلك على اعتبار أن الأخطار المهنية لا تصاحب الأعمال الصناعية فحسب بل تكون مصاحبة أيضاً للأعمال ذات الصبغة الإدارية والمكتبية، وتكون في بعض الأحيان ذات خطورة أكبر من مخاطر الأعمال الصناعية. فضغط العمل والارهاق والتعب الذهني قد يؤدي في بعض الأحيان إلى أزمات قلبية، وارتفاع ضغط الدم، وآلام الظهر، وضعف البصر، والصداع النصفي.

وبوجه عام إذا أردنا أن نلخص فوائد الأمن الصناعي والسلامة المهنية فيمكن تلخيصها في ما يلي:

-ارتفاع الروح المعنوية من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة.

-اندماج وانسجام الأفراد في العمل وحبهم له.

-ارتفاع في إنتاجية الفرد.

-المحافظة على أفراد القوى العاملة وعدم تركها العمل.

-انخفاض في تكلفة العمل (عقيلي، 2013، ص348).

## 3- أهمية الصحة و السلامة المهنية:

- **تقليل حوادث العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

- **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.

- **توفير نظام العمل المناسب:** وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية و إستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث و أمراض.

- **التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية:** إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل بل يمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين.

- **تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم ( المنذر، معايير الامن والسلامة المهنية المتقدمة وأساليبها الحديثة، 2019، <https://kenanaonline.com>)

#### 4- مسؤولية تحقيق الأمن والسلامة المهنية:

إن مسؤولية الأمن الصناعي أو السلامة المهنية لا تقع على عاتق فرد أو مجموعة أو إدارة معينة ولكنها تعتبر مسؤولية الجميع على كافة المستويات الإدارية أو غير الإدارية سواء كانت على مستوى الدولة أو المؤسسة أو الشركة حتى تصل إلى المستوى الإشرافي للفرد والمنتج البسيط، كل فيما يخصه حسب طبيعة عمله ومدى صلاحياته، ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي:

#### 4-1- مسؤولية الدولة: state responsibility

حيث أن الدولة هي المسؤولة عن إصدار القوانين والتشريعات واللوائح المنظمة لأعمال السلامة الصناعية في جميع الأنشطة الصناعية والإنتاجية.

#### 4-2- مسؤولية الإدارة العليا: Management responsibility

وهي المسؤولة عن إصدار اللوائح والقواعد و نظم السلامة كلا حسب تخصصه ليطبق في الشركات والمنشآت الصناعية التابعة لها.

#### 4-3- مسؤولية القسم أو المشرفين: Department responsibility

وهي مسؤولية مباشرة ميدانية تخص العاملين داخل الشركات والمصانع ويعتبر المشرف المباشر حلقة الاتصال بين الإدارة والعاملين وهو المسؤول على تطبيق الأنظمة وقواعد السلامة ومدى الالتزام بها ومتابعة تنفيذها وما يلزم لذلك من توعية وتدريب وعقوبات للمخالفين وتحفيز للملتزمين واقتراح و تعديل القوانين إن لزم الأمر وتقديمها للإدارة العليا.

#### 4-5- مسؤولية المنتج:

يعتبر المنتج هو المسؤول الأول والأخير على الالتزام بقوانين السلامة والأمن الصناعي وتنفيذها لأنها وضعت من أجله للمحافظة على حياته وممتلكاته إذ أنه مسؤول مباشرة على تنفيذ القوانين والاستفسار عنها و التبليغ عن مصادر الخطر واقتراح الحلول إن أمكن لأنه الوسيط الأول الملامس للإنتاج والتشغيل (الحمداني، 2009، ص 24-25).

إذن من خلال ما تقدم يتضح لنا أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية، هي مسؤولية يشترك فيها العديد من الأطراف، وليست حكرا على فرد واحد أو جهة

واحدة وهذا يدل على الأهمية البالغة الذي يحظى بها هذا الموضوع، وعلى النتائج الايجابية التي تعود على الكل نتيجة احترام قواعد السلامة وتطبيقها.

### ثانيا: آليات ترسيخ ثقافة السلامة المهنية :

قبل التطرق إلى إبراز مختلف آليات ترسيخ الثقافة والسلامة المهنية لا بد من التعرف على خصائصها، وتجدر الإشارة إلى ان أهداف ثقافة السلامة المهنية هي نفس أهداف الصحة والسلامة التي تم التطرق إليها سابقا في هذه الدراسة.

#### 1- خصائص ثقافة السلامة المهنية:

- التزام المنظمات بتوفير الموارد لمعالجة مخاوف السلامة وتنفيذ الرعاية الآمنة في جميع الأوقات مما يدل على أن السلامة هي أولوية عالية.
- يجب أن يكون كل فرد مسؤولا عن معرفة السلامة والتنفيذ والإبلاغ عن الظروف غير الآمنة مع المساءلة على جميع المستويات التنظيمية.
- على المنظمة معرفة الأنشطة عالية الخطورة مثل، التعرض لمسببات الأمراض المنقولة بالدم والهباء الجوي، أو العوامل الكيميائية في مكان العمل.
- وضع معايير للوقاية من الإصابات مكان العمل وبيئات العمل الجيد ومراقبتها.
- البحث عن المدخلات عبر التخصصات، من أجل توفير حلول فعالة ومستدامة لرعاية المرضى مع توفير سلامة العاملين في مجال الرعاية الصحية.
- جعل العاملون في مجال الرعاية الصحية قادرين على الإبلاغ عن الأخطاء أو الحوادث الوشيكة دون خوف من الانتقام، حتى يمكن تحسين السلامة من خلال

الدعم المستمر والتغذية الراجعة، وذلك بدلا من العقوبات المفروضة (الحوامدة، ثقافة السلامة والرعاية الصحية، 2020، <https://e3arabi.com>).

## 2-آليات نشر ثقافة السلامة المهنية:

إن بناء ثقافة سلامة مهنية قوية، وجعل الأفراد العاملين يعملون بها يتطلب توفير عدة طرق وآليات حتى تضمن المؤسسات نشرها وترسيخها وجعل العاملين بها يلتزمون بمختلف الوسائل والتعليمات التي تضمن سلامتهم في العمل، بالإضافة إلى وجود عوامل خارجية أخرى تسهم في تحقيق ذلك، ومن ضمن هذه الآليات مايلي:

### 2-1- على مستوى المنظمة:

#### 2-1-1- اشترك العامل في برامج الأمن الصناعي:

المشاركة هي "حالة عقلية وعاطفية واجتماعية يسهم من خلالها الفرد في تحقيق أهداف المنظمة"

هي " الانهماك العقلي والعاطفي للفرد في عمل جماعة، مما يشجعه على أن يسهم في تحقيق الأهداف ومتطلبات الجماعة وما تسعى إليه، ضمن ممارسات معينة داخل المؤسسة، وتحمل مسؤوليتها" (محمد، 2013، ص47).

لقد تجمعت أدلة عديدة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال على الاشتراك

والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة منهم (الختاتنة، 2013، ص228).

## 2-1-2- برامج تدريب الأمن:

التدريب يعد من الوسائل الكفيلة بتغيير الأنماط السلوكية للأفراد داخل المنظمات، إذ أن تزويد المتدربين بالمهارات والقدرات من شأنه أن يمكن السلوك الإنساني من الانسجام مع مختلف التغيرات التي يمارسها التدريب في إطار العمليات الجارية في تحسين كفاءة وفاعلية المنظمات الإنسانية (حمود، الخرشة، 2007، ص126).

التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة (كشواي، 2002، ص117).

تقدم كثير من المنظمات برامج تدريب على أساليب الأمن تشمل الاسعافات الأولية ومساعدة الجرحى والمرضى، والقيادة الحذرة ووسائل منع الحوادث أو تقليل آثارها وأساليب نقل ومبادلة الأجهزة الخطيرة، والاجراءات التي تتبع في حالات الخطر. وتركز برامج التدريب على الاسعافات الأولية واستخدام معدات الأمن المختلفة (بسيوني، 2008، ص44). إذ يمكن تقليل المخاطر (الحوادث والأمراض) بالتدريب الجيد للعاملين بحيث يؤدون عملهم، ويستخدمون وسائل الوقاية، بشكل يحميهم منها. فإذا كان عامل معين يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال تعرضه

لحادث، يمكننا تقليل هذه الاحتمالات بتدريبه ليؤديه بطريقة تجنبه المخاطر، وإذا كان بعض من يتعاملون مع أجهزة خطرة لا يلبسون المواد الواقية الضرورية، يمكن معالجة ذلك بتدريب يغير سلوكهم. (برنوطي، 2004، ص477).

إذن يمكن القول أن التدريب وسيلة لتعديل سلوك الفرد إذ يتم اعتماده واللجوء إليه كلما دعت الحاجة لذلك وبهذه الطريقة يتم زيادة وعي الأفراد بأهمية استخدام مختلف وسائل الحماية أثناء العمل وتساهم بذلك العملية التدريبية في خلق ثقافة السلامة المهنية.

## 2-1-3- حوافز الأمن:

حتى تؤتي برامج التدريب ثمارها فمن الواجب أن تكون هناك حوافز للاستفادة منها. ويقدم المديرون هذه الحوافز لتابعيهم بهدف تخفيض نسب الحوادث وجعل مكان العمل أكثر أمنا. وكثيرا ما تبني برامج الحوافز على العقوبات أكثر منها على المكافأة. وقد بينت بعض الدراسات حول حوافز الأمن أنها ساهمت في تخفيض نسب الحوادث وفي تنمية السلوك الآمن. وقد شملت الحوافز الثناء والاعتراف على المأى بجودة سلوك العامل، وتقديم جوائز نقدية وبعض الشهادات التي يمكن استبدالها ببعض منتجات الشركة (بسيوني، ص45، 2008).

## 2-1-4- زيادة التوعية والترويج لثقافة السلامة:

إن مستوى التوعية أو الوعي بالسلامة والصحة فيما بين أصحاب العمل والعمال عامل حاسم لضمان السلامة والصحة في أماكن العمل. وعليه فإن تكوين

ثقافة المنشأة أو ثقافة الأسرة أو ثقافة المجتمع أمر هام. وثمة تقبل متزايد لما مؤداه أن السلامة و الصحة المهنتين تتصلان بجوانب كثيرة من الحياة العملية، اعتبارا من العمالة والتدريب على المهارات مروراً بالتجارة والاقتصاديات إلى صحة عامة الجمهور، وفي الوقت الحاضر تهتم مجموعة واسعة من المنظمات بالوقاية من الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل. ومن المعترف به كذلك أنه يصعب الوصول إلى بعض أماكن العمل والعمال، لا سيما النساء والأطفال والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، والتأثير فيهم عن طريق الآليات التقليدية، ولذا يجري إقامة شراكات واسعة النطاق لزيادة التوعية بالسلامة والصحة المهنتين. والمنظمات غير الحكومية هي أيضا في موقع جيد يمكنها من زيادة التوعية بالسلامة والصحة المهنتين. ويمكن ان تؤدي وسائط الإعلام والتلفزيون والإذاعة المحلية أو الوطنية دورا فعالا للغاية في زيادة التوعية بين شرائح واسعة في المجتمع (مؤتمر العمل الدولي، 2005، ص16).

## 2-1-5- المتابعة والتفتيش:

يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل إدارة الموارد البشرية باعتبارها الجهة المختصة في هذا المجال، للتأكد من تطبيق تعليمات وقواعد الأمان بشكل سليم، ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها، وإجراء التحقيق فيها، ومن الضروري في هذا المجال فرض عقوبات بحق أصحاب المخالفات. وتجدر الإشارة هنا إلى أن عملية المتابعة والتفتيش المستمرة تساعد على التمسك بقواعد وإجراءات

الأمن والحماية، وعدم التراخي في استخدامها والاستهتار بها من جانب الموارد البشرية في مكان العمل (عقيلي، 2005، ص 592).

و حسب التقرير الذي أعدته منظمة الإيكاو هناك ثلاث جزئيات لها بالغ الأثر في تنمية ثقافة السلامة لدى الأفراد وهي: إشاعة ثقافة الإنصاف، والإبلاغ والتعلم بين أعضاء المؤسسة.

#### أ. ثقافة الإنصاف:

إنصاف إدارة المؤسسة في تعاملاتها مع العمال الموظفين بمنحهم علاوات أو هدايا نتيجة التزامهم الدائم بإجراءات الوقاية، يحفز غيرهم على الأخذ بهذه السمات الثقافية. وحتى العمال المتسببين بأخطاء مهنية، ولو كانت سلبية بنفس الطريقة، يشعروهم بوجود عدالة تنظيمية في التعامل مع المواقف. بذلك سيشعرون بالرضا تجاه ما سيتخذ ضدهم من إجراءات، بل إن هذه الأخيرة تكون معلومة لديهم إذا طابق خطأهم خطأ زملائهم في العمل.

#### ب. ثقافة الإبلاغ:

يؤدي الإنصاف في تعامل الإدارة مع مرتكبي الأخطاء إلى احتمالية كبيرة للتبليغ عن الخروقات التي يقوم بها العامل أو الأعطاب أو المشاكل المتعلقة بالسلامة، والتي قد يكون هو المتسبب بها. بهذا تكون للمؤسسة دراية شمولية بالمشاكل الضمنية أو المخفية غالباً، دون تكفل عناء الرقابة اللصيقة. بل إن بعض المخاطر أو الأخطاء السلوكية يصعب الوقوف على مصدرها الحقيقي، حتى

ولو استعملت الرقابة اللصيقة، هذا ما جعل المعلومات التي تصل عن طريق الإبلاغ أكثر معقولة و واقعية لصدورها عن المطبقين للأوامر والتعليمات النظرية.

### ج. ثقافة التعلم:

تمثل ردة فعل الإدارة تجاه التبليغات من توجيهات وتعليمات دروسا ينشأ عليها العمال، فيكتسبون أساليب جديدة في العمل السليم، وتصحح لديهم معلومات قبلية، وتتغير لديهم اعتقادات خاطئة حول طرق أداء العمل وتجاه الأشياء. حتى ولو لم يكن أعضاء التنظيم الواحد مكونين في مجال السلامة، فإن مقدرتهم على التعلم والتكوين يدفع بالإدارة إلى إتاحتها، عن طريق التأطير الداخلي ( إدارة الوقاية والأمن بالمؤسسة) أو عن طريق التعاقد مع الجهات الخارجية الوطنية أو الدولية المتخصصة في مجال السلامة.(عاشوري، 2021، ص 118-119).

كما يمكن للمنظمة أيضا أن تساهم في بناء ثقافة سلامة مهنية قوية وتشجيع عاملها على تبنيها عن طريق مايلي:

- الاجتماعات اليومية أو الاسبوعية في مكان العمل مع من له علاقة بالموضوع.
- الاعلانات التحذيرية.
- لوحة الاعلانات إذ غالبا ما تنشر صورا للحوادث التي يمكن أن يسببها اهمال اتخاذ اجراءات السلامة المهنية.
- المنشورات التي تبين واقع التحقيقات الخاصة بالحوادث والقرارات المتخذة بشأنها.
- الإجراءات التأديبية في حالة التقصير.

- عرض أشرطة فيديو مسجلة حول الحوادث وأسبابها.
- التشجيع على ارتداء ملابس السلامة واستخدام المعدات للوقاية من حوادث العمل (كافي، 2014، ص263).

حتى تلقى برامج السلامة التي تعدها المنظمة قبولاً من طرف العمال لابد على المسؤول الالتزام بنفسه بتطبيق مختلف اجراءات السلامة المهنية والالتزام بها، وهكذا يكون قدوة لمرؤوسيه ويضمن التزامهم بهذه الإجراءات و يسهم بدوره بهذه الطريقة في نشر ثقافة السلامة المهنية ويحد من امكانية إعاقة تحقيقها.

**3-2- بناء ثقافة السلامة المهنية خارج المنظمة:** إن نشر ثقافة السلامة المهنية ليس مسؤولية المنظمة فحسب، إذ يجب أن يتلقى الفرد ويكتسب هذه الثقافة في مراحل مبكرة من حياته، وهناك عدة أطراف يمكن أن تساهم في تحقيق ذلك ومن بينها:

### **3-2-1- الأسرة:**

تعتبر الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، فالأسرة إتحاد تلقائي يتم نتيجة الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية التي تنزع إلى الاجتماع وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري واستمرار الوجود الاجتماعي، وتلعب الأسرة دوراً أساسياً في سلوك الأفراد بطريقة سوية أو غير سوية، من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها لأبنائها، فأنماط السلوك والتفاعلات و التفاعلات التي تدور داخل الأسرة هي النماذج التي

تؤثر سلبا أو إيجابا في تربية الناشئين. وتبقى الأسرة أقوى مؤسسة اجتماعية تؤثر في مكتسبات الإنسان المادية والمعنوية (منى، 2013، ص26).

والأسرة أداة لنقل الثقافة إلى الطفل، فعن طريقها يعرف ثقافة عصره وبيئته على السواء، ويعرف الأنماط العامة السائدة في مجتمعه، وتختار الأسرة من الثقافة ما تراه هاما، حيث تقوم بتفسيره وإصدار الأحكام عليه، مما يؤدي إلى التأثير على اتجاهات الطفل لسنوات عديدة. ومن أهم أدوار الأسرة هو تكوين وترسيخ القيم الثقافية لأفرادها، ويبرز ذلك في الاهتمام بالجانب الأخلاقي والسلوكي وفي تعليم الأبناء الفضائل والقيم الخلقية الرفيعة وإرشادهم إلى السلوك المستقيم، وهي من أهم الواجبات التي يمكن أن تقوم بها الأسرة فهي تستطيع أن تترجم المعاني والقيم الثقافية إلى أفعال وسلوك بممارستها لهذه الأفعال أمام الأبناء فيكتسبون منها ذلك.

ومن خلال اسقاط هذه المنطلقات على مجال الصحة والسلامة المهنية، نجد أن للأسرة دور مهم في تنمية ثقافة أفرادها في هذا المجال بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. فالأب أو المدير أو العامل في ورش العمل أو المصانع التي تتطلب وقاية مهنية لابد و أن يكون أولاده وزوجته على دراية تامة بما يقوم به، هذا إن لم يأتي مصحوبا ببعض أدوات الوقاية المهنية إلى المنزل مثل: الخوذة أو الجزمة...الخ، مما يدفع أفراد الأسرة إلى طرح التساؤلات حول هذه الأدوات وما وظيفتها، فتكون الإجابة أنها معدات للوقاية من أخطار العمل، وبالتالي يصبح الأفراد على دراية في ماذا تستعمل هذه الوسائل والأدوات، كما يفهمون أن أماكن العمل محاطة بالمخاطر، وعلى هذا الأساس يكون للأسرة دور في غرس بعض القيم والمفاهيم

التي تعد ضرورية في مجال السلامة المهنية والتي قد يستند إليها الأفراد في مرحلة عمرية لاحقة في حال التحاقهم للعمل في المؤسسات الصناعية وغيرها (عتيقة، فؤاد، 2017، ص 248).

### 3-2-2- المجتمع المدني:

يعرف والزر المجتمع المدني بوصفه " ذلك الفضاء الذي ينطوي على ضمان الظروف الكاملة التي تكفل الحياة الاجتماعية الجيدة، فهو ذلك المجال الذي في إطاره يكون البشر شكلا اجتماعيا يتواصلون فيه ويرتبطون ببعضهم البعض، بغض النظر عن ماهية هذا الشكل وكونيته، سواء أكان جماعة او نقابة أو قبيلة... إلخ، إن ذلك المجال والإطار الذي يجمع الأفراد من أجل تحقيق هدف واحد سام، ألا وهو حب الاجتماع الإنساني (جهيدة، 2015، ص 24).

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

### 3-2-3- المدرسة:

المدرسة وقبلها دور الأطفال، تلعب التربية الوقائية فيها أدوارا متقدمة وأكثر تعمقا في كيفية التصرف بوجود الخطر الذي صورته أولريش بك على أن المجتمع

العالمي كله يعيش ضمنه، فتغرس فيه طرق التفكير المساعدة للتعرف على مسببات المخاطر، وتتمن فيه قيم التبليغ عن وجودها للجهات المعنية للتدخل بحسب 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 و في فنائه، لهذا يدفع 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، بتنشيت القناعات التي تشكلت لدى الطفل، والرقي بها إلى ممارسات أكثر ترسخاً، 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 خامدة وليست قوة دافعة، ولا يمكن أن تتحول إلى أفعال وسلوك فعلي إلا إذا تحولت إلى دوافع واتجات نفسية وعادات، ولا يتأتى ذلك بمنأى عن ترغيب العامل فيها وإشعاره بفائدتها له شخصياً، أي جعلها ذات دلالة ومعنى في نظره حتى يؤمن بها إيماناً يدفعه إلى تطبيقها وممارستها (عاشوري، 2022، ص 84).

كما يمكن إدراج مادة السلامة المهنية ضمن المناهج الدراسية لمختلف الأطوار بغية ترسيخ ثقافة السلامة المهنية، و لا يكون ذلك فقط بتلقي معلومات نظرية بل يتم تطبيق ما تعلمه الطالب في الواقع وبهذه الطريقة يتم تنشئة الفرد وتهيئته لدخول عالم الشغل وهو على دراية تامة بأهمية الوقاية والسلامة في مكان العمل، وعلى هذا الأساس يتم التقليل من المخاطر الذي قد يتعرض لها المورد البشري في مكان العمل.

### 3-2-4- وسائل الإعلام:

إن لوسائل الإعلام دور كبير في تغيير الرأي العام وترسيخ ثقافات معينة وابرار توجهات دون أخرى، لذلك فإن الإعلام بجميع أشكاله (صحافة، تلفزيون، انترنيت، إذاعة، جرائد...إلخ) يعد سلطة رابعة حيث يستطيع أن يمنح لأفراد المجتمع ثقافات متعددة سواء في المجال المهني أو السياسي أو الاقتصادي أو التاريخي أو الديني...الخ فالفرد من خلال استيعابه للمعلومات وحدث ما يسمى بالفهم المشترك ووصول الرسالة من المرسل ( وسائل الاتصال) إلى المرسل إليه (الجمهور) يمكن أن يدرك مدى أهمية او خطورة ما يحيط به.

ومن الملاحظ في حياتنا المعاصرة أن دور وسائل الإعلام قد تعاضم بشكل هائل، وفي ضوء ذلك يذهب البعض إلى أن التغيير الثقافي ما هو إلا ثمرة من ثمرة وسائل الإعلام، وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أهمية الدور الذي تلعبه هذه الوسائل، إن معظم صور الإبداع والاختراع و الاكتشافات تكون إلهاما من وحي الخبرة والاتصال بالآخرين ومعايشة وسائل الإعلام، والإطلاع على

بحوث ودراسات مماثلة يتخذها المجددون عموماً منطلقاً يتوصلون من خلاله إلى ابتكاراتهم (عتيقة، فؤاد، 2017، ص250).

### 3-2-5- مؤسسة المسجد:

لهذه المؤسسات دور كبير في عملية التنشئة الاجتماعية فهي تمس الفئات من مراتب اجتماعية و وظيفية متنوعة، فداخل المسجد لديه القابلية للاستماع والتلقي أكثر من غيره.

الخطب المنبرية بإمكانها تغيير الكثير من التفسيرات الخاطئة للنصوص الشرعية في مجال حفظ الصحة والأمن و البيئة، بالتوظيف المناسب للخطاب الديني. فلو أخذنا نمط السلامة القهرية فسنجد بعض الفاعلين الاجتماعيين يفكرون ويعملون بمنطق القدرية في وقوع الحوادث، ولا ينفع عندهم الأخذ بأسباب الوقاية، بحجة أن الحوادث مقدره.(عاشوري، 2021، ص100).

إن بناء ثقافة سلامة قوية في المنظمة يحتاج الكثير من الجهود والمهام والأنشطة المستدامة التي يجب أن تقوم بها المنظمة والمسؤولين عن السلامة فيها، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على ثقافة المنظمات منها العوامل الداخلية التي تتعلق بالتنظيم والقيادة و أنماط الإشراف وظروف مكان العمل، وأخرى عوامل خارجية تتعلق بموقع المنظمة والبيئة المحيطة بها واتصالات المنظمة بمحيطها وغيرها من العوامل التي يجب على مسؤول السلامة التعرف عليها ودراستها جيداً، ومن ثم التعامل معها بالطرق المناسبة لتحقيق أهداف السلامة المطلوبة.

وقد تؤدي هذه العوامل إلى إيجاد ثقافة إيجابية في المنظمة تساهم في إنجاح برامج السلامة في المنظمة وتحقيق أهدافها، وعلى النقيض فقد تؤدي إلى تشكيل ثقافة سلامة سلبية تساهم في فشل برامج السلامة مما ينتج عنها وقوع المنظمة تحت وطأة الحوادث والكوارث والحرائق المتكررة التي قد تؤدي إلى خسائر فادحة في الأرواح أو الممتلكات وفي هذا السياق تشير التقارير و الإحصاءات إلى وفاة **2.34** مليون شخص كل عام بسبب حوادث أو أمراض مرتبطة بالعمل - وفقا لمنظمة العمل الدولية- كما أن هناك حوالي **340** مليون حادث عمل و **160** مليون ضحية لأمراض مرتبطة بالعمل سنويا. ومن الناحية الاقتصادية، فإن تقديرات منظمة العمل الدولية تشير إلى أن **4 %** من الناتج المحلي الإجمالي العالمي يفقد بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهي نسبة ضخمة لا تستطيع الحكومات ولا المنظمات تحملها.

وبناء عليه، ولأن الدراسات والبحوث والملاحظات المنشورة تشير إلى أن تعزيز ثقافة السلامة له التأثير الأكبر على الحد من هذه الحوادث والإصابات والأمراض والوفيات، ولهذا السبب الجوهرى فإن الاهتمام بتعزيز ثقافة السلامة يجب أن يكون الأولوية القصوى في جميع المنظمات (الزهراني، قضايا في السلامة، ثقافة السلامة، 2021، <https://www.linkedin.com>).

## خاتمة:

إن ثقافة السلامة المهنية أمرا ضروريا لأي تنظيم، إذ تلعب دورا مهما في الحفاظ على سلامة الأفراد و صحتهم، كما أنها تنشر الوعي بمختلف الأخطار

الذي قد يتعرض لها الفرد في محيط عمله وبذلك تكون ثقافة السلامة المهنية بمثابة واق لهم وتجنبهم الوقوع في مختلف الأخطار التي تهدد سلامتهم الجسدية والنفسية. ومن أجل تكريس هذه الثقافة ونشرها على نطاق واسع لابد من أن تتضافر مختلف الجهات وتعمل معا من أجل بناء ثقافة سلامة مهنية قوية من داخل المنظمة و خارجها، وعليه فإن اكتساب ثقافة السلامة يكون أحد أسباب العمل بها وهكذا لا تجد المنظمة أي عائق أمامها فيما يتعلق بحماية موردها البشري.

### قائمة المراجع:

- 1- الفارس، سليمان خليل و آخرون: إدارة الموارد البشرية (الأفراد)، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
- 2- الحمداني، معن يحي (2009): الأمن والسلامة الصناعية (الاسعافات الأولية)، ط1، صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 3- الكرخي، مجيد (2014): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- 4- عقيلي، عمر وصفي (2013): تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية، (الاستراتيجيات، الاقتصاديات)، ط1، زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- شرارة، مجدي عبد الله (2016): السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريديش، مصر.
- 6- كوش، دنيس (2007): مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، ط1، مركز دراسات الوحدة العربي للنشر، بيروت.

- 7- الختاتنة، سامي محسن (2013): علم النفس الصناعي، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 8- ببيوني، اسماعيل علي (2008): إدارة الموارد البشرية، جامعة الأزهر، مصر.
- 9- برونوطي، نائف سعاد (2004): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 10- حمود، خضير كاظم، ياسين كاسب الخرشة (2007): إدارة الموارد البشرية، ط1، المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 11- كشواي، باري (2002): إدارة الموارد البشرية، ط2، كوجان بيدج للنشر والتوزيع، مصر.
- 12- عقيلي، وصفي عمر (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة، (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 13- كافي، مصطفى يوسف (2014): إدارة الموارد البشرية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- 14- بلال، مشعلي (2011): "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة". رسالة ماجستير. جامعة فرحات عباس، سطيف: ص89.
- 15- بوحروود، فتيحة و قورين سعاد (2020): " ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO 45001، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، العدد03: ص311.

- 16- عاشوري، جمال الدين (2022): "تعزيز ثقافة السلامة المهنية رهان التحكم في أخطار العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، العدد04: ص22.
- 17- رريب، الله محمد (2013): "واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد11: ص47.
- 17- زغيمية، منى (2013): "الأسرة، المدرسة ومسارات التعلم". رسالة ماجستير. جامعة منتوري، قسنطينة: ص26.
- 18- حرايرية، عتيقة و نعموم، فؤاد (2017): "ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة"، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 08: ص250.
- 19- شاوش أخوان، جهيدة (2015): "واقع المجتمع المدني في الجزائر". أطروحة دكتوراه. جامعة محمد خيضر، بسكرة: ص24.
- 20- عاشوري، جمال الدين(2021): "الرقابة التنظيمية وثقافة السلامة بالمؤسسة الصناعية الجزائرية". أطروحة دكتوراه. جامعة محمد لمين دباغين، سطيف: ص 118، 119.
- 21 - الزهراني، خالد(2021): قضايا في السلامة، ثقافة السلامة المهنية، <https://www.linkedin.com> يوم: 22 أكتوبر 2023.
- 22- الحوامة، طلال(2020): ثقافة السلامة والرعاية الصحية، <https://e3arabi.com> يوم: 10 أكتوبر 2023.