

(ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة)
-الماهية والمصادر والانعكاسات-

د/ حرايرية عتيقة
أ/ نعيم فؤاد، جامعة الجزائر-2-

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة، وقد ركزت الدراسة على ابراز ماهية ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ثم تطرقت الدراسة الى العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية وثقافة الصحة والسلامة المهنية والتي تعتبر جزءا من هذه الأخيرة، بعدها تم تسليط الضوء على أهم مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وأخيرا تطرقت الدراسة الى أبراز أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية. الكلمات المفتاحية: الثقافة، الثقافة التنظيمية، ثقافة الصحة والسلامة المهنية، مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية، أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

Abstract:

The study aimed to identify the culture of occupational health and safety in the institution. The study focused on highlighting the culture of occupational health and safety. The study focused on the relationship between organizational culture and the culture of occupational health and safety which is part of the latter. Sources of occupational health and safety culture. Finally, the study focused on highlighting the impact of occupational health and safety culture on organizational processes.

Keywords: culture, organizational culture, occupational health and safety culture, sources of occupational health and safety culture, impact of occupational health and safety culture.

نظرا لما سنقدمه في هذا الطرح (ثقافة الصحة والسلامة المهنية) الذي يعد مفهوم جديد من الناحية السوسيولوجية، تحديدا من ناحية علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، والجدير بالذكر أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يشكل نقطة التقاء بين مجموعة من العلوم من بينها علم الاقتصاد وعلم الاجتماع الموارد البشرية، فإدراج مفهوم الثقافة ضمن مجال الصحة والسلامة المهنية يولد في النهاية صورة سوسيولوجية عن ذهنية العامل وتصوره المركب لفكرة الصحة والسلامة المهنية، لذا فإن مفهوم ثقافة الصحة والسلامة المهنية يعد مفهوم نظري مركب، لذا يجب تفكيكه للوصول في نهاية المطاف الى تكوين صورة مطابقة للواقع، بعبارة أخرى يجب اسقاط هذا المفهوم على واقع المؤسسات وعمالها ليسمح لنا في النهاية من اعطاء تفسيرات قبلية وبعدي لطريقة تفكير الفرد والكم المعرفي المكتسب لديه والذي يترجم في تصرفاته وسلوكاته داخل وخارج المؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية، من هذا المنطلق تبرز أهمية ومكانة ثقافة الصحة والسلامة المهنية كحلقة مهمة لا يجب تجاهلها في مؤسساتنا اليوم، بل يجب الاستثمار فيها كنقطة قوة للوصول بالمؤسسة الى تحقيق أهدافها من جهة، وأهداف عمالها من جهة أخرى دون أضرار أو تكاليف، ومن هنا يمكن طرح التساؤلات التالية:

- 1- ما هبة ثقافة الصحة والسلامة المهنية؟
- 2- ماهي العلاقة بين الثقافة التنظيمية وثقافة الصحة والسلامة المهنية؟
- 3- ماهي أهم المصادر لثقافة الصحة والسلامة المهنية؟
- 4- ما هي أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على المؤسسة؟

• أهداف ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

مما لاشك فيه أن لثقافة الصحة والسلامة المهنية جملة من الاهداف تسعى الى تحقيقها، وسنتطرق الى بعض الاهداف التي هي على درجة من الأهمية، وهي أنها تسعى الى توعية العامل واشباعه بجملة من القيم والمعايير الوقاية الصحيحة والصائية، أضف الى ذلك تمكين العامل من تفادي الكثير من الأخطاء المهنية التي تعترضه أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة، أيضا ترجمة تلك القيم الى ممارسات وسلوكات وقائية والتي تخفف من احتمال اصابات وحوادث العمل داخل المؤسسة، كذلك تهدف الى جعل سلوك الافراد العاملين ضمن شروطها وخصائصها، كما تهدف الى تشكيل اطار مرجعي في ذهن العامل والذي من خلاله يقوم بتفسير الأحداث والأنشطة المتواجدة ببيئة عمله، أضف الى ذلك أنها تهدف الى اعطاء الأفراد هوية وقائية منظمة وتشكيل سلوك وقائي موحد داخل المؤسسة.

• أهمية الصحة والسلامة المهنية:

لقد أصبحت ثقافة الصحة والسلامة المهنية لها أولوية ومكانة في كثير من المنظمات الناجحة ولدى الكثير من المديرين، لأنهم يعتبرونها كأصل هام، فالمنظمات التي لديها ثقافة الصحة والسلامة المهنية تستطيع تخطي الكثير من العقبات والهواجس ولعل من أبرزها حوادث العمل وضغوط العمل، وبإمكان هذه المنظمات أن تتجاوز بثقافتها المنظمات التي لا توجد لديها تلك الثقافة، فهي بمثابة دليل للإدارة والعاملين على نجاحهم في تشكيل هذا النوع من الثقافة التي أصبحت مؤسساتنا اليوم بحاجة ماسة اليها، أضف الى ذلك أن أهميتها تبرز كإطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم بطريقة وقائية واحترافية لإنجاز مهامهم دون تكاليف، أيضا من خلال ثقافة الصحة والسلامة المهنية يصبح العامل لديه القابلية على التأقلم مع التغيرات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات اليوم والتي تحمل معها بطريقة أو بأخرى مجموعة من المخاطر التي من الممكن أن تؤدي بحياة الكثير من العمال وحتى المؤسسات ككل الى الخسائر والفشل، كذلك نجد أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية أنها تمكن العامل من حل العديد من المشكلات والمخاطر التي تعترضه أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة، فهي تمنحه المرونة في التعامل سواء مع الآلات أو مع بيئة عمله حتى وإن كان غير آمنة.

• تعريف ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

تعاني مؤسساتنا اليوم من افتقار للثقافة بصفة عامة، وبصفة خاصة للثقافة التنظيمية التي تشكل النسق الذي تسير عليه كل مؤسسة، وهو ما يميزها عن باقي المؤسسات الأخرى، وهنا يتدخل علم الاجتماع في ابراز أجزاء من الثقافة التنظيمية والتي هي على درجة من الأهمية، ومن بينها ثقافة الصحة والسلامة المهنية، لأن امتزاج الثقافة مع اجراءات ادارية يعكس لنا في النهاية الجانب السوسيولوجي لتلك الاجراءات.

انطلاقا من هنا يمكن ان نعطي تعريفا وجيزا واجرائيا لثقافة الصحة والسلامة المهنية، على أنها " تلك القيم والمبادئ والسلوكات الوقائية التي يكتسبها العامل من خارج المنظمة ومن داخلها، والتي تمكنه من وقاية نفسه أثناء أداء مهامه في المنظمة من جهة، ومن جهة أخرى وعيه بمخاطر بيئة عمله وكيفية التعامل معها والوقاية منها ".

• علاقة الثقافة التنظيمية بثقافة الصحة والسلامة المهنية:

أولا يجب اعطاء تعريف للثقافة ثم الثقافة التنظيمية، ومن خلاله يفسح لنا المجال لإبراز العلاقة بين الثقافة التنظيمية وثقافة الصحة والسلامة المهنية، فقد عرف تايلور الثقافة على أنها: "ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الانسان بصفته عضوا في

المجتمع" (Taylor E, B, 1971, P 03). وكما يقول أحد الكتاب أنه " يمكن عزل مكونات الثقافة عن بعضها البعض، لكن لا يمكن وصف كل مكون على حده، ويعرف الثقافة بأنها تركيبة من العناصر المترابطة والتي تتفاعل كل يوم لتشكل ثقافة المنظمة". (جاء الله سيد محمد، 2005، ص 137)

من خلال هذين التعريفين يتضح لنا أن الثقافة هي نتاج تفاعل اجتماعي معقد ومتعدد الجوانب، وهي مجموعة من التصورات والتفسيرات والقيم التي يستمدّها الفرد من المجتمع الذي يعيش ضمنه، وبالتالي هذا التعريف يعتبر تمهيدا لإسقاط مفهوم الثقافة على المؤسسة ليتشكل في النهاية ما يسمى بالثقافة التنظيمية، والتي عرفها "شين shein" في كتابه " الثقافة التنظيمية والقيادة" بأنها: "مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفها أو طورتها المنظمات أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها" (بو الشرش كمال، 2015، ص 10). بناء على هذا التعريف يتضح لنا بأن الثقافة التنظيمية هي نتاج تراكم معرفي من الخبرات والتجارب وترجمتها في شكل قيم ومعتقدات تحكم سلوك الفرد داخل المنظمة، وعلى هذا الأساس جاء تعريف ثقافة الصحة والسلامة المهنية والذي تطرقنا إليه سابقا.

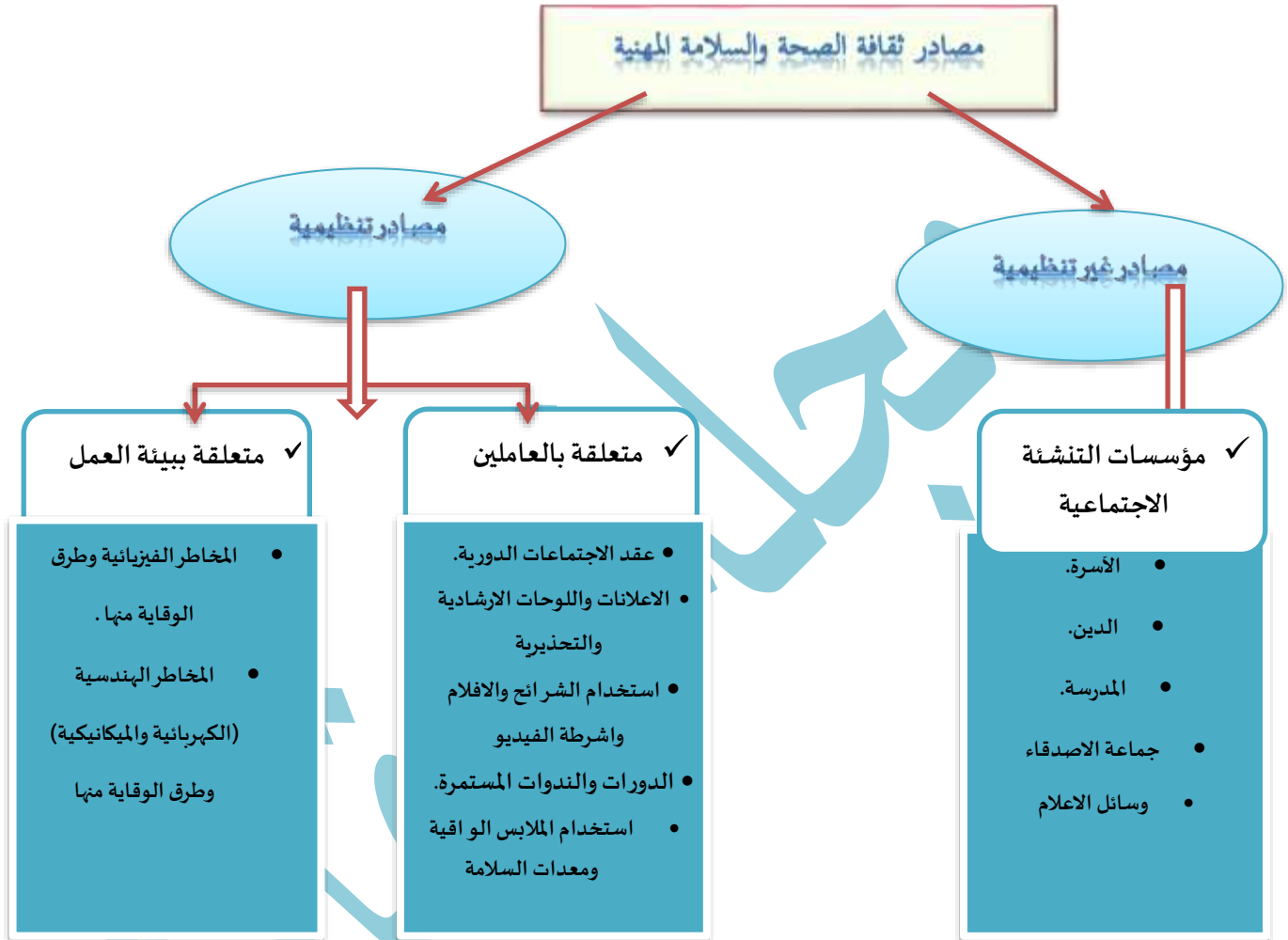
ومنه يمكن إبراز العلاقة بين الثقافة التنظيمية وثقافة الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية:

- الترابط: أي أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية ما هي إلا امتداد للثقافة التنظيمية، وهي دائما مرتبطة ارتباطا وثيقا بها، وأن قوة أو ضعف ثقافة الصحة والسلامة المهنية هو بطبيعة الحال امتداد لقوة أو ضعف الثقافة التنظيمية.
- التكامل: فثقافة الصحة والسلامة المهنية باعتبارها جزءا لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية فهي دائما تسعى إلى تكامل وتفاعل عناصرها مع عناصر الثقافة التنظيمية وبالتالي تعزيز مكانتهما داخل المنظمة.
- الهدف: إن تحقيق أهداف ثقافة الصحة والسلامة المهنية يعد نجاحا لجانب من جوانب الثقافة التنظيمية وبالتالي المساهمة في نجاح المؤسسة ككل، لكن ما يجب الإشارة إليه هنا هو أن العلاقة بين الثقافتين من حيث الأهداف ليست بعلاقة تبادلية، بعبارة أخرى صحيح تحقيق أهداف ثقافة الصحة والسلامة المهنية يعود بالإيجاب على الثقافة التنظيمية، لكن ممكن أن تنجح الثقافة التنظيمية في تحقيق أهدافها في جوانب عديدة وإخفاقها في جانب ثقافة الصحة والسلامة المهنية وهذا ما نراه في مؤسساتنا اليوم.
- النتائج: تسعى الثقافة التنظيمية إلى الوصول إلى نتائج ايجابية لاستمرارية المؤسسة وتطورها، وبالتالي فهي تعمل على تدعيم جوانبها للوصول إلى ذلك، ولعل نجاحها في التعامل وتفادي الكثير من المخاطر والحوادث المهنية، هو راجع بالضرورة لتفعيلها لثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.

1. أهم مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

الجدير بالذكر أن لثقافة الصحة والسلامة المهنية مصدرين أساسيين يجب مراعاتهما، لأن من خلالهما تتشكل لدى الفرد ثقافة خاصة في هذا المجال، فالمصدر الأول فهو مصدر غير تنظيمي (خارج إطار المنظمة)، أما المصدر الثاني فهو تنظيمي (متعلق بالمنظمة). وسنوضح ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يبين مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية



1- المصادر غير التنظيمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية:

يرى عالم الاجتماع الأمريكي تالكوت بارسونز أن التنشئة هي عملية تعلم تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية عند الطفل والراشد وهي عملية تهدف الى ادماج عنصر الثقافة في نسق الشخصية).

(Talcott Parsons, 1965)

وبناء على هذا توجد مجموعة من المصادر غير التنظيمية والتي تمثلها بالدرجة الأولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية للفرد وهي خارج اطار المنظمة، ونذكر منها ما يلي:

أ- الأسرة: تعتبر الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، فالأسرة اتحاد تلقائي يتم نتيجة الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية التي تنزع الى الاجتماع، وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري واستمرار الوجود الاجتماعي، وتلعب الأسرة دورا أساسيا في سلوك الافراد بطريقة سوية أو غير سوية، من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها لصغارها. (أبو جاد وصالح محمد ، 2015 ، ص 217)

كما تعد الأسرة الجماعة الانسانية الأولى التي يتعامل معها الطفل ويعيش فيها السنوات التشكيلية الأولى من عمره، فيعد المنزل هو العامل الوحيد للتربية المقصودة في مراحل الطفولة الأولى، ولا تستطيع أية مؤسسة عامة أن تسد مكان الأسرة في هذه الأمور، والأسرة تتولى رعاية الفرد وتهذيبه في أهم الفترات وأعمقها أثارا في بناء شخصيته وتكوين اتجاهاته وقيمه وأفكاره

في كل ميدان، بل وفي تشكيل حياته بصفة عامة، فالأسرة هي التي تبدأ بتعليم الصغير اللغة، وتكسبه قدرة على التعلم بها، وتهيئه لاكتساب الخبرات في المجالات المختلفة، وهي التي تسرع في تدارك الانحراف والشذوذ السلوكي في الفترة المبكرة قبل أن تستفحل. (زعيبي عمر، 2007، ص 58)

ولأن الأسرة هي الخلية الأولى في المجتمع فهي المسؤولة عن عملية زرع القيم لدى أبنائها منذ صغرهم، وهي خطوة من خطوات عملية التنشئة الاجتماعية للفرد، إذ أن القيم لا تنتقل بالوراثة البيولوجية بل تنتقل عن طريق الوراثة الاجتماعية. " وعن طريق الأسرة يكتسب الطفل الضمير الذي يثبته إذا فعل شيئاً حسناً، وينهاه عن فعل شيء ضار". (عثمان سعيد، كمال طارق، 2010، ص 118)

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 هاماً، حيث تقوم بتفسيره وإصدار الأحكام عليه، مما يؤدي إلى التأثير على اتجاهات الطفل لعدد كبير من السنين. (الداهري صالح حسن، 2008، ص ص 369-370)

وعلاقة الأسرة بالمجتمع علاقة وثيقة جداً، فالأسرة هي أساس المجتمع وأساس تكوينه بل هي أساس مصغر بحد ذاته لذا تعد من أهم الأركان التي يعتمد عليها المجتمع في تنشئة وتطبيع الأبناء ويحدد كل مجتمع قيمه ومعاييرها التي تمثل خلاصة التراث الثقافي لتاريخ هذا المجتمع وعن طريق الأسرة تنتقل هذه القيم إلى الجيل الناشئ الجديد.

ولعل أهم أدوار الأسرة في تكوين وترسيخ القيم الثقافية لأفرادها، ويبرز ذلك في الاهتمام بالجانب الأخلاقي والسلوكي وفي تعليم الأبناء الفضائل والمبادئ الخلقية الرفيعة وإرشادهم إلى السلوك المستقيم، وهي من أهم الواجبات التي يمكن أن تقوم بها الأسرة فهي التي تستطيع أن تترجم المعاني والقيم الثقافية إلى أفعال وسلوك بممارستها لهذه الأفعال أمام الأبناء فيكتسبون منها ذلك ولا يمكن لأي مؤسسة أخرى أن تقوم بدور الأسرة.

ومن خلال ذلك نسقط هذه المنطلقات على مجال الصحة والسلامة المهنية، فنجد أن للأسرة دور مهم في تنمية ثقافة أفرادها في هذا المجال بطريق مباشرة أو غير مباشرة، فالأب المدير أو العامل في ورش العمل أو المصانع التي تتطلب وقاية مهنية، لابد وأن يكون أولاده وزوجته على دراية بما يقوم به، هذا إن لم يأتي مصحوباً ببعض أدوات الوقاية المهنية إلى المنزل) مثل واقبات الرأس أو الخوذة أو الجزمة وغيرها)، هذا بطبيعة الحال يبدي تساؤلات لدى أفراد الأسرة، لماذا يلبس الأب أو الاخ هكذا؟ وبطبيعة الحال الاجابة لأنها تعد واقبات في اطار الصحة والسلامة المهنية من حوادث ومخاطر العمل، وبالتالي يصبح الأفراد على دراية في ماذا تستعمل هذه الأدوات والوسائل، كما يفهمون بأن المصانع محاطة بحوادث العمل والمخاطر المهنية، هكذا تكون للأسرة دور في غرس بعض القيم والمفاهيم التي تعد ضرورية والتي من الممكن أن يستند إليها أفرادها في مرحلة متقدمة في العمر (احتمال توظيفهم في إحدى المصانع). فمن خلال الأسرة تتكون القيم والمفاهيم الثقافية الأولى للفرد ويستمد منها معرفته الثقافية بدءاً من معاني المفردات والكلمات إلى الحكم على الأشياء بالصواب والخطأ

ب- المؤسسات الدينية: تلعب دور العبادة دور مهم ووظيفة حيوية في عملية التنشئة الاجتماعية، وذلك من خلال ما تتميز به من خصائص فريدة، أهمها احاطتها بهالة من التقديس، وثبات وإيجابية المعايير السلوكية التي تعلمها للأفراد، والاجماع على تدعيمها والعمل بها. ويعتبر المسجد مؤسسة اجتماعية ينشئها المجتمع المسلم بهدف تأهيل النشء للحياة

الاجتماعية من خلال التنشئة المنضبطة بقيم الإسلام ومبادئه. (زعيبي مراد، مرجع سبق ذكره، ص 109)

كما يعد المسجد من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يمثل لها الفرد، " حيث يعطي للفرد الشعور والإحساس بالأمن والطمأنينة والاستقرار، كما أنه يحدد للفرد هويته وانتمائه للجماعة وقبوله للقيم والمعتقدات التي ينظمها الدن حول الطبيعة البشرية، ومن خلال مشاركة الفرد في العبادات والشعائر. أما بالنسبة لوظيفة الدين تجاه المجتمع فهي تنظيم وإدامة وتبادل العواطف التي يعتمد عليها بقاء المجتمع ودوامه واستمراره". (أبو جادو صالح محمد علي، 2006، ص 244)

كما يعد تهذيب الأخلاق ومعالجة حاجات النفس وإشباعها بطريقة مشروعة دون إفراط أو تفريط من الوظائف السامية

للمسجد. (زعيبي مراد، مرجع سبق ذكره، ص 116)

لذا فان مجتمعاتنا تستمد قيمها الرئيسية من المسجد وتتخذ القيم الدينية قاعدة رئيسية لها وللأنساق التي يتضمنها بناؤها الاجتماعي، وهي أيضا ترتبط بصورة لا تقبل التناقض مع القيم المجتمعية المتوارثة عبر الاجيال، فالقيم الدينية ليست قيما مطلقة فحسب، بل هي قيم انسانية تهدف الى السمو بمكانة الناس أفرادا وجماعات، وأن الدين هو حصن من الأخلاق والمصدر الأساسي لأمن الجماعة. ويرى دوركايم بأن الدين مصدر كل ما نعرف من ثقافة عليا وأنه منبع كل الأشكال الثقافية المثالية.

لذلك نجد في المسجد غالبا ما يلح الإمام على السعي وراء المبادئ والقيم السامية، وحث الأفراد العاملين على التفاني في أداء عملهم، ووقاية أنفسهم وإعطاء الأولوية للصحة الجسمية والنفسية على العمل، وهنا الحديث كثير خاصة في ديننا، فمثلا هناك الرقية الوقائية وهناك الرقية العلاجية، وبحكم أن الدين هو من المراجع الأساسية للفرد الذي يستمد منه القيم فإن فكرة الوقاية خير من العلاج نجدها مدعمة ومؤيد من طرف ديننا.

ت- المدرسة: يعرفها إميل دوركايم بأنها عبارة عن تعبير امتيازي للمجتمع الذي يولمها بأن تنقل إلى الأطفال قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه. (نفس المرجع، ص 124)

كما تعرف المدرسة بأنها وسط يستقبل الطفل غير أنه ليس بوسط يرغب فيه الطفل أو يحبه بالدرجة الأولى، إنها وسط للعمل لا للإرواء الحيوي أو العاطفي، وهي وسط للضبط المتصل والمنظم، وهي جماعة أطفال بدلا من الرهط الضيق يعتبر فيه الطفل كفرد قبل كل شيء. (عامر مصباح، 2003، ص 111)

كما يعتبر دور المدرسة مكمل لدور الأسرة والمسجد في هذه العملية، حيث تقوم المدرسة على فكرة التنشئة الاجتماعية والتنمية بمختلف جوانبها، ويقول جون ديوي في ذلك أنه بإمكان المدرسة أن تغير نظام المجتمع إلى حد معين، وهو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية. (نازلي صالي، 1978، ص 114)

وتشترك المدرسة مع غيرها من مؤسسات المجتمع في فعل التنشئة، وهي أقرب إلى الأسرة والمؤسسات الدينية والمؤسسات الإعلامية من حيث أن هذه المؤسسات تمارس جميعا التنشئة المقصودة بصورة أو بأخرى، والمدرسة واحدة من وكالات التنشئة الاجتماعية الأربعة، لكن الفرق بين المدرسة وغيرها من وكالات التنشئة أن المدرسة هي الوحيدة المختصة بالتنشئة، أي ليس لها أدوار أخرى، فالأسرة مثلا تقوم فضلا عن التنشئة بوظائف بيولوجية واقتصادية... الخ، أما المدرسة فيقتصر عملها على التنشئة وما ارتبط بها من اصطفاء. (الأمين عدنان، 2005، ص ص 77-78)

والجدير بالذكر أن الطفل حين يدخل المدرسة يلحق مجموعة من المفاهيم والقيم التي لا تخرج عن معتقدات الأسرة والمجتمع، ففكرة الصحة والسلامة نجدها متعدد الأشكال والجوانب في المنهاج الدراسية المسطرة من خلال المواد التعليمية التي يرسخها المعلم في ذهن التلميذ، وبذلك تتطور هذه المفاهيم لدى الطفل ويصبح في مرحلة متقدمة يميز بين الوقاية والعلاج، وهنا يكون ترسيخ الثقافة بالصورة الصحيحة.

ت- جماعة الأصدقاء أو جماعة الرفاق : يشير مصطلح الرفاق إلى هؤلاء الأطفال الذين يشبهون الطفل في المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي، وفي صفات أخرى كالسكن، وظهر حديثا اتجاه مؤداه أنه يمكن تصنيف الأطفال في جماعة رفاق معينة على أساس من تفاعلهم على نفس المستوى السلوكي من التعقيد، أكثر من التصنيف على أساس عامل السن، وذلك لأن السلوك يتوقف على مستوى نضج الطفل أكثر مما يتوقف على عمره الزمني، ولذلك نجد أن طفلا متقدما في السن يلعب مثلا مع أطفال أصغر منه سنا. (أبو جاد صالح محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص 237)

يتحرر الطفل جزئيا في مرحلة ما قبل المدرسة من التمرکز حول الذات، ويبدأ يتخبط في اللعب مع جماعة الأقران في الجوار القريب من البيت أو في روضة الأطفال، ويصبح الطفل قادرا على تمثيل بعض القواعد التي تنتظم من خلالها الألعاب، وأن يكون عضوا في جماعة وأن يتواصل بعض الشيء مع الآخرين. (الريماوي محمد عودة، ومرسي كمال ابراهيم، 1986، ص 247)

ومع زيادة السن تتسع دائرة المرافقة لدى الطفل، وتتطور معها سلوكياته التي يكتسبها من المجموعة، " حيث تشير بعض الدراسات أن قسما من شعور الأطفال ينشأ نتيجة للمعايير والحدود التي تقننها جماعة الرفاق، كما أن سلوك الفرد يتبر بشكل كبير بسلوك أقرانه في الجماعة، حتى أن رأي الطفل يرتبط بالوضعية الاجتماعية لمحيط جماعة الرفاق. (مصباح عامر، مرجع سبق ذكره، ص 226)

ويبدو تأثير جماعة الرفاق في الفرد من خلال اكتساب الطفل مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الجديدة، أين توفر له الجماعة فرحة تطوير وتنمية الاتجاهات التي أكتسبها من الأسرة كمادة خام، وكذلك يكتسب الطفل قيم القيادة وقواعد التعاون الاجتماعي، إذ يجد نفسه يتساوى مع أقرانه في درجة تأدية أدوار معينة، الأمر الذي يؤدي به إلى إسقاط قدراته على هذه الأدوار، كما يؤدي به الانتماء لجماعة الرفاق إلى اكتساب المهارات الاجتماعية التي تساعد على تحقيق حاجة الاستقلال الذاتي وحاجة تقدير الذات، والحاجة للأمن والحاجة للمعلومات. (القاضي يوسف مصطفى، 1981، ص 41)

لذلك نجد أن جماعة الأصدقاء تلعب دور كبير في ارساء ثقافات معينة ومحددة بين أفرادها نتيجة التفاعل في ما بينهم، فالفرد من خلال انتمائه لمجموعة ما هو اختارها من تلقاء نفسه، بناء على خلفيات وميول تخصه، يستطيع أن يتبادل معهم الأفكار والآراء والتوجهات، وهذا في نهاية المطاف يمكنه من اكتساب ثقافة في مجال محدد أو في عدة مجالات.

ولو نقوم بإسقاط ما تطرقنا إليه على مجال الصحة والسلامة المهنية، فيمكن القول بأنه من الممكن أن يكون أحد أعضاء الجماعة يعمل في هذا المجال أو له دراية بهذا المجال، فإنه بطريقة أو بأخرى يوصل هذه المعلومات لبقية الأصدقاء أثناء عملية التفاعل والتواصل فيما بينهم، مما يمنح لبقية الأصدقاء أخذ فكرة عن هذه الثقافة ولو نظريا، وبالتالي ولو افترضنا أن أحد الأصدقاء توظف في مؤسسة ما فإنه تكون لديه صورة قبلية عن ماهية الصحة والسلامة المهنية، وبطبيعة الحال الذي كان له الفضل في تشكيل هذه الذهنية هم الأصدقاء.

ث- وسائل الاعلام: تختلف عملية التنشئة من حيث الوسائل المستخدمة في عرض معايير الثقافة، فلم تقتصر على دور كل من الأب والأم والمدرسة وجماعة الأصدقاء والرفاق، بل صاحب ذلك التطور العلمي والتكنولوجي الذي تميز به عصرنا الحديث في وسائل الاعلام والذي أصبح من أبرز مظاهر التكنولوجيا الحديثة وأصبح علما قائما بذاته وصناعة معاصرة تعني بصياغة الرأي العام. فالإعلام هو عملية تفاهم تقوم على تنظيم التفاعل بين الناس وتجاوبهم وتعاطفهم في الآراء فيما بينهم. وهو في هذه الحالة ظاهرة طورتها الحضارة وجعلتها خطيرة التأثير دعمتها بإمكانات عظيمة حولتها الى قوة لا يستغني عنها لدى الشعوب والحكومات على حد سواء. (شكري علياء وآخرون، 2009، ص 284)

وكما نعلم أن لوسائل الاعلام دور كبير في تغيير الرأي العام وترسيخ ثقافات معينة وابرار توجهات دون أخرى، لذلك فإن الاعلام بجميع أشكاله (صحافة، تلفزيون، انترنت، اذاعة، جرائد...الخ) يعد سلطة رابعة حيث يستطيع أن يمنح لأفراد المجتمع ثقافات متعددة سواء في المجال المهني أو السياسي أو الاقتصادي أو التاريخي أو الديني...، فالفرد من خلال استيعابه للمعلومات وحدوث بما يسمى بالفهم المشترك ووصول الرسالة من المرسل (وسائل الاتصال) الى المرسل اليه (الجمهور)، يمكن أن يدرك مدى أهمية أو خطورة ما يحيط به.

من الملاحظ في حياتنا المعاصرة أن دور وسائل الإعلام قد تعاظم بشكل هائل، وفي ضوء ذلك يذهب البعض إلى أن التغيير الثقافي ما هو إلا ثمرة من ثمرات وسائل الإعلام، وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أهمية الدور الذي تلعبه هذه الوسائل، إذ أن معظم صور الإبداع والاختراع والاكتشاف نكون إلهاما من وحي الخبرة والاتصال بالآخرين ومعايشة وسائل الإعلام، والاطلاع على بحوث ودراسات مماثلة يتخذها المجددون عموما منطلقا يتوصلون من خلاله إلى ابتكاراتهم. (أبو جادو صالح أمين، مرجع سبق ذكره، ص 234)

عندما نقوم بإسقاط ما تطرقنا إليه على مجال الصحة والسلامة المهنية، نجد أن وسائل الاتصال تتكلم بصورة متكررة عن طرق الوقاية المهنية من جهة، وحوادث العمل من جهة أخرى، وتقديم إحصائيات وتقارير تلمس هذا المجال، وأحيانا تعقد لقاءات مع خبراء ومختصين ومدراء مؤسسات، للاستفسار وابرار مدى الخطورة والأهمية، والفرد بدوره يتلقى

معلومات مهمة تمكنه من تشكيل صورة واقعية عن ما يحدث في مؤسساتنا اليوم، ومدى أهمية الصحة والسلامة المهنية في حماية العامل من الحوادث الأخطار المهنية.

2- المصادر التنظيمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية:

وهنا نجد مصدرين ثانويين توفرهما المنظمة، يستمد الفرد منهما ثقافة الصحة والسلامة المهنية وهما:

1-2- مصدر تنظيمي متعلق بالعاملين:

مما لا شك فيه أن إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة تولي العنصر البشري أهمية خاصة، ولذا فإنها تلجأ من خلاله إلى اعتماد العديد من الوسائل الهادفة في مساعدة العاملين في تنمية الوعي الثقافي المهني والصحي ومن هذه الأساليب ما يلي:

1- عقد الاجتماعات الدورية أسبوعياً أو شهرياً لتعريف العاملين بمخاطر العمل وأثاره على العاملين وسبل الوقاية من المخاطر الناجمة عن العمل.

2- الاعلانات واللوحات الإرشادية والتحذيرية والتي يتم وصفها في مختلف مجالات العمل ك لوحات الاعلان و تعليقها في الأماكن الخطرة وغيرها.

3- توفير الإحصاءات والسجلات التاريخية بالحوادث وحجمها وأثارها بغية التعريف بأمثلة فعلية عن دافع وآثار الإصابات وحوادث العمل.

4- استخدام الشرائح والأفلام وشرطة الفيديو المتوفرة لدى المنظمة وإطلاع العاملين عليها وبصورة مستمرة كوسيلة تحذيرية وإرشادية للعاملين.

5- الدورات والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة في المعاملة وتحقيق سبل التعريف الدائم بضرورات وأهمية السلامة المهنية.

6- استخدام الملابس الواقية ومعدات السلامة الأخرى وإرشاد العاملين نحو ضرورة اعتمادها في العمل وعدم التفريط بعدم استخدامها. (خضير كاضم حمود، الخرشنة ياسين كاسب، 2009، ص ص 22-23)

إن استعمال العمال لوسائل الحماية الشخصية والوقاية من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه يمكن العامل في نهاية المطاف من اكتساب ثقافة وقائية تضمن سلامته داخل المنظمة، إلا أنها غير مكتملة في انتظار معرفته واكتسابه وممارسته لثقافة بيئة العمل، وهي الأخرى تشكل تكاملاً في النهاية لثقافة الصحة والسلامة المهنية للعامل داخل المنظمة. ومن أهم وسائل الحماية الشخصية التي تساهم في تشكيل ثقافة وقائية لدى العامل داخل المنظمة نذكر:

واقيات الرأس والأذن، واقيات الوجه والعينين، واقيات التنفس، واقيات الصدر والبطن، واقيات اليدين، واقيات القدم والساق، حبل الأمان.... الخ.

2-2- مصدر تنظيمي متعلق ببيئة العمل:

تعد بيئة العمل الشق الثاني في تكوين ثقافة الصحة والسلامة المهنية للعامل داخل المنظمة، فهناك بعض المخاطر في بيئة العمل التي قد يتعرض لها العاملون، مما يجبرهم على أخذ احتياطات السلامة، ونتيجة لتلك الممارسات الوقائية واحتكاكهم بمخاطر بيئة العمل يتولد لديهم في مرحلة متقدمة ثقافة أخرى وهي المكمل للثقافة التي اكتسبوها سابقاً (ثقافة وسائل الحماية الشخصية)، وسوف نقوم بعرض موجز لمخاطر بيئة العمل ومنها:

أولاً- المخاطر الفيزيائية (الفيزيكية):

هي تلك المخاطر التي يتعرض لها العاملون نتيجة التعرض لمؤثرات غير ملائمة، مثل الحرارة الزائدة أو الرطوبة أو البرودة الزائدة أو الاضواء غير المناسبة أو الضوضاء أو التعرض لزيادة أو نقص في الضغط الجوي، والتي تؤدي إلى حدوث أضرار صحية مختلفة للعمال.

ثانيا- المخاطر الهندسية:

والتي من بينها المخاطر المتعلقة بمخاطر الكهرباء، والمخاطر الميكانيكية وغيرها، وفيها حديث مطول لا يسعنا ذكره بالتفصيل في هذه الورقة.

■ أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية:

إن لثقافة الصحة والسلامة المهنية تأثير كبير على المنظمة ومكوناتها والعاملين بها ونقصد بمكونات المنظمة هيكلها ومجموع وظائفها بالإضافة للأساليب والإجراءات التي يتم من خلالها الاتصال واتخاذ القرارات وهناك أوجه عديدة لتأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على المنظمة والعاملين بها وأهمها ما يلي:

- اتجاه أو توجهات المنظمة: حيث يدخل في طريقة العمل اتجاه ثقافة الصحة والسلامة المهنية، إلا أن المهم هو الكيفية التي تتفاعل فيها ثقافة العامل مع استراتيجية العمل الناجح، فإذا كان الاتجاه أو الاستراتيجية الحالية للمنظمة ناجحة فإن ثقافة الصحة والسلامة المهنية التي تتخذ فلسفة لا تأرجح المركب أي اترك الحالة على ما هي عليه دون تغيير قد تكون مناسبة، فكلما كانت ثقافة الصحة والسلامة المهنية متوافقة مع أنظمة السلامة المهنية وأهداف المنظمة واستراتيجيتها كانت قوة ايجابية، وإذا كانت غير متوافقة تكون عائقا على العامل والمؤسسة معا، فقد تدفع ثقافة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها والتي من بينها تحقيق مقولة " الوقاية خير من العلاج".
 - الانتشار: وهو مدى شيوع الثقافة بين العاملين، أي هل تفهم ثقافة الصحة والسلامة المهنية بنفس الصورة بالنسبة لكل العاملين، أم أن بعض العاملين يفهمها بصورة مختلفة، فإذا كان التأثير على سلوك كل عضو في جماعة عمل أو قسم مختلف عن الآخرين فمن الصعب الوصول الى اجماع أو اتفاق عام.
 - القوة: حيث تمثل الضغط الذي يمكن أن تبسطه ثقافة الصحة والسلامة المهنية على أعضاء الجماعة مهما كان اتجاه قوة التأثير، وبعبارة أخرى هل ثقافة الصحة والسلامة المهنية راسخة للحد الذي يجعل أعضاء الجماعة يتبعون ما تمليه عليهم مهما كانت، أم أنها ضعيفة الى حد ما وتقدم توجهات عامة فقط لأعضاء التنظيم.
 - المرونة: تمنح ثقافة الصحة والسلامة المهنية المرونة للمنظمة والعاملين بها بالتكيف مع الظروف والمخاطر المتغيرة والأزمات الطارئة، ومن جهة أخرى توجد عدد من الوسائل التي تستخدم لتحقيق مرونة ثقافة الصحة والسلامة المهنية منها تحقيق التوافق بين قيم ومفاهيم أعضاء المنظمة مع قيم ومفاهيم بيئة المنظمة، ومتابعة الأحداث الخارجية والتصرفات المتوقعة في بيئة العمل وتحديد مجالات التطوير في ثقافتها للتكيف معها، والاستعانة بمختصين من خارج المنظمة يكون لديهم خبرات ووجهات نظر جديدة ومتطورة بشأن اتجاهات خصائص البيئة والمشاكل التنظيمية واقتراح الأساليب والأدوات التي تحقق الاتصال مع بيئة المنظمة، وأخيرا تدريب أعضاء المنظمة عبر اللقاءات والبرامج التدريبية وورش العمل التي من خلالها يستطيع أعضاء المنظمة تعلم العديد من المفاهيم والتصورات والممارسات الوقائية، ويتطلب ذلك اقتناع أعضاء المنظمة بأن ثقافة الصحة والسلامة المهنية هي عامل هام لإحداث التكامل بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتصورات العمال الوقائية.
 - الالتزام: تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية في درجة الالتزام والانضباط التي يظهرها أعضاء التنظيم ويشير الالتزام الى الدرجة التي يكون فيها أعضاء المنظمة مستعدين لبذل الجهود وظهار ثقافة وقائية موحدة بغية تحقيق أهداف المنظمة، بمعنى آخر فإن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تخلق ظروفًا في المنظمة تؤدي الى جعل الأفراد إما مستعدين أو غير مستعدين للالتزام بأهداف المنظمة من أجل الوصول الى حالة موحدة وعامة من الرضا أو عدم الرضا.
- فمن خلال هذه السمات يمكن لثقافة الصحة والسلامة المهنية أن تؤثر تأثيرا مباشرا على العمليات التنظيمية داخل المؤسسة وحتى على سلوكيات وأنماط التفكير العاملين في المنظمة إما بالإيجاب أو بالسلب.

وختاما لما تطرقنا اليه يمكن القول أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية سيكون لها تأثير ايجابي كبير على المؤسسات التي تدرج هذا النوع من الثقافة ضمن مخططاتها، والعكس صحيح بالنسبة للمؤسسات التي تهمل هذا الجانب، فضلا عن تعزيز روح العمل والوعي الجماعي بالمخاطر والحوادث التي من الممكن أن تعترض العامل في المؤسسة، لذلك نشدد اللهجة بضرورة وضع استراتيجية محكمة لغرس وتثمين هذا النوع من الثقافة في مؤسساتنا، لأننا ندرك جيدا أن أغلب حوادث العمل والاصابات المهنية التي تسلطت على عمالنا اليوم، كان ضعف إن لم نقل انعدام ثقافة الصحة والسلامة المهنية لها دور كبير في ذلك، لأن فكرة الصحة والسلامة المهنية ليست اجراءات ادارية وقوانين تنظيمية فقط، بقدر ما هي أولا وقبل كل شيء ثقافة يجب تلقينها للفرد خارج المنظمة وداخلها.

- المراجع باللغة العربية:

- 1- بو الشرش كمال، الثقافة التنظيمية والاداء في العلوم السلوكية والادارة، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.
- 2- خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- 3- الريماوي محمد عودة، ومرسي كمال ابراهيم، الصحة النفسية في ضوء علم النفس والاسلام، درا القلم، الكويت، ط2، 1986.
- 4- سعيد عثمان، طارق كمال، علم النفس الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د ط، 2010.
- 5- سيد محمد جاد الله، ادارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، جامعة قناة السويس، مصر، د ط، 2005.
- 6- صالح حسن الداهري، أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية- الأسس والنظريات، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2008.
- 7- صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط11، 2015.
- 8- صالح محمد علي أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط5، 2006.
- 9- صالي نازلي، التربية والمجتمع، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، مصر، د ط، 1978.
- 10- عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، شركة دار الأمة، الجزائر، ط1، 2003.
- 11- عدنان الأمين، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطباع، المركز الثقافي العربي، المغرب، ط1، 2005.
- 12- علياء شكري وآخرون، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2009.
- 13- عمر زعيبي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار قرطبة، الجزائر، ط1، 2007.
- 14- القاضي يوسف مصطفى، وزيدان محمد مصطفى، السلوك الاجتماعي للفرد، مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، السعودية، 1981.

- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Talcott Parsons, Social Structure and personality, The Free press, Second Edition, London, 1965.
- 2- Taylor E, B, Primitive culture, gohn maurry, london, 1971.