

الثقافة الوقائية لدى العمال ودورها في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية ببيئات العمل  
**The importance of worker preventive culture in establishing measures for occupational health and safety in workplace**

محمد مرزوقي

\* وزة أوبraham

أستاذ محاضراً، جامعة ابن خلدون - تيارات

أستاذة محاضرة أ، جامعة ابن خلدون - تيارات

**Mohamed Merzougui**

**Ouiza Oubrahem**

Lecturer A, University of Ibn Khaldoun- Tiaret      Lecturer A, University of Ibn-Khaldoun-Tiaret

[mohamed.merzougui@univ-tiaret.dz](mailto:mohamed.merzougui@univ-tiaret.dz)

[ouiza.oubrahem@univ-tiaret.dz](mailto:ouiza.oubrahem@univ-tiaret.dz)

تاريخ القبول: 2024/12/08

تاريخ القبول: 2024/11/04

تاريخ الاستلام: 2024/09/15

الملخص: لقد شهد ميدان العمل مؤخراً تغيرات كثيرة وجذرية نتيجة التطور التكنولوجي الهائل الذي عرفه العالم، حيث تعقدت المهام والأنساق، وأصبحت بيئات العمل تعج بمخاطر مهنية كثيرة تهدد صحة العمال الجسدية والنفسية منها، ما أوجب على المؤسسات تقييم هذه المخاطر بصفة دورية لأجل الحد منها وذلك بسن اجراءات وقائية تضمن الصحة والسلامة في العمل.

إن عملية تطبيق الإجراءات الوقائية التي تضمن الصحة والسلامة المهنية تواجهها عدة عراقيل، إذ يمتنع العمال عن تطبيقها، أو بالأحرى لا يدركون مدى أهميتها، ما يجعلهم يغفلون عن تطبيقها والالتزام بها، وهذا في ظل انتشار ثقافة وقائية سلبية تحفز على الاتيان بالسلوكيات اللاواقية والمناوئة للعمل، هذه الثقافة التي تعبّر عن مجموعة من الاعتقادات، القيم، التقاليد، والسلوكيات المترافق معها من طرف أعضاء نفس المجتمع نحو أهمية السلامة والصحة في العمل، وإدراكهم لأهمية احترام هذه الإجراءات الوقائية والدور الذي تلعبها في حمايتهم من كل المخاطر المهنية الدائرة بهم.

هدف المقال الحالي إلى التعريف بالثقافة الوقائية لدى العمال وتبيان دورها في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية ببيئات العمل، وذلك باستعمال المنهج الوصفي، إذ يتم التطرق بالتحليل إلى اظهار العلاقة بين الثقافة الوقائية لدى العمال وارسال الإجراءات الوقائية ببيئات عملهم، خاصة مع الانتشار الهائل للمخاطر المهنية ببيئات العمل، وإهمال العمال وعدم وعهم بأهمية احترام إجراءات السلامة المهنية ودورها في الحد من هذه المخاطر، وهذا نتيجة انتشار ثقافة وقائية سلبية ببيئات العمل.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الوقائية، إجراءات الصحة والسلامة المهنية، بيئة العمل، إرساء، العمال.

**Abstract:** Technological advancements have significantly transformed the workplace, leading to more complex tasks and numerous hazards posing threats to workers' physical and mental health. Organizations must continuously evaluate these risks and implement precautionary measures to ensure worker health and safety.

On the other hand, many challenges face the implementation of preventative measures in workplace. Workers avoid putting it into practice, or rather, they are unaware of its significance, which contributes to a culture that discourages preventive measures. This

\* المؤلف المرسل

culture reflects the group's common values, attitudes, traditions, and behaviors around the relevance of occupational safety and health, as well as the need of following preventive actions against workplace hazards.

The purpose of this paper is to use a descriptive methodology to explain the concept of preventative culture and to clarify its significance in creating occupational health and safety measures in workplace through an examination of the correlation between the preventive culture among workers and the establishment of preventive measures in their work environments, particularly in light of the widespread of workplace hazards and workers' neglection of how important is to complying with occupational safety protocols, which is as a consequence of the broad implementation of a negative preventive culture in the workplace.

**Keywords:** preventive culture, measures for occupational health and safety, workspace, establishing, Workers.

#### - مقدمة:

يعتبر العمل المجال الحيوي الذي يسعى الفرد من خلاله إلى تكوين المكانة الاجتماعية التي يطمح إليها، وتحقيق ذاته وبناء شخصيته المستقلة، كما يمكن من الشعور بالرضا، كسب الاحترام، السعادة، وتطوير الذات، والتأثير في المجتمع المحيط والمساهمة في تطويره. ويعرف العمل حسب ما أوردته O'Toole (1973) على أنه ذلك النشاط المنتج لأشياء ذات قيمة لآخرين، كما يساهم العمل في تحقيق الذات ذلك أنه من خلال العمل يمكن للفرد السيطرة على ذاته وعلى محيطه (مباركي، 2004).

وينفذ العمل تحت ظروف اجتماعية، تنظيمية وفيزيقية أين وجب أن تكون مريحة، تحافظ على صحة العامل النفسية والجسدية منها، خاصة وأن الفرد يقضي حوالي ثلث وقته في العمل، وبالتالي وجوب أن تكون ظروف العمل مناسبة سواء تعلق الأمر بالظروف الفيزيقية من حرارة معتدلة، الإضاءة المناسبة، التهوية.. الخ، أو الظروف الاجتماعية أو التنظيمية، فظروف العمل هي كل ما يحيط بالعامل في عمله وتؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل فيها، الإدارية التي يتبعها، والمؤسسة التي ينتهي إليها (الشوابي، 2004).

لكن الملاحظ لظروف العمل في الآونة الأخيرة، سيجد أنها ساءت وتدحررت، خاصة مع تعقد الأنساق وتغير تنظيمات العمل بها، ما أدى إلى تشكل وضعيات عمل معقدة، مفعمة بالمخاطر المهنية بكل أشكالها من مخاطر فيزيقية، مخاطر التعامل مع المواد الكيميائية، مخاطر الوضعيات الجسدية وبذل الجهد.. الخ، كل هذه المخاطر وأخرى أدت إلى تعرض العمال إلى حوادث عمل كثيرة وكذا أمراض مهنية.

إذ سنويا يتم تسجيل حوالي مليوني شخص من الوفيات من بين كل العمال في العالم، ويقدر أنه لكل حالة وفاة تحصل 500 إلى 2000إصابة مرتبطة بالعمل، وتم تسجيل معدلات وفيات وإصابات مرتفعة في مناطق على غرار الشرق الأوسط، حيث تحصل 19000 وأكثر من 14 مليون حالة وفاة وإصابات مرتبطة بالعمل على التوالي في كل عام في مناطق أخرى مثل أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي أين يتم تسجيل حوالي 30000 و 23 مليون حالة وفاة وإصابات على التوالي كل عام (حمد وآخرون، 2019).

يعتبر الأمن والسلامة من بين أهم المحاور التي تعطي لها المؤسسات الأولوية في برامجها وسياساتها، إذ توفرهما ببيئات العمل يعد من بين مقومات نجاحها وتطورها، وتحقيقها لمكانتها في السوق، حيث تعمل البيئة الآمنة على رفع الروح المعنوية للعمال، الرضا المهني وتعزيز الدافعية لديهم، رفع أدائهم المهني، والحد من حوادث العمل والأمراض المهنية.

ولأجل تحقيق ذلك، تعمل المؤسسات على سن إجراءات وقائية من شأنها التقليل أو الحد من المخاطر المهنية المتواجدة بالمؤسسات، حيث تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على الاهتمام بالحفظ على سلامة العامل وصحته، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية، وهذا بسن مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي (منظمة العمل الدولية [معدم]، 2017).

إذ تعتبر الصحة والسلامة في العمل ذات أهمية قصوى للأفراد والمجتمع ككل، فصحة العامل ليست أولوية أخلاقية فقط بل أهميتها تكمن من خلال زيادة الانتاجية وخفض التكاليف المرتبطة بحوادث العمل والأمراض بما في ذلك تلك المتعلقة بالحضور والغياب بسبب المرض (Carmechaeul et autres, 2016)).

لكن ما يحدث في بعض الأحيان إن لم نقل أغلبها، أن هذه الإجراءات لا تطبق في أرض الواقع، ويقوم العمال بإهمالها رغم أهميتها ودورها في إرساء الأمن والسلامة ببيئات العمل، فنجدهم يقدمون على المخاطرة وعلى سلوكيات وتصورات غير آمنة تعتبر السبب الرئيس وراء إصابتهم بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ويعد المناخ التنظيمي السلبي في بيئة العمل منبع هذه السلوكيات، فكلما تميز هذا المناخ بالسلبية كلما تشكلت أكثر هذه السلوكيات وكثير ظهورها، وكلما تشكلت اتجاهات سلبية لدى العمال نحو تطبيق القوانين وإجراءات السلامة واحترامها، والمناخ الخاص بالصحة والسلامة في العمل هو جزء من هذا المناخ والذي يتعلق بمجموعة الإدراكات التي يشارك فيها العمال، المجهودات المنجزة من طرف التنظيم بهدف الصحة والسلامة في العمل، حيث تتشارك هذه

الإدراكات السلبية لدى العمال نحو مفهوم الوقاية في بيئة العمل مشكلة اتجاهات ومعتقدات سلبية قوية اتجاه أهمية الوقاية في بيئة العمل، ما يولد لنا ثقافة وقائية سلبية يصعب تغييرها. ونظراً لأهمية الموضوع، ارتأينا التطرق في هذا المقال إلى التعريف بالثقافة الوقائية لدى العمال، ودورها في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية ببيئات العمل، كما سيتم التطرق أيضاً إلى تبيان طرق واستراتيجيات تعديل الثقافة الوقائية السلبية إلى ثقافة وقائية إيجابية تعزز احترام الإجراءات الوقائية والإلتيان بالسلوكيات الوقائية الآمنة وبالتالي التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية في بيئة العمل.

#### 1- الأشكالية:

تعتبر الثقافة من بين أهم المواضيع وال المجالات المرتبطة بالإنسان والمجتمع، وهي مكون معقد ومركب يسير الجماعات ويحدد لها طريقة ونهجاً تسير عليه، هذا المكون الذي يشتمل على مجموعة من القيم، التقاليد والأنمط السلوكية التي تنظم الجماعة وتعتبر إطاراً مرجعياً لها، وكلما كانت الثقافة إيجابية كلما تحددت أهداف المجتمع بوضوح وتم تنفيذها بسلاسة وفعالية. وتعرف الثقافة حسب إدوارد بيرنت تايلور (G.B. Taylor) على أنها ذلك الكل المعقد الذي يشمل على المعرفة، والعقيدة والفن، الأخلاق، القانون، العادات، أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع.

ولأن المنظمات جزء لا يتجزأ من المجتمع، فلا مفر من تأثير ثقافة المجتمع على ثقافة المنظمات، فالمنظمة مجموعة من الأفراد ينتمون إلى مجتمع بثقافة معنية، وما يتميز به الأفراد من عادات، تقاليد وقيم يتم نقلها بصفة أو بأخرى من المجتمع إلى داخل المنظمة، وتفاعل العاملين فيما بينهم داخل تلك المنظمة يشكل لنا الثقافة المميزة للمنظمة.

وباعتبار المنظمة تشكيل تنظيمي لها وظائف محددة، فهي تعمل على تحقيق أهدافها بمشاركة أعضائها، وبالتالي فإن تحقيق الأهداف سيتأثر بطريقة أو بأخرى بخصوص الأفراد الذين يشكلونها، هذه الخصائص المتمثلة في العادات، التقاليد، الأعراف، وبالتالي ستتأثر بالثقافة التنظيمية.

وتعرف الثقافة التنظيمية حسب Schein (2010) على أنها تلك القوة الاجتماعية غير مرئية إلى حد كبير ذات تأثير عال، وعلى هذا عرفها على أنها القوة غير المرئية التي تدفع المنظمة نحو أهداف محددة، أو شيء معين في اتجاه محدد. (عبد الحميد، 2022).

كما تعرف أيضاً على أنها منظومة معنوية متربطة من المعتقدات والاتجاهات والقيم والمعايير والأعراف التي تشكل هوية المنظمة، وتوجه فيها السلوك الفردي والجماعي، وعلى ذلك

فإن الثقافة التنظيمية يمكن أن تؤدي بالعاملين إلى القيام بسلوكيات إيجابية مفيدة للعمل والمنظمة، أو قيامهم بسلوكيات سلبية (عبد السلام، 2024).

وتعد الثقافة التنظيمية من المتغيرات الأساسية التي تعمل على تشكيل العديد من السلوكيات التنظيمية، والتي تحدد بناءً على أبعاد الثقافة التنظيمية، والتي تختلف باختلاف طبيعة المنظمات والمجتمعات التي تنتمي إليها، فكلما كانت ثقافة المجتمع جيدة وراقية، اشتقت المنظمة منها ثقافتها الفرعية.

تعتبر الثقافة الوقائية جزء من هذه الثقافة التنظيمية، والتي تعبر عن مجموعة من الاعتقادات، القيم والسلوكيات المترافق فيها من طرف أعضاء نفس المجموعة نحو أهمية السلامة والصحة في العمل، وإدراكهم لأهمية احترام إجراءات السلامة والصحة في العمل والدور الذي تلعبه في حمايتهم من كل المخاطر المحيطة بهم.

بحسب Cooper (1997) تتعلق الثقافة الوقائية بالمعايير الاجتماعية والتي تتشكل ضمن الجماعة، أين يتواجد مناخ جدي للصحة والسلامة في العمل يتميز بالعمل على الحفاظ على الصحة الجماعية في بيئة العمل، وهذا تبعاً للاحتجاهات الإيجابية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل، باعتباره مكون من مكونات الثقافة الوقائية بالمؤسسة (Patrice et autres, 2012).

حيث يعتبر المناخ الخاص بالصحة والسلامة في العمل جزء من المناخ التنظيمي والذي يتعلق بمجموعة الإدراكات التي يشارك فيها العمال، وكذا المجهودات المنجزة من طرف التنظيم بهدف الصحة والسلامة في العمل، وكذا البنية العاطفية التي تتضمن التطبيقات المصرح بها. فالثقافة الوقائية بالمؤسسة تشمل كل المجهودات التي يقوم بها التنظيم في مجال سلامة الآلات، حيث أن الآلات المعطلة والمتهزة وقواعد السلامة غير المطبقة في بيئة العمل تدرك من طرف العامل كإهمال لقواعد السلامة من طرف المؤسسة، هذا ما يضعف دافعية العمال نحو انتهاج ثقافة وقائية إيجابية بالمؤسسة، فيستحيل تغيير وتطوير الثقافة الوقائية بالمؤسسة من دون الاطلاع على ما تتبناه المؤسسة من مجهودات لتجسيد السلامة بالمؤسسة (Besnard et autres, 2017).

وعناني الكثير من المؤسسات من انتشار الثقافة الوقائية السلبية ببيئات العمل، حيث نجد أن ثقافة السلامة والصحة المهنية غائبة تطغى عليها السلبية، لذا يتوجب تظافر جهود كل الأفراد سواء العمال أو الإدارة لإيجاد ثقافة وقائية إيجابية تعزز الحفاظ على الأمن والسلامة في بيئة العمل، وهذا ما بينته دراسة بوجرود، قورين (2020) بعنوان ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO45001 دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبد

النور بسطيف، على عينه قدرها 70 مستجوب من العاملين بالمستشفى، حيث تم التوصل في الدراسة إلى أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية كجزء من الثقافة التنظيمية للمستشفيات تتطلب مستوى عال من الوعي والإدراك من قبل العاملين، كما تستلزم مشاركة من قبل الموظفين وتعبئة كل الجهود من أجل المحافظة على بيئة عمل آمنة وصحية، وأن تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية هو بمثابة استثمار طويل المدى، يساهم في تعزيز السلوكيات الإيجابية في العمل وتنمي روح المسؤولية الجماعية نحو سلامة بيئه العمل وتجنب المخاطر التي تهدد صحة العمال، كما بيّنت الدراسة أيضاً أن مستوى تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية ضعيف، حيث اتضح أن الإلتزام ببنود المواصفة ISO45001 كان ضعيفاً.

يتضح مما تم عرضه، أن الثقافة الوقائية من المواقف جد هامة التي يجب دراستها، فهمها، ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى تشكيلها في بيئات العمل، قصد فهمها والتنبؤ بالسلوكيات التي ستتصدر من طرف العمال في مجال الوقاية، وبالتالي العمل على ترقيتها واكتساب العمال ثقافة وقائية إيجابية تعمل على احترام إجراءات السلامة والصحة والقضاء على كل السلوكيات الخطيرة التي تتسب في حوادث العمل والأمراض المهنية، ناهيك عن التكاليف التي تت肯بدها المؤسسات.

ونتيجة لكل هذه الأهمية التي تكتسيها الثقافة الوقائية في خلق بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها، ارتينا التطرق في هذا المقال بالتفصيل إلى تبيان دور الثقافة الوقائية في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل، مع تبيان طرق وآليات تعزيز الثقافة الوقائية الإيجابية والحد من السلبية منها، وهذا بطرح التساؤلات التالية:

**1- ما المقصود بالثقافة الوقائية؟**

**2- ما المقصود بإجراءات الصحة والسلامة المهنية؟**

**3- ما هو دور الثقافة الوقائية في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل؟**

**2- أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى التعريف بالثقافة الوقائية لدى العمال وتبيان دورها في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل، خاصة مع انتشار المخاطر المهنية في بيئات العمل وما تشكله من خطر على العمال، ما يوجب إيجاد ثقافة وقائية إيجابية تحد من الإتيان بالسلوكيات اللاواقية الخطيرة.

**3- أهمية الدراسة:**

تعتبر الثقافة الوقائية من بين المواقف جد هامة التي يجب على المؤسسات الاهتمام بها وهذا نظراً للدور الفعال الذي تلعبه في الحفاظ على الأمان والسلامة واحترام الإجراءات الوقائية في

العمل، إذ تعبّر عن سياق من العادات، التقاليد، الاعراف المتعلقة بمفهوم الوقاية في العمل، يشترك فيها العمال ويسلكون سلوكاً متشابهاً إلى حد ما في مجال الوقاية، الأمر الذي سيعزز الأمان والتقليل من المخاطر المهنية في حالة ما إذا كانت الثقافة الوقائية السائدة إيجابية.

#### 4- إجراءات الصحة والسلامة المهنية في العمل:

##### 4.1- ماهية إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

يعتبر مجال الصحة والسلامة المهنية مجال أساسى وذا أولوية بالمؤسسات بمختلف أنواعها، وهذا لما له من دور فعال في سن إجراءات وقائية والمهن على تطبيقها والتي من شأنها الحد أو التقليل من كل المخاطر المهنية التي تهدد الصحة النفسية والجسدية للعمال، سواء على المدى القريب أو البعيد، من خلال معالجة كل المصادر الشخصية، النفسية والبيئية التي يمكن لها أن تؤدي إلى تشكيل هذه المخاطر.

وتسرّب على هذه العملية لجنة تدعى بلجنة الصحة والسلامة المهنية وهي متكونة من رؤساء الأقسام بالمنشأة وبرئاسة مدير أو صاحب المنشأة بالإضافة إلى عدد متساوٍ من العاملين تخذلهم النقابة المختصة، والتي تختص ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة لمنعها (منظمة العمل الدولية [ممد]، 2016).

وفيما يلي بعض التعريفات المقدمة للصحة والسلامة المهنية.

هي مجموعة من الخطوات والإجراءات تتّخذ لتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من جميع الأخطار ومسبّبات الحوادث وتتعدّم فيها الأمراض المهنية والارهاق، وتلف وضياع الأموال، مع المحافظة على عناصر الانتاج في آمان تام من كافة الأخطار (شرارة، 2016).

كما تعرّف أيضاً على أنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة وسلامة الإنسان، وذلك بتوفير بيئة عمل خالية من أسباب الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع (ونس، 2015).

وتعرّف أيضاً على أنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامه وصحة الإنسان ومنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن ذلك، بتوفير بيئة عمل خالية من مسبّبات الحوادث والأمراض المهنية، بمعنى توفير الحماية والتحقيق الصحي للعاملين، وذلك بالتحكم في مسبّبات الحوادث والأمراض المهنية، ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطيرة التي تؤثّر على صحة وسلامة العاملين في موقع العمل (الكافى، 2014).

يظهر من التعريف المقدمة للصحة والسلامة المهنية على أنها ذلك المجال الذي يعمل ويجهز على حماية العنصر البشري بالمؤسسة من كل المخاطر المهنية التي تحيط به، تجنباً للوقوع في حوادث العمل والأمراض المهنية، والحفاظ على صحته النفسية والجسدية، وحماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع، والرفع من كفاءتها الإنتاجية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات، التشريعات، القوانين، القواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع.

إذ تقوم لجنة الصحة والسلامة المهنية على سن إجراءات وقوانين صارمة تطبقها في بيئه العمل وتجهز على متابعتها وتقييمها بصفة منتظمة ودورية، قصد التأكد من مدى فعالية تلك الإجراءات المطبقة في الحد أو التقليل من المخاطر المهنية والتعرض لها، وكذا السهر على احترامها واتباعها من طرف العمال.

#### 2.4- أهداف اجراءات الصحة والسلامة المهنية:

لإجراءات الصحة والسلامة المهنية أهداف كثيرة، نذكر منها (المغنى، 2006):

- حماية العنصر البشري من الأضرار الناتجة عن المخاطر المهنية وذلك بإزالة مسببات الخطر وتقليل فترات التعرض لها.
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل.
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل، وأهمية الالتزام بقواعد السلامة.

ويتم حماية الأفراد من التعرض للمخاطر عن طريق (منظمة العمل الدولية [معدم]، 2017):

- إزالة الخطر من منطقة العمل نهائياً، وذلك عن طريق تحديد وتقدير المخاطر المهنية المحيطة بسلامة وصحة العمال، على أساس متواصل ودوري.
- تقليل الخطر بواسطة تصميم نظم العمل الآمنة.
- في حالة تعذر التحكم بالخطر بالنظام الجماعية، ينبغي على صاحب العمل أن يوفر مجاناً معدات الوقاية الشخصية المناسبة.

كما نجد أيضاً (المركز الوطني للمعلومات [مروم]، د.ت.):

- توفير الجو المائي السليم من إضاءة مناسبة، رطوبة معتدلة، توفير درجة الحرارة المعتدلة.
- نشر الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين والحد من نوبات القلق والفزع.

- حماية المنشأة بما في ذلك الآلات، أدوات العمل للحد من حوادث العمل والأمراض المهنية.
  - المحافظة على الأيدي العاملة الماهرة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
- كما تهدف إجراءات الصحة والسلامة المهنية أيضاً إلى (ونس، 2015):
- تحليل العمليات الجارية في المنشأة ووضع تعليمات تشغيل سلية وآمنة لكل عملية.
  - تدريب العاملين على طرق العمل الفنية السلبية مع الإشراف عليها.
  - التفتيش الدوري المستمر على وسائل العمل المختلفة.
  - دراسة أسباب حوادث العمل ووضع الحلول الجذرية.
  - المشاركة في إعداد الميزانية اللازمة للسلامة المهنية.

إن وجود نظام فعال للصحة والسلامة المهنية يساهم في اجتذاب عمال مهرة، والكافاءات المتميزة، استقرار العمال في العمل، أي زيادة درجة الرضا العامل عن عمله وارتباطه الوثيق والآلية التي يعمل فيها، مما يؤدي إلى تخفيض معدلات دوران العمل.

كما تسهم استراتيجية الصحة والسلامة المهنية مع باقي الاستراتيجيات التنظيمية الأخرى في زيادة القدرة التنافسية للمنظمة في البيئة المحلية والعاملين من خلال: سمعة متميزة، انتاج عال الجودة، تكاليف وأسعار تنافسية، ارتفاع الأسعار السوقية لأسهم المنظمة (شراة، 2016).

يظهر من الأهداف المذكورة للصحة والسلامة المهنية في العمل أنها تصب كلهما إلى حماية العامل من كل ما هو ضرر وخطر بيئة العمل، والحفاظ على صحته النفسية والجسدية، وكذا حماية الآلات والمعدات من التلف، و كنتيجة حتمية زيادة الإنتاجية والمرودية.

## 5- الثقافة الوقائية ببيئات العمل:

### 1.5- مفهوم الثقافة:

تعتبر الثقافة من المواضيع جداً ما هي هامة التي يهتم الباحثون بدراستها، فهي تحدد النهج الذي يسير عليه الأفراد، وتمكن من التنبؤ بسلوكهم، فكل مجتمع يتميز عن مجتمع آخر بسمات وعادات وتقالييد تجعله منفرداً ومتميزة عن غيره، وكلما كانت الثقافة إيجابية كلما تطور المجتمع وسار على نظم وطرق صحيحة، فتحدد الثقافة الأسلوب الذي يسير وفقه الناس ولا يخرجون عن نطاقه.

وقد استعملت كلمة الثقافة (Culture) في اللغة اللاتينية القديمة للدلالة عن العناية بالزراعة والماشية، وفي العهد الروماني القديم أضيف إليها معنى آخر وهو فلاح الأرض، واستمرت كلمة الثقافة في القرن السابع عشر تختص بالزراعة وفلاح الأرض واستنباتها، متنقلة من الثقافة باعتبارها حالة إلى الثقافة باعتبارها فعلاً، ومع القرن الثامن عشر اتخذت كلمة الثقافة

منحى آخر يعبر عن التكوين الفكري عموماً وعن التقدم الفكري للشخص وعما يتکبده ذلك من عمل وما ينتج عنه من تطبيقات (جميلة بنت عيادي، د. سنة).

وتعرف الثقافة على أنها ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضو في المجتمع (الوريكات، 2022).

ويعرف مالينوفسكي الثقافة بأنها تشمل المهارات الموروثة، الأشياء، والأساليب، أو العمليات الفنية، والأفكار، العادات والقيم (ونس، 2006).

يظهر من التعريف المقدمة للثقافة أنها ذلك الكل المركب الذي يعبر عن مجموع القيم، التقاليد، والعادات، والمعتقدات والأفكار التي تنظم حياة المجتمعات وتوجهها، وهي تقييد سلوك الأفراد وتسييره فلا يخرج عن نطاقها، فسلوك الفرد مشتق من سلوك الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه، وكلما كانت الثقافة إيجابية كلما دل ذلك على تطور المجتمع ورقمه.

## 2.5- الثقافة الوقائية:

### 1.2.5- مفهوم الثقافة الوقائية:

تعتبر الثقافة الوقائية جزء من الثقافة التنظيمية، والتي تعبر عن مجموعة من الاعتقادات، القيم والسلوكيات المترافق فيها من طرف أعضاء نفس المجموعة نحو أهمية السلامة والصحة في العمل، وإدراكهم لأهمية احترام إجراءات الصحة والسلامة في العمل والدور الذي تلعبه في حمايهم من كل المخاطر الدائرة بهم.

وتتشكل الثقافة الوقائية عن طريق التفاعل بين العمال في إطار تنظيم معين، الذي يجب عليه التكيف مع خصائص هؤلاء الأفراد، وتعتبر الفئات التالية الأكثر تأثيراً على الثقافة الوقائية بالمؤسسة (المشرفين، ممثلي العمل، زملاء العمل)، فكل مجموعة عمل لها ثقافة وقائية معينة يتقاسمها العمال فيما بينهم بشكل معين، وهي التي تلعب دوراً هاماً في الوقاية من المخاطر، وتعكس الثقافة الوقائية الدور الذي تمنحه المؤسسة للسلامة ببيئة العمل، في كل قراراتها في مختلف الأعمال والتدخلات على كل مستويات الهرم.

ويختص بعض المختصين الثقافة الوقائية بالعنصر الإنساني فقط (العامل)، لكن هذه النظرة خاطئة، فالوقاية أو الثقافة الوقائية تخص أو هي نتاج كل من السلامة التقنية من سلامة الآلات وكذا نظام إدارة السلامة والأمن بالمؤسسة (Besnard et autres, 2017).

وتتشتمل الثقافة الوقائية بالمؤسسة على كل المجهودات التي يقوم بها التنظيم في مجال سلامة الآلات، حيث أن الآلات المعطلة والمتهيئة وقواعد السلامة غير المطبقة في بيئة العمل تدرك

من طرف العمال كإهمال لقواعد السلامة من طرف المؤسسة، هذا ما يضعف دافعية العمال نحو انتهاج ثقافة وقائية إيجابية بالمؤسسة، فيستحيل تغيير وتطوير الثقافة الوقائية بالمؤسسة من دون الاطلاع على ما تتبناه المؤسسة من مجهودات لتجسيد السلامة بالمؤسسة (Besnard et autres, 2017).

واستنادا إلى Rousseau (1988) يتعلق المناخ الخاص بالسلامة بالمفهوم الذي يتشكل لدى الأفراد انطلاقا من تجاربهم اليومية، بينما تتعلق الثقافة بالمعايير الاجتماعية، والتي تتشكل ضمن الجماعة، حيث أينما تواجد مناخ جدي للصحة والسلامة في العمل يتميز بالعمل على الحفاظ على الصحة الجماعية في بيئه العمل، تشكلت الاتجاهات الإيجابية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل بالمؤسسة (Patrice et autres, 2012).

ومن مؤشرات الثقافة الوقائية الإيجابية في بيئه العمل نجد:

- نسبة السلوكيات غير الآمنة ببيئه العمل: حيث نجد أنها قليلة جدا حتى مع المستويات العليا للإنتاج.

- وجود الشفافية فيما يخص الأخطاء والمشاكل التي تعاني منها المؤسسة، حيث يتم التصريح بكل مشكل ومحاولة ايجاد الحلول.

- وجود استفادة من الخبرة بالمؤسسة.

ويمكن قياس ثقافة المؤسسة باستبيان يرتكز على الأبعاد التالية: تسخير المؤسسة، تسخير الموارد البشرية، العمل الجماعي، حرية التعبير والاتصال، مدى وجود مناقشة حول الأخطاء المرتكبة في المؤسسة ومحاولة إيجاد حلول لها، مدى وجود تطور في المؤسسة من سنة لأخرى (Patrice et autres, 2012).

ومن مؤشرات الثقافة الوقائية بالمؤسسة أيضا هو مدى اهتمام المؤسسة بتحليل الحوادث المهنية البسيطة التي تحدث بالمؤسسة، حيث تهمل العديد من المؤسسات الحوادث البسيطة التي تحدث فيها ولا تعطي لها أهمية، ما يجعل هذه الحوادث تتراءم لتعود على شكل حدث خطير، حيث تتسم المؤسسة التي تتميز بثقافة وقائية إيجابية بتحليل كل حدث بسيط يحدث بها، ومعرفة أسبابه، واتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة.

إذ يشير بورد (Bird) أن الحوادث المهنية الخطيرة هي عبارة عن تتبع مجموعة من الظواهر حصلت بالمؤسسة وتم إهمالها وعدم تشخيصها، حيث تطورت وتراكمت إلى أن ظهرت على شكل حادث مهني مميت، حيث يشير أن كل حادث خطير تسبب في وفاة هو تراكم لـ 10 حوادث عمل حصلت بالمؤسسة خلال تلك الفترة مع توقف عن العمل، و30 حادث عمل بدون توقف عن

العمل، و600 حادث عمل بدون إصابات (واقعة)، أي أن إهمال كل هذه الحوادث البسيطة التي حدثت بالمؤسسة هو الذي أدى إلى تراكمها وظهورها على شكل حادث مهني مميت.

#### 2.2.5- أنواع الثقافة الوقائية:

تنوع الثقافة الوقائية إلى ما يلي:

أ- **الثقافة الوقائية القدريّة:** وتعكس هذه الثقافة البيئة التي يعتقد فيها العمال أنهم لا يستطيعون أن يؤثروا على مستوى السلامة، ويرجعون الأمور إلى القدر.

ب- **الثقافة الوقائية الحرفيّة:** وتظهر هذه الثقافة عند العمال الذين لا يلعبون دوراً مهماً في السلامة، لكنهم يطورون طرق جديدة للعمل وهي وقائية كي يتم تفادي المخاطر الناجمة عن حرفهم.

ج- **الثقافة الوقائية العماليّة:** تظهر هذه الثقافة في الوضعية التي يتشارك فيها العمال وأرباب العمل أمور السلامة، بالعمل، الاعتماد على خبراء السلامة، إدراج السلامة ضمن مشاريع التنمية والاستثمار بالمؤسسة، تطوير نظام رسمي للسلامة، وتوفير إجراءات السلامة.

د- **الثقافة الوقائية المبرمجّة:** أين يعتقد العامل أن له دوراً فعالاً بمشاركته مع زملاء العمل، وتحقيق السلامة بتوفير الكفاءات في العمل (التكوين، وتوفير مجال لسيران المعلومات Besnard et autres, 2017)

#### 6- دور الثقافة الوقائية في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية ببيئات العمل:

تعتبر الصحة والسلامة في العمل من بين الأولويات التي وجب على المؤسسات أن تعطي لها الأهمية القصوى، وهذا لما لها من دور في الحفاظ على مقومات الإنتاج الثلاث وبالتالي الاستثمار فيها، وتجنب المؤسسة التكاليف الباهضة التي ستدفعها جراء الحوادث المهنية والأمراض المهنية التي تحدث نتيجة إهمال هذه الإجراءات.

وتعتبر هذه الأخيرة مسؤولة كل من الإدارة والعمال، فبدون مشاركة العمال لن تتحقق السلامة، فهم أساس العمل الفعلي وبالتالي هم أكثر دراية بالمشاكل والمخاطر الحقيقة التي يتعرضون لها في بيئات عملهم، وبالتالي وجب العمل على إعداد بنك معلومات حول شخصياتهم وسلوكاتهم واتجاهاتهم نحو كل ما هو وقاية ببيئات العمل، ومعرفة النظرة التي ينظرون إليها إلى كل المجهودات التي تبذل من طرف المؤسسة لأجل الوقاية، ومدى رضاهن عنها.

حيث تلجأً أغلب المنظمات إلى تقليل المخاطر في توفر المعدات الوقائية والتي تجد نفسها تقلل من مفهوم الوقاية، لأنها لا تعطي الأهمية للجانب الإنساني وما يلعبه من دور في إرساء الوقاية، وهذا ما أكدته دراسة فنجان وآخرون (2021) في شركة نفط البصرة على عينة

قدرهما 52 موظف، بينت الدراسة أن إجراءات الصحة والسلامة في مكان العمل معتمدة فقط على معدات الوقاية الشخصية كأسلوب وقائي وهو غير كاف، لذا من الضروري توفير البيئة الداعمة التي تؤكد على أهمية التعلم والتوعية بمخاطر السلوك الخاطئ وتشجيع سلوكيات العاملين المرغوبة، وذلك من خلال التعزيز الإيجابي أو السلبي، إذ أكدت الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة تظهر دائمًا مواقف إيجابية وصحية في مجال السلامة والصحة التنظيمية وتعتمد أساليب استباقية في توفير المناخ الآمن وتحديد المخاطر، وتؤكد على تبني السلوكيات السليمة والصحية، وذلك انعكاس إيجاباً على إدراك ومشاركة الموظفين في ممارسات الصحة وتطبيق الإرشادات والإجراءات والتعليمات الخاصة في تحقيق السلامة والصحة بمكان العمل.

كل هذه الأمور تدرج ضمن ما يسمى بالثقافة الوقائية، والتي تتجسد في سلوك السلامة الذي يسلكه العمال، فكلما تميزت الثقافة الوقائية السائدة بالإيجابية كلما ظهرت أكثر سلوكيات السلامة، والتي تعرف حسب Lumker (2012) أنها يمكن النظر إليها على أنها إجراءات مغلقة ومفتوحة يتبعها الفرد لمنع النتائج المخيفة والحفاظ على الشعور بالأمان، وبين McSween (2003) أن سلوك السلامة يهدف إلى الحد من الحوادث وهو يهتم بالسلوك البشري والأداء الآمن في مكان العمل (فنجان وأخرون، 2021).

فسلوك السلامة يتمحض عن الثقافة الوقائية التي تميزهم، هذه الثقافة التي تعبر عن مدى إدراكمهم ووعيهم بأهمية اتباع وتطبيق إجراءات الوقاية للحفاظ على صحتهم، وكذا مدى رضاهم عن الإجراءات التي تسنهما المؤسسة من أجل الوقاية.

ولقد أشار Clerq. D (2019) إلى أن المحددات السياقية التي تؤدي إلى سلوكيات العاملين المضادة للإنتاجية ترتبط بنمط القيادة وثقافة المنظمة، وهي من المحددات التي يمكن أن تؤدي إلى إحباط لدى العاملين الذين يطمحون إلى إنجاز مهامهم الوظيفية بنجاح (عبد السلام، 2024).

ويشير ذلك إلى أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية يقوم بها العاملون عن قصد بسبب إدراكمهم للسلوكيات السلبية الموجهة تجاههم من طرف المنظمة التي يعملون بها، مما يدفعهم إلى القيام هم أيضًا بسلوكيات تضر المنظمة بدلًا من المساعدة في تحقيق أهدافها، لذا فإن إدراكمهم لوجود سلوكيات سلبية موجهة تجاههم تدفعهم إلى القيام بسلوكيات مضادة للإنتاجية تؤثر سلباً على المنظمة (عبد السلام، 2024).

إن إدراك العمال أن السلوكيات الموجهة إليهم من طرف المؤسسة والتي تخص الوقاية هي سلوكيات سلبية هذا يعني أنه تشكلت لديهم اتجاهات سلبية وثقافية وقائية سلبية تبين أن الإجراءات غير كافية وأنها لا تتماشى وطموحاتهم في مجال الوقاية، الأمر الذي يعزز لديهم الإثبات

بالسلوكيات السلبية غير الآمنة، عدم احترام إجراءات الصحة والسلامة المهنية ويستصغرون من دورها في الوقاية، الأمر الذي يضاعف احتمال الوقوع في حوادث العمل والأمراض المهنية.

وبحسب Lumker (2019) فالسلوك غير الآمن هو أحد أنواع المخاطر، ففي ظل غياب ثقافة السلامة سيكون هناك نقص في الإرادة والحافز لتحسين أداء السلامة كذلك إن الإدراك السلبي للسلامة في مكان العمل من قبل العاملين يمكن أن يؤدي إلى حوادث السلامة ويؤدي في النهاية إلى سلوكيات سلبية للسلامة في العمل (فنجان وآخرون، 2021).

كما يؤدي انتشار الثقافة الوقائية السلبية ببيئات العمل حتماً إلى ظهور السلوكيات المناوئة للعمل الموجهة للعمل والتي يعرفها Robinson and Bennett (1995) أنها سلوكيات الموظف التي تنتهك المعايير التنظيمية الهامة ومن تم تهدد رفاهية المنظمة، وتشمل السلوكيات السلبية الموجهة نحو المنظمات، بدلاً من الأفراد (على الرغم من أن الأفراد غالباً ما يكونون أهدافاً غير مباشرة، ويتضمن ذلك تدمير الممتلكات التنظيمية وإساءة استخدامها، أو القيام بالأعمال بطريقة غير صحيحة، أو عدم إخطار الرؤساء بأخطاء ومشاكل العمل (مثل عطل في الآلة، والانسحاب (مثل ادعاء المرض)، (Spector et al)، كما تتضمن مجموعة من السلوكيات مثل السرقة، الاحتيال، والتخييب، والعمل ببطء قصد إهدار الموارد.

لذا يمكن تطوير بيئة عمل صحية من خلال تثقيف العاملين وتوجيههم من قبل القيادة الإدارية لتبني سلوكيات الصحة والسلامة بشكل طوعي في مكان العمل (Quartey, 2017) وأيضاً إن ممارسات القيادة الإدارية المتعلقة بتحفيز السلوك الآمن وتطوير ثقافة السلامة وتوفير بيئة داعمة للصحة والسلامة لها دور كبير في تحسين أداء السلامة والحد من المخاطر الصحية (فنجان، 2021).

وفي دراسة Sadullah & Kanten (2009) حول مناخ المنظمة من ناحية توفير شروط السلامة المهنية وبين السلوك المبني على الأمان لدى العمال، على عينة قدرها 125 عامل من العمال الأتراك في مصنع لبناء وإصلاح السفن، توصلت النتائج أنه توجد مجموعة من العوامل يتضمنها المناخ التنظيمي تؤثر بشكل مباشر على السلوك الآمن للعمال، وكان من أهمها التدريب على استخدام الآلات الحديثة، التخفيف من ضغوط العمل، والصيانة الدورية للآلات والعلاقات الجيدة بين صاحب العمل والعمال.

كما يعتبر إشراك العمال في مهام السلامة من العوامل التي تؤدي إلى تكوين ثقافة وقائية إيجابية بالمؤسسة، وهذا ما بينته دراسة حول آثر المشاركة على ثقافة السلامة بمجموعة صناعية تحويلية (الحديد والصلب)، بعد أربعة أشهر من التدخل عن طريق استبيان على عمال من

المؤسسة خاص بأثر المشاركة على ثقافة المؤسسة أكدت الدراسة أنه يتميز مناخ العمل بالإيجابية وانتشار الاتجاهات الإيجابية والسلوكيات الأمنية أكثر والتي كان أساسها إشراك العمال في مهام السلامة وفي التحديات التي تواجهها المؤسسة (Carine, 2011).

فإشراك العمال مع الإدارة في وضع وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية سيساهم حتماً في زيادة التزامهم بتنفيذ هذه البرامج، وبالتالي ضمان فعالية هذه الإجراءات، وذلك باعتبارهم المجموعة المنفذة بالدرجة الأولى من نجاح برنامج السلامة، فتشكل ثقافة وقائية إيجابية لديهم، فيشاركون بكل جدية ويقترحون اقتراحات فعالة في مجال الوقاية.

كما يلعب اهتمام الإدارة بالصحة والسلامة المهنية دوراً هاماً في خلق اهتمام العمال بتطبيق هذه الإجراءات، وهذا ما بينته دراسة DE joy & other (2003) حول تحديد العوامل التي تساعد على خلق بيئة عمل آمنة وسليمة للعاملين على عينة قدرها 21 موقع عمل بالولايات المتحدة الأمريكية على عينة قدرها 2208 عامل، بيّنت الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة، منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات التي تقع عليها مسؤولية السلامة، كما بيّنت الدراسة أيضاً أن التزام الإدارة العليا في تحديد إجراءات السلامة والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال في تطبيق إجراءات وبرامج السلامة المهنية في الواقع.

كما أوصت دراسة Thorburns (1990) بأهمية إعداد الأفراد ببرامج السلامة المهنية بداية من المرحلة الابتدائية وذلك بإمداده بمعلومات مناسبة لهذه المرحلة، ثم متابعة التعليم في المراحل الأخرى الموالية (صبري، 2007).

إن سلوكيات الفرد وأفعاله تكون دائماً محددة بالجماعات، وبالتالي بالثقافة التي تجمعهم، وفي مجال الوقاية سيتحدد سلوكهم الوقائي بنمط الثقافة الوقائية التي تجمعهم، وبالتالي يمثل الضبط الاجتماعي وسيلة اجتماعية أو ثقافية تفرض عن طريقها قيود المنظمة، وهي منسقة نسبياً على السلوك الفرد، بهدف التوصل إلى مسيرة الفعل الفردي للتقاليد وأنماط السلوك الذي له أهمية في أداء الجماعة، فيكون الضبط الاجتماعي إما إيجابياً أو سلبياً، فيعتمد الضبط الاجتماعي الإيجابي على دافعية الفرد الإيجابية نحو الامتثال أو المبادرة ويتدعم هذا النوع من الضبط بالمكافآت والاستحسان والتأييد الاجتماعي، أما الضبط الاجتماعي السلبي فيكون عن طريق التهديد بالعقاب والجزاء أو رفض الجماعة له (صبري، 2007).

فكلاً كانت حواجز السلامة مصممة بشكل جيد كلما عدل سلوك السلامة المستهدف بشكل أفضل، سواء كانت مكافآت نقدية وغير نقدية (فتحان وآخرون، 2021).

كما يلعب تدريب العمال ومساعدتهم على الحصول على خبرات كافية للقيام بعملهم على أكمل وجه وتلقيهم كيفية التعامل والتصدي لكل ما هو خطير مهني دورا هاما في تشكيل ثقافة وقائية إيجابية، فالعملية التدريبية تسمح للعامل بأن يكون على أهبة الاستعداد والتأهب بشكل دائم لأداء وظائفهم على أكمل وجه وبشكل سليم.

يظهر مما تم عرضه، الدور الذي تلعبه الثقافة الوقائية في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية، فكلما انتشرت مثل هكذا ثقافة بالمؤسسات كلما تشكلوعي وقائي لدى العمال، وقل الإتيان بالسلوكيات اللاواقية الخطيرة التي تؤدي إلى الوقع في حوادث العمل والأمراض المهنية، وكلما تشكلت اتجاهات إيجابية لديهم نحو اتباع واحترام إجراءات الوقاية، وكلما شاركوا في مشروع الوقاية بكل فعالية.

#### - خاتمة:

مما تم التطرق إليه، يتضح لنا دور الثقافة الوقائية لدى العمال في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية ببيئات العمل، خاصة مع انتشار المخاطر المهنية بكل أنواعها ببيئات العمل (المخاطر الفيزيائية، الكيميائية، البيولوجية، المخاطر الأرغونومية. الخ)، وما تخلفه من حوادث عمل وأمراض مهنية مستعصية، ما يوجب البحث عن الحلول والاستراتيجيات التي من شأنها خلق بيئة عمل آمنة.

حيث تعمل الثقافة الوقائية الإيجابية لدى العمال على اتباعهم واحترامهم لإجراءات الوقاية، وجعلهم يسلكون سلوكيات وقائية آمنة غير خطيرة، تساهم على الحفاظ على أنفسهم وسلامتهم، وتجنبهم الوقوع في حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تخلق لديهم وعيًا وقائياً يحthem على المشاركة في إرساء إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها، وتقوي قدرتهم على ممارسة عادات سلوكيات لها ارتباط بقوانين السلامة، فتصبح الوقاية لديهم جزءاً من العمل ومهمة أساسية منه، لذا وجب العمل بكل جدية قصد ترقيتها ببيئات العمل، بمشاركة العمال وأرباب العمل لأجل خلق بيئة عمل آمنة خالية من كل ما هو خطير مهني، على عكس الثقافة الوقائية السلبية التي تؤدي إلى ظهور سلوكيات لاواقية كثيرة تخلف وراءها الكثير من حوادث العمل والأمراض المهنية، وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها في الدراسة تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات فيما يلي:

1- إشراك العمال في مخطط الصحة والسلامة المهنية وكذا في تحديد الميزانية الخاصة بها، فهذا الإشراك يجعلهم يشعرون من الناحية النفسية بالانتماء والولاء، ومن الناحية العملية فيهم أكثر دراية بالعمل الفعلي وبالتالي فهم أدرى بطبيعة المخاطر المهنية التي يتعرضون لها.

- 2- تقييم المخاطر المهنية بكل أنواعها (المخاطر الفيزيائية، المخاطر النفسية الاجتماعية، المخاطر الكيميائية.. الخ) ببيئة العمل بصفة دورية، قصد الحد منها والتنبؤ بالمخاطر المهنية التي قد تظهر مستقبلاً وبالتالي العمل على الوقاية منها منذ البداية قبل تفاصيلها.
- 3- تدريب العمال حول طرق العمل، وكذا طرق التعامل مع مخاطر بيئة العمل.
- 4- عقد اجتماعات العصف الذهني والتي تسمح للعمال بطرح كل مشاكلهم خاصة المتعلقة منها بمجال الوقاية، الأمر الذي سيسمح بدراسة واقتراح الحلول لها.
- 5- تعزيز السلوكات الإيجابية التي يأتي بها العمال في مجال الوقاية، مثلاً تقديم المكافآت للعمال الذين لم يسجلوا آية حادثة عمل خلال سنة كاملة، سواء كانت هذه المكافآت مادية أو معنوية، وبالمقابل معاقبة العمال الذين يتصرفون بتهور وبتصرفات غير آمنة تتسبب في حوادث العمل، كالخصم من الراتب مثلاً أو إبعادهم المؤقت من الجماعة.
- 6- التصميم الأرغنومي لبيئة العمل ما يجعل العمال يعملون بكل راحة ورفاهية نتيجة خلو بيئة العمل من المخاطر وكل العوامل التي تضر بصحتهم النفسية والجسدية، كما تقل لديهم أعراض الضغط النفسي.
- 7- الاختيار الأمثل للأعضاء المكونين للجنة الصحة والسلامة المهنية، وتدريبهم المستمر حول أنجع الطرق والاستراتيجيات لتحقيق الأمن والسلامة ببيئة العمل.

- قائمة المراجع:

- الشميري، جميلة بنت عيادي .(د. ت). مفهوم الثقافة في الفكر العربي والفكر الغربي، ماجستير في الثقافة الاسلامية، قسم الثقافة الاسلامية، كلية الشريعة، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- الشواني، صلاح (2004). ادارة الافراد وال العلاقات الانسانية. مدخل الأهداف. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- الكافي، مصطفى يوسف (2014). ادارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية، الاسعافات الأولية. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الهنداوي، حمد سالم حمد؛ العتيقي، أحمد مصطفى؛ عوض، مصطفى ابراهيم؛ والعبداني، جمعة سعيد. (2019). تحسين مستوى المهارات البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل - دراسة ميدانية في سلطنة عمان، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة عين شمس مصر.
- الورickات، ساجدة عبد الحليم رضوان. (2022). دور الثقافة في تطوير المجتمع وتوجهه، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس، العدد 50، 1222-1234.
- بوجرود، فتحية؛ قورين، سعاد. (2020). ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO45001، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 6، العدد 3، 308-327.
- بوحفص مباركي. (2002). العمل البشري. ط.2. الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.
- شرارة، مجدي عبد الله. (2016). السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل: Freiderich Ebert Stiftung offive Groupe 7
- صبري، ماهر اسماعيل. (2007). الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته ببعض السلوكيات الخطيرة، سلسلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد الأول، العدد الثالث.
- عبد الحميد، رباب محروس. (2022). مفهوم الثقافة التنظيمية، مراجعة نظرية تطبيقية. المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر ، المجلد 1، العدد 1، 50-72.
- عبد السلام، غادة محمد. (2024). المحددات التنظيمية لسلوكيات العمل المضادة للانتاجية لدى معلمي المدرسة الثانوية العامة في مصر - دراسة تحليلية-، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، المجلد الثامن والأربعون، الجزء الأول، 79-188.

- فنجان، علي زيدان؛ العريباوي، منظر جاسم محمد؛ ولصيمري، أكرم سامي فايز. (2021). سلوك سلامة الموظفين ودوره في تعزيز الصحة في مكان العمل .دراسة تطبيقية لأراء عينة من الموظفين في شركة نفط البصرة، مجلة الكلية الاسلامية الجامعية،العدد 60، الجزء 2، 682-708.
- منظمة العمل الدولية. (2016). دليل المبادئ الاساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. القاهرة. مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة.
- منظمة العمل الدولية. (2017). الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية. دليل المدرب-المستوى الاساسي. ط.1. جمهورية مصر العربية: مكتب منظمة العمل الدولية.
- نجم، عبد الحكيم أحمد ربيع؛ أبو زيد، هديل السيد عبد المؤمن . (2020). آثر التعرض للسلوك العدواني في مكان العمل على السلوكيات المناوئة للعمل الموجهة للمنظمة، المجلة المصرية للدراسات التجارية.
- ونس، أحمد لطفي. (2015). السلامة والصحة المهنية، أمنك وسلامتك مسؤوليتنا. قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. المركز الوطني للمعلومات. (د.ت). السلامة المهنية. الجمهورية اليمينية: الادارة العامة للتحليل والدراسات.

Besnard, D; Boissiers, I & Danillou, F. (2017). La Culture de Sécurité , Comprendre pour agir. France: Institut pour une culture de Sécurité industrielle ICSI.

Carmelaeul, F; Fenton, S; Pinilla- Roncancio, M; Sing, M; & Sadhra, S. (2016). Workplace health and Wellbeing in construction and retail, International journal of workplace health Management.

Lallemand, C. (2011). Apport de l'ergonomie participative à l'amélioration de la culture de Sécurité en milieu industriel. 46 ème congrès International. Société d'ergonomie de langue française.

omer, S & Salahatin, K. (2009). A research on the effect of organisational Safety climate Upon the Safe Behavior, Ege Academic Review, 9(3), 923- 932.

Patrice, B; Dionne, G & Fortin, M. (2012). Le Développement d'une culture de Santé et Sécurité au travail. Université de Sherbrooke. dans le cadre du séminaire International , Maitrise en gestion de la formation.