

دور الثقافة الأمنية في الوقاية من حوادث العمل-مقاربة سوسيولوجية

The role of Security Culture in The Prevention of Work Accidents

Sociological Approach

سمير قريد

جامعة قالم

Samir Grid

Guelma of University

gridsamir@hotmail.fr

بومدين مخلوف*

جامعة المسيلة

Boumediene Makhoulf

M'sila University

boumediene.makhoulf@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2023/04/16

تاريخ القبول: 2023/03/28

تاريخ الاستلام: 2023/01/15

الملخص: تعتبر الثقافة الأمنية جزء أساسي من ثقافة المنظمة لأنها تكسب العاملين القيم والمعايير والاتجاهات الإيجابية، التي تسهم في تعزيز وعيمهم الأمني وتقلل من الأخطار المهنية التي قد يتعرضون لها نتيجة إهمالهم أو عدم التزامهم بقواعد السلامة المهنية، لذلك سنحاول في هذه الدراسة التعرف على دور الثقافة الأمنية في الوقاية من حوادث العمل، من خلال مقاربة سوسيولوجية، نتطرق من خلالها إلى مفهومي الثقافة الأمنية وحوادث العمل، ثم نستعرض المقاربات السوسيولوجية المفسرة للثقافة الأمنية، لنخلص في الأخير إلى تبيان الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في الوقاية من حوادث العمل وتحقيق السلامة المهنية.

وبالمجمل، تعتبر الثقافة الأمنية هي سمة من سمات جميع الأنشطة البشرية في المؤسسة، حيث تتجلى في سلوكيات وعلاقات الأفراد، ولذلك تلعب دورا فاعلا في وتنظيم العمل والتفاعل الإنساني، إنها عنصر لا ينفصل عن العلاقات الشخصية وتشكيل النظام بين الأشخاص المتعاونين، كما أن ثقافة الأمن في أي منظمة تتخلل جميع مجالات نشاطاتها وتشكل جسرا بين ماضيها ومستقبلها، ولذلك فإن دمج الثقافة الأمنية وتوحيدها واستقرارها والحد من عدم اليقين وتعزيز الرؤية المشتركة للأهداف وتيسير إيجاد طرق لحل العلاقات المشكوكات الأمنية يمثل الرهان الأساسي لتحقيق ثقافة أمنية مستدامة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الأمنية، الوقاية، حوادث العمل، المقاربة السوسيولوجية.

Abstract: Security culture is an essential part of the organization's culture because it gains employees positive values, standards and trends which contributes to enhancing their security awareness and reduces professional risks to which they may be exposed as a result of their negligence or lack of compliance with occupational safety rules, so in this intervention, we will try to recognize the role of security culture in the prevention of work accidents. through a sociological approach, through which we address the concepts of security culture and employment incidents and then review the sociological approaches interpreted for a security culture, and finally conclude with the role that a security culture plays in the prevention of work accidents and the achievement of occupational safety.

Keywords: security culture, prevention, work accidents, sociological approach.

In general, the security culture is a feature of all human activities in the institution, as it is reflected in the behaviors and relationships of individuals, and therefore plays an

*- المؤلف المرسل

active role in organizing work and human interaction, it is an inseparable element from personal relationships and the formation of order between cooperating people, and the culture of security in any organization permeates all areas of its activities and forms a bridge between its past and future, so the integration of security culture, unification and stability, reducing uncertainty, enhancing the common vision of goals and facilitating ways to solve Relationships Security problems are the key to achieving a sustainable security culture.

- مقدمة ومشكلة الدراسة:

تؤكد الدراسات السوسولوجية الحديثة أن الثقافة الأمنية ليست متغيراً مستقلاً، وإنما هي سمة بارزة في أي تنظيم اجتماعي، حيث ترتبط بقيم الأفراد ومواقفهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم في مكان العمل ومدى التزام كل من القادة والموظفين بالهدف المشترك المتمثل في تضمين السلامة في جميع جوانب ثقافة المنظمة لحماية الأشخاص والأصول والعمليات.

وتبعاً لذلك فإن الاستثمار في السلامة المهنية هو استثمار في مستقبل المؤسسة، لأن النجاح التنظيمي يعتمد أساساً على صحة الموظفين وسلامتهم، كما تعد ثقافة السلامة واحدة من أكثر الحوافز قيمة التي يمكن للمؤسسة أن تقدمها لموظفيها، وهي ضرورية لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها.

وإذا كان الوعي هو الذي يحدد الوجود بتعبير ماركس، فإن الوعي الأمني هو الذي يحدد الثقافة الأمنية في أي مؤسسة، حيث يترسخ هذا الوعي عندما ينظر قادة الأعمال إلى السلامة المهنية على أنها قيمة أساسية لمنظمتهم باعتبارها مفتاح النجاح التنظيمي المستمر مما يوفر للموظفين إطاراً مرجعياً واضحاً للمساعدة في توجيه أفعالهم. هذا الدعم الاستباقي يمكن الموظفين، ويقلل من القلق في مكان العمل، ويمنح الأفراد الأمان الذي يحتاجون إليه لتحقيق الأمن الوظيفي.

بهذا المعنى، تعتبر الثقافة الأمنية جزءاً أساسياً من ثقافة المنظمة لأنها تكسب الموظفين القيم والمعايير والاتجاهات الإيجابية، التي تساهم في تعزيز وعيهم الأمني وتقلل من الأخطار المهنية التي قد يتعرضون لها نتيجة إهمالهم أو عدم التزامهم بقواعد السلامة المهنية، لذلك سنحاول في هذه المداخلة التعرف على دور الثقافة الأمنية في الوقاية من حوادث العمل، من خلال مقارنة سوسولوجية، نتطرق من خلالها إلى مفهومي الثقافة الأمنية وحوادث العمل، ثم نستعرض المقاربات السوسولوجية المفسرة للثقافة الأمنية، لنخلص في الأخير إلى تبيان الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في الوقاية من حوادث العمل وتحقيق السلامة المهنية.

أولا- الثقافة الأمنية:

الثقافة الأمنية هي انعكاس للأفكار والمعايير والأعراف السائدة في المجتمع، حيث يتم صياغتها كقوانين أو لوائح تنظيمية، فهي تستند إلى الثقافة التي يتشاركها الأفراد في مجالات الحياة العامة: الاقتصاد، التعليم، الرعاية الصحية، السياسة والعدالة والدفاع وغيرها وتشير أيضا إلى الهياكل الأساسية المادية أو الافتراضية أو العقلية المعدات العسكرية، والصرف الصحي، المرافق التعليمية، وغيرها، فالناس عنصر مهم في ثقافة الأمن لأنها تنتج، وتدرك وتتشكل من خلال ثقافتهم التي تساعدهم كيف يطورون أمنهم، ما الذي يمكن تحسينه وما يمكنهم فعله ويكفل تقدمهم. باختصار، الناس هم من يحددون درجة الأمان التي يتمتعون بها والكفاءة والمعرفة التي يتعين عليهم تنظيمها من خلال السياسات الأمنية التي ينتهجونها في حياتهم اليومية (BULUC & et al, 2019, p. 227)

تؤكد العديد من الدراسات أن الثقافة الأمنية تؤثر على سلوك الموظف وثقافته التنظيمية، لأنها تعتبر نسق فرعي من ثقافة التنظيم، التي تعنى بثلاثة مجالات: المصنوعات اليدوية والإبداعات، والقيم والمعارف الجماعية، والافتراضات والمعتقدات الأساسية. كما أن الثقافة الأمنية مستمدة من الافتراضات المتعلقة بالسلوك والخصائص المقبولة المتصورة التي تؤثر على كيفية تعامل الناس مع قضية الأمن في المنظمات، وتبعاً لذلك دراسات ترتبط الثقافة الأمنية بافتراضات الموظفين ومواقفهم والمعتقدات والقيم والمعارف التي تستخدم كتوجيه للاضطلاع بأنشطة الحفاظ على الأمن الوظيفي (Tolah & et al, 2017, p. 17)

بهذا المعنى، تعتبر الثقافة الأمنية جزءاً من الثقافة التنظيمية التي تشمل العمليات اليومية، الأنشطة والمبادئ التوجيهية والممارسات فيما بين الموظفين الذين يتشاركون في حماية أنفسهم داخل التنظيم، والتقليل من المخاطر التي تواجههم، لذلك يجب أن تكون الثقافة الأمنية هدف يتعين تحقيقه من أجل تطوير ثقافة تغطي الجميع الأنشطة والمبادئ التوجيهية اللازمة مثل السلوكيات والمواقف والقيم والمعتقدات، والمعارف التي يستخدمها الموظفون والتفاعل مع نظم المنظمة حيث توجه إدارة السلوك الأمني للموظفين.

في السياق ذاته، تعرف الثقافة الأمنية على أنها جميع التدابير الاجتماعية والثقافية التي تدعم السلوك الأمني لدى الموظفين، بما ينعكس إيجاباً على وعيهم الأمني، وعلى هذا النحو يكتسي التدريب أهمية قصوى في زيادة وعي الأفراد بالمسائل الأمنية، من منطلق أن الثقافة الأمنية يمكن أن تكون مدفوعة بالعناصر السلوكية الرئيسية بما في ذلك الأثر على الأعمال اليومية والعقاب والوعي الأمني، من أجل تعزيز السلوك الأمني الجيد، وتبعاً لذلك فإن الثقافة الأمنية يجب أن

تتماشى مع ثقافة المنظمة التي تشمل الوعي والأخلاق والمعتقدات وأن يتم دمجها في الممارسة اليومية للأفراد، لذلك، يجب أن تشجع الموظفين على توخي الحذر بشأن القضايا الأمنية المحتملة (Williams, 2009, pp. 49 - 50).

في سياق آخر، تبنى بعض الباحثين مفهوم ثقافة الأمن التنظيمي عن طريق ربطه بمجموعة من القيم والمعتقدات التي تمثل المرتكز الثقافي لإدارة الجودة الشاملة للأمن الوظيفي الناجح، ويتعلق الأمر هنا بأهمية الأمن بالنسبة للمنظمة سواء من قبل الموظفين أو من قبل الإدارة نفسها، لأن أي معتقدات لدى صانعي القرار داخل المنظمة حول جودة الأمن، وحول نوعية العمليات المختلفة المستخدمة لإدارة الأمن، غالبًا ما تكون ذات أهمية من معتقدات المستخدم النهائي حول الأمن، ومع ذلك، فإن معظم هذه المنظمات لا تبذل أي محاولة لتقييم الجودة لأمنها، أو حتى محاولة قياس نجاحها حول جودة تحليل المخاطر والتدقيق الأمني (Ruighaver & S.B. Maynard, S. Chang, 2007, p. 57).

في سياق آخر، ترتبط الثقافة الأمنية بالتدريب الأمني لأن للموظفين رد فعل أكثر إيجابية على المتطلبات الأمنية إذا فهموها، وترسخ لديهم الوعي أن هذا التدريب على الوعي بالأمن يجب أن يكون مستمرًا ويجب أن يشجعهم ويحفزهم على أن يكونوا آمنين في عملياتهم اليومية، بدون ثقافة أمنية مناسبة لدعم أمن الموظف، فإنه يتعرض للتهديدات والمخاطر التي تهدد أمنه الوظيفي (Chia & et al, September 2002, p. 03).

كما تعرف الثقافة الأمنية بأنها مجموعة العلوم والمعارف والمهارات التعليمية والتدريبية والتقنية، التي لا بد لرجل الأمن أن يتسلح بها عن طريق الالتحاق بالمؤسسات الأمنية لتنمية مداركه اللازمة في مختلف القطاعات والوحدات والأقسام الأمنية، بما ينعكس إيجابا على تفكيره ومشاعره وقيمه ومبادئه ولأعرافه من النظام الأمني الوقائي، وبذلك يتأصل لديه وعي بالأخطار التي تهدده في بيئة عمله (أونيس، 2017، ص. 343).

وبناء على المعطيات المعرفية السابقة، يمكن أن نعرف الثقافة الأمنية إجرائيا على أنها المبادئ والقيم السلوكية والثقافية، والمعتقدات الإيجابية ذات الطابع الأمني التي تحقق أمن الفرد والمجتمع، كما تعبر مدى تشبع الفرد بالمعارف العامة والمعلومات الأمنية السلوكية التي تساعد في التكيف مع مجتمعه.

ثانيا- حوادث العمل:

تعرف حوادث العمل على أنها كل واقعة تتسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ، يلحق بالإنسان كالجروح أو الكسور والتشوهات التي تفقده القوة العقلية أو تؤدي إلى

الوفاة، فيتوقف بذلك الإنسان عن العمل، مما يهدد مستقبله الوظيفي، وأمنه المهني (سلامة، 2017، ص. 35).

ويمكن أن تنجم الحوادث المهنية عن حوادث فورية أو تنتج مباشرة من أفعال غير آمنة (غير ملائمة سلوك العمال الذي يمكن أن يؤدي إلى مكان عمل والظروف غير الآمنة (المرافق والمعدات، الآلات والأدوات المعيبة والتي تضع العمال عرضة لخطر التعرض لحوادث). ولكن لتحقيق فعالية لحل الحوادث المهنية، من الأهمية بمكان تحديد السيطرة على الأسباب الأساسية التي تؤدي إلى حدوثها، وتشمل العوامل الشخصية (عادات العمل غير الصحيحة، والاستخدام غير الصحيح للمعدات أو الأدوات أو المرافق، والعيوب العقلية، ونقص السمع، وما إلى ذلك) وعوامل العمل نقص الإشراف والقيادة، سياسات غير مناسبة، والإجراءات أو الأدلة أو الممارسات خطيئ عمل غير مناسب وغيرها (González & et al, 2016, p. 06)

كما تعرف الحوادث المتصلة بالعمل بأنها حوادث تقع أثناء تنفيذ في موقع عمل أو أثناء عمل أشخاص مؤمن عليهم خاصين، هذه هي الحوادث التي تسبب إصابات جسدية أو اضطرابات وظيفية دائمة أو مؤقتة يمكن أن يؤدي إلى الوفاة أو فقدان أو تقليل القدرة على العمل (Neto, 2012, p. 377)

كما يمثل حادث العمل الإصابة العنيفة للجسم والتسمم المهني الحاد الذي يصيب الشخص أثناء أداء واجبات العمل، مما يتسبب في عجز مؤقت لمدة ثلاثة أيام على الأقل، أو العجز، أو الوفاة، وترتبط أربعة جوانب رئيسية لبيئات العمل بإجهاد الموظفين مما يتسبب لديهم بالمشكلات الصحية: مثل عبء العمل الثقيل وضغط الوقت، عدم كفاية فرص المشاركة في صنع القرار، لا سيما في كيفية تنظيم العمل ووتيرته، ومستوى عال من مراقبة المشرفين، وعدم وضوح العمل ومعايير الأداء الملائم، ومن المرجح أن يحدث الإجهاد عندما تكون المتطلبات الوظيفية (توجيه المهام وضغط العمل) عالية وليس لدى الفرد سوى القليل من الخيارات في تقرير كيفية تلبية هذه المطالب (الاستقلال الذاتي المنخفض والسيطرة العالية) (Enache, 2013, p. 171).

وفقاً للتعريف الذي قدمته منظمة الصحة العالمية فإن حادث العمل هو حدث غير متوقع، ويسبب بشكل عام إصابة شخصية، يلحق الضرر بالآلات والمعدات والأشخاص، وفقاً لتعريف الحادث فإن هناك ثلاثة عوامل تؤدي إلى التسبب في الحادث: يجب أن يحدث فجأة، بشكل غير متوقع، وأن يتسبب في خسارة مالية وغير ملموسة، كما يجب أن يكون مرتبطاً بالعمل الجاري، ويجب أن يحدث في مكان العمل مما يؤدي العامل جسدياً (Gedik & Derya Sevim Korkut, 2011, p. 7065)

وبناء على ما سبق، يمكن أن نتبنى تعريفا إجرائيا لحوادث العمل كما يلي:
مصطلح الحوادث المتصلة بالعمل تشير إلى الإصابات الناجمة عن الأسباب الخارجية والصدمات وحالات التسمم التي تحدث في بيئة العمل، أي أثناء أداء الأنشطة المهنية والحوادث الذاتية المتعمدة في الطريق من وإلى مكان العمل (حوادث التنقل، ويُفهم «حادث العمل» على أنه حادث يسبب الضرر والأذى البدني للأشخاص العاملين، والإصابة قد تكون طفيفة أو كبيرة أو قاتلة (Santana & et al, 2006, p. 02).

ثالثا- المقاربات السوسيولوجية المفسرة للثقافة الأمنية:

أي فعل بحثي لا يكتسب طابعه السوسيولوجي إلا إذا تمكن من معالجة مادته (الموضوع الذي يتناوله بالدرس والتحليل) على ضوء المقاربات السوسيولوجية المتعارف عليها، والتي يمكن أن تستجيب في مجملها إلى الشروط الاستمولوجية لتوليد المفاهيم العلمية، وصياغة البناء المعرفي انطلاقا من تلك المادة الميدانية في إطارها الخام من منطلق أن عدم الالتزام بشروط معالجة الوقائع والظواهر الاجتماعية على ضوء إحدى المقاربات السوسيولوجية أو النماذج التفسيرية يبقى مضمون التحليل والتفسير فاقدًا لضمانات الهوية المعرفية سوسيولوجيا، وتبقى إمكانية انتسابها إلى مجالات المعارف الشائعة أكثر احتمالا (قسومي، 2015، ص.41).

ونظرا إلى طبيعة الظاهرة الاجتماعية في جانبها المعقد الإشكالي تغدوا المقاربة السوسيولوجية للثقافة الأمنية مختلفة عن أي مقارنة أخرى تهتم بالشأن الإنساني، فهي تؤسس هذا التباين بدأ من موضوعها، وكذا من طرائق اشتغالها التي تراهن عن الكلية والعمق النظري لأجل الإحاطة بتفاصيل الظاهرة وامتدادها، وصولا إلى مزيد من الاحتواء والفهم ومنه فإن المقاربة السوسيولوجية كإجراء منهجي يمكن أن تنقل الباحث إلى المستوى المذهبي المتفتح نظرا لوظيفتها التغييرية، لأن المقاربة قراءة مغايرة لحركية المجتمع وسكونيته وهي اجتياح مباشر وغير مباشر لتضاريس المجتمع في مختلف مظاهره وتشكيلاته، تحركها أسئلة الهم السوسيولوجي وتقودها نحو إجابات محتملة نابعة من النقد والمسائلة والهدم والبناء (العطري، 2000، ص.24).

وبالتالي، يفترض أن الباحث في علم الاجتماع ملزم بالتخصص في منوال تفسيري معين أو القدرة على تكييف النماذج التفسيرية لدراسة الأطر الاجتماعية والأشكال المجتمعية بمعنى محاولة تكييف المقاربات السوسيولوجية بما يتماشى مع موضوع الدراسة وبما يساهم في تحليل وتفسير الظاهرة الاجتماعية تحليلا موضوعيا.

وفق هذا الفهم، تعتبر المقاربة ضرورية لأي دراسة أكاديمية، فهي التي تعطي الفرق بينها وبين الدراسات غير الأكاديمية، كما توجه تفكير الباحث وتؤطره ضمن نسق فكري معين وتفكير منطقي

وعقلاني، خاصة من خلال جملة المفاهيم الدقيقة التي تتوفر عليها كل مقارنة، وتعتبر المقاربات عن نتائج دراسات نظرية وتطبيقية وعن مختلف أشكال الفعل الاجتماعي لذا من المهم الاستناد إليها في موضوع الثقافة الأمنية، كما أنها تعبر عن خلاصة تجارب متراكمة لا يمكن تجاوزها وتجاهلها، وهي تختصر لنا الكثير من الجهد والوقت الذي يمكن أن نستغرقه في فهم الكثير من أشكال الفعل الاجتماعي (قاسيمي، 2017، ص. 125).

بهذا المعنى، يتوجب على الباحث في علم الاجتماع أن يتبنى رؤية سوسيولوجية منفتحة على تضاريس المجتمع، ليستقرئ الواقع بأكثر شمولية ممكنة، من خلال استدعاء مقاربات نظرية من معارف أخرى، تمكنه من إدراك الواقع الاجتماعي بأكثر عمق وفهم من منطلق، أنه لا يمكن ظاهرة الثقافة الأمنية عن محيطها المعرفي والاجتماعي، الذي به تتشكل، حيث تحكمه سيرورات اجتماعية وثقافية وتاريخية مختلفة.

1- مقارنة سلم الحاجات عند أبراهام ماسلو:

يعد ماسلو عالما في علم النفس التكويني ومتخصص في السلوك الإنساني، وهو أول منظر اهتم بشكل واضح بتحفيز الإنسان في العمل، وفي سنة 1954 ألف كتابا يعتبر مرجعا في مسألة التحفيز في العمل وعرفت نظرية ماسلو صدى كبير في الوسط الصناعي وبالأخص هرم الحاجات الإنسانية، وقد أكد أن حاجات الإنسان تتخذ شكلا متدرجا، على أساسه يتوقف إشباع كل منها، وقد ابتدع مفهوم تسلسل الحاجات من الأولى إلى المعقد لتحديد مصادر المحفزات الإنسانية، وحسب ماسلو أنه لا يمكن إدراك الحاجة ذات المستوى الأعلى إلا عندما تلبي حاجات المستوى الأدنى بشكل كاف (شرايبي، 2007، ص. 44).

ومن هذا المنطلق اقترح هرم الحاجات الشهير الذي يضم خمس مستويات وفقا لأهميتها للفرد كما هو موضح في النقاط التالية:

- 1- الحاجات الفسيولوجية: وهي تشمل الحاجات الجسمانية الأساسية لاستمرار الحياة كالحاجة إلى الطعام والشراب والهواء والملبس والراحة وغيرها.
- 2- حاجات الأمان: وهي تشمل حاجات الشخص لتوفير الأمان سواء كان هذا الأمان من الناحية المادية أو من الناحية المعنوية والنفسية أو الأمان ضد الأضرار الجسدية.
- 3- الحاجات الاجتماعية: وتشمل حاجة الفرد لشعوره بأنه محبوب من الآخرين ومتفاعل معهم بشكل ايجابي في المجتمع.
- 4- حاجات التقدير: وتشمل حاجة الفرد بتقدير الآخرين واحترامهم له، وشعوره بالقدرة والنجاح وكذلك الحاجة لتقدير الشخص لذاته.

5- حاجات تحقيق الذات: وتشمل حاجة الفرد أن يحقق أحلامه وآماله، ويكون ذلك باستخدام قدراته ومواهبه في الوصول إلى المركز المرغوب (البياتي، 2012، ص. 131). يمكن التأكيد في هذا السياق، أن حاجة الفرد للأمان تعتبر من أهم الحاجات في حياة الأفراد، وما أن يشبع الفرد حاجته للأمن حتى تبرز حاجة أخرى لتحل محلها في سلم الحاجات، وهي الحاجة الاجتماعية أي حاجة الإنسان لجماعة ما لكي يكون مقبولاً بين فريق العمل، وما إن يرضىها حتى تحل محلها حاجة تليها في سلم الحاجات وهي الشعور بالاحترام والتقدير من قبل الآخرين، أما الحاجة التي تقف في أعلى درجات هذا السلم فهي الحاجة لتحقيق الذات، حيث تتصل بالثقة في النفس وتمثل مدخلاً أساسياً لتحقيق التوافق في المجتمع (القيوتي، 2012، ص. 56-57). والواقع، أن الطرح السوسولوجي للثقافة الأمنية وفق هذه المقاربة يؤكد أن حاجات الأمن ضرورية في حياة الفرد، وتعتبر مدخلاً أساسياً لتحقيق حاجات أخرى كالحاجة للتقدير وتحقيق الذات، لأن الفرد الذي يعمل في بيئة غير آمنة ومستقرة يشعر بالخوف والتهديد على أمنه الوظيفي، مما قد يؤثر سلباً على جودة حياته الوظيفية.

2- المقاربة التفاعلية الرمزية:

ترتبط التفاعلية الرمزية عادة بأعمال جورج هيربرت ميد الذي استعرض أفكاره بشكل واف في كتابه "العقل، الذات، والمجتمع"، واستلهم نظريته من مجالين اثنين، المجال الأول هو الفلسفة البرجماتية، ونعني هنا ذلك الفرض العام الذي يقول إن الحقيقة إنما تتخلق من خلال أفعال الأفراد وتفاعلاتهم مع بعضهم البعض، ومن هنا كان "ميد" يؤمن بأن أي محاولة لفهم المجتمع يجب أن تقوم على أساس دراسة الفعل والتفاعل، أما المجال الثاني الذي استقى منه "ميد" نظريته فهو النزعة السلوكية، وهي ذلك المنظور السيكلوجي الذي يقوم على الدراسة العلمية المنظمة للسلوك الإنساني (تشيرون وآن براون، 2012، ص. 102 - 103).

يرى أصحاب هذه المقاربة أن الناس عقلانيون ويصنعون تاريخهم بأيديهم من خلال ما يجسدونه من وسائل للإنتاج، وما يخلقونه من رموز ثقافية، تتحدد بواسطة اللغة، وهذا معناه أنها وقائع تاريخية لها إطارها وتصوراتها ومرجعيتها الثقافية التاريخية، كما أن موقف أفراد المجتمع من الموضوعات الخارجية، وتفضيل بعضها على البعض الآخر، كل ذلك، يتكون في أذهان الناس، تحت التأثير الخارجي والمتكرر للأشياء والموضوعات، وتلعب اللغة هنا، كوسيلة اتصالية دوراً أساسياً في تفسير الواقع المجتمعي اليومي، تراكمت لدينا في شكل بنائي على أساس أنها حقائق مستمدة من الواقع، وذلك على اعتبار أن هذه الحقائق تعد من صنع العقل (ساقور، 2011، ص. 70-71).

في السياق ذاته، تؤكد هذه المقاربة على أن الحياة الاجتماعية التي نعيشها ما هي إلا حصيلة التفاعلات التي تقوم بين البشر والمؤسسات والنظم، وهذه التفاعلات تكون ناجمة عن الرموز التي كونها الأفراد نحو الآخرين بعد التفاعل معهم، فعند عملية التفاعل بين شخصين أو أكثر يكون كل فرد صورة ذهنية تكون بشكل رمز عن الفرد أو الأفراد أو الجماعة التي تفاعل معها، وهذا الرمز قد يكون إيجابيا أو محببا أو يكون سلبيا ومكروها وطبيعة الرمز الذي نكونه عن الأشخاص أو الفئات أو الأشياء هو الذي يحدد علاقتنا بهم والعلاقة قد تكون إيجابية أو سلبية اعتمادا على طبيعة الرمز أو الصورة الذهنية التي كونها نحوهم (الحسن، 2010، ص. 79).

إن الحصول على الإدراك الذاتي لمسألة الثقافة الأمنية يكون مرتبطا بالمدى الذي يكون فيه الأفراد مدركين لتشابك علاقات التفاعل الإنساني، وأن عدم الانفصال عن الآخرين يعني تنمية الذات اجتماعيا وبعد أمرا هاما لنمو الشعور الاجتماعي داخل إطار الجماعة ابتداء من نمو الذات أو الشعور الذاتي مرورا بمرحلة الطفولة ثم النضج وهو نمو يحقق الرابطة بين الفرد والجماعة ومدى اعتماد كل منهما على الآخر، باعتبار أن الشعور الذاتي من وجهة نظر "ميد" هو جزء من الشعور الجماعي، وأنه لكي يتكون لدى الشخص الشعور بالأمن يجب أن يتشكل لديه الخبرات الاجتماعية والأخلاقية الخاصة بالجماعة وهي الخبرات التي تشكل مشاعرها الفردية وإطار علاقة الفرد بالجماعة (شنب، 2010، ص. 176).

وبالمجمل، فإن الثقافة الأمنية تحديدا تتحقق من خلال عملية ترسيخ مفهوم الأمن بوصفه الشرط الأساسي لإمكانية نشاطات الجماعات وتفاعلاتها اليومية، إنها الرموز الدالة التي تجعل - بحكم أن لها المعنى ذاته من المعاني، بالنسبة لأولئك الذين يتواصلون- عملية الاتصال ممكنة، وهكذا فإن السلوكيات الأمنية يمكنها أن تدمج في نشاطات الجماعات بفضل توقعات سلوكية متبادلة. هكذا يحلل "ميد"، القابلية التي لدى البشر في رد الفعل، اتجاه الإشارات والتعبيرات التي ينتجونها (بوخريسة، 2009، ص. 388 - 389).

3- المقاربة الإثنوميتودولوجية:

تأسست هذه المقاربة على يد "هارولد جارفنكل Garfinkel"، وتشير بالمعنى المباشر لها إلى دراسة أساليب الشعوب في خلق النظام الاجتماعي، وتسمى المنهجية الشعبية، أي المناهج التي يفهم بواسطتها الناس العاديين ظروفهم، وفي هذا الإطار العام تركز على أن النظام العام غير موجود، لكنه يصنع بمجهود الأفراد كالثقافة الأمنية - في المرافق المختلفة، ولذلك فإن الفعل الاجتماعي هو محاولة مجهدة لإنجاز النظام الاجتماعي (الحواراتي، 2008، ص. 40).

وتبعاً لذلك يؤكد جارفنكل، أن الواقع الموضوعي للحقائق الاجتماعية باعتباره إنجازاً مستمراً لنشاطات الحياة اليومية موضوع الاهتمام، ويعني ذلك إن الأفراد في المواقف اليومية يستحضرون أو يتعرفون على الحقائق الاجتماعية، من قبيل المعايير والقيم المعطاة - على غرار الثقافة الأمنية- والتي تفسر معنى الموقف بالنسبة لهم، عندما يدركون المراد من الموقف عن طريق استحضار أو التعرف على المعايير الاجتماعية الكامنة، فإن الأفراد يشكلون الواقع الاجتماعي، بمعنى آخر إنهم ينظمون خبراتهم لكي تكون في خط نعتبره الصورة التي يكون عليها العالم الاجتماعي اليومي (الحواراتي، 2008، ص ص. 435-436).

بهذا المعنى، تهتم هذه المقاربة بواقعية الفعل الاجتماعي الصادر عن الفاعلين ذاتهم دون إقحامهم في قوالب جاهزة في شكل -مصطلحات- مسميات تعكس ما يقع تحت الحواس عموماً في الأماكن العامة التي يزداد التردد عليها من لدن الناس من قبيل الإدارات والمرافق العامة والأسواق والمسارح والملاعب... لاستيفاء وإشباع حاجاتهم اليومية منها والتي غالباً ما تتصف بالرتابة وباضطراد التكرار والتوتر، وتسطير بقوة عقولهم وتنال اهتماماتهم المتباينة وتعكس بالوقت ذاته ردود أفعالهم اتجاههم بالقول والفعل الملاحظين (ساقور، 2011، ص ص. 142 - 143).

وبعبارة أخرى، يؤكد جارفنكل أن الأفراد لهم من القدرة على تنظيم أنفسهم، أي باستطاعتهم إضفاء معنى ما على حياتهم الاجتماعية، كحال الثقافة الأمنية التي تتطابق والنمط الثقافي السائد، حيث يتكيف الأفراد مع هذه الثقافة، من خلال ما يسخرونه من قدرات ومعلومات متاحة لهم من أجل خلق هذه الثقافة التي تتحول إلى حقيقة اجتماعية تنظم حياتهم.

4- مقارنة التشكيل البنائي:

التشكيل البنائي يجمع بين كونه قضية خلافية وكونه نظرية في الوقت نفسه، فهو دعوى تتمحور حول ما إذا كان باستطاعتنا أن نفكر في المجتمع في ضوء العلاقة بين الفعل والبناء الاجتماعي أم لا كما أنه يقدم نموذجاً لتحليل المجتمع في ضوء هذه العلاقة، فمفهوم التشكيل البنائي مجرد محاولة من سلسلة محاولات لحل الخلاف بين البناء والفعل، فلعل هذا المفهوم هو أقوى المفاهيم تأثيراً في علم الاجتماع، كما أن الذي طوره هو عالم الاجتماع البريطاني "أنتوني جيدنز Anthony Giddens" (تشيرتون وأن براون، 2012، ص. 326).

تقوم نظرية تشكيل البنية لأنتوني جيدنز على التسليم بأن مجال الفعل الإنساني محدود فالبشر يصنعون المجتمع فعلاً ويشكلونه، ولكنهم يقومون بذلك باعتبارهم فاعلين مشروطين تاريخياً، في ظل ظروف تاريخية متوارثة، ولا يفعلونه في ظل ظروف من اختيارهم، كما يرفض جيدنز النظر إلى المجتمع باعتبار وجوده مستقل عن أفراد، فهو يرى أن المجتمع ينتجه ويعيد إنتاجه فعل

البشر، ولهذا يرفض النظر إلى الموقف الاجتماعي على أنه المحدد لفعل البشر، فالمجتمع يتم إنتاجه من خلال الصياغة الماهرة لأعضائه الفاعلين، الذين يعتمدوا على موارد وظروف ليسوا على وعي بها، أو لا يدركونها إلا بصورة مشوشة (غدنز، 2000، ص. 36).

وحاول "غيدنز" التوليف أو المزاوجة بين سوسيولوجيا البنى المجتمعية وسوسيولوجيا الممارسة أو الفعل المجتمعي، لذا كان عليه أن يبدأها بتحديد مفهوم البنية ودلالاته، فاعتبره مسارا من العلاقات المجتمعية التي تنبني في الزمان والمكان عن طريق ثنائية البنيوي، أي في ثنائية البنية والفعل في العالم المجتمعي، وقد ذهب في ضوئها إلى أن علم الاجتماع ينظر إلى البنية باعتبارها سمة تحكم أو تحدد الحياة المجتمعية، لكنها أيضا سمة تجعل الحياة ممكنة، والمماثلة مع اللغة توضح معادلته هذه، فاللغة تفيد ما نستطيع قوله، لكنها تمكننا من قول شيء ما، كما أن البنى تتغلف بالفعل ولا توجد إلا فيه ومن خلاله، وهو الذي ينتجها ويعيد إنتاجها، وطبقا لذلك، لا يعود مجال الدراسة في العلوم الاجتماعية يتمثل في نظره في خبرة الفرد الفاعل أو في أي شكل من أشكال الكل المجتمعي المستقل والقائم بذاته، بل في الممارسات المنتظمة غير الزمان والمكان (خليل، 2019، ص. 42 - 43).

وبالمجمل، فإن الثقافة الأمنية كممارسة ترتكز على العلاقة الجدلية بين الفاعل والبنية، وهي العلاقة التي تنتهي بأن يقوم البناء بإعادة إنتاج ذاته، أو تحويل وتغيير البناء من طرف الفاعلين ولكن يستلزم ذلك توافر شروط بنيوية، فالفاعل لا يكون مجرد نتاج يقوم بدوره فقط، بل مشاركا في بناء الثقافة الأمنية أو تحويله عن طريق الممارسة، يتصل مفهوم ممارسة الثقافة الأمنية برؤية الذات إذ أن الذات الإنسانية بوصفها كائنا عاقلا فاعلا تتحدد علاقتها بالمجتمع في ضوء مجموعة من الممارسات المستمرة، بحيث يتشكل كل من الفعل والبناء في ضوء هذه الممارسات، لا الفعل سابق على البناء ولا البناء سابق على الفعل، بل إن كلاهما متضمن في الآخر.

ثالثا- دور الثقافة الأمنية في الوقاية من حوادث العمل وتحقيق السلامة المهنية

تُعرف السلامة المهنية على أنها جميع الإجراءات الوقائية في مكان العمل التي تسهم في تفادي المخاطر التي تهدد الأفراد، والمعدات والمرافق وغيرها، علاوة على ذلك، يتم النظر إلى الرفاهية في مكان العمل من قبل منظمة العمل الدولية من حيث صلتها بجوانب الحياة العملية، بما في ذلك سلامة البيئة المادية للعمال ومستوى رضاهم عن تنظيم العمل، كما تهدف الرفاهية في مكان العمل إلى ضمان سلامة العمال وصحتهم مما يبرئ بيئة عمل آمنة حيث يمكن للموظفين العمل دون التعرض للإصابة، باستخدام الموارد بكفاءة، ومنع التلوث، الأخلاقية، كما تشمل السلامة والصحة

المهنيين القضايا الاقتصادية لأن تغطية نفقات الحوادث قد تفوق بكثير تكاليف إدارة مكان عمل آمن وصحي (Molamohamad & Napsiah Ismail , 2014, p. 199)

من منطلق أن المؤسسة هي وسط منتج للثقافة، تبدو الثقافة الأمنية أكثر ارتباطا بالثقافة التنظيمية التي تولي مستوى عالٍ من الأهمية للمعتقدات والقيم والمواقف التي يتشارك فيها غالبية الأشخاص داخل الشركة أو مكان العمل، فالمؤسسات التي تريد أن يكون لديها ثقافة أمان إيجابية، والتي يمتلكها الجميع، يجب أن تتطور وتعزيز المديرين ذوي المعارف والمهارات والمواقف المناسبة للاضطلاع بنجاح في مجال الأمن الوظيفي.

وإذا كانت المعرفة بتعبير ميشال فوكو قوة، فإن التثقيب في مجال السلامة المهنية جزء أساسي في أي برنامج تدريبي للتوعية الأمنية، حيث يجب تعزيز الأمن ورعايته، بروح التدريب باتباع نهج من أعلى إلى أسفل، بمعنى أن تعمل الإدارة على توسيع نطاق الأمن والسلامة عبر التعليم لكل من يمكن أن يشكل تهديداً لمؤسستك، بما في ذلك تدريب جميع الموظفين على تبني ثقافة أمنية مستدامة، ويتطلب الأمن أن يشعر كل فرد في المنظمة بالأمان. كما يجب أن يشعر الموظفون بالتمكين بعد تلقي التدريب والمعرفة للمساعدة في لعب دورهم في تحقيق السلامة المهنية، ومن هنا تبدو ثقافة السلامة المهنية حالة ذهنية، وإذا تم القيام بها بشكل صحيح، ويمكن أن تصبح جزءا من نمط حياة المنظمة، إلى جانب العمل اليومي العام (Acquaye & Nestor Naabulee Nasage, 2019, pp. 7 - 8)

بهذا المعنى، تبدو الثقافة الأمنية طريقة للتفكير في الناس والعمل والتنظيم وتخلق إحساساً بالإنجاز في أذهان الموظفين، بما يسهم في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية. وتحقيق الأمن الوظيفي، وفرص النمو، والعمل الآمن وبيئة العمل الصحية، الظروف والفرصة الفورية لاستخدام القدرات البشرية وتطويرها وفرصة النمو المستمر والأمن، والاندماج الاجتماعي في منظمة العمل، كما يمكن للموظفين تحقيق التوازن بين حياتهم العملية وحياتهم الشخصية بطريقة أفضل مما يؤدي إلى تقليل التوتر (Kulkarni, 2013, p. 141).

وتبعاً لذلك فإن تدريب الموظفين على تبني ثقافة أمنية مستدامة من شأنه خلق ثقافة أمنية تتميز بالآتي (Kulkarni, 2013, p. 137):

- تساعد هذه البرامج في تحسين الصحة البدنية والنفسية للموظفين، مما يؤدي إلى إسقاط معدل التغيب عن العمل.

- تعمل هذه البرامج على تطوير معنويات الموظفين وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام الموظفين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

- تهدف هذه البرامج أيضا إلى تقدم الأفراد في حياتهم الشخصية والمهنية.
- تحسين الاتصال بين جميع مستويات الإدارة مما يساعد على التقليل إلى أدنى حد من النزاعات بين مختلف مستويات الموظفين.
- تؤدي هذه الأنواع من البرامج إلى التفاوض الفعال وتمكن من تصميم العقود التي تفي بجميع أنواع الموظفين.
- تعزز هذه البرامج كفاءة الإدارة وتعزز تنظيم الموظفين.

وبالمجمل، تتميز ثقافة الأمن المستدام بأربع خصائص رئيسية أولاً، الهدف الرئيسي لثقافة الأمن والحماية هو تشجيع التغيير وتحسين الأمن، لذلك يجب أن تتخذ للمنظمة سلسلة من الإجراءات لتعزيز التغيير. ثانياً، إنه جذاب وممتع. يريد الناس مشاركة المرح وتحدي ثقافة السلامة. ثالثاً، إنه أمر ممتع، لكي يستثمر الناس وقتهم وجهدهم، فإنهم يجب أن يفهموا ما سيحصلون عليه في المقابل. رابعاً، يوفر عائداً على الاستثمار، وتقليل نقاط الضعف، البيئة المحيطة بعملية تطوير الأمن هي أيضا مهمة للغاية

خلاصة:

ظهر جليا أن الثقافة الأمنية هي حجر الزاوية في أي نظام أمني، لأنها تساعد على تطوير اليقظة وتنمية الوعي الأمني لدى الموظفين، ويمكن في هذا السياق تحقيق السلامة المهنية من خلال التوجيه والتدريب المناسبين للموظفين على مختلف المستويات، عن طريق الحفاظ على الوعي من خلال الممارسة المنتظمة وتبادل المعلومات ذات الصلة، عن طريق تعزيز أفضل الممارسات وكفالة الامتثال للسياسات والأمن، وتعزيز ثقافة أمنية على نطاق المنظومة الإدارية ككل، بما في ذلك ليس فقط إدارة الأمن، بل أيضا القيادة والقيادة الإدارة الفنية العليا للمنظمات، التي ينبغي أن تكون قدوة يحتذى بها.

والواقع، أن تحقيق ثقافة أمنية مستدامة تتطلب تعليم الأفراد تلقينهم القيم والمعايير والاتجاهات الأساسية بما يكفل تنمية وعي أمني بكل خطر يهدد سلامتهم وأمنهم الوظيفي، كما يمكن للتدريب على الأمن أن يحول الثقافة الأمنية من مجرد شعار إلى ممارسة حقيقية تسهم في زيادة معارف ومهارات الموظفين وتعزيز الأمن على مستوى المؤسسة ككل.

وبالمجمل، تعتبر الثقافة الأمنية هي سمة من سمات جميع الأنشطة البشرية في المؤسسة، حيث تتجلى في سلوكيات وعلاقات الأفراد، ولذلك تلعب دورا فاعلا في وتنظيم العمل والتفاعل الإنساني، إنها عنصر لا ينفصل عن العلاقات الشخصية وتشكيل النظام بين الأشخاص المتعاونين، كما أن ثقافة الأمن في أي منظمة تتخلل جميع مجالات نشاطاتها وتشكل جسرا بين

ماضيها ومستقبلها، ولذلك فإن دمج الثقافة الأمنية وتوحيدها واستقرارها والحد من عدم اليقين وتعزيز الرؤية المشتركة للأهداف وتيسير إيجاد طرق لحل العلاقات المشكلت الأمنية يمثل الرهان الأساسي لتحقيق ثقافة أمنية مستدامة.

- قائمة المراجع:
- أبو شنب جمال محمد. (2010). النظرية في علم الاجتماع حتى نهاية القرن العشرين. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- البياتي فراس عباس فاضل. (2012). الحاجات الأساسية لسكان العراق، وتحديات إشباعها في ضوء نظرية ماسلو، دراسة سوسيوديموغرافية/مدينة الموصل أنموذجا. مجلة آداب الكوفة، المجلد 1 (العدد 14).
- الحسن إحسان محمد. (2010). النظريات الاجتماعية المتقدمة: دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة (ط 2). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الحوراثي محمد عبد الكريم. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع: التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- العطري عبد الرحيم. (2000). دفاعا عن السوسيولوجيا. المغرب: شركة بابل للطباعة والنشر والتوزيع.
- القريوتي محمد قاسم. (2012). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- المولدي قسومي. (2015). مجتمع الثورة. تونس: الشركة التونسية للنشر وتنمية فنون الرسم.
- أونيس مرنيش. (2017). الثقافة الأمنية. مجلة أفاق للعلوم (العدد السادس).
- بوخرسة بوبكر. (2009). مفاتيح وأعلام في علوم المجتمع والإنسان، جرد نقدي وتحليل إيستمولوجي في الجذور اللغوية والدلالات المفاهيمية، جزء 2 أعلام. الجزائر: منشورات جامعة باجي مختار- عنابة.
- تشيرتون ميل، وأن براون. (2012). علم الاجتماع: النظرية والمنهج. (هناء الجوهري، المترجمون) القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- خليل فؤاد. (2019). مباحث سوسيولوجية: ديالكتيك المنهج والممارسة. بيروت: دار التنوير للطباعة والنشر.
- ساقور عبد الله. (2011). محاضرات في علم الاجتماع المعاصر "المنظورات التأويلية". الإصدار الجزء الثاني. الجزائر: منشورات جامعة باجي مختار - عنابة.
- سلامة أمينة. (2017). الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية- مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- نموذجا. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتور (ل. م.

- (د) في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل. قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- شرايبي محمد. (2007). سوسولوجيا المنظمات غير الحكومية بالمغرب: حالات تنظيميين جمعويين. المغرب: طوبس بريس.
- غدنز أنتوني. (2000). قواعد جديدة للمنهج في علم الاجتماع: نقد إيجابي للاتجاهات التفسيرية في علم الاجتماع. (محمد محي الدين، المترجمون) القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- قاسيمي ناصر. (2017). التحليل السوسولوجي نماذج تطبيقية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- Acquaye, A. D., & Nestor Naabulee Nasage. (2019). A Study of the Awareness of Security and Safety Culture Among Employees Across Organizations. *Texila International Journal of Management (Special Edition)*.
- BULUC, R., & et al. (2019). HE ROLE OF SECURITY CULTURE IN THE FIGHT AGAINST FAKE NEWS. INTERNATIONAL CONFERENCE'19 Redefining Community in Intercultural Context. Vlorë: Academy Publishing House.
- Chia, P. A., & et al. (2002). UNDERSTANDING ORGANISATIONAL SECURITY CULTURE. Conference: Sixth Pacific Asia Conference on Information SystemsA. Tokyo, Japan.
- Enache, R. G. (2013). Burnout Syndrome and Work Accidents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 78*.
- Gedik, T., & Derya Sevim Korkut. (2011). Research on work accidents in forest products industry in Duzce. *International Journal of the Physical Sciences, Vol. 6(Issue 30)*.
- González, A., & et al. (2016). Analysis of the causes and consequences of accidents occurring in two constructions projects. *Revista Ingeniería de Construcción, Vol 31 (N°1)*.
- Kulkarni, P. P. (2013). A LITERATURE REVIEW ON TRAINING & DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE. *Journal of Arts, Science & Commerce, Vol.-IV (Issue-2)*.

- Molamohamad, Z., & Napsiah Ismail. (2014). The Relationship between Occupational Safety, Health, and Environment, and Sustainable Development: A Review and Critique. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 5(No. 3).
- Neto, H. V. (2012). Workplace accidents as a source of knowledge: opportunities and obstacles. *Int. J. Human Factors and Ergonomics*, Vol. 1(No. 4).
- Ruighaver, A., & S.B. Maynard, S. Chang. (2007). Organisational security culture: Extending the end-user perspective. *computers & security*, Volume 26 (Issue 1).
- Santana, V. S., & et al. (2006). Occupational accidents: social insurance costs and work days lost. *Rev Saúde Pública*, Volume 40 (Issue 6).
- Tolah, A., & et al. (2017). A Comprehensive Framework for Cultivating and Assessing Information Security Culture. *Proceedings of the Eleventh International Symposium on Human Aspects of Information Security & Assurance*.
- Williams, P. A. (2009). What Does Security Culture Look Like for Small Organizations? *Proceedings of the 7th Australian Information Security Management Conference*. Australia: Edith Cowan University.