

ثقافة السلامة المهنية: مقاربات سوسيو-تنظيمية

The professional culture of safety: socio-organizational approaches

تاريخ القبول: 18-12-2019

تاريخ الإرسال: 17-12-2018

جمال الدين عاشوري، جامعة محمد لين دباغن سطيف 2

djamelisso@hotmail.com

الملخص

تعالج مختلف العلوم على غرار الأرغونوميا ، وعلم نفس التنظيم والعمل موضوع السلامة المهنية مفصولاً عن ثقافة المجتمع الخارجي ، وثقافة التنظيم. بهذا فإن تعرض الإنسان لمخاطر إصابات العمل ، والأمراض المهنية ما زال يهدده ، على الرغم من توفر المؤسسات على لجان الوقاية والأمن ، وعملها على تدريب العمال. والسبب في ذلك راجع إلى غياب الاهتمام ببناء ثقافة سلامه إيجابية بالمؤسسة. تتطرق هذه الورقة البحثية بالدراسة والتحليل إلى مفهوم بثقافة السلامة المهنية ، على اعتبار أن السلامة فعل اجتماعي يلازم الفرد في حياته اليومية ، ويتأثر بمجموع القيم الثقافية والمعايير الاجتماعية. لذلك فالحاجة العلمية والعملية تدفع إلى الاقتراب من الموضوع من زاوية سosiولوجيا التنظيم والعمل ، لتحقيق الفهم الجيد للموضوع ، ومحاولة حصر ما يحيط به من متغيرات تؤثر فيه. خلصت الدراسة إلى أن تحقيق الفهم التكاملی لموضوع ثقافة السلامة المهنية يستوجب الاقتراب من الموضوع من زوايا سosiولوجيا التنظيم المختلفة ، كون الموضوع متشعب ومتدخل مع متغيرات عديدة ، يستدعي الاقتراب في وضعية النفاعات الفردية (الجزئية) والجماعية (الكلية).

الكلمات المفاتيح: ثقافة السلامة المهنية ، الثقافة التنظيمية ، السلامة المهنية ، المقاربة السوسيولوجية.

Résumé

Malgré la surveillance sur l'application des mesures de sécurité nécessaires, l'exposition humaine aux risques d'accidents au travail encore menacés. Cela est dû au manque d'intérêt à créer une culture de sécurité positive dans l'organisation. Cet article va prendre le concept culture de la sécurité professionnelle considéré comme un fait social qui accompagne l'individu dans sa vie quotidienne. Cet acte étant influencé par des centaines valeurs culturelles et normes sociales. C'est pour cela qu'il est nécessaire d'approcher au sujet à partir des paradigmes socio-organisationnel pour bien comprendre le sujet, et bien adapter les variables approches. Pour avoir une compréhension intégrée au sujet de la culture de la sécurité au travail -d'après cette étude-, il est nécessaire d'utiliser les différents approches de la sociologie de l'organisation. Le fait que le sujet soit complexe et se croiser de nombreuses variables, se oblige de l'approcher à l'interaction individuelles et collectives

Mots-clés : Culture de la sécurité professionnelle, culture de l'organisation, sécurité du travail, approche sociologique.

Abstract

Despite monitoring the application of the necessary safety measures, human exposure to the risks of workplace. This is due to the lack of interest in creating a positive safety culture in the organization. This paper examines a culture of occupational safety, because safety is a social work that accompanies the individual in his daily life and is influenced by the sum of cultural values and social norms. Therefore, the scientific and practical need leads to approaching the subject from the point of view of sociology of organization, in order to achieve a good understanding of the subject, and to try to reduce the variables that surround it. This study concluded that achieving an integrated understanding the culture of occupational safety requires approaching the topic from different organizational sociology angles, as the subject is complex and overlapping with many variables, requiring approach in the position of individual and collective interactions.

Keywords: Professional culture of safety, organizational culture, occupational safety, sociological approach.

لموضوع السلامة المهنية، تقوم على افتراض أنها تمتد إلى المراحل الأولى من التنشئة الاجتماعية، لتبث وتدعيم وفق الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة المستخدمة، بهذا فالمقاربة السوسيو تنظيمية للموضوع تأخذ بتفاعل متغيرات السلامة ضمن البيئة الاجتماعية الداخلية والخارجية.

على الرغم من كون السلامة أو ما يعرف بالأمن في مفهومه الشامل فعلاً اجتماعياً، إلا أنه لم يأخذ له مكانة بين مواضيع السوسيولوجيا الكلاسيكية والحديثة، الإمبريقية والنظيرية، فقد عرف هذا الموضوع اهتمام وتشخيص مختلف العلوم بمعزل عن البعد الاجتماعي، والمقاربات السوسيولوجية التي توفر على أدوات منهجية، تشكل غالباً تحليلياً بين أبعاده وشعباته الاجتماعية، وكيفية تفاعلها فيما بينها في صورتها الجزئية التفكيكية، وبين المتغيرات الاجتماعية الأخرى في الصورة الكلية للمجتمع حسب سياقاته المكانية والزمنية.

يشير التراث السوسيولوجي إلى أن الاهتمام بالمواضيع الواقعية والمستحدثة، يتوجهها الخيال العلمي الاجتماعي (السوسيولوجي) الذي يتميز به علماء الاجتماع؛ إذ أنهم يبدعون حسبالأمريكي رايت ميلز Wright Mills's أدوات منهجية وتحليلية تمكنهم من معالجة المواضيع الاجتماعية وفق طروحات جديدة، تضفي فهماً أعمق للظواهر المحيطة بالإنسان بتسليط الضوء على معانيها ودلائلها، لتجعل من المشكلات الفردية متاعب بحثية تثير الباحث السوسيولوجي، وتدفعه إلى استرداد ما يتعلق بها¹. ففهم الفرد لا يمكن أن يتم بمعزل عن الأفراد الآخرين، وبمعزل عن البناء الاجتماعي الذي يتواجد فيه. هذا الرابط بين الفرد والبناء تتيحه القدرات العقلية للباحث. على هذا المنوال ينبغي للاجتهادات السوسيولوجية الراهنة أن تكون أكثر تفتحاً على الواقع، وأكثر حرراً من "الطقوسية المعرفية" على حد تعبير النمساوي بول فيربند²؛ فالراهن يشهد ظهور المواضيع الجديدة، التي تستدعي الدراسة الآتية قبل التفاقم والتراحم الموضوعاتي. حينها يستحيل على الباحث الاجتماعي فهم الجديد بمعزل عن الجذور الأولى للظواهر.

عملية البناء الموضوعاتي تستدعي تحديد الهدف منه (فهم وتحليل ثقافة السلامة المهنية، والتعرف على أبعادها

مقدمة

يحوز موضوع السلامة على اهتمام عديد المؤسسات الدولية والوطنية، مضافة إلى قطاعات مختلفة، على غرار السلامة المهنية والمرورية والسياحية والملاحية وغيرها. هذا الاهتمام وليد الحاجة الملحة للتخلص من المخاطر التي تهدد البشر والطبيعة والممتلكات، فنسبة من هذه الأخطار يكون مصدرها الإنسان لجهله أو إهماله. بهذا يكون التعريف بالسلوكيات الخاطئة والمضرة بالنفس وبالغير، وبمصدر الخطر، وطرق التعامل معها؛ سبيلاً للتقلص منها أو استبعادها بالأساس. ولتزداد الحاجة إلى الأمن والسلامة، تعددت التخصصات العلمية التي تهتم بالسلامة في مجالات مختلفة. ظهرت السلامة المرورية، والفكرية، والمهنية، بل إنها طالت كل الإنجازات البشرية المادية وغير المادية حتى تحولت في بعض المجتمعات إلى ثقافة حياة، تتجلى في مختلف الممارسات في الطريق والسوق والعمل.

إن الفهم والتفسير الجيد والمنطقي لهذه الثقافة تتيحه المداخل النظرية، التي تمثل المرجعية التصورية والميدانية للبحث، وتبعاً لهذه الأهمية ستعرض لبعض المداخل النظرية التي وقع الاختيار عليها لاقترابها من موضوع ثقافة السلامة المهنية. ونظراً لحداثة الموضوع فقد واجهتنا صعوبة استنباطه من التراث السوسيو-تنظيمي، الذي لم يتناوله بصفة مستقلة و مباشرة، إلا ما وقع في خضم التنظير لثقافة التنظيم.

أولاً: إشكالية الدراسة

ظل موضوع السلامة المهنية حبيس التظريات والدراسات التقنية، التي تنظر إلى التعليمات والتوجيهات الوقائية كقواعد وحركات جافة، يكفي تعليمها للعمال أو للمتربيين منهم للتعامل تقنياً مع المخاطر أو الزملاء لتفادي الإصابات أو الحوادث على غرار علم السلامة المهنية والأرغونوميا؛ إلا أن الإثباتات الميدانية ما فتئت تبين عدم كفايتها (التوجيهات والقواعد) لعدم استنادها لتصورات اجتماعية موحدة وقيم وعادات وتقاليد، تؤيدتها السلوكيات والممارسات اليومية للأفراد باختلاف مراتبهم الاجتماعية أو الوظيفية، فهذا التعدد والتباعد يدفع إلى طرح مقاربات

مشكلات اجتماعية؛ كالبطالة ، والجريمة ، والمرض ، والتي تكون مؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر- في السلامة ، من خلال رؤية الفاعلين المحليين.³ وعلى هذا فالتداول المجتمعي للسلامة يتعدد ويختلف من مجتمع إلى آخر ، وتدخل فيه عدة عوامل ، وهو شامل لجميع نواحي الحياة اليومية.

تعددت تعريفات السلامة المهنية بحسب أهميتها بالمؤسسات والآليات المتبعة لتفعيلها ، حيث يتداخل مفهوم السلامة مع مفاهيم أخرى ، إذ يعمد بعض الدارسين لاستبدال مفهوم السلامة الصناعية بالأمن الصناعي في الأوساط المعرفية ، إلا أن مفهوم الأمن يظهر عليه شيء من الاختصار لأنه يدل على الهدف ولا يدل على الفعل ، كما أن الترجمات المتأخرة للفظ "sécurité" بالفرنسية يقابلها في اللغة العربية لفظ "سلامة" لأن هذا المفهوم يبدو عليه الشمولية والجمع بين مفهومين أساسيين هما: الأمن والصحة معاً ، لتكون السلامة الصناعية بذلك برنامجاً يضم نظامين متكاملين هما الأمن المهني الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من أخطار العمل ، والتأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها العامل في موقع العمل.⁴

فالسلامة المهنية حسب سعيد السالم تتضمن معنى الحرص على توفير الأساليب والآليات الفعلية التي يتم من خلالها حماية العمال قبل وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية ، وبعد وقوع حوادث العمل كذلك عن طريق توفير الرعاية الصحية والاجتماعية وإحساس العامل بالأمن الوظيفي الذي يجعله في راحة نفسية تجاه مستقبله.

ظهر حديثاً مفهوم أوسع من مفهوم السلامة المهنية أو السلامة في العمل عموماً ، كونه يتعدى البعدين السابقين - حماية الموارد وتوفير الرعاية-الذين يشير إليهما مفهوم السلامة المهنية ؛ وهو حفظ الصحة والسلامة والبيئة المترجم عن اللغة الانجليزية Health Ssecurity and Environment بالحفاظ على البيئة الخارجية لمحيط المصنع ، والاستغلال غير العقلاني للموارد الطبيعية دون الإخلال بتوازن الطبيعة ، والمساومة في حق الأجيال اللاحقة ... وقد جاء مفهوم السلامة مقرضاً في بدايات ظهوره بالصناعة (الأمن الصناعي) لأنه كان ولد الثورة الصناعية التي نتج عنها حوادث عمل وأمراض مهنية خطيرة جداً ، وامتد تأثيرها السلبي إلى المجتمعات الريفية ، ناهيك عن الحضرية ، وأوجدت نمطاً

ومكوناتها) ، واختيار أرضية البناء المناسبة (طبيعة المؤسسة محل الدراسة ، ونوعية متغيراتها التنظيمية) ، وتوزيع المهام على الفاعلين في العملية (الفرد/ الجماعة ، والمؤسسة ، والحكومة ، ومؤسسات التنشئة الاجتماعية) ، وتحديد نوع الأدوات المنهجية المناسبة (المقارب النظرية).

تعنى السوسيولوجيا بموضوع الثقافة كونها الموجه الكبير للفعل الاجتماعي ، والمفسر لكثير من الظواهر الاجتماعية القديمة والحديثة ، وبعد التسلیم بتعدد وتنوع الثقافات انشغلت حقول علم الاجتماع بالثقافات الفرعية ، فعلم اجتماع التنظيم والعمل يتناول بالدراسة والتحليل موضوع ثقافة السلامة المهنية وفق المنظور التفاعلي والمغلق ، بذلك فمقاربات سوسيولوجيا التنظيم تحاكي في تنوعها اختلافات الظاهرة بين المجالات المكانية والزمانية والمجتمعية ، فما هي ثقافة السلامة المهنية؟ وما هي دواعي اهتمام السوسيولوجيا بهذا الموضوع؟ وأي المداخل أقرب لفهم ثقافة السلامة المهنية؟

ثانياً: بحثاً عن تعريف لثقافة السلامة المهنية

يعتبر هذا المفهوم المركب من المفاهيم الحديثة نسبياً ، لذلك يصعب الإجماع على تعريفه ، ويمكن القول أن المبادرات الأولى في تحديد أبعاده قد تمت بمعزل عن الإسهام السوسيولوجي ، فالأمن أو السلامة كمفهوم قد هيمنت عليه المقاربات السياسية والعسكرية التي احتزلت غالباً مفهوم الأمن في القوة ، وتجنيد الأفراد (وتسلیحهم) لحماية الحدود السياسية للبلدان من التهديدات الخارجية (الاجتياحات العسكرية خصوصاً) ، لذلك جاءت تعريفات الأمن أو السلامة ضيقية ، واحتزالية لأبعد الحدود لبعض عناصر السلامة . وهو ما يستدعي الاستدراك لتقدير تعريف أكثر اتساعاً مضافاً إلى مفهوم الثقافة.

للسلامة معنيين: الأول محدد في الخطاب والممارسة ويتجسد في تبرير السياسيين لتقليل الحرريات المدنية باسم الأمن القومي ، وعندما تقوم المدارس بتركيب أجهزة الكشف عن المعادن لتفتيش من يدخل إليها ، وتنشيت كاميرات المراقبة عبر طرق المدرسة باسم أمن الطلاب ؛ أما المعنى الثاني فيحمل دلالات أوسع نطاقاً من الأول ، كونه مجموعة متنوعة من الظواهر المتعلقة بالثقافات الثقافية للسلامة ، والأمان ، والفوضى ، وانعدام الأمن ودمج هذه الظواهر مع

بأوكرانيا ، والناجمة عن التسربات والانفجار النووي الحاصل بالمحطة ، ومنذ ذلك الحين عممت المنظمات والباحثون إلى تطوير هذا المفهوم من خلال تطبيقه على نطاق أوسع في صناعات غير نووية ، وربطه بالحاجة إلى نهج وقائية للصحة والسلامة المهنيتين ، وبالجوانب الإنسانية والسلوكية ، لإدارة فعالة للسلامة والصحة المهنية.⁷

قدم مكتب العمل الدولي من جهة أخرى تعريفاً لثقافة السلامة بكونها "الثقافة التي يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية محترماً على جميع المستويات ، ومشاركة فيها الحكومات وأصحاب العمل والعامل مشاركة نشطة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام من الحقوق والمسؤوليات والواجبات المحددة ، ويبتني فيها مبدأ الوقاية أولوية قصوى. وبقتضي تكوين وصون ثقافة وقائية للسلامة والصحة استخدام جميع الوسائل المتاحة لزيادة الوعي العام والاطلاع على مفاهيم المخاطر والأخطار وفهمها ومعرفة طريقة منعها أو السيطرة عليها"⁸. يضيف هذا التعريف على أصحاب العمل والعامل ، الحكومة كفاعل رئيس في الترويج لثقافة السلامة بالمنشآت ؛ حيث تحترم بيئة العمل الصحية والآمنة ، وتتضمن الوقاية والحماية عن طريق وضع القوانين والقواعد لتلافي وقوع الحوادث ، وهي تتشكل لدى الأفراد بالتعريف المستمر لمخاطر العمل وسبل الوقاية منها.

أما عبد الله الصعيدي فعرف ثقافة السلامة المهنية بأنها: "جمع اجتماعي من القيم والأعراف والاتجاهات والسلوكيات المشتركة وذات الإجماع الاجتماعي ، والتي تضبط أنماط السلوك الاجتماعي ، وتكون قوة مؤثرة في ضبط الأفراد ، وتعزز امثاليهم ومجاراتهم لأعراف المجتمع وقوانينه ، ومقاومة من يخرج على الإجماع الاجتماعي ، وذلك بقصد تحقيق الازان الأمني في المجتمع"⁹. ثقافة السلامة المهنية وفق هذا التعريف ذات طابع اجتماعي بحت ، يلغى إمكانية تشكل الثقافات الفرعية المضادة عند الجماعات الثانوية أو الأفراد ، كما أن تحقيق الأمان وفقه يتحقق بمجرد إجماع المجتمع على محددات السلوك ومعاييره ، ليتتوقع حولها ويلغى كل أشكال التغيير والتفاعل الثقافي.

تأسساً على التعريفات السابقة فإن ثقافة السلامة المهنية هي مجموع القيم والتصورات والعادات والطقوس والسلوكيات المتعلقة بالوقاية من أخطار المهنة (إصابات

جديداً في العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الصناعية. فالعامل المتوجهين من الزراعة إلى الصناعة غير مدربين على طريقة التعامل مع الآلات ، ولا يعلمون بتأثير الظروف الفيزيقية السيئة التي يعملون فيها على صحتهم أو لعدم وجود بدائل عمل أخرى.

بعد ظهور المؤسسات الخدمية ، وعودة بعض الحرفة اليدوية ، والمؤسسات الفلاحية إلى ساحة المنافسة ، ظهرت مهن جديدة ، وأوجدت معها مخاطر مهنية جديدة تستدعي التعريف بها ، وتدريب الأفراد على طرق التصدي لها والتعايش معها ، وأخذها بهذه المتغيرات ، فالسلامة في العمل لم تبق مقتصرة على العمل في المصانع ، وإنما هي متعلقة بكل نشاط إنساني يتفاعل بموجبه الإنسان مع المحيط الطبيعي والمادي. والسلامة المهنية هي الكفيلة بحماية العامل في بيئة العمل باختلاف طبيعة النشاط الذي يزاوله (حرفة أو فلاح أو خدمات أو صناعة).

عرف عالم الاجتماع الأمريكي إيمانويل والرستاين Ammanuel Wallerstein الثقافة⁵ بأنها: "مجموعة من المقدمات المنطقية أو الفرضيات (الافتراضات) والممارسات المشتركة ، ليست مشتركة بالضرورة بين كل أفراد المجموعة في كل وقت ، ولكن مشتركة بين معظم الأفراد في معظم الأحيان ، والمشاركة هنا يجب أن تكون علنية. غير أن الأهم من علنيتها أن تكون لاشعورية ؛ إذ قلما تكون هذه الفرضيات محل نقاش أو خلاف"⁶.

يفطي هذا التعريف أبعاداً هامة للثقافة هي:

- أنها تتضمن التصورات والممارسات التي تكون علنية ولاشعورية ، حتى تنشأ عليها الجماعة لتكون محل إجماع.
- أنها تكتسي طابع التشاركية بين معظم أفراد المجتمع في وقت من الأوقات.
- التسلیم بوجود التغير الثقافي ، وإمكانية حدوثه في أي وقت.
- أن هناك ثقافة عامة (مهنية) ، وثقافة فرعية محتواها ضمنها.

بدأ استخدام مفهوم "ثقافة السلامة" على المستوى الدولي في أعقاب تقرير أعددته الوكالة الدولية للطاقة الذرية في عام 1991 بعد حادثة تشيرنوبيل يوم 26/04/1986

إن الاهتمام بموضوع الأمن يُؤسس له أولريش بيك Ulrich Beck العالمي: بحثاً عن الأمان المفقود¹² لمشكلة الأمن الشامل، وقد ظهر مفهوم السلامة المهنية مواكباً لمستجدات الأعمال والمهن الجديدة، وتوسيع ليشمل جميع المهن والقطاعات الإنتاجية والخدمية، بل وحتى الحياة اليومية للأفراد. وفي المرحلة المعاصرة توسيع أبعاد ودلالات السلامة، لتشمل حماية الأفراد صحياً، ونفسياً، واجتماعياً لتحقيق الرفاه، وحماية الموارد المادية من التلف وحماية الموارد الطبيعية من النفاد، لضمانبقاء التوازن الأيكولوجي، وحماية حق الأجيال اللاحقة، وحماية بيئـة العمل، وبـيئة الطبيـعـة من التلوث، وكـذا حـماـيةـ المـنـشـأـةـ كـكـلـ منـ كـلـ التـهـديـدـاتـ الـخـارـجـيـةـ كـعمـليـاتـ التـخـرـيبـ وـالـنهـبـ وـالـسـرـقةـ. إنـ هـذـهـ الـحـمـاـيةـ تـكـفـلـهاـ القـوـانـينـ الـتـيـ تـشـرـعـهاـ وـتـشـرـفـ عـلـىـ تـطـيـقـهـاـ مـخـلـفـ الـهـيـئـاتـ الـدـولـيـةـ وـالـمـحـلـيـةـ،ـ وـالـفـاعـلـيـنـ الـمـيـدـانـيـنـ مـنـ الـتـنـظـيمـاتـ مـخـلـفـةـ النـشـاطـ الـإـنـتـاجـيـ منـ خـلـالـ التـخـطـيطـ لـبرـامـجـ السـلـامـةـ الـمـهـنـيـةـ الـتـيـ تـحـقـقـ الـحـمـاـيةـ الـتـامـةـ لـوـسـائـلـ الـإـنـتـاجـ الـبـشـرـيـةـ وـالـمـادـيـةـ،ـ وـتـشـرـفـ الـحـكـوـمـةـ عـلـىـ الرـقـابـةـ عـلـىـ تـطـيـقـ هـذـهـ الـبـرـامـجـ وـالـلـزـامـاتـ الـقـانـونـيـةـ مـنـ خـلـالـ دـوـائـرـهـاـ الـمـتـخـصـصـةـ؛ـ فـمـفـتـشـيـةـ الـعـمـلـ عـلـىـ سـبـيلـ الـمـثالـ تـقـوـمـ بـالـمـراـقبـةـ وـالـتـفـيـشـ الـمـيـدـانـيـ لمـدىـ التـزـامـ أـرـبـابـ الـعـمـلـ بـتـوفـيرـ مـسـتـلزمـاتـ الـوـقـاـيـةـ وـالـأـمـنـ،ـ وـتـوفـيرـ بـيـئـةـ عـمـلـ صـحيـةـ.¹³

تـشـرـفـ إـدـارـةـ مـتـخـصـصـةـ فيـ كـلـ تـنـظـيمـ عـلـىـ ماـ يـتـعـلـقـ بـصـحةـ الـعـمـالـ وـسـلـامـتـهـمـ،ـ وـهـيـ مـقـسـمـةـ إـلـىـ وـحدـاتـ وـفـروعـ بـحـسـبـ حـجمـ الـمـؤـسـسـةـ وـطـبـيـعـةـ نـشـاطـهـاـ،ـ تـعـمـلـ جـاهـدـةـ فيـ اـتـصالـهـاـ الدـائـمـ بـأـعـضـاءـ التـنـظـيمـ لـغـرـسـ ثـقـافـةـ سـلـامـةـ إـيجـابـيـةـ.ـ يـجـبـ الإـشـارـةـ هـنـاـ إـلـىـ نـقـطـةـ مـهـمـةـ مـؤـداـهـاـ أـنـ تـحـقـيقـ هـذـهـ الـأـخـيـرـةـ لـاـ يـتـأـتـيـ بـمـجـرـدـ إـنشـاءـ خـلـيـةـ تـنـظـيمـيـةـ أوـ تـوفـيرـ مـعـدـاتـ الـوـقـاـيـةـ وـالـأـمـنـ،ـ بـلـ تـحـتـاجـ إـلـىـ خـطـوـاتـ عـمـلـيـةـ عـلـمـيـةـ،ـ تـتـطـلـبـ مـدـةـ زـمـنـيـةـ مـتـفـاقـوـنةـ حـتـىـ تـصـبـحـ تـشـارـكـيـةـ،ـ وـيـتمـ تـبـيـثـهـاـ،ـ وـتـنـطـبـعـ فـيـ سـلـوكـيـاتـ الـأـفـرـادـ وـمـارـسـاتـهـمـ الـيـوـمـيـةـ.

يـهـتـمـ عـلـمـ اـجـتمـاعـ التـنـظـيمـ وـالـعـمـلـ بـثـقـافـةـ السـلـامـةـ الـمـهـنـيـةـ لـاعـتـارـهـاـ مـوـضـوعـاـ مـتـشـعـبـاـ فـيـ عـلـاقـتـهـ بـعـدـيـدـ الـمـتـغـيـرـاتـ التـنـظـيمـيـةـ،ـ وـيـمـكـنـ التـنـظـيمـاتـ منـ إـعـدـادـ بـرـامـجـ الـوـقـاـيـةـ وـالـأـمـنـ الـتـيـ تـتـوـاـقـوـنـةـ مـعـ ثـقـافـةـ عـنـاصـرـهـاـ الـبـشـرـيـةـ،ـ لـيـحـصـلـ التـحـكـمـ فـيـ الـمـخـاطـرـ الـمـخـلـقـةـ (ـالـحـوـادـثـ وـالـإـصـابـاتـ الـمـهـنـيـةـ)،ـ فـهـذـهـ

الـعـمـلـ،ـ وـالـأـمـراضـ الـمـهـنـيـةـ،ـ وـالتـلـوـثـ)،ـ وـتـتـجـلـيـ فـيـ الـمـمـارـسـاتـ الـيـوـمـيـةـ الـلـاـشـعـورـيـةـ لـلـأـفـرـادـ وـالـجـمـاعـاتـ،ـ لـتـصـبـحـ بـحـكـمـ التـكـارـارـ منـ سـمـاتـ أـفـرـادـ التـنـظـيمـ،ـ الـمـمـيـزةـ لـهـمـ عـنـ غـيرـهـمـ،ـ عـنـ طـرـيقـ اـسـتـعـمـالـ أـسـالـيـبـ التـنـشـئـةـ التـنـظـيمـيـةـ الـمـاتـاحـةـ كـالـتـكـوـينـ،ـ وـالـتـدـرـيـبـ،ـ وـالـأـيـامـ التـحـسـيـسـيـةـ،ـ وـكـلـ مـاـ مـنـ شـأنـهـ تـنـمـيـةـ الـوـعـيـ الـوـقـائـيـ لـدـىـ الـأـفـرـادـ الـفـاعـلـيـنـ فـيـ التـنـظـيمـ.

ثالثاً: أهمية الاهتمام بثقافة السلامة المهنية في المؤسسة

تـمـ الإـشـارـةـ فـيـ المـقـدـمةـ إـلـىـ أـنـ لـمـوـضـوعـ ثـقـافـةـ السـلـامـةـ الـمـهـنـيـةـ اـمـتـدـادـاـ عـمـيقـاـ،ـ يـكـادـ يـمـسـ جـمـيعـ الـمـؤـسـسـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ باـخـتـلـافـ نـشـاطـاتـهـاـ،ـ إـنـتـاجـيـةـ كـانـتـ أوـ تـرـبـوـيـةـ أوـ قـضـائـيـةـ أوـ تـكـوـينـيـةـ.ـ لـهـذـاـ الـامـتـدـادـ عـلـاقـاتـ تـأـثـيرـيـةـ عـكـسـيـةـ.ـ فـلـوـ أـخـذـنـاـ عـلـىـ سـبـيلـ الـمـثالـ مـؤـسـسـاتـ التـرـبـيـةـ باـعـتـارـهـاـ أـحـدـ أـهـمـ الـمـؤـسـسـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ صـنـاعـةـ لـلـثـقـافـةـ بـالـمـجـتمـعـ،ـ فـإـنـهاـ تـرـسـمـ مـعـالـمـ ثـقـافـةـ السـلـامـةـ الـإـيجـابـيـةـ،ـ وـإـذـاـ مـاـ تـحـقـقـ التـكـامـلـ بـيـنـ مـؤـسـسـاتـ الـمـجـتمـعـ يـمـكـنـ أـنـ تـسـهـلـ الـمـؤـسـسـاتـ الـاـقـتـصـاديـةـ وـالـصـنـاعـيـةـ فـيـ إـعـادـ بـرـامـجـ الـتـعـلـيمـ وـفـقاـ لـمـاـ يـتـوـاـقـ وـنـقـافـاتـهـاـ الـتـنـظـيمـيـةـ،ـ وـالـمـصلـحةـ الـعـامـةـ لـلـمـجـتمـعـ كـكـلـ.

اهـتـمـامـ عـلـمـ الـاجـتمـاعـ بـالـعـلـاقـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ هوـ الـذـيـ قـادـ فـرـنـسـيـ جـورـجـ فـرـيدـمانـ Georges Feridmanـ إـلـىـ درـاسـةـ الـمـشـكـلـاتـ الـإـنـسـانـيـةـ الـمـتـعـلـقـةـ بـالـآـلـاتـ الصـنـاعـيـةـ،ـ وـوـجـهـهـ الـعـمـلـ إـلـيـانـيـ فـيـ خـضـمـ التـطـوـرـ التـكـنـوـلـوـجـيـ الـذـيـ أـفـرـزـ مـخـاـوـفـ جـلـيـةـ فـيـ الـوـسـطـ الـعـمـالـيـ.ـ كـمـ حـاـوـلـ تـوضـيـعـ مـوـقـفـ عـلـمـ الـاجـتمـاعـ مـنـ كـلـ هـذـاـ فـيـ خـمـسـيـنـاتـ الـقـرنـ الـمـاضـيـ¹⁰ـ،ـ وـتـطـرـقـ أـيـضاـ إـلـىـ الـعـلـلـ الـمـتـعـلـقـةـ بـتـقـسـيمـ الـعـمـلـ،ـ إـلـاـ أـنـهـ لـمـ يـتـطـرـقـ إـلـىـ سـؤـالـ الـثـقـافـةـ أـوـ الـهـوـيـةـ بـشـكـلـ مـدـقـقـ فـيـ رـenaudـ mـصـلـطـحـ،ـ وـهـنـاـ نـطـرـحـ كـمـ يـقـولـ سـانـسـولـيوـ Renaudـ Sainsaulieuـ مـوـضـوعـاـ بـحـثـيـاـ أـكـثـرـ تـعـفـيـداـ،ـ كـوـنـ الـمـؤـسـسـاتـ الـمـعـاـصـرـةـ تـسـتـدـعـيـ التـحـلـيـ بـذـكـاءـ إـضـافـيـ لـفـهـمـ السـؤـالـ الـمـعـاـصـرـ حـوـلـ الـهـوـيـةـ ضـمـنـ الـإـنـتـاجـ¹¹ـ،ـ فـالـهـوـيـةـ الـثـقـافـيـةـ مـنـ حـيـثـ هـيـ سـمـاتـ،ـ وـالـقـيمـ وـالـاتـجـاهـاتـ الـمـشـتـرـكـةـ بـيـنـ أـعـضـاءـ التـنـظـيمـ الـوـاحـدـ،ـ وـالـتـيـ تـمـيـزـهـ عـنـ غـيرـهـ مـهـارـةـ كـبـيرـةـ لـلـتـعـرـفـ الـمـيـدـانـيـ عـلـىـ مـكـوـنـاتـ هـذـهـ الـأـبـعـادـ،ـ فـمـاـ يـفـتـرـ عـلـىـ الـأـدـوـارـ وـالـعـمـلـيـاتـ التـنـظـيمـيـةـ بـشـكـلـ كـبـيرـ هوـ الـثـقـافـةـ الـتـيـ يـكـونـ تـوجـيهـهاـ لـلـسـلـوكـ فـيـ الـفـالـبـ غـيرـ ظـاهـرـ.

بالجماعات غير الرسمية، ولا يمكن بحال إغفال تأثير هذه الثقافات الخاصة على سلوك الأفراد داخل التنظيم.

اهتمام علم الاجتماع بثقافة السلامة المهنية ينطلق من كونها عملية اجتماعية تفاعلية ، سواء كان ضمن عملية تفعالية تسبق تنصيب العامل بالمؤسسات كعملية التعليم والتنشئة التي تتم في الأسرة والمجتمع ومؤسسات التربية والتعليم والتكوين ، أو كما صوره بعض علماء الاجتماع في تصال الإنسان مع الآلة التي يعمل عليها ، أو تفاعل العامل مع زملائه أو مع الإدارة. دراسة ثقافة التنظيم بهذه الطريقة تأخذ بتأثير وتأثير البيئة الخارجية بالتنظيم. أما المقاربات الثانية فهي التي تتناول ثقافة السلامة المهنية كعملية تنظيمية محضة ؛ تعكس فلسفة وقيم المؤسسة دون تأثير المجتمع فيها. وسيشتمل هذا العنصر بالمقاربات الأولى.

حدد فيبر موضوع علم اجتماع العمل في موضعين رئيسيين: يدور الأول منهما حول تحديد كيفية دخول العمال إلى ميدان الصناعة، أما الثاني فيتمحور حول الظروف الموضوعية التي يواجهها أولئك العمال داخل المؤسسة، في تفاعلاتهم اليومية فيما بينهم، وبينهم وبين الإدارة، والظروف التي يعملون فيها، فالحياة المهنية داخل المصنع -إذا ما تجاوزنا طرح فيبر-يميزها التفاعل بين عناصر التنظيم المادية والبشرية، والتنظيم والبيئة الاجتماعية الخارجية التي تحيط

تحدد نوعية حياة العمل في بعض زوايا طرح فيبر مع James & Kast Fremont E.Rosenzweig ما قدمه كاست وروزوابيغ من أنها تظهر في ثلاثة مستويات تمثل في الأفراد ، والمديرين ، وجماعات العمل. فعلى مستوى الأفراد نجده في ديمقراطية (تشاركية) الإدارة ، وترابيد فاعلية العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات. أما على مستوى المديرين ، فيعتبر عنه بالجهود الرايمية إلى زيادة الإنتاجية من خلال تحسين نوعية العلاقات الإنسانية ، والحياة الاجتماعية. أما بالنسبة للمستوى الثالث -مستوى جماعات العمل- فيتعلق بالمشاركة العادلة في الدخل والمكافآت وظروف العمل الجيدة ، فضلا عن السلامة المهنية للعاملين في العمل ، وروح العمل كفريق

الأخيرة في بعض الأحيان تكون مقبولة ضمن القيم الثقافية للمجتمع واتجاهاته ، فمهمة السيادة مثلاً توجهها بعض القيم الجمعية لدى السائقيين الجزائريين كما بينت الدراسة الميدانية التي أجرتها فرقه بحث في جامعة الجزائر ؛ "أين وجدت أن عدم احترام قوانين المرور أصبحت كعادة طبيعية مقبولة لدى أغلبية الناس ، وهناك عوامل عديدة تساهم في تعزيزها وانتشارها"¹⁴. فالواجب دراسة هذه العوامل والتعرّيف بها وبخطورة مخالفته القوانين أو التصرفات الخطيرة أثناء استعمال الطريق¹⁵.

إن الغاية الجوهرية من أي بحث علمي هي تحقيق المعرفة العلمية، وتحصيل المعرفة العلمية، وهذا الموضوع شامل للمنفعتين مجتمعين؛ فعلمياً يسمح التعريف بقيم السلامة لدى الأفراد، وموافقهم تجاهها وممارساتهم بالاقتراب أكثر من حقيقة الظواهر الاجتماعية، وابتکار تقنيات بحثية أكثر اقتراباً من الموضوع، لتحقيق التراكيبة المعرفية؛ أما عملياً فالإحاطة بالمؤثرات الفعلية في سلوك الإنسان تتيح التنبؤ بسلوكه، وإمكانية توجيهه أو التغيير في ثقافته المتعلقة بالسلامة، لتوافق وثقافة المؤسسة، لكي لا يحدث تعارض ثقافي قد يتحول إلى صراع.

تقادي ما من شأنه تشكيل ثقافات مضادة لدى أعضاء التنظيم الواحد يتحقق بواسطة التأصيل للمشكلة التي تعترض عمليات التسيير، والوقوف على المقاربات النظرية التي تقدم نموذجاً جاهزاً للفهم، والعنصر المعايير تفصيل في هذا الشرط الأخير، كمحاولة لتقديم بعض أدوات التحليل النظرية لدى موضع ثقافة السلام المبنية.

رابعاً: ثقافة السلامة المهنية في ضوء السوسن ولو جيا التنظيمية

اهتمام سوسيولوجيا التنظيم والعمل بموضع ثقافة
السلامة المهنية—لاعتباره مشتملاً على البعد الفني والتنظيمي
في آن واحد—متعلق بأهمية الموضوع في حد ذاته على
المستوى العملي في أماكن العمل ، وما يشيره من قضايا نظرية
وعلمية تستدعي الدراسة. فعلم اجتماع التنظيم والعمل ينظر
إلى هذا الموضوع من زاوية تأثيره وتأثيره على عدة متغيرات من
داخل التنظيم ومن خارجه ، من منطلق أن العمال لا يصلون
إلى المؤسسة مجرددين ثقافيا ، بل هم يحملون إليها في بعض
الحالات ثقافات مهنية ، وأحياناً أخرى ثقافات خاصة

يقر أصحاب هذا الاتجاه بوجود مؤثرات ثقافية بديلة في المجتمعات المعقّدة، أين توجد معايير وقيم تنافس بعضها البعض، وحتى داخل التنظيمات غير العائلية، فممارسات الوقاية الصحية كفصل اليدين مثلاً قبل كل تناول للوجبات ينظر إليها لدى بعض الفئات على أنها سلوك واع وحضاري لتجنب الأخطار الصحية، بينما قد يقيّمها آخرون على أنها من قبيل والبالغة، وفي أسوأ الأحوال قد ينظر إلى هذا السلوك على أنه دليل على الإصابة بالروسية.

النظام الاجتماعي في المجتمع هو نتيجة توافق بين أعضائه حول كيفية التصرف، والأشياء التي تكون موضع تفكير. وعلى الرغم من الاختلافات الثقافية بين الجماعات المختلفة، ووجود الفئات الثقافية المعاشرة، الموجودة في الثقافات الكلية؛ إلا أنه يغلب التوافق الكلي. هذا لأن كل المجتمعات تمتلك قيمًا معينة حول الأهمية التي لا يختلف عليها أحد، وتسمى هذه القيم بالقيم المركزية أو المحورية التي تضمن الترابط الاجتماعي¹⁹.

2. المقاربة التفسيرية ذات البعد الثقافي

ظل الاهتمام بالجانب التقني كمؤثر على الإناتجية مهيمنا على الدراسات التنظيمية فترة زمنية طويلة، إلى حين بروز مجموعة من الرواد المعاصرين الذين أخذوا يدرسون تأثير العامل الثقافي على المردودية، والتفسير الفعال للموارد البشرية حسب ما تفضيه مصلحة المؤسسة، مع مراعات الخصوصية الثقافية للأفراد.

أسس كل منديل Deal وكيندي Kennedy، وبيتر وويترمان Waterman تحليлем من خلال الموذج الإرشادي الوظيفي للثقافة التنظيمية، وقد راج لديهم هذا المفهوم الذي يتكون حسبهم من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك، وترتبط في نشأتها وتشكيلها بتاريخ المؤسسة، وتظهر في الإناتج المادي والرمزي. فهي تعبر عن الحقائق التي تكون السمات الثقافية لمؤسسة ما²⁰.

يعتبر الفرنسي رينو سانسوليو Renaud SainSaulieu من المؤكدين كذلك على ضرورة الاهتمام بالتحليل الثقافي للمؤسسات، لفهم حقيقة الظواهر التي تحدث داخلها، وهو كثيراً ما يدعو من خلال مؤلفاته "علم اجتماع العمل"، و"الهوية في العمل"²¹ إلى ضرورة الاهتمام بالضوابط الثقافية المتعددة في عمق السلوكيات الفردية والجماعية داخل

1. نظرية الاتفاق البنائي

تؤكد النظرية على التنشئة الاجتماعية كعملية يتم من خلالها تكريس التوافق الاجتماعي، والانطباع المشترك بين أفراد المجتمع الواحد بسبب تهيئتهم اجتماعياً وفق قواعد ومعايير موحدة.

تحدد القواعد الثقافية للمجتمع سلوك أعضائه ، وتقوم تلك القواعد بنفس الطريقة التي يشكل بها البناء الخارجي لمبني معين من تصرفات الأشخاص الذين يسكنونه¹⁷، فالسلوك التنظيمي بأي مؤسسة سيكون له أنماطه التي ينتظم فيها، وإذا ما أجرينا عملية تقسيمية عليه فسوف نجد خصوصية سلوك الجماعة عن الأخرى من نفس المؤسسة عند وجود اختلافات في الأبنية الفرعية للوحدات الإنتاجية أو الخدمية ، فترسم ممارسات معينة يتشابه فيها أعضاء تلك الأبنية.

إنه وب مجرد الخروج عن هذه الأبنية تستبدل القواعد الثقافية بأخرى توافق مع الفضاء أو الدور الذي يكون فيه الفرد ؛ فالتركيب الاجتماعي للقواعد ينطبق على الأوضاع الاجتماعية وليس على الأفراد أنفسهم ، فمفترش العمل مثلاً لديه ثقافة سلامة لا يفرضها أو يطبقها على جميع المؤسسات التي يقوم بتفتيشها ، فالمراقبة على تطبيق تعليمات السلامة من قبل المؤسسة والأفراد تكون تبعاً لنشاط المؤسسة التي يتواجد بها لغرض التفتيش ، بهذا فهو يحكم عليها استناداً لمعايير النشاط الذي تزاوله.

يسمي علماء الاجتماع الأوضاع في البناء الاجتماعي بالدور، والقواعد التي تشكل سلوك من يحتل تلك الأوضاع الاجتماعية بمعايير ، وهناك بعض القواعد الثقافية التي لا ترتبط بأي دور أو مجموعة من الأدوار الاجتماعية ، وهناك ما يسمى بالقيم ، وهي خلاصة مشاعرنا لطرق المعيشة التي تناول الاستحسان ، والتي تقوم بالدور الأساس الذي تنشأ منه معايير معينة¹⁸.

يحقق التسلیم المشترك بين أفراد المجتمع حول القيم والمعايير التوافق الاجتماعي الذي يوجه التصرفات والتصورات ، وفقاً للقواعد التي جرى التعريف بها وإشاعتها عن طريق مؤسسات التنشئة المختلفة ، ليتحقق من خلالها الترابط الاجتماعي والتكامل ، ويسود النظام في المجتمع.

أ. الثقافة السابقة للعامل ، والتي يمكن أن تكون مرتبطة بجنسه أو انتماهه أو الخبرة المهنية التي يكون قد حصل عليها في عمل آخر أو مؤسسة أخرى.

ب. الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة ، والتي تتضمن الفئة الاجتماعية وكذا شكل تنظيم العمل. علاقة السلطة والتبعية التي تحكمه داخل المؤسسة ، وما يتربت عن ذلك من استراتيجيات ، سواء في علاقاته بالمؤسسة أو بالأخرين (يملك الفاعل الاستراتيجي خبرة في إقامة علاقات شخصية وجماعية). الخبرة المهنية والقوة التي يمتلكها الفاعل الاستراتيجي ضمن منصة التنظيم ، والوسط الاجتماعي الذي نشأ فيه الفاعل ، لذلك فالفاعل الاستراتيجي لا يتأثر لجميع الموظفين. هذه العوامل مشتركة تجعله قادرا على التوسط بقوه في توجيه حياة المؤسسة²⁴.

تبعاً لهذه العوامل فإن ثقافة السلامة المهنية تتشكل لدى الأفراد نتيجة التفاعل المستمر مع البيئة المهنية والاجتماعية والتنظيمية ، وهي متفاوتة بحسب المتغيرات الشخصية للأفراد (السن ، والجنس ، وشخص التكوين ، وسنوات العمل...) ، والمتغيرات التنظيمية (طبيعة وظيفة الفرد ، وطبيعة نشاط المؤسسة ، ومكانة الفرد ضمن الهيكل التنظيمي ، وتقسيم السلطة ، وعلاقة العمل والقوة...). والسمة الغالبة على ثقافة السلامة هي قابليتها للتتعديل والتغيير لإمكانية التعديل في أبعادها ، خصوصاً الأبعاد التنظيمية.

على الرغم من التعدد الثقافي داخل التنظيم إلا أن الهوية الثقافية التنظيمية التي تتصدر فيها الهويات الفرعية تمثل عبر الزمن السمة المميزة للتنظيم عن غيره ، وإجماع أعضاء التنظيم عليها يعزز من الاستقرار الاجتماعي والتنظيمي ، والتوحد في الأهداف ووجهات النظر حول المواضيع. فالقيم والسلوكيات الوقائية لدى أعضاء التنظيم الواحد تعزز من الترابط الاجتماعي النظامي ، الذي يحافظ على وحدة الأهداف التنظيمية ، كلما تجنب الأفراد الأمراض المهنية وحوادث العمل ، واتبعوا تعليمات الحماية الموحدة.

3. نظرية الفعل الاجتماعي

إن الحديث عن هذه المقاربة يدعو إلى المرور بإسهام كل من الألماني ماكس فيبر Max Weber ، والأمريكي تالكوت بارسونز Talcott Parsons . وهذه المقاربة تأخذ

المؤسسة ، فعلى الرغم من صعوبة التعرف على هذه الضوابط إلا أنه لا ينفي إسهامها بشكل كبير في توجيه سلوك العاملين في التفاعلات اليومية مع وظائفهم أو مع بقية زملائهم أو رؤسائهم أو مرؤوسيهم.

بين سانسوليتو أنه يمكن تحديد ترسيمات مختلفة للسلوكيات داخل المؤسسة حسب الأصناف الاجتماعية المهنية ، وقد انتهى إلى اختصارها في أربعة نماذج ثقافية رئيسة: "فال الأولى تميز العمال المختصين غير الأكفاء أكثر من غيرهم ، فتنطبع ثقافتهم بطابع العلاقات الإنصرافي. أما الثانية فهي على العكس من الأولى؛ إذ تحيل إلى القبول بالاختلافات وعلى المفاوضة ، وهي بصورة خاصة من صنع العمال المحترفين ، ونجدتها كذلك لدى بعض التقنيين الذين يزاولون مهنة فعلية ، ولدى الإطارات التي يمارس أعضاؤها وظائف تأطير فعلية أيضاً. بينما تتناسب وضعيات الحراك المهني طويل الأمد الذي تعشه غالباً الإطارات عاصمة التكوين أو التقنيون ، فيكون نمط الاشتغال العائلي هو نمط التناغم الانتقائي والرئيسي تجاه المجموعات المتشكلة داخل المؤسسة. في حين تتسم رابع ثقافات أوساط العمل بالانزوائية والتبعية ، نجدتها لدى العمال فاقدي التأهيل ، والذين تعوزهم ذاكرة عملية ، مثل العمال المهاجرين والفلاحين"²².

ت تكون المنظمة إذن من عدة ثقافات فرعية يحملها الأفراد الذين تلقواها عن طريق التنشئة الاجتماعية ، ونتيجة للتفاعلات اليومية في العمل تتدالى استعمالات وتصورات وقيم وافتراضات بين الأعضاء ، ترعاها الإدارة وتعمل على تشييدها لتتشكل بمرور الزمن هوية الجماعات التنظيمية التي تعزز من روح الانتماء ، والتضحية من أجل الجماعة ، والمصير المشترك ، والاندماج الاجتماعي ، فعملية التنشئة الاجتماعية حسبه لا تقطع ، بل تستمر ضمن المؤسسة التي لا تنفصل عن الضوابط الاجتماعية التي يرسمها المجتمع.

تعمل المؤسسة على التخطيط والتنظيم لعملية التنشئة التنظيمية ، ومرافقتها لفرض تشيد البناء الذي لا يكتمل على حد تعبير سانسوليتو ، كون عملية التنشئة سيرة لا تنتهي. وحسب مقاربته فإن ثقافة السلامة المهنية هي محصلة لثلاث عوامل رئيسة هي:²³

ت. الفعل الموجه قيمياً: القيام بهذا الفعل يكون بحسب قيمته؛ إذ "كل ما أهتم به هو ذلك أو لا شيء آخر مهم غيره".

ث. الفعل العقلاني أو الهدف: هذه الطريقة هي الأفضل والأكفاء لتحقيق ذلك، ولكن تتوارد طريقة أكثر كفاءة لتحقيق هذا" فهذا الفعل يتعدد بوعي الفاعل الذي يسعى دائماً لانتهاج الطريقة الأكفاء والأفضل لتحقيق أهدافه، بل إنه سيسعى دائماً للتطوير في طرق الأداء لتمون أكثر فاعلية. فهذا النمط من الفعل أصبح سمة غالبة في المجتمع الرأسمالي نتيجة القيم والأخلاقيات البروتستانتية التي نشأ عليها الفرد الغربي.

يدعو فيبر إلى هذا النمط الأخير في نموذجه البيروقراطي الذي يقوم فيه الفاعلون بتأدية الأعمال بالطريقة التي تضمن سلامتهم، وسلامة زملائهم من تلقاء أنفسهم، والأكثر من ذلك أنهم يقررون البرامج الوقائية التي تحقق التقليل من أخطار حوادث العمل. وتمرير هذه السلوكيات يكون عن طريق الآراء والقيم والمعتقدات المتوارثة، والتي من شأنها الإسهام في التحولات الاجتماعية.

في الصورة النهائية من التحولات الاجتماعية التي وصل إليها المجتمع الغربي، تبني الأفراد أساليب التفكير العقلاني والترشيد التي تأخذ بمعايير الكفاءة المرتكزة على المعرفة التقنية، وهذه المعايير حسب فيبر هي التي يستند إليها المجتمع الحديث لصياغة قيمه واتجاهاته، وليس العادات المتوارثة والدين كما في المجتمعات التقليدية²⁸، إلا ما كان في بعض العقائد الدينية التي تعمل على حشد الطاقات لتحقيق التغيير الاجتماعي، ولا تفرض التمسك بالقيم الثقافية التقليدية.

حاول فيبر أن يقدم نموذجاً مغايراً للفكر الماركسي في أساسه وجوهره؛ أين قدم شواهد ومعطيات تشيد بدور المعتقدات الثقافية في عملية التغيير الاجتماعي، وأن الرأسمالية لم تنبع من القوى الاقتصادية، وإنما من التغيرات الثقافية والروحية السائدة في المجتمع. فالرأسمالية بالنسبة لفيبر طفل له أسلوب معين في التفكير والفعل، وليس مجرد نمط إنتاجي نابع من القوى الاقتصادية²⁹.

فالمجتمع الأوروبي حسب هذا الطرح وصل إلى مرحلة الرأسمالية نتيجة القيم الثقافية البروتستانتية (الكالفينية

تصرفات العاملين على أنها أفعال مقصودة ، توجهها غايات الفرد والجماعة ، ويصل تأثيرها إلى الآخرين (الفرد والجماعة) ضمن البناء الاجتماعي.

يشار إلى فيبر (1864-1920) على أنه أول الداعين إلى تبني منظور الفعل الاجتماعي ، فرغم إقراره بأهمية التدقيق في البنى الاجتماعية مثل الطبقات والاحزاب السياسية ، والتنظيميات الكبيرة الحجم في التحليلات السوسنولوجية ؛ إلا أنه لا يهمل كون هذه البنى تتشكل نتيجة الأفعال الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد²⁵. بل إنه اعتمد على الفعل الاجتماعي كوحدة لتحليلاته ، بالأخص ما تعلقت بالتغيير الاجتماعي

السلوك في حد ذاته وحدة تحليلية غير مكتملة ، واكتمالها أحياناً ما يتحقق حين يرتبط الواقع السيكولوجي بالسلوك الفردي ، ليصبح فعلاً إنسانياً أجزء فاعل ، بينما يصبح هذا الفعل اجتماعياً إذا كان الدافع أو الغاية ذات طابع اجتماعي بالأساس²⁶ ؛ أين يصل تأثيره وامتداده إلى أفراد آخرين يشتراكون في الفهم. فال المجال المنظم الذي يمارس فيه الإنسان الفعل العقلاني وفقاً لما ترسمه القوانين الرسمية الرشيدة وصلت إليه أوروبا نتيجة الارتفاع إلى النظام الرأسمالي الذي يرسم له النموذج البيروقراطي نظمه وقواعده ، وينفي وجود العادات والتقاليد الاجتماعية ، والسمات الشخصية كمحدد لسلوك الأفراد داخل التنظيم البيروقراطي. فالبناء الاجتماعي نتاج الفعل الاجتماعي -فهذه المقاربة تأخذ التنظيم على أنه بناء رسمي لا يتاثر بالبيئة الاجتماعية التي تحيط به ويعامل معها.

واستخدم فيبر تصنيفاً مكوناً من أربعة أنماط من الفعل الاجتماعي ، تتبّع وفقاً لدوافع الفاعلين:²⁷

أ. الفعل التقليدي: "أنا أقوم بذلك لأنني دائمًا ما أقوم به" ، فهذا النمط يفعله الفاعل دائمًا (العادة) ، ويرى فيه التوافق مع النسق الاجتماعي.

ب. الفعل العاطفي: "أنا لا أستطيع التوقف عن القيام بذلك ، وكل ما أقوم به لأجلك" ، هذا يمارسه الفاعل بناء على حالته العاطفية ، لأن يترك الفرد مقعده في الحالفة لشخص مريض أو مسن ليجلس مكانه. وهذا الفعل توجهه مشاعر التعاطف مع الأشخاص العاجزين.

يحتوي على عدة ثقافات فرعية. لكن ما يكن طرحه كسؤال هنا: الا يؤدي هذا التعدد إلى الصراع؟ حسب بارسونز فإن التعدد لا يؤدي إلى صراع، فهذا التعدد هو نتيجة التغير في الوظائف والبناء، وما دام التسلیم المشترك حول المكونات الرئيسة لثقافة السلامة قد تم الإجماع عليها، فإن هذا الشرط الوظيفي سيعزز الاستقرار والتكامل بين المكونات الثقافية، وسيحدث بذلك التوازن بين الثقافات الفرعية.

رصد بارسونز خمسة مكونات لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم، وهي: النسق القيمي السائد في المجتمع مع أهداف التنظيم، ويتتحقق هذا التكامل تتحقق الأدوار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم، تلك التوقعات التي يكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ويتدعم هذا التكامل بوجود أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي يتم من خلالها مواجهة المتطلبات الوظيفية التي يتطلبها النسق³². إن التوقعات التي تتشكل لدى العمال عن طريقة تعامل إدارة المؤسسة مع المخالفين لإجراءات الوقاية يرسم لديهم حدود الفعل الذي يجنبهم مواجهة القواعد.

إن تحقيق التكامل بين قيم المجتمع وأهداف التنظيم يدل على تبعية التنظيم للمجتمعي الكلي، فهذا الأخير يوجه أهداف التنظيم وفق تحديد الأدوار والأفعال التي يقيمها الفاعل الاجتماعي تبعاً للتنشئة الاجتماعية التي تلقاها خارج التنظيم وداخله. جاء تركيز بارسونز على مكونات التكامل من منطلق أنها تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية الخاصة للمجتمع الكلي، وعلى التنظيم أن يضمن لها الاستمرارية إذا ما أراد تحقيق وظائفه، ويمكن تصنيف المتطلبات حسب وظائفها إلى قسمين: الأولى آلية تتضمن مطابق التكيف وتحقيق الهدف؛ أما الثانية فهي تنظيمية تعبّر عن الظروف الداخلية للنسق، ويشمل مطابق التكامل وتدعيم النمط.

يشير مطلب التكيف (التوافق) في التنظيم إلى توفير الموارد البشرية الماهرة التي تتوافق قيمها مع قيم السلامة المهنية بأي تنظيم كان، والأنماط المعيارية المنظمة للتمويل بمقدار الإنتاج، وتجهيزات الوقاية المناسبة لنوعية النشاط لتحقيق أهداف التنظيم، وهذا المطلب لا يعمل إلا إذا حدثت

خصوصاً) التي تغرس في الفرد قيم الالتزام بنظام محدد في تأدية العمل ، والمبادرة والترشيد في الإنفاق وعقلنة السلوك. بهذه القيم مجتمعة هي روح الرأسمالية الحديثة (القيم المشتركة).

إضافة إلى الإسهام الكبير الذي قدمه ماكس فيبر في إعادة بعث الاهتمام بالفعل (الفرد) ضمن التحليل السوسنولوجي ، فإن ما قدمه بارسونز من إضافات جدير بالدراسة ، بالأخص ما صاغه في مؤلفه بناء الفعل الاجتماعي (1937)، وما أعقبها من توسيع في طرح النظرية في كل من مقالات في النظرية الاجتماعية والتطبيقية (1949)، ونحو نظرية عامة لل فعل والنسق الاجتماعي (1901)، وأوراق في نظرية الفعل (1953).

طبق بارسونز نظريته الشهيرة "النسق الاجتماعي" على التنظيم، ثم كشف بعد ذلك بناء التنظيمات ، ووظائفها، وانطلاقه في ذلك جاءت مستندة إلى تصور التنظيم كنسق اجتماعي يتتألف من أنماط فرعية مختلفة ، كالجماعات والأقسام والإدارات ، وأن هذا التنظيم بدوره يعد نسقاً فرعياً يدخل ضمن نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع. ثم حل بعد ذلك التنظيم من وجهة نظر ثقافية نظامية ، مؤكداً على التوجيهات القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة. النسق القيمي في التنظيم هو المحدد لكل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم³³ ، وهذا ما أغفله فيبر من قبل؛ إذ جرد الفاعل الإداري في العمليات التنظيمية من القيم المجتمعية التي يحملها ، لتركيزه على إعطاء نموذج مثالي في العملية التنظيمية. "فالمجتمع الإنساني حسب بارسونز غير ممكن بدون ثقافة مشتركة ، تسمح للناس بالاتصال والفهم فيما بينهم ، وبالعمل باتجاه أهداف مشتركة. إن وجود ثقافة مشتركة هي شرط وظيفي مسبق أو حاجة أساسية لكل مجتمع يريد البقاء ، والنظام المتقن للفعل الإنساني غير ممكن من دون نظام رمزي مستقر نسبياً"³⁴.

الثقافة التنظيمية كنسق يتعرف عن الثقافة المجتمعية حسب مقاربة بارسونز ، وهي بدورها تتفرع إلى عدة ثقافات فرعية عديدة ، منها ثقافة السلامة التي تتفرع عنها ثقافة السلامة المهنية والإدارية ، وكل من هذه الثقافات الفرعية لديها قيمها وسلوكياتها الخاصة وصولاً إلى ثقافة السلامة لدى الفرد الواحد. فالنسق التنظيمي من وجهة نظر تفكيكية

ينظر بارسونز إلى التنظيم الاقتصادي على أنه يحقق مطلب المواجهة في المجتمع، والسياسي يؤدي مطلب تحقيق الهدف، والاجتماعي يحقق مطلب التكامل بين وظائف المجتمع أما التنظيم القانوني فيعمل على تدعيم النمط واحتواء التوترات التنظيمية. بل إن نظرته التفكيكية للأنساق التنظيمية قد أخذت به أبعد من ذلك؛ حيث قدم تصنيفاً داخلياً للتنظيم الواحد يقوم على التمييز بين ثلاث أنساق فرعية في التنظيم -نظيرية النسق عند بارسونز تقوم على تفكير المفككوصولاً إلى أصغرها وهو الفرد-قيادة السلامة كنسق فرعي تضم النسق الفني الذي يختص بالنشاطات الفنية المتعلقة بطريقة أداء العمل الآمن، وترتيب بيئه العمل، وتقديم معدات الوقاية الأنسب. أما النسق التسوييري فيهتم بالأمور المتعلقة بحاجات التكوين والتدريب في مجال حفظ الصحة، وصياغة خطط الوقاية والتدخل، وإعداد برامج حفظ الصحة والأمن والبيئة تبعاً لإمكانات المؤسسة. في حين يعمل النسق النظامي على الرابط بين النسقيين الماضيين لإحداث التكامل في أدوار الفاعلين في عملية السلامة (مصلحة الأمن، ومصلحة البيئة، ومصلحة الصحة، والعمال)، وبين النسق التنظيمي، والأنساق الاجتماعية الفاعلة في العملية (الحكومة، مؤسسات الصحة والوقاية، المجتمع المحلي).

يكشف هذا التصنيف على وظائف الأنساق الفرعية لكل تنظيم، وإقامة شبكة اتصال بين هذه الأنساق تحقق التوازن في الأدوار على المستوى الداخلي، والتكامل على المستوى الخارجي مع بقية الأنساق الأخرى، ومع المجتمع الكلي. فهذا النسيج الاجتماعي حسب بارسونز "يستمر بفعل الثقافة المشتركة التي تسمح للناس بالاتصال والفهم فيما بينهم، والعمل باتجاه أهداف مشتركة. إن وجود ثقافة مشتركة هي شرط وظيفي مسبق أو حاجة أساسية لأي مجتمع يريد البقاء"³⁶

إن تركيز بارسونز على الميكانيزمات التي من شأنها تدعيم النمط وتحقيق التكامل بين أنساق التنظيمات في إطارها الداخلي والخارجي قد أخذ ببارسونز إلى إغفال بعدي التغير والصراع في التنظيم، بل إن تناول بارسونز لظاهرة التغير جاءت مقتربة بالتوازن الذي يهدف التنظيم من خلاله (التوازن) إلى تعزيز المتطلبات الوظيفية لإقامة التوازن

تغيرات داخل النسق أو خارجه تستوجب نشاط التكيف، فمستلزمات الحمالية الفردية والجماعية قد جرى تطويرها نتيجة الاكتشافات الجديدة في ميدا. أما مطلب تحقيق الهدف فهو ذلك الجانب من النسق الذي يرتبط بتحقيق غايات الفاعلين من خلال النشاط المشترك، والحد الأمثل للإشباع الجماعي في ضوء الأهداف العامة للتنظيم. والعلاقة بين وظيفتي التكيف وتحقيق الهدف تكمن في أن كل منها متصل بالأبعاد الخارجية للنسق³³. يتم وفق هذا المطلب تعريف الموارد البشرية بأدوارها، والأهداف التي سيعملون على تحقيقها، فبمطابقة الوسائل مع الغايات يتوجه النسق نحو تحقيق أهدافه.

ويبدل مطلب التكامل على العلاقات التي تم داخل النسق التنظيمي من جهة، وإلى العلاقة بين هذا النسق والأنساق الأخرى والمجتمع (النسق الكلي)، وخاصة ما تعلق منها بتحقيق التماส克 والتضامن بين هذه الوحدات. في حين يعبر مطلب تدعيم النمط وتصريف التوتر عن " مدى قدرة النسق على التدعيم الذاتي أو الداخلي للنسق ، وتحقيق الاستقرار والاستمرار خلال الزمن ، وتعتبر القيم والمعايير والرموز الثقافية دالة في تحقيق هذه الوظيفة ، لهذا يرى بارسونز أن تدعيم النمط أكثر ارتباطاً بالنسق الثقافي³⁴. يعمل هذا المطلب على تحقيق التكامل الرأسي ، ويحتاج إلى مطلبين مدعمين ومتلازمين حسب بارسونز هما: " مطلب تدعيم النمط المعبّر عن مدى الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم ، والأدوار التي يقوم بها في الجماعات الخارجية عن نطاق التنظيم كالأسرة مثلاً ، وهذا بدوره يفرض ضرورة وجود ميكانيزمات تساعد على خلق الانسجام والتوازن النسبي بين التوقعات التنظيمية والتوقعات التي تحدث خارج نطاق التنظيم. أما المطلب الثاني فهو احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها من خلال ضمان وجود دافعية كافية لدى الفرد ليستطيع تأدية مهامه التنظيمية³⁵ ، والالتزام بآليات الحماية الفردية كقيمة تنظيمية تعزز استقرار الوظيفي داخل المؤسسة ، وهذا الاستقرار سينعكس على المؤسسات الأخرى والمجتمع الكلي .

توصل بارسونز في إطار معالجته للمتطلبات التنظيمية إلى تصنيف التنظيمات تبعاً لوظيفتها في المجتمع الكلي ، ثم إطار التنظيم الداخلي ، فعلى المستوى الخارجي

مجموعة من الاستعدادات تمكنه من ممارسة الأفعال المختلفة في إطار بنية محددة³⁸.

بل إن امتداد ممارسات الفاعلين ضاربة في المستقبل "الذي يوجه الممارسات الحالية، ويتم التعرف عليها في العلاقة بين الهابيتوس من جهة ، وبصفة خاصة في البناءات المؤقتة والأحكام المتعلقة بالمستقبل ، والتي تتشكل في مدة علاقة معينة ضمن الفضاء الخاص المحتمل ؛ من جهة أخرى هناك حالة محددة من الفروض الممنوعة موضوعيا من قبل العالم الاجتماعي . ومعنى المستقبل على الأرجح يمكن في العلاقة الممتدة في عالم مبني تبعا للأصناف الممكنة (الأجلنا) وغير الممكنة (الأجلنا)، المتعلق بالأولويات المسبقة من قبل الآخرين ولأجل الآخرين".³⁹

يمتلك المتفاعلون داخل المجال حسب بورديو استعدادات قيمة ، وأنماطا من الممارسة المشتركة نسبيا ، تميزهم عن شاغلي المجالات الأخرى ، فال المجال الصناعي يتميز عن المجال الخدمatic مثلًا في البناء التنظيمي والممارسات الشخصية لأعضائه ، بهذا فإن النظرة التفكيكية للمجتمع تتبيّح ضرورة الاهتمام بالأنبوبة الاجتماعية وفقا لخصوصياتها ، وليس وفق النظرة الشمولية (الماكرو) التي لا تقف على حيّثيات الظواهر . فالفرد في حياته اليومية يتعامل مع المجالات وفقا لما تمليه من طريقة في اللباس والكلام والاستعمال ، فالعامل في مجال عمله مع زملائه يقوم بممارسات بطريقة معينة ، وإذا ما كان داخل الإدارة فإن سلوكه سيتغير ليتوافق مع ما يمليه الفضاء الإداري من الاختصار في الكلام ، والعنابة بالهندام . فلو أخذنا هذا المثال لنطبق عليه مقوله بورديو عن الحياة والإزاحة ، والفرقونات ممكنة الظهور في الرأسماł الرمزي⁴⁰ والهابيتوس الخاص بالأفراد على الرغم من توحد البناء التنظيمي . فتعامل الإدارة مع عمالها يكون بطريقة متفاوتة وفقا للرأسماł الرمزي الذي يتمتع به الفرد ، ومدى قدرته على استعمال الهابيتوس ، فإذا لم يتحقق ذلك فإن العمال سيشعرون بالإزاحة لمجرد دخولهم إلى الإدارة ، لحيّزة المجال من قبل الإداريين الذين يجيرون استعمال هذا المجال وحيّزاته ، وغيرهم تظهر عليهم انطباعات الجدية والصرامة في هذا المجال فيشعر بالإزاحة ، وبمجرد هيمنة الإداريين على الفضاء تعود العلاقات الاجتماعية بين الإداريين إلى طبيعتها ، بل إن الشعور بالهيمنة على الفضاء الإداري أحيانا يظهر حتى

ومواجهة التغيير ، والمحافظة على وجوده واستمراريته . فالانتقال من صورة المجتمع البسيط إلى المعقد تتم بصورة بسيطة وسلسة ، ينجم عنها تغير في القيم المسيطرة على النظام الاجتماعي .

4. نظرية الممارسة الاجتماعية

تعتبر هذه النظرية من الأطر التفسيرية الأكثر اقتربا من الحياة الاجتماعية ، فهي تأخذ من جهة تأثير القيم الثقافية على الفعل الاجتماعي ، ولا تهمل من جهة أخرى ميولات وخصوصية الأفراد في طريقة تأدیتهم للأفعال وفقا للطريقة التي يرون أفضليتها .

"تكتسب نظرية الممارسة الاجتماعية أهميتها في العلوم الاجتماعية والإنسانية بسبب قدرتها التفسيرية المتنوعة والملائمة لكشف طبيعة الظواهر الاجتماعية والإنسانية المختلفة ، فمن طريقها يمكن كشف التباينات الاجتماعية والثقافية في آن واحد ، كما يمكن تفسير ظاهرات السياسة والاقتصاد والثقافة والدين والفن والعلم ، دون أن تفقد النظرية مصادقتها"³⁷ . بهذه المقاربة تعالج الظواهر الإنسانية بصورة تكاملية ، تجمع فيها بين الماكروسوسيلوجيا (البناء الاجتماعي) والميكروسوسيلوجيا (الفعل الاجتماعي) في تحليلاتها ودراساتها ، فسلوك الأفراد لا يمكن فهمه معزولا عن البناء الاجتماعي وال المجال التاريخي الذي يتواجد فيه الفاعل ، وهذا ما أغفلته نظرية الفعل الاجتماعي التي أخذها تفكك الأنبياء وتحديد وظائفها عن الاشتغال بمحددات السلوك لدى الفرد . هذا السقط الاستهلهجي عمل عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو Pierre Bourdieu جاهدا إلى تقويمه من خلال اهتمامه بالبناء والفعل عبر الزمن .

"المارسة الاجتماعية عند بورديو ليست مجرد فعل صادر في الزمن الحاضر ، ولكنها فعل موجه من الماضي ، فعل تاريخي . فكما لا بد أن تتضافر عدة ظروف قبل هطول المطر ، فكذلك الممارسة هي محصلة خبرات مكتسبة أو موروثة ، تتضافر لتقدير الواقع المعيش ، وتحديد طبيعة الفعل الملائم في لحظة ما . فالمارسة نشاط إنساني يقوم به فاعل يمتلك قدرة على صنع الاختلاف ، ولكنها ليست قدرة ذات متعلالية ، وإنما قدرة فاعل نشط مكافحة . لذلك فإن الفاعل شخص محمل بخبرات متراكمة ، رأسماł نوعي يكتسبه من خلال عملية التنشئة والتعليم ، يولد لديه

الاستراتيجية وهي تميّز بكونها متعدّدة ومتناقضة أحياناً، لها سلوكيات تختلف حسب المواقف والظروف). فالأفراد الذين ينضمون إلى مؤسسة معينة (سياسية، علمية، اقتصادية، أو دينية) لا يخضعون بالضرورة إلى القوانين القهريّة لهذه المؤسسة سوى على سبيل الالتزام الظاهري. كونهم يستغلون في الخفاء عبر الزمن لصناعة أنماط سلوكية خاصة، تميّز بالقابلية للتعديل والتغيير بحسب مستجدات الاستراتيجية (التدبّر بمهارة).

القوانين والتعليمات الخاصة بالسلامة المهنية على سبيل المثال قد صاغتها الإستراتيجية العقلانية التي تحكم في ممارسات المكان، استناداً للسلطة والقوة التي تتمتع بها، وتوحدّها في مراحل الزمن المختلفة لتمثل ما يسمى مجازاً بثقافة السلامة المهنية للمؤسسة. إلا أن هذا الأمر مستحبيل التطبيق على أرض الواقع، فالتكنيكية التي يمتلكها الأفراد تتبيّح لهم استعمال المجال وفق اختلالات تراوغ من خلالها القواعد التنظيمية والثقافية التشاركية، لتحل محلها الممارسات الثقافية الخاصة بالفرد وفق ما تمليه عليه منفعته. هذا ما دفع بدوسارتُو إلى القول لا توجد قطيعة بين العمل وأوقات الفراغ بسبب أن الإستراتيجية والتكنيكية موجودة في كلِّيَّهما، لذلك نجده يقول: "هناك تجانس بين هاتين المنطقتين من النشاط (العمل وأوقات الفراغ)، فهما تتكرران وتندم إدّاهما الآخر". تنتشر في موقع العمل تقنيات ثقافية تخفي الإنتاج الاقتصادي تحت خيالات المفاجأة والحقيقة والتواصل، وبالتبادل يمنع الإنتاج الثقافي حقولاً تتسع بفضلِه العمليات العقلانية، التي تتيّح إدارة العمل بتقسيمه وتربيّعه وتكليفه. هناك تميّز يطفئ غير التميّز الذي يوزع السلوكيات تبعاً لمكانها (العمل أو الراحة) ويصفها تبعاً للمكانة التي تحتلّها في هذه الحانة... في المكتب أو الورشة أو السينما. هناك اختلافات من نمط آخر، فهي تستند إلى طرائق الفعل أو شكليات الممارسة⁴³. فالمارسة في هذه المجالات تختلف عن بعضها وفقاً للإستراتيجية، ووفقاً للتكنيكية التي تميّز شكليات الممارسة للفرد.

إن نظرية ميشال دوسارتُو إلى التكنولوجيا على أنها ماثلة في الأفراد مسلوب الإرادة، والمغيبين عن الإسهام في البناء الثقافي للمؤسسة أو المجتمع، كونهم مجرد مستهلكين، تدعوا إلى إعادة النظر في تسمية أو تعريف الإستراتيجية

بتواجد غير الإداريين (أو الوافدين من إدارات أخرى) ضمن الفضاء.

فحيازة الفاعلين لأي مجال تكون مستندة إلى ما هو مسيطر من ممارسات منتطرة ضمنه، إلا أن الأفراد يتذكرون استراتيجيات جديدة للتواافق مع ما يتطلعون إليه من ذلك المجال، فالمؤسسة الاقتصادية مثلاً كمجال تمارس فيه نشاطات مربحة موجهة لتحقيق أهداف المؤسسة تتفاوت استراتيجيات أعضائه على الرغم من واحديّة الخطّة التنظيمية، وضبط نشاط الفاعلين ضمن إطار محدد من الممارسات السليمة، إلا أن ذلك لا يمنع من تميّز كل واحد باستراتيجياته الخاصة للتواافق مع المستجدات والمواقف دائمة التغيير، بل إن الاستراتيجيات ذاتها يطرأ عليها التغيير والتعديل إذا دعت الضرورة لذلك. ثم إن أعضاء التنظيم وربما رأس الهرم ذاته سيقوم بمارسات خاصة بمنطقة آخر، كالترفيه أو امتهان التجارة الإلكترونية في وقت الدوام للحساب الخاص، أو الدعاية لفائدة مرشح حزبي معين والأمثلة على ذلك كثيرة في واقع المؤسسات.

تعيد المؤسسة إنتاج ثقافة السلامة لدى عمالها عن طريق عمليات التكوين والتدريب التي يتلقونها، ليسهّموا بدورهم في نقل هذه الثقافة إلى الوافدين الجدد، فقيم السلامة بالمؤسسة يعاد إنتاجها وفقاً لمجالات العمل الفرعية، عن طريق القوانين التنظيمية التي تسنهها الإدارة، لتجعل العمال تحت هيمنتها، إلا أن محاولات الاحتواء هذه تلقى دفاعاً من قبل الطبقات الدنيا التي تتذكر استراتيجيات يتيحها الهابتوس الخاص بهم لتجاوز الرأسمال النوعي الخاص بذلك المجال، أو قد ينجم صراع معلن أحياناً، وضمني في أخرى كشكل من أشكال التعبير عن الرفض.

يعتبر الفرنسي ميشال دوسارتُو Michel De Sarteano من المؤثرين بتحليلات بورديو، خصوصاً نظرية الممارسة الاجتماعية التي أسهب في نقلها وتطوريها ضمن كتابه "ابتكار الحياة اليومية". يذكر في تحليلاته على أن المجالات بمختلف أنواعها حقل للصراع بين ثنائيتين اثنتين هما: الإستراتيجية⁴⁴ (التي يعمل الخبراء والمحترفين في المجال على ممارسة التفكير لرسم أنماط الفعل المعقولة ضمنه بغض النظر عن الزمن لتحقيق عملية الضبط المعتمد للسلوك الاجتماعي) والتكتيكا أو التكنولوجيا⁴⁵ (الممثلة في إرادات الأفراد داخل

حالة العجز أو التقادع)، وآليات المحافظة على استقرار النظام بالمؤسسة.

حاولت هذه الدراسة -انطلاقاً من المقاربات النظرية- أن تبين المداخل التي يمكن من خلالها معالجة موضوع ثقافة السلامة المهنية، ولو على سبيل الاقتراب في معالجاته لموضوع الثقافة بشكل عام أو ثقافة المنظمة بشكل خاص. تتوافق المقاربات التي تم التطرق إليها في أن ثقافة السلامة المهنية تميّز بكونها مجموع القيم والاتجاهات والممارسات التي تكتسي طابع التشاركيّة، يتميّز بها أفراد التنظيم الواحد، وتحوّل بفعل عمليات التنشئة الاجتماعية والتنظيمية والتكرار ضمن المراحل الزمنية المختلفة إلى سمة تميّز التنظيم عن غيره من التنظيمات الأخرى وتصنّع له هويته الخاصة.

تفق المقاربات النظرية التي تم التطرق إليها في كون ثقافة التنظيم أو ثقافة السلامة المهنية في تفاعل مع الثقافة الكلية للمجتمع؛ إذ تسهم الثقافة الاجتماعية في توجيه ثقافة السلامة المهنية، وهذه الأخيرة بدورها يكون لها التأثير على الثقافة في تشكيل أو تغيير القيم الثقافية للمجتمع بالإيجاب أو بالسلب، لذلك فدراسة موضوع ثقافة السلامة المهنية يتطلب اعتماد المقاربات التي تم عرضها ضمن هذه الورقة، لتشكيل خلفية نظرية متكاملة حول الموضوع؛ إذ لا يمكن الجزم بأفضلية مقاربة على أخرى إلا بالاحتكام إلى أبعاد الموضوع، وطبيعة البيئة التنظيمية، والاجتماعية، والمسارات البحثية. ومهارة الباحث في اختيارها وتوظيفها.

تم التركيز في هذا البحث على المقاربات المعالجة لموضوع ثقافة السلامة المهنية على أنها عملية اجتماعية تتفاعل فيها المؤسسات بالمجتمع الكلي ومكوناته الفرعية لتشكل معالم الهوية الشخصية والتنظيمية؛ وبقى مجال التوسيع فيها متاحاً للبحوث اللاحقة. والبحث كذلك في المقاربات التي تعالج الموضوع باعتباره عملية داخلية، تنبئ من السمات التنظيمية الخاصة مفصولة عن التأثير الذي يمكن أن تحدثه البيئة الاجتماعية الخارجية.

(العقلانية)؛ فهذه الأخيرة لا يميّزها الثبات الذي قال به دوسارتو؛ إذ أن الاستراتيجيات ذاتها تمارس تكتيكية في الزمن (كتغير في الإستراتيجية)، مجسدة في محاولات لاحتواء الاختلالات التي يقوم بها الفاعلون داخل المجال.

الممارسات التي تحصل في المجال حسب دوسارتو إما أن تكون استعمالاً أو استهلاكاً، بحسب ظهور ذاتية الأفراد في الممارسة، فحالة الاستهلاك يكون فيها الفرد مجرد متلق للمنتجات الثقافية أو المادية دون أن يكون له الدور في إنتاجها، ولا حتى التعديل عليها وفقاً لاستعماله التكتيكي. فالقيم الاجتماعية أو التنظيمية التي لا يسهم الأفراد في إنتاجها أو التعديل عليها يكونون بمحل المستهلك المتألق، المطرود من الإنتاج. أما إذا كان الفرد يجسد هذه القيم وفق تكتيكيته الخاصة، أو يشارك في إعداد برامج السلامة المهنية، فإنه يكون مستعملاً وليس مجرد مستهلك. نفهم من هذا أن القيمة الثقافية الواحدة قد يستهلكها بعض الأفراد ويستعملها آخرون.

خاتمة

وقدّماً لما تم عرضه، فإن معالجة موضوع ثقافة السلامة المهنية لم يحظ بعناية كبيرة ضمن الإسهام السوسيولوجي، نظراً للتشعبات الكبيرة التي تميز هذا الموضوع، وتقاطعه في الدراسة مع علوم أخرى. كما أن هذا المفهوم مركب، ويحتاج الخوض فيه من جانب علم اجتماع التنظيم إلى الإلام بالجانب المعرفي لعلم السلامة المهنية والأرغونوميا، والثقافة. والجانب العملي من الممارسات اليومية لفرد داخل التنظيم، والجوانب التي توجه هذه الممارسات.

على الرغم من عناية المقاربات السوسية-تنظيمية بموضوع الثقافة التنظيمية، إلا أن هذا الاهتمام لم يشمل بدرجة كبيرة بعد ثقافة السلامة المهنية، بل اقتصر في غالبية الجهود على السلطة، وعمليات الاتصال، والالتزام، والهوية، أما قيم السلامة وممارساتها فلم يتم الإشارة إليها بتفصيل سوى ما جرى من خلال المنظور الضيق لمفهوم الأمن الوظيفي (ضمان العامل بقائه في العمل بالمؤسسة التي يشتغل فيها أو الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى، فالملهم أن يكون في مأمن من البطالة، ويحصل ما يكفل له العيش في

الهوماوش

1. أنظر: رايت ميلز ، الخيال العلمي الاجتماعي ، تر: عبد الباسط عبد المعطي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1997 ، ص.14.
 2. بول فريند ، ثالث محاورات في المعرفة ، ترجمة: محمد أحمد السيد ، منشأة المعارف ، مصر ، 1998. ص حـ 11-14.
 3. خالد كاظم أبو دوح ، "علم اجتماع الأمن: محاولة للتأصيل" ، مجلة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث ، 2017 ، ص حـ 9-8.
 4. مؤيد سعيد السالم ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة مدخل استراتيجي تكاملي ، ط 1 ، دار إثراء ، عمان ، 2009 ، ص حـ 364-365.
 5. ساق إيمانويل والرستاين هذا التعريف في مستهل التقديم لانعقاد المؤتمر الرابع عشر للجمعية العالمية لعلم الاجتماع في مدينة منتريال بكندا صيف 1998 ، بصفته رئيساً للجمعية.
 6. إيمانويل والرستاين ، علم الاجتماع الغربي: مسألة ومحاكمة ، تر: محمود الذوادي ، ط 1 ، المعهد العالمي للفكر الإسلامي ، 2011 ، ص.20.
 7. مكتب العمل الدولي ، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنية ، التقرير الرابع (1) ، مؤتمر العمل الدولي ، دورة 93 ، جنيف ، 2005 ، ص.5.
 8. نفس المرجع ، ص.7.
 9. عبد الله الصعيدي ، "الثقافة الأمنية ودورها في التنمية" ، مجلة الفكر الشرطي. مجلد 9، عدد 4، الإمارات العربية المتحدة ، 2001 ، ص.19.
 10. عايش جورج فريدمان مرحلة الثورة الصناعية ، وما أنتجه من تغيرات واسعة على فضاءات الحياة والعمل المختلفة ، فحاول من خلال مؤلفاته تحديد وجهة العمل البشري المستقبلية في ظل هيمنة التقنيات الصناعية ، أنظر: Friedmann. G., *Où va le travail humain?* Paris, Gallimard 1950, p108
- Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail: les effets culturels de l'organisation*, Presses de la PFNSP, Paris, 1977, .11 P255.
12. يعتبر هذا الكتاب من أكثر الابحاث السوسنولوجية الجادة في معالجة مشكلة الأمن الشامل ، الذي رأى صاحبه أنه في طريق الانقراض في عصر الحداثة. للأطلاع أنظر: أولريش بيك ، **مجتمع المخاطر العالمي**: بحثاً عن الأمان المفقود ، علاء عادل وآخرون ، إشراف فيصل يونس ، ط 1، المركز القومي للترجمة ، مصر ، 2013.
 13. نهاد عطا حمدي ، زيد غانم الحسان ، الأمن الصناعي وإدارة محطة الخدمات ، ط 1 ، دار اليازوري ، الأردن ، 2008 ، ص حـ 65-66.
 14. حمو بوظريفة ، "أهمية العادات في الحياة الاجتماعية والاقتصادية" ، **أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992 ، ص حـ 17-30.
 15. لا يقتصر الاهتمام بمستعملي الطريق السائقين المهنيين أو العاديين في بناء ثقافة السلامة المرورية ، وإنما يدخل ضمنها كل مستعمل للطريق من السائقين والراجلين وعمال صيانة أو تعميد الطريق المستعمل ، ورجال الأمن وشرطة المرور ، بل يتعداها إلى الأطفال في سن مبكرة من عملية التربية المرورية في البيت أو في رياض الأطفال ثم المدرسة.
 16. سعد العنزي ، سما سعد خير الله الفضل ، "فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة" ، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية** ، مجلد 13 ، عدد 45 ، 2007 ، ص.69.
 17. فيليب جونز ، **النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية** ، ترجمة: محمد ياسر الخواجة ، ط 1 ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2010 ، ص.48.
 18. المرجع نفسه.
 19. المرجع نفسه ، ص.50.
- المؤسسة في المقاربات السوسنولوجية" 32-48 ، مجلة العلوم الاجتماعية . عدد 18 ، ماي 2016 ، ص.42. للأطلاع أنظر: Renaud Sainsaulieu, Op cit, p254.
20. دينيس كوش ، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية** ، ترجمة: منير السعیدانی ، مراجعة: الطاهر لبيب ، ط 1 ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2004 ، ص 178.
 21. بدaran دليلة ، "الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والأمن الوظيفي: مقاربة سوسنولوجية لكولد دوبار وسانسوليوا لمنتظر أزمة الهوية" ، **مجلة التراث** ، جامعة الجلفة ، 2017 ، ص.123.
 22. دينيس كوش ، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية** ، ترجمة: منير السعیدانی ، مراجعة: الطاهر لبيب ، ط 1 ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2004 ، ص 178.
 23. Renaud Sainsaulieu, Op cit, P257.
 24. أنطونи غيدنر ، **علم الاجتماع** ، ترجمة: فايز الصياغ ، ط 1 ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2005 ، ص.76.
 25. بن رمضان سامية ، المرجع السابق ، ص.43.
 26. فليب جونز ، المرجع السابق ، ص.129.
 27. أنطونи غيدنر ، المرجع السابق ، ص.72.
 28. فليب جونز ، المرجع السابق ، ص.133.
 29. السيد الحسيني ، **علم اجتماع التنظيم** ، د.ط ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1994 ، ص.73.
 30. هارلميسوهولبورن ، **سوشيوبيوجيا الثقافة والهوية** ، ترجمة: حاتم حميد محبين ، ط 1 ، دار كيوان ، سوريا ، 2010 ، ص.22.
 31. السيد الحسيني ، المرجع السابق ، ص.74.

33. محمد عبد المعبد مرسي ، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق ، مراجعة: أحمد رافت عبد الجاد ، ط1، مكتبة العليقي الحديثة ، مصر ، 2001 ، ص55.
34. المرجع نفسه ، المرجع السابق ، ص 157-158.
35. السيد الحسيني ، المرجع السابق ، ص 76.
36. هارلميسوهوبلبورن ، المرجع السابق ، ص 22.
37. أحمد موسى بدوي ، "ما بين الفعل والبناء: بحث في نظرية الممارسة لدى بيير بورديو" ، 22-9 ، مجلة إضافات ، عدد 08 ، خريف 2009 ، ص 11.
38. نفس المرجع ، ص 12.
- Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Les Edition des Minuit, Paris, 1980, p108. 39.
40. يقول بورديو: "إنني أدعو رأسماً رمزاً كل نوع من أنواع الرأسما (الاقتصادي ، الثقافي ، التعليمي أو الاجتماعي) عندما يكون مدركاً طبق مقولات الإدراك ومبادئ الرؤية والانقسام ، وأنظمة الترتيب ، وقواعد التصنيف والمعرف وككل ذلك ، في جزء منه على الأقل نتاج اندماج البنية الموضوعية للعقل المعين ؛ أي بنية توزيع الرأسما في العقل المعين" بيار بورديو ، أسباب عملية: إعادة النظر بالفلسفة ، ترجمة: أنور مغيث ، ط1 ، دار الأزمنة الحديثة ، بيروت ، 1998 ،
41. يقول دوسارتو: "أسمي استراتيجية حساب العلاقات في القوة الذي يصبح ممكناً عندما تعزل ذات لها الإرادة والسلطة (شركة ، جيش ، مؤسسة علمية). فهي تفترض مكاناً يمكن حصره أو تقييده كمكان خاص ، هو القاعدة التي تدبر فيها وقائع خارجية في شكل أهداف أو تهديدات (الزيائن أو المنافسين ، الأعداء...) على غرار علم التدبير المؤسساتي (management) ، كل عقلنة استراتيجية تعمل قبل كل شيء على عزل "الخاص" عن "بيئة" معينة ، أي مكان السلطة والإرادة الخاصة." أنظر: ميشال دوسارتو ، ابتكار الحياة اليومية: فنون الأداء العملي ، محمد شوقي الزين ، دار العربية للعلوم ناشرون ، ط1 ، بيروت ، 2011 ، ص 93.
42. التكتيكية حسب دوسارتو حركة داخل مجال الرؤية للعدو ، وداخل المكان الذي يراقبه... تستفسد من الفرص وتخضع إليها دون قاعدة أساسية تخزن فيها أرباحها... يتبع لها هذا اللامكان بلا شك التنقل ، لكن بالانقياد إلى مصادفات الزمن لتفتح فرصة القبض على الإمكانيات التي تتيحها اللحظة الآتية... إنها حيلة ذكية (أو فن الضعيف كما عبر عنه كارل فون كلوزيفيتش). أنظر: نفس المصدر ، ص 94-95.
43. ميشال دوسارتو ، المصدر نفسه ، ص 83.