



# تأثیر ویژگی‌های فرهنگی و شرایط بومی محیط در مسائل مربوط به ایمنی

دکتر ناصر میرسای

عضو هیات علمی دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران

چکیده مقاله

از ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی، به این بحث سرآغازی، پایان داده شده است.

## مقدمه

توجه و تاکید بر مسائل ایمنی و بهداشت در محیط کار از پدیده‌های خاص انقلاب صنعتی است و طبعا "کشورهای صنعتی به لحاظ مخاطرات روزافزونی که سوانح و حوادث ناگوار در کارخانجات بزرگ و کوچک به ما می‌آورد، قبل از سایر کشورهای در صد چاره جوئی برآمده‌اند<sup>۱</sup>، البته مشخص است که این پدیده یک مسأله‌ی مجزا از بقیه‌ی مسائل مربوط به امور صنعتی نیست بلکه در کنار سایر مسائل مربوط به اداره‌ی امور قرار دارد، ولی از آنجا که نظریه‌ها و تئوری‌ها علوم اجتماعی از جمله مدیریت از ارزش‌ها و شرایط ناظر بر محیط اجتماعی نشأت می‌گیرند و ملاک تعیین اولویت‌ها می‌شود، طبعا "تاکید اولیه‌ی دنیای صنعتی در مسائل ایمنی بر جنبه‌های فنی قرار گرفته

مطالب عنوان شده در این مقاله حول یک محور دورمی زند و آن این ادعاست که جنبه‌های فرهنگی و ارزشی رفتار کارکنان، یکی از ابعاد اساسی مسائل بهداشت و ایمنی صنعتی است که با تاسف تاکنون مورد توجه و مطالعه لازم قرار نگرفته است.

در جهت توجیه و پشتیبانی ادعای مزبور که در این مرحله فرضی‌های بیش نیست، خلاصه‌ای از روش‌های متداول در برخورد با مسائل ایمنی و بهداشت محیط کار که در متون مربوطه موجود و منعکس است فهرست و ارائه گردیده که فهرست مزبور می‌تواند ضمن تامین مقصود فوق، به آن دسته از مطالعه کنندگان این مقاله که شناخت کاملی از ابعاد موضوع ندارند تصویری آگاهی بخش ارائه نماید.

سرانجام ضمن ارائه شواهد عینی در جهت تائید فرضیه مطروحه لزوم برخورد چند دیسپلینی در بررسی‌ها و طرح ریزهای بهداشت و ایمنی صنعتی و ضرورت انجام پژوهش‌های لازم در جهت شناخت هرچه بیشتر اثرات ناشی

۱- برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه به ماخذ زیر مراجعه شود.

Y. Shafai - Sahrni, Determinants of Occupational Injury Experience. A Study of Matched Pairs of Companies (Michigan. Michigan State University 1973).

است، ضمناً "باید اذعان نمود که در آغاز، آثار آلودگی‌های محیط کار و ضایعات ناشی از شرایط سانحه‌زا، در واحدهای صنعتی آنچنان آشکار نبوده است، به‌ر صورت به علل مختلف، به ویژه دومی‌ها اشاره شده‌ی فوق‌الذکر مهندسی، کارگردانان صحنه‌ی صنعت می‌باشند، تنها جنبه‌های فنی و مهندسی که تائید اصلی آن بر مطالعه‌ی انواع آلودگی‌ها در محیط‌های مختلف کار، اثرات این آلودگی در بدن انسان، نحوه‌ی حفاظت در مقابل اینگونه آلودگی، مهندسی انسانی (ارگونومی) تکنولوژی، ساخت سازمانی، مدیریت و سرپرستی قوانین و مقررات و مواردی نظیر اینهاست مورد توجه قرار گرفته که بحق این توجهات بمنوبه خود کمکی‌های شایانی به امور ایمنی کارکنان نمود ما است.

توجه به بعد رفتار انسان در مسائل مدیریت از جمله در مسائل ایمنی صنعتی که توسط صاحب نظران علوم رفتاری طرح گردیده تنها تاکید بر جنبه‌های فنی را در کاهش سوانح و ضایعات کافی ندانسته، انسان و رفتار خودآگاه و ناخودآگاه او را به عنوان یکی از متغیرهای تعیین کننده در قلمرو امور ایمنی معرفی نمودماند و برای اعمال نظریات خود نیز روش‌ها و معیارهایی توصیه کردماند که در متن بحث به آنها اشاره خواهد شد.

با اینکه در علوم رفتاری ظاهراً "فرهنگ و رفتار ارزش‌گرای انسان مورد توجه است مع ذلک متون موجود، معرف این واقعیت است که به دلائل مشخص و غیر مشخص از کنار بسیاری از جنبه‌های رفتاری انسان که منشاء فرهنگ‌بومی و محیطی دارند عبور شده است، از جمله علل عمده‌ی اینگونه چشم‌پوشی‌ها دو مورد زیر حائز کمال اهمیت است؛ اول اینکه در کشورهای صنعتی فرهنگ صنعتی خاصی به وجود

آمده و صاحب نظران و متخصصین آن جوامع — مسائل فرهنگی و بومی را هم جهت می‌دانند و یا اینکه عامل ناچیزی در بوجود آمدن سوانح و تصادفات محیط کار بحساب می‌آورند، به عبارت دیگر در کشورهایی که سابقه‌ی طولانی صنعتی دارند، خلق خو و یا فرهنگ مردم آنها هم صنعتی شده است.

دوم اینکه — اشکال دست‌یابی به ضوابط و معیارهای ملموس برای پدیدهای غیر ملموس، ذهنی و ناشناخته، آنها را وادار به گذشتن از کنار یک چنین متغیر عمده‌ای نموده است.

بهر صورت به لحاظ اینکه مبنای طرح‌های ایمنی باید متکی بر علل اصلی ایجاد سوانح باشد بنظر نگارنده لازم است در هر جامعه و در ارتباط با فرهنگ و شرایط خاص محیطی علل عمده، زاینده سوانح و تصادفات مشخص و مبنای طرح‌های ایمنی قرار گیرد، در غیر این صورت تقلید از طرح‌های بهداشت و ایمنی کشورهای صنعتی یا استفاده از نسخه‌هایی که در آن جوامع برای این منظور پیچیده شده درمان کننده‌ی در دو کاهش دهنده‌ی میزان ضایعات انسانی در سطح مورد انتظار نخواهد بود.

بنابراین آنچه که گفته شد طبیعی است که جوامع صنعتی تلاش چندانی در این راه بعمل نیآورده‌اند زیرا در واقع برای آن جوامع مشکل چندانی به بار نمی‌آورد، در کشورهای غیر صنعتی و در حال رشد نیز اصولاً "زمینه‌ی تحقیقات، بویژه اینگونه تحقیقات، مساعد نیست و شواهد عینی مشخص میکند که این نارسائی نیز ریشه فرهنگی دارد<sup>۱</sup>.

اجمالاً "آنچه که مورد ادعای مقاله‌ی حاضر است این که شناخت آثار سوء مواد شیمیائی، گازها، تشعشعات،

۱- در خاتمه مصاحبه‌ای که با چند نفر از مسئولین یک واحد بزرگ صنعتی نظامی بعمل آمد و در قسمت‌های بعدی مقاله به بعضی از نظریات آنها که در آن متفق القول بودند اشاره خواهد شد، درخواست شد که آماری از علل ایجاد سوانح در کارخانجات سازمان خود را در اختیار نگارنده قرار دهند نامبرندگان اظهار داشتند "با اینکه در هر کارگاه فورم مخصوص سانحه وجود دارد و معمولاً شرح مفصلي از علت ایجاد سانحه در فورم قید می‌شود و بعد از هر سانحه بلافاصله فورم‌های مزبور نیز پر می‌گردد مع هذا به منظور کمک به کارگر، کمتر موردی پیدا می‌شود که علت واقعی ثبت شده باشد بنابراین شما از طریق آمار به علل واقعی دسترسی پیدا نخواهید کرد."

دود و سایر عوامل مشابه روی بدن انسان خطرات ناشی از کار با ماشین آلات و غیره و پیش بینی وسایل و تکنولوژی ایمنی برای هر یک از موارد مذکور ضروری و غیر قابل اجتناب است منتها تا زمانی که این ابزار و اسباب بهداشت و ایمنی در نظام ارزشی کارکنان مورد پذیرش قرار نگیرد و در بوم فرهنگ کارکنان جامعه مستقر نگردد بیش از نیمه از راه پیموده نشده است بنابراین ادعا، به کار گرفتن پیشرفته ترین تکنولوژی بهداشت و ایمنی الزاماً "منتج به بهترین نتیجه نمی شود بلکه انتخاب سازگارترین روش ها و تکنیک ها با فرهنگ محیط است که مطلوب ترین نتیجه را حاصل می نماید .

با توجه به مقدمه ی فوق ، لازم است ابتدا جنبه های راکه تاکنون مورد توجه خاص مسئولین امور ایمنی قرار گرفته یادآور شویم تا روشن شود که تا چه حد به بعد فرهنگی و ابعاد اجتماعی رفتار کارکنان در امور بهداشت و ایمنی کم توجهی شده است ، سپس به توضیح فرضیه ی ارائه شده پرداخته شود .

۱- سابقه ی تاریخی ایمنی صنعتی و علل افزایش سوانح در واحدهای صنعتی

قبل از انقلاب صنعتی ، تحقیق و بررسی در زمینه ی امور ایمنی و بهداشت در محیط کار ، یا اصلاً انجام نمی گرفته و یا توجه به آن آنقدر ناچیز بوده که آثار چندانی از آن باقی نمانده است . به اعتقاد بعضی محققین اصولاً "میزان سوانح و تصادفات قبل از انقلاب صنعتی آنقدر قابل ملاحظه نبوده که فکر و توجه مسئولین را به خود جلب کند . با این وجود تردید نیست که انسان حتی در دوران غارنشینی خود که از سنگ به عنوان چکش و سایر ابزار مورد نیازش استفاده می کرد ، درحین کندن غار و یا شکستن درختان برای مصارف مختلف به دست و پایش آسیبی وارد می شده و طبیعی است به پذیریم که همراه با افزایش تدریجی دانش و توانائی ، بشر در کنترل محیط زندگی خود به وسایل پیشرفته تری برای حفاظت اعضای

بدن خود درحین کار دست یافته است ، مثلاً "گفته می شود که در یونان و روم قدیم کارگران معادن از پوست مثنه ی بز بعنوان ماسک برای جلوگیری از وارد شدن گاز و دود بمداخل ریه استفاده می کرده اند .<sup>۱</sup>

ناگفته نماند که اگر در دوران گذشته پارهای اقدامات ایمنی بکار برده شده ، کارفرمایان بانی آن نبوده اند ، بلکه خود کارگران در تلاش برای بقا خود به اینگونه پیش گیری ها دست زده اند . تنها گروهی که همیشه از کارفرمایان خود وسائل حفاظت و ایمنی دریافت نمودند سربازان جنگی هستند که به لحاظ اهمیت نقششان و سائلی از قبیل کلاه خود ، سپر ، زره و سایر وسائل حفاظت در اختیارشان قرار می گرفته ، بقیه مخصوصاً " کارگران معادن در شرایط کشنده محیط کار با مرگ دست و پنجه نرم می نمودند .

تکنولوژی ابتدائی استخراج معدن عبارت بود از روشن کردن آتش در زیر و کنار تخته سنگ های بزرگ برای گرم کردن و منبسط کردن آنها ، و ریختن آب سرد روی آن سنگ ها که این تغییر حرارت ناگهانی باعث خرد شدن سنگ ها می گردید ، این عمل که با امتصاعد شدن انواع گازهای کشنده در زیر زمین ، در جائی که نه روشنائی کافی ، نه هوای کافی و نه تهویه کافی وجود داشت ، باعث می شد کارگران مثل مور و ملخ در داخل غارها به زمین بریزند و نابود شوند . علت اصلی بروز فجایع مزبور را این واقعیت می دانند که تقریباً "همه ی کارگران معادن را برده ها و یا به اصطلاح زندانیان محکوم بمرگ تشکیل می دادند . بنابراین از نظر کارفرمایان نه تنها نیازی به حفاظت و ایمنی آنها نبود ، بلکه در واقع این عمل نوعی اعدام دسته جمعی به حساب می آمد .<sup>۲</sup>

آن دسته از کارهای صنعتی نیز که در دوران قدیم توسط مردم عادی انجام می گرفت ، به دلیل اینکه ابزار مورد استفاده خیلی ساده ، سرعت کار کم و فضای کار زیاد بود ، سوانح شدیدی که باعث نقص عضو و یا هلاکت کارگران گردد

۱- شفائی صحرائی ، همان منبع ، صفحه ۱۴ .

۲- همان ماءخذ ، صفحه ۱۵ .

به وجود نمی‌آید و بالاخره باتا سف باید گفت ، کارگران به علت اینکه از طبقه پائین جامعه به حساب می‌آیند ، چندان مورد توجه و عنایت قرار نمی‌گرفتند و طبعا " در نگهداری و حفاظت آنها نیز اقدام مؤثری به عمل نمی‌آمد . حرکت به سوی صنعتی شدن که انقلاب صنعتی آغازگران می‌باشد نقطه‌ی عطفی است در پیشرفت وسیعتر صنعت و پدیده های مربوط به آن از جمله ایمنی صنعتی .

ذکر سابقه تاریخی اقدامات ایمنی از انقلاب صنعتی تاکنون خارج از فرصت و حوصله‌ی این مقاله می‌باشد ، ولی ذکر این نکته لازم به نظر می‌رسد که کشورهای جهان سوم که در سمت صنعتی شدن گام برمی‌دارند ، از لحاظ جنبه های فنی و تکنولوژیکی کم و بیش با شرایطی مواجه هستند که کشورهای صنعتی در گذشته بوده و تقریبا " همان شرایط که باعث افزایش میزان سوانح و تصادفات در کشورهای صنعتی گردیده به تدریج در کشورهای در حال صنعتی شدن نیز خودنمایی می‌کنند ، با این تفاوت که انسان های این سوی دنیا حتی هریک از جوامع و قبایل آن ، فرهنگ و رفتاری غیر از مردمان کشورهای صنعتی غرب دارند . به همین جهت می‌توان گفت الگوها ، توصیه ها و تکنیک های موفق در جوامع صنعتی غرب الزاما " پاسخگوی مسائل ایمنی واحدهای صنعتی مانیست بلکه به نظر نگارنده طرح های ایمنی در هر کشور و حتی در هر استان و ناحیه‌ی آن باید متناسب با شرایط و فرهنگ بومی تنظیم گردد ، که مطلب اخیرالذکر مورد بحث مقاله‌ی حاضر می‌باشد .

عوامل عمده‌ی مشابهی که جوامع در حال صنعتی شدن را مانند کشورهای صنعتی با مشکل افزایش سوانح در محل های کار مواجه می‌سازد ، عبارتند از :

- ۱- تمرکز ماشین آلات زیاد در یک فضای نسبتا " کوچک که باعث تراکم نیروی انسانی و در نتیجه ، تصادف و سانحه می‌گردد .
- ۲- تراکم تعداد زیادی از کارکنان در فضا های نسبتا " کوچک که باعث به وجود آمدن مسائل روانی اجتماعی شده و این خود رفتار کارکنان را سانحه زا می‌سازد .
- ۳- افزایش سرسام آور سرعت حرکات و افزایش

احتمال ایجاد سانحه به علت محدود بودن قابلیت عکس-العمل به موقع انسان .

۴- افزایش قدرت ماشین آلات و پیچیدگی کار با آنها .

۵- تقسیم کار بیش از حد که البته این اقدام باعث می‌شود هر کارگر ساده بعد از دریافت آموزش مختصر ، از عهده‌ی انجام گوشه‌ی کوچکی از کار برآید بدون اینکه تجربه و احساس کافی از کاری که انجام می‌دهد داشته باشد .

۶- کمبود آموزش و آشنائی با ماشین آلات سنگین و طرز کار با آنها .

۷- عدم آگاهی کامل از شرایط سانحه زا و اثرات سوء ناشی از آلودگی ها و راه های حفاظت و پیش گیری .

۸- غیر لازم دانستن هزینه های سنگین برای تحقیق و تنظیم طرح های ایمنی .

۹- عدم هم آهنگی و انطباق دانش و توانائی جسمی و روانی متصدیان با کار مربوطه .

۱۰- توجه بیش از حد به افزایش سطح تولید .

با عنایت به سابقه تاریخی افزایش سوانح در جوامع صنعتی و در حال صنعتی شدن به ذکر روش های متداول امور ایمنی و بهداشت صنعتی می‌پردازیم .

۲- روش های متداول مطالعه و پیش گیری سوانحو کاهش بیماری های ناشی از محیط کار

همانگونه که در آغاز بحث اشاره شده هدف اصلی از ذکر روش های متداول در قلمرو ایمنی و بهداشت صنعتی ، نشان دادن این واقعیت است که تاکنون به بعد فرهنگی و اجتماعی مسأله ، چه در مرحله‌ی بررسی و تحقیق و چه در مرحله‌ی تهیه و اجرای طرح های ایمنی توجه کافی نشده است . جنبه های مختلف بهداشت و ایمنی صنعتی که تاکنون مورد توجه خاصی بودند معمولا " به صورت مختلف طبقه بندی می‌شوند . یکی از طبقه بندی های متداول که بیشتر در متون تحقیقی دیده می‌شود ، تقسیم آن ها در شش گروه به شرح زیر می‌باشد :

- الف - روش های تاءء مین سلامت کارکنان در محل کار  
(Occupational Health)
- ب - ارگونومی (Ergonomics)
- ج - روش های بیومکانیکی (Occupational Biomechanics)
- د - مهندسی سیستم ها (System- Engineering ring)
- ه - روش های اکتشافی (Investigative)
- و - روش های رفتاری (Behavioral)

کار در رابطه با عامل انسانی مورد بررسی قرار می گیرد و در این روش ها به مسائل فیزیولوژیکی، ادراکی و تاحدی رفتاری انسان توجه می گردد. از جمله نکات عمدتای که در روش های ارگونومی مورد تاءء کید است؛ بیوریتیم (Buerhythrms) یا سیکل بیولوژیکی؛ هوشی جسمی و احساسی انسان، در طول عمر، سیرکادین ریتم (Circadian Rhythms) یا تغییر فرم فیزیکی - روانی رفتاری انسان در ۲۴ ساعت (شب و روز) در رابطه با سانه و تصادف و بالاخره سیکل زمان کار و استراحت و تاءء ثیر آن در کاهش سوانح و بیماری ها را می توان نام برد.

الف - روش هایی که تاءء کید آنها در حفظ سلامت کارکنان است معمولاً "به سه دسته زیر تقسیم میشوند؛

همچنین در طراحی تجهیزات، تناسب ماشین آلات با بدن انسان، اشتباهات انسان، زمان عکس العمل بدن انسان، و مسائل مشابه مورد توجه است. بالاخره در طراحی محل کار، مسائلی از قبیل وسائل اعلام خطر، نقاط کنترل، نگهداری ماشین آلات، نوع کارد حفاظت برای ماشین آلات و موارد مشابه آن مورد تاءء کید قرار می گیرد.

(۱) روش های طبی (Medical Approaches) که شامل طب پیش گیری و طب درمانی است، از جمله ی اقدامات متداول در این روش ها، آزمایشات قبل از استخدام، جمع آوری اطلاعات در زمینه ی سابقه ی سلامت مزاج کارکنان، آزمایشات متناوب در زمان استخدام و برنامه های بهداشتی و تربیت جسمی را می توان نام برد.

ج - روش های بیومکانیکی. تعامل فیزیکی بین انسان و سیستم مکانیکی اطراف او را مورد نظر داشته، ابزار، تجهیزات و تسهیلات محل کار را در این رابطه مورد مطالعه قرار می دهد.

(۲) روش های روانشناسی (Psychological Approaches) که تاءء کید آنها بیشتر بر مشاوره و راهنمایی کارکنان، مخصوصاً "کارکنان معناد و التیام بخشیدن به ناراحتی های کارکنانی است که به بیماری های خفیف عصبی - روانی مبتلا هستند.

د - روش مهندسی سیستم ها معمولاً شامل چهار گروه اصلی به شرح زیر است؛

(۱) تجزیه و تحلیل ضایعات (Hazard Analysis is)

(۳) روش های کنترل محیط (Environmental Control Approaches) که روابط مشاغل با محیط کار، و ضایعات مربوطه به تعامل بین این دو، و تاءء ثیر میزان مکانیزه کردن، خودکار کردن عملیات را در رابطه با مسائل بهداشت و ایمنی مورد توجه قرار می دهد.

(۲) تحلیل های شاخه ای (صیح - غلط) (Analytical trees)

(۳) تجزیه و تحلیل خطاهای انسان (Human Error Analysis)

(۴) اندازه گیری میزان ایمنی

ب - ارگونومی، به مطالعاتی اطلاق میشود که در آن ساخت، ترکیب و سازمان کار، طراحی تجهیزات، شغل و محل

ه - روش های اکتشافی در قلمرو مسائل بهداشت و ایمنی معمولاً "به دو دسته عمده به شرح زیر تقسیم می شوند.

- (۱) انتخاب و به کارگماردن کارکنان  
(Selection and Placement)
- (۲) آموزش  
(Training)
- (۳) طرز برخورد و تلقی کارکنان با مسائل ایمنی  
(Attitude)
- (۴) تعدیل رفتار کارکنان  
(Behavior Modification)
- (۵) روانشناسی سازمانی  
(Organizational Psychology)

با اینکه تکنیک های روانشناسی سازمانی اخیراً در مدیریت واحدهای صنعتی کاربرد قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده مع ذلک به استناد شواهد موجود هنوز در قلمرو بهداشت و ایمنی صنعتی چندان متداول نشده است ، و با اینک—مدر مطالعات انجام شده تحت این عنوان تغییرهائی نظیر ، رضایت از کار ، مشارکت در تصمیم گیری ، غنی سازی مشاغل ( Jobenrichment ) ، همبستگی و رفتار گروهی ، انگیزش ، خطرپذیر ، گستاخی ، غیبت و غیره را در رابطه با سوانح و مسائل بهداشت و ایمنی در حد مشهود مورد توجه قرار گرفته ، مع ذلک همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد بیشتر به ضمیر و رفتار خود آگاه انسان تاکید شده است . بهر عم بسیاری از متخصصین علوم رفتاری انسان دانسته تصمیم می گیرند و رفتار او معلول تصمیم آگاهانه و عقلانی اوست و معمولاً " عملی انجام می دهد که با به دست آوردن چیزی همراه باشد و کاری انجام می دهد که مطلوب نظرش قرار گیرد " ۳

(۱) اپیدمیولوژی (Epidemology) یا مطالعمی در نحوه‌ی توزیع و تشخیص بیماری ها که در آن از روش های مختلف تحقیق از جمله روش های زیر استفاده می شود ؛

- (الف) - اپیدمیولوژی توصیفی  
(Descriptive Epidemology)
- (ب) - اپیدمیولوژی از طریق آزمون فرضیه  
(Hypotheses Testing)
- (ج) - اپیدمیولوژی تحلیلی  
(Anaiytic Epidemology)
- (د) - اپیدمیولوژی تجربی  
(Exprimentai Epidemology)

#### (۲) روش های آماری

در این روش ها معمولاً "اطلاعات کافی در زمینه ی تعداد سوانح و بیماری ها و علل آن جمع آوری ، طبقه بندی و تجزیه و تحلیل می شود . نتایج حاصل از این تحلیل ها با استانداردهای متداول مثل : ضریب استاندارد تکرار سوانح ضایعه زا و یا ضریب شدت سانحه ، مقایسه و از این طریق میزان ایمنی و بهداشت محیط کار مشخص می گردد ۱ .  
و - بالاخره روشی ، که انتظار می رود بیش از روش های فوق الذکر ، که اغلب جنبه‌ی فنی دارند به جنبه های مختلف رفتار انسان به پردازد ، یعنی روش های رفتاری ، در این روش پنج زمینه‌ی زیر را مورد تاءکید قرار می گیرد .

۱- بحث در مورد ویژگی های ضرایب فوق الذکر از حوصله این مقاله خارج است برای آشنائی بیشتر با موضوع به ماخذ زیر مراجعه شود ؛

مدیریت منابع انسانی ، تالیف نگارنده ، فصل پنجم .

۲- به ماخذ زیر مراجعه شود .

An Evaluation Of Policy Related On Effectiveness Of Alternatvle Methods To Reduce Occupational Illness and Accidents. BSC -2. July 1974.

Westing house Electric Corporation. P. 22.

۳- به ماخذ زیر مراجعه شود .

Psychological, Behavioral Strategies For Accident

Control: A System For Diagnosis and Intervention, Technical

Report BSC-3, Westinghouse Corporation, Decemdiar 1974, P. 36.

البته به مسائل عاطفی و احساسی انسان نیز به صورت عام کم و بیش توجه گردیده ولی در متون مربوط به مطالعات ایمنی فقط چند مورد دیده شده که موضوع با دید جامعه شناسی مطرح و متغیرهایی مانند مذهب، خانواده، عادات و رسوم، هنجارهای اجتماعی و عواملی از این قبیل در رابطه با ایمنی و بهداشت صنعتی مورد توجه قرار گرفته است.

۳- بعد فرهنگی مسائل بهداشت و ایمنی صنعتی قبل از توضیح ویژگی های بعد فرهنگی و تاءثیر آن در ادراکات و استنباطات و بالاخره رفتار کارکنان در رابطه با بهداشت و ایمنی محیط کار، لازم است نتایج حاصل از مطالب ارائه شده بالا اجمالاً به شرح زیر تکرار شود:

الف - روش های متداول موجود و مطالعات انجام شده در زمینه بهداشت و ایمنی نشان می دهد که تاکید عمده ی مسئولین و محققین برجسته های تکنولوژی، پزشکی، ساخت و بافت سازمانی، آموزشی، مقررات ایمنی، مهندسی انسانی و مسائلی از این قبیل بوده است.

ب - بر مبنای شواهد موجود، علوم رفتاری به طور کامل در قلمرو امور بهداشت و ایمنی صنعتی، فعال نبوده و علی رغم این ادعا که علوم رفتاری چند دیسپلینی سیستم گراست تاءکید اصلی آن حداقل در مدیریت صنعتی بر روانشناسی و روانشناسی اجتماعی بوده و مسائل جامعه شناسی را به قدر کافی مورد توجه قرار نداده است، بعلاوه به علت تاءکید خاصی که علوم رفتاری بر تجربه گرائی Positivism دارد، و متغیبهای غیر ملموس و غیر قابل اندازه گیری رفتار انسان چندان به حساب نیامده است.

بنابر استنتاج فوق، به نظر نگارنده، اگر بخواهیم تصویر جامع تری از ابعاد اصلی، مسائل بهداشت و ایمنی صنعتی داشته باشیم، لازم است، "بعد فرهنگی" را که تاکنون مورد توجه چندان قرار نگرفته به عنوان یک متغیر عمد مطرح

نمائیم (نمودار صفحه ۵۰ تجسمی است از سه بعد مورد نظر است) همانگونه که این نمودار نشان می دهد بعد فرهنگی - اجتماعی نه تنها، برد عوامل دیگر اثر می گذارد بلکه تحت تاثیر آنها نیز قرار می گیرد و این تعامل تقریباً "ستمر است". البته تاءثیر تاءثیر و تاءثر به آن حد نیست که بتوان پیشرفت هر سه بعد را یکسان دانست. دلیل یکسان نبودن سرعت حرکت آنها چه در جوامع صنعتی و چه در جوامعی که در حال صنعتی شدن هستند، این است که علم و تکنولوژی به معنی خاص کلمه که اساس فرهنگ مادی را تشکیل می دهد، سرعتی بیش از فرهنگ معنوی و اجتماعی دارد و بسیاری از جامعه شناسان به این شکاف فرهنگی معتقدند، البته موضوع اخیر از جمله جنبه های است که در این نگارش به آن توجه خواهد شد. به استناد آنچه که به طور خلاصه مذکور افتاد فرضیهای به صورت زیر قابل طرح است:

"اقدامات بهداشتی و ایمنی صنعتی و اجرای طرح های مربوطه زمانی به نحو مطلوب و کاملاً" اثر بخش انجام پذیر است که رویه ها تکنیک ها، وسائل و تسهیلات پیش گیری و حفاظتی و بالاخره شیوهی مدیریت امور ایمنی در تار و پود بافت فرهنگ بومی محیط کار، جا گرفته، ادراکات و استنباطات عمومی کارکنان قانون مندی، و سود مندی آنها را پذیرا باشند."

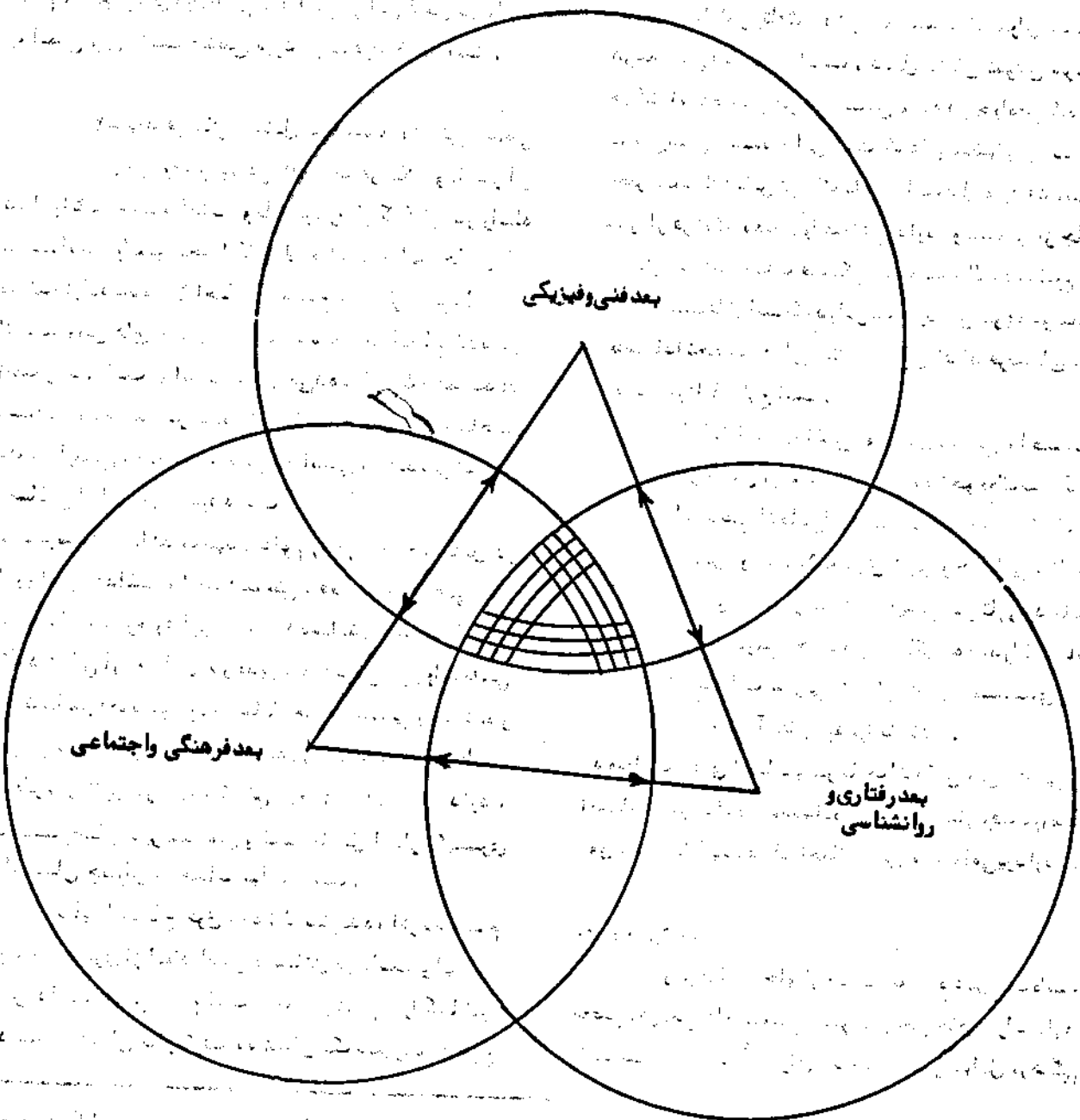
به منظور برقراری ارتباط بهتر با خوانندگان این نگارش و در اختیار داشتن یک مفهوم مشابه از واژه های بکار رفته در زمینه فوق، مقدمتاً "به تعریف اجمالی این واژه های پردازیم.

#### تعریف فرهنگ

از فرهنگ متجاوز از صد تعریف به عمل آمد ما ست که بعضی مفهومی عام و بعضی دیگر مفهومی خاص از این واژه را را بدست می دهند<sup>۱</sup>. برای شناخت بیشتر عوامل فرهنگی،

۱- منوچهر کیا، طرح تدوین مدیریت اسلامی پیوست منظم به گزارش گروه کار ۳ سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۶۰ صفحات ۷۶ و ۷۷.

**ابعاد سه گانه مسائل ایمنی و تعامل بین آنها**





"فرهنگ، محیط معینی است که انسان در چارچوب آن حرکت می‌کند الهام خود را می‌پرورد و مقدار صلاحیت خود را برای تاثیرگذاری از طریق تبادل، سازگاری می‌دهد. فرهنگ جوی است از رنگ‌ها و نمه‌ها و عاداتها و سنتها و شکلهای آهنگها و حرکتها که جهت‌گیری و شیوه‌ی خاصی را بر زندگی انسان نقش می‌زند، تصور او را نیرو می‌بخشد نبوغ او را الهام می‌دهد و توانائی‌های خلاق او را می‌پرورد. فرهنگ پیوند ارگانیک انسان است، چارچوبی است که او را در "برگرفته" ۶.

نگارنده با توجه به تأکید بر تعریف اخیرالذکر از فرهنگ، رابطه‌ی این بعد را با بهداشت و ایمنی صنعتی به بحث کشیده است.

آنچه که باعث تنوع و اختلاف بین فرهنگ‌های گوناگون جوامع گردیده است تجلی و پیشروی بعضی از مظاهر فرهنگی و عقب ماندن مظاهر دیگر است که البته قضاوت و ارزیابی خوب و بد این مظاهر فرهنگی چندان مورد نظر نیست، بلکه تشریح چند و چون آن و سازگاری و ناسازگاری آن‌ها با فرهنگ صنعتی و مسائل ایمنی محیط کار، مورد مطالعه است.

مظاهر فرهنگی را می‌توان به صور مختلف دسته‌بندی کرد. یکی از دسته‌بندی‌های مقایسه‌ای، قرار دادن جنبه‌ها یا نیروهای ناهمسو در کنار یکدیگر به شرح زیر است:

الف - مظاهر توصیفی فرهنگ در مقابل مظاهر تجویزی (یا تکلیفی) آن.

به ذکر چند تعریف متداول آن می‌پردازیم.

- عقاید، عادات، فرم‌ها، مهارت‌ها، هنرها و غیره، متعلق به یک عده از انسان‌ها در زمان و مکان مشخص که مترادف با تمدن (Civilization) است.

- پرورش، اصلاح و تصفیه، تفکر و تعقل، علائق، هیجانات، سلیقه و رفتار که منجر به ایجاد اندیشه‌ی نو، رفتارنو، کردار نو می‌شود.<sup>۱</sup>

- دانش، ادب، علم، معرفت، تعلیم و تربیت و آثار علمی و ادبی یک قوم یا ملت.<sup>۲</sup>

- به عنوان علم عمران و مکمل تاریخ است.<sup>۳</sup>

- فرهنگ عبارت است از راه زندگی متعلق به دسته‌ای از مردم.

- مصنوعات دست بشر، فعالیت‌ها افکار و احساساتی که به طور اجتماعی به صورت فورم و استاندارد درآمد می‌باشد.<sup>۴</sup>

دو تعریف اخیر جنبه‌ی خاصی از فرهنگ را مطرح می‌سازد که در آن فرهنگ مادی و معنوی هردو ملحوظ شده است.

بعضی از صاحب نظران تنها جنبه‌های معنوی و تربیتی جامعه را در شمول فرهنگ قرار داده، دست‌آوردهای مادی بشر را تمدن یا پیشرفت او می‌دانند. در حالی که بنا بر تعریف مزبور فرهنگ یا جامعه هر دو بعد مادی و معنوی را شامل می‌شود.

با توجه محیط گرایانه که بعدی اساسی از نظریه سیستم‌هاست نیز محیط اجتماعی آئینه‌ی است از جنبه‌های مادی و معنوی زندگی، هر چند که به قول بعضی از متفکرین از جمله ویلیام اک برن، فرهنگ مادی پیشاپیش فرهنگ معنوی پیش می‌رود.<sup>۵</sup> بنابراین توجیه:

۱- این تعاریف از فرهنگ بزرگ و بستر اقتباس شده است.

۲- نقل از فرهنگ فارسی عمید.

۳- محسن مهدی، فلسفه تاریخ ابن خلدون، ترجمه مجید مسعودی، بنگاه ترجمه و نشر کتاب.

۴- دو تعریف اخیر از ماخذ زیر اقتباس شده است.

۵- مالک بن نبی، مشکل فرهنگ، ترجمه جواد صالحی (تهران: انتشارات قلم) صفحه ۳۴.

۶- همان منبع صفحه ۱۱۵.

ب - مظاهر عینی فرهنگ در مقابل مظاهر ذهنی آن .  
ج - مظاهر علمی و تجربی فرهنگ در مقابل مظاهر  
ارزشی آن .

د - مظاهر واقعی فرهنگ در مقابل مظاهر حقیقی  
آن .

ه - مظاهر طبیعی فرهنگ در مقابل ماوراء الطبیعی  
آن .

و - مظاهر عقلانی فرهنگ در مقابل مظاهر احساسی  
آن .

ز - مظاهر بالفعل فرهنگ در مقابل مظاهر بالقوه  
آن .

ح - مظاهر آفاقی فرهنگ در مقابل مظاهر انفسی  
آن .

مسلمان " خالق یکتا ، انسان ها را از نظر فطری ، و طبیعت وجودی یکسان آفریده ولی آنچه که باعث اختلاف و تفاوت در بینش ، تعقل و تفکر و بالاخره عادات و رسوم و رفتار اجتماعی آنها می شود مظاهر فرهنگی آنهاست ، که این مظاهر در روابط بین انسان ها چنان آثاری دارد که در صورت معارض بودن آن ادراک متقابل و ارتباط و تعاملات را دچار وقفه می کند و حتی به مخاصمه می کشاند بنابراین یکی از مشکلات اساسی مدیریت در بخش صنعت و از جمله بهداشت و ایمنی صنعتی شکاف و تعارضی است که بین فرهنگ تکنولوژی وارداتی و فرهنگ کارکنان بومی و حتی شکاف بین فرهنگ سطوح مختلف مدیریت در سازمان های صنعتی به ویژه بین مدیران و مجریان خط تولید وجود دارد .

قبل از اینکه به ذکر آثار ناشی از شکاف فرهنگی در واحدهای صنعتی بپردازیم ، و تاءثیر سوئی را که این پدیده در مختل کردن برنامه های ایمنی و کنترل و نظارت این امر به وجود می آورد توضیح دهیم و ناهماهنگی های ناشی از ادراکات مختلف از یک پدیده رفتاری را مجسم نماییم ، لازم

است به ذکر بارهای از ویژگی های فرهنگی عام و خاص جامعهی ایران بپردازیم .

مظاهر جمعی فرهنگ

همان طور که قبلاً اشاره شد جامعه ، به اعضای خود از طفولیت می آموزد چه رفتاری مطلوب و چه رفتاری نامطلوب است ، چه خصوصیات پسنندیده و چه صفاتی ناپسند است ، چه ابعادی از زندگی حائز اهمیت و چه ابعادی ناقد اهمیت است . بنابراین هر فرهنگ راه و رسم زندگی و حدود روابط اجتماعی معینی را به وجود می آورد و این ویژگی ها تحت تعلیم و تربیت خانوادگی و اجتماعی نسل به نسل به ارث منتقل می شود .

مظاهر جمعی فرهنگ را جامعه شناسان بدو دسته

تحت عنوان مظاهر عام و مظاهر خاص تقسیم بندی نمود مانند ۱ . در توصیف مظاهر عام جامعهی ایران می توان گفت که صرف نظر از استثناءاتی که در هر جامعه وجود دارد ، مظاهر ارزشی ، عاطفی و احساسی بر مظاهر علمی ، عقلانی و عینی می چربد ، در حالی که فرهنگی که با تکنولوژی جوامع صنعتی همراه است فرهنگی است علمی و اگر نگوییم بی احساس و غیر عاطفی . حداقل می توان گفت کسب توجه به مسائل عاطفی انسانی .

به طور مثال یکی از پدیده های جالب فرهنگ جامعه ما دل سوزی و پشتیبانی عاطفی از طبقه محروم جامعه و کمک و دست گیری از آنهاست ، که به حق می توان گفت خصلتی است انسانی و خدایسندانه و این ویژگی تا حد زیادی تحت تاثیر ارزش های مذهبی در جامعه رشد کرده و تقویت شده است ولی در مقابل ، شرایط کار با ماشین آلات پیچیده و نظام ایمنی که با این ماشین آلات وارداتی همراه است ایجاب می کند که تنها تخصص و کاردانی ملاک انتخاب و انتصاب قرار گیرد .

در چنین نظام علمی مکانیکی مسلماً نمی توان جای

۱- منوچهر کیا ، همان منبع صفحه ۸۵ .

۲- واژه Folkways و Mores به ترتیب در ادبیات انگلیسی و آلمانی برای نشان دادن دو مفهوم فرهنگ عام و فرهنگ خاص به کار رفته که اولی عموماً " به فرهنگ عمومی Culture و دومی به جزئی از فرهنگ عمومی یا Subculture اطلاق می شود .

ضوابط تخصصی را به روابط عاطفی داد، و مناسفانه یک دستگاه پرس سنگین که تنها روش صحیح کار با آن لازم است تا به موقع پائین بیاید، با عمل ناشیانه و بی توجهی مختصری بی رحمانه و به سادگی دست وانگشتان بی شماری را قطع و انسان های بی گناهی را برای همیشه ناقص و معلول نموده و یا اینکه باعث هلاکت آنها شود.

مورد ملموس تر اینکه همین گونه دل سوزی های عاطفی باعث می شود که آمار صحیحی از علل سوانح در واحدهای صنعتی به دست نیاید و عوامل ایجاد سوانح و ضایعات انسانی مشخص نگردد. به طور مثال طبق اظهار مسوولین امور صنعتی در اغلب کارخانجات فرم مخصوصی وجود دارد به نام فرم گزارش سوانح که بلافاصله بعد از هر سانحه تنظیم می شود. در این فرم ها معمولا "چگونگی سانحه، زمان، علت و تمام اطلاعات مربوطه ثبت می شود. و اگر این فرم ها به طور صحیح و با اطلاعات واقعی تنظیم شوند مدارک مستندی برای مشخص کردن علل عمده ی سوانح به دست می دهد، ولی متاسفانه حتی اگر این فرم ها هم برای سوانح پر شود فقط تعداد آن ها را می توانند مشخص نمایند و در مشخص کردن علت واقعی سانحه بیفایده هستند، و در همه ی موارد در این مشاهده می شود که علت سانحه، فرسودگی قطعات ماشین، قطع بی موقع برق، نقش فنی و یا مواردی از این قبیل ذکر شده چرا که همان دل سوزی های عاطفی و توجه به موقعیت کارگر که به حق از زحمتکش ترین طبقات جامعه هستند، به سرپرست اجازه نمی دهد که تقصیر و یا غفلت متصدی ماشین را در فرم ذکر کند، زیرا در این صورت طبق مقررات بیمه یا قوانین و مقررات استخدامی متصدی مسوول نه تنها ممکن است غرامتی برای نقص عضو خود دریافت نکند بلکه امکان دارد هزینه خسارات وارده بر ماشین آلات که بعلت غفلت و عدم توجه و یا نادانی او به وجود آمده است از او مطالبه گردد و خیلی طبیعی است که پرداخت اینگونه خسارات و در مقابل عدم دریافت حق بیمه و غرامت نقص عضو و موارد مشابه آن با توجه به میزان درآمد کارگران قبالت تحمل نخواهد بود.

از مثال ساده ی فوق به ملاحظه می شود که یک اقدام صحیح عاطفی چگونه مانع انجام یک اقدام صحیح دیگر یعنی تشخیص علل واقعی سوانح می گردد.

با اینکه شرح جزئیات ابعاد فرهنگی عام جامعه در این مختصر نمی گنجد و لازم است رابطه ی این ابعاد تحت تحقیقات دقیق علمی با مسائل مدیریت جامعه از جمله مسائل بهداشت و ایمنی صنعتی مثل مورد فوق روشن گردد، مع ذلک به عنوان نمونه به ذکر چند متغیر در این زمینه میادرت می شود. بعد زمان در تکنولوژی پیشرفته ی امروز نقش بسیار حساس و مهمی دارد به عبارت دیگر در کار با ماشین آلات، از ماشین آلات شیمیائی، داروسازی، تشنشی و آنتی گرفته تا تکنولوژی ساده ی تولید وسائل خانگی، همه با محاسبات دقیق زمانی کار می کنند و اصولاً "فرهنگ تکنولوژی جدید با دقت و صدم های ثانیه همراه است در حالی که در فرهنگ ما، زمان از چنان اهمیتی برخوردار نیست و به تجربه ثابت شده که اگر ماشین آلات فاقد کلیدهای خود کار قطع و وصل باشند متصدیان مربوطه به ندرت با دقت کافی و به موقع ماشین را به کار می اندازند و یا متوقف می کنند.

رفتار دیگری که بطور مستقیم با وقت شناسی مرتبط است در حین نظم و انضباط در کار است که اگر عامل اول نباشد نمی توان انتظار داشت که مورد دوم در رفتار کارکنان مشاهده گردد. در ارتباط با وقت شناسی و نظم و انضباط، عامل مقید بودن و جدی گرفتن کار را نیز می توان عنوان نمود. طبیعی است که اشخاص وقت شناس و بی نظم، مقید به این هستند که هر کار باید سر جای خود انجام شود، و در این رابطه اغلب کار جدی با شوخی های دوستانه همکاران همراهی شود و چه بسا که شوخی ها و بی نظمی های بی موقع، سوانح ناگوار و غیر قابل جبران ببار بیاورد.

#### مظاهر خاص فرهنگی

گفتیم مظاهر عام فرهنگ به صورت ارزش های عام و راه و رسم زندگی درمی آید و از نظر اعضا جامعه، این مظاهر همیشه صحیح و مطلوب به نظر می رسد ولی در داخل ایس

فرهنگ عام نیز فرهنگ های خاص وجود دارد که متعلق به اجزاء کوچک و بزرگ جامعه، نازدهی فرد، است. با اینکه فرهنگ اجزاء جامعه، تحت تاثیر کامل فرهنگ عام قرار دارد، با این وصف در هر قوم و قبیله، استان و حتی شهر و خانواده و حتی افراد جامعه بر حسب زمینه تربیتی و زندگی خود طرز فکر و رفتاری خاص پیدا می کنند.

به علت همین فرهنگ های بومی خاص نیز مسأله‌ی مدیریت و ایمنی صنعتی حتی بر حسب مناطق جغرافیائی، متفاوت می باشد. به طور مثال در بعضی مناطق کشور، مردم به ول خرجی معروفند و در بعضی دیگر به خسیس بودن و پول دوست بودن، همین خصیصه‌ی به ظاهر ساده و توأم با شوخی باعث می شود که رفتار کارکنان مناطقی که برای پول ارزش بیشتر قائلند دقیق تر و توجه آنها به کار بیشتر باشد، شاید بتوان برای نمونه رفتار مردم استان اصفهان را با استان باختران یا استان گیلان و مازندران مقایسه نمود. همین گونه عوامل ساده عوامل خاص فرهنگی دیگر باعث شده است که گفته شود کارگران اصفهان از خصلت صنعتی بیشتر برخوردارند و زمینه‌ی فعالیت و توسعه‌ی صنایع از لحاظ مهارت و امور کاری در این استان مستعدتر از بعضی استان های دیگر می باشد.

#### شکاف و تعارض فرهنگی

ویژگی های ذکر شده‌ی بالا مسأله "در ایجاد طرح های بهداشت ایمنی و اجرای صحیح اینگونه طرح ها اثرات بسزائی دارد ولی عامل جدی تر و مشکل لاینحل تر از آنها کمالیته بی ربط به آن موارد نیز نخواهد بود مسأله‌ی شکاف<sup>۱</sup> و تعارض فرهنگ های موجود در داخل یک واحد صنعتی است که این شکاف ها و تعارضات ارتباطات بین انسان ها را در سطوح مختلف کارخانه و کارگاه مختل میسازد.

شکاف فرهنگی یعنی فاصله و اختلاف سطحی که در باورها، خلق و خو، عادات و رفتار و بالاخره تصورات و استنباطات گروه های مختلف در یک محیط کار وجود دارد، و تعارض به معنی برخورد است که مظاهر گوناگون فرهنگ اشخاص بایکدیگر پیدا می کنند. بنابراین شکاف های فرهنگی باعث اختلال در امر ارتباط و عدم برقراری ارتباط صحیح، سوء تفاهمات و بالاخره منجر به تعارض می گردد و در نتیجه ایگونه تعارضات، اقدامات بهداشتی و ایمنی در محیط کار که هم سرپرستان و مدیران و هم خود کارکنان خواستار آنند، و در واقع به حفاظت از جان کارکنان ختم می شود، به دست فراموشی و بی توجهی سپرده می شود، و یا اینکه لج بازی و سرسختی های، ناخواسته به مرحله‌ی اجرا در می آید، به عنوان نمونه به ذکر چند مورد مشخص می پردازیم.

این واقعیت برای همه و به ویژه جامعه شناسان پذیرفته شده که تکنولوژی برخاسته از بوم هر جامعه از ویژگیهای فرهنگی آن جامعه برخوردار است. بنابراین در کشورهایی که واردکننده‌ی تکنولوژی و حتی اغلب واردکننده‌ی ماشین آلات هستند نه تکنولوژی<sup>۲</sup>، شکاف و تعارضی بین فرهنگ بومی و فرهنگ وارداتی همراه با تکنولوژی وجود دارد. این شکاف و تعارض زمانی چشم گیرتر می شود که عدمای کارشناس، متاور، هیئت راه اندازی و از این قبیل اشخاص همراه و یا به دنبال تکنولوژی راه می افتند. در این صورت است که مظاهر فرهنگ ها کاملاً "رودر روی یک دیگر قرار می گیرند و طبعاً" اگر از چندین کشور با فرهنگ ها و اعتقادات مختلف تکنولوژی وارد و در زیر یک سقف و یا در یک واحد صنعتی متمرکز شوند، این تعارضات و شکاف های فرهنگی نمایان تر می گردد و در این گیرودار علاوه بر عوامل گوناگون که مانع برقراری ارتباط بین تکنولوژی های گوناگون و

۱- شکاف فرهنگی با مفهوم و کاربردهای مختلف در جوامع صنعتی غرب تحت عنوان Cultural gap مطرح و کتابهای گوناگون در این زمینه منتشر شده است.

۲- معمولاً "در عرف صنعتی تکنولوژی به ماشین آلات و ابزار صنعتی و دانش استفاده و نگهداری و تعمیرات آنها اطلاق میشود. بنابراین تنها با انتقال ماشین آلات و ابزار نمیتوان گفت انتقال تکنولوژی صورت گرفته است.

کارکنان بومی می‌گردد، خود برتربینی فرهنگی نیز باعث می‌شود که هیچ یک از طرفین دیگری را نپذیرد و دیگران را به قول معروف داخل آدم حساب نکند که البته این مشکل سابقه تاریخی داشته و تنها مربوط به ما و جامعه ما هم نیست، بلکه تمام کشورهای در حال توسعه با چنین مسأله‌های دست به گریبان می‌باشند.

تعارض بین مظاهر فرهنگی ذکر شده فوق یکی از عوامل اصلی عدم برقراری ارتباط کامل کارکنان و متصدیان، با خصلت ماشین آلات و ظرافت کار با آنها و بالاخره همکاری با مشاوران و کارشناسانی است که فرهنگی جدا از فرهنگ بومی کارکنان دارند. این شکاف و گاه تعارض به نوبه خود باعث کاهش اثر آموزش‌های ایمنی و پذیرش‌هایی توصیه‌هایی می‌گردد که کار با تکنولوژی غیربومی ایجاب مینماید. نوعی دیگر شکاف فرهنگی که اثرات سوء آن در امور ایمنی از مشکل اول کمتر نیست اختلاف، ویژگی‌های رفتاری، خلقی و حتی عقیدتی بعضی مدیران با سرپرستان و کارکنان اجرائی و متصدیان ماشین آلات و ابزار صنعتی است. این مشکل زمانی به‌واج خود می‌رسد که مدیران و متخصصین رده‌های بالای سازمان، تحصیل کرده‌ی جوامع صنعتی گوناگون باشند و مدت طولانی نیز در آن جوامع زندگی و کار کرده باشند. مدیران و سرپرستان فنی، آموزش دهنده و راهنمای متصدیان و مسوولین امور اجرائی می‌باشند و از جمله وظایف آنها آشنا ساختن کارکنان به امور بهداشت و ایمنی است. اما برای اینکه از عهده‌ی این وظیفه برآیند لازم است بتوانند با متصدیان دستگاه‌ها و کارکنانی که به نحوی از انحاء با ابزار ماشین آلات در ارتباط هستند تفاهم داشته باشند و یا به عبارت ساده‌تر بتوانند با یکدیگر ارتباط برقرار نمایند. اما مناسبانه علی‌رغم ظاهر قضیه که گویند می‌گویند و شونده می‌شوند، شنونده، گفته‌های گوینده را فقط می‌شنود و احیاناً "یا آن را با منظوری که گوینده گفته

است درک نمی‌کند و یا اینکه زمینه‌ی قبول و پذیرش آن را ندارد، و گاه آنچنان در مقابل آنچه که می‌شود، موضع می‌گیرد که مبادرت به حرکت در جهت عکس آنچه با او راه نمائی شده می‌نماید. در این میان هم مدیر و سرپرست از رفتار مجری متعجب است و هم مجری از گفته‌ها و توصیه‌های مدیر، غافل از اینکه هیچ یک از این دو گناهی ندارند زیرا سیستم ارتباطی آنها مختل است و این اختلال از جدائی فرهنگ این دو دسته از افراد در داخل سازمان نشات می‌گیرد. و مناسبانه راه حل نزدیک به هم ندارد، آن مدیر و آن مهندس رئیس کارخانه که دارای فرهنگ دنیای اشیاء می‌باشند، ناخودآگاه به دنبال نظم‌بی چون و چرای روابط بین ماشین‌ها و انسانها هستند، به همان صورتی که در جهان صنعتی غرب مورد انتظار است. در حالی که در این طرف کارگری قرارداد دارد که به آن ماشین و طبعاً "رعایت حال آن چندان اعتقاد ندارد و بنابراین آنچنان اهمیتی برای رابطه خود با فرهنگ آن تکنیک ناآشنا قائل نیست. مشکل را می‌توان از جمله‌ی عوامل مهمی که در برقراری ارتباطات بین آموزش دهنده و آموزش گیرنده، سرپرست و مجری، رئیس مرءوس، اثر بسزائی دارد، زبان و کلماتی است که به عنوان علائم قراردادی در انتقال اطلاعات از فرستنده به گیرنده بکار می‌رود، و مثلاً "اگر به یک ترک زبان با زبان ترکی گفته شود که علت نپوشیدن دستکش ایمنی و یا عدم استفاده از عینک و ماسک جوش کاری چیست، و اگر او در زمان کار از وسائل ایمنی استفاده نمی‌کند به زبان خودش اهمیت موضوع به او فهمانده شود و حتی در صورت ضرورت فریاد هم با همان لحن و لهجه‌ی ترکی سر او زده شود، اثر عملی آن بیشتر خواهد بود. و یا اینکه یک مدیر یا مهندس گیلانی بهتر می‌داند چگونه با یک کارگر گیلانی یا یک مهندس کرد، با یک کارگر کرد و یا مدیر مشهدی یا اصفهانی با یک کارگر مشهدی یا اصفهانی بهتر تفهیم و تفاهم خواهند داشت،

۱- خود برتربینی فرهنگی (Ethnocentric) به ادعای جامعه‌شناسان از ویژگی‌های تمام جوامع بشری است و این امر سابقه تاریخی دارد بطور مثال یونانیها به آنهایی که به زبان یونانی تکلم نمی‌کردند برتر می‌گفتند در حال حاضر نیز چنین مواردی حتی در همین منطقه خاور میانه تحت عنوان عرب و عجم و موارد گوناگون دیگر کاملاً مشهود است.

زیرا آنها در بوم یک فرهنگ عام و خاص مشابه عمل می‌کنند و علائم قراردادی ارتباطی یکدیگر را بهتر درک می‌نمایند زیرا همانگونه که قبلاً نیز بیان شد دریافت پیام به تنهایی عامل برقراری ارتباط نیست بلکه تعبیر و تفسیرهایی که گیرنده ی پیام از علائم می‌نماید، تسهیل کننده و یا مانع برقراری ارتباط می‌گردد. یک مثال ساده اینکه اگر همی کارکنان در این امر تفاهم داشته باشند که لغزنده نبودن کف کارگاه و نظافت آن یک امر تشریفاتی نیست و مستقیماً "در کاهش سوانح داخلی کارگاه اثر دارد، و این واقعیت با زبان خاص و بمنحوی به کارکنان تفهیم شود که آگاهانه این واقعیت را بپذیرند، آن وقت است که نظافت کارگاه و پاکیزه کردن کف محوطه از روغن و مواد لغزنده با جان و دل توسط کارکنان به مرحله اجرا درمی‌آید و در نتیجه سوانح و اتفاقات ناشی از لغزندگی زمین که بتجربه ثابت شده است بمیزان قابل ملاحظه عامل سانحه زاد در کارخانجات و کارگاههای صنعتی است به حداقل ممکن تقلیل می‌یابد.

نتیجه و پیشنهاد  
از آنچه که در توضیحات مختصر فوق آمد می‌توان نتیجه گرفت که بعد فرهنگی اجتماعی در مطالعات مسائل بهداشت و ایمنی صنعتی تاکنون چندان به حساب نیامده که البته علت آن از نظر دنیای صنعتی غرب تقریباً "روشن است زیرا آن جوامع انقلاب صنعتی را آغاز و در طول بیش از دو قرن با همان فرهنگ صنعتی که جنبه های مادی و غیر مادی آن در همان جوامع رشد کرده خوگرفتند و همانگونه اغلب جامعه شناسان غربی نیز ادعا کرده اند، فرهنگ مادی این جوامع با سرعتی بیش از فرهنگ معنوی رشد کرده و جهان اشیاء کالبد اصلی فرهنگ آن جوامع را تشکیل داده است و این اختلاف را نیز تحت عنوان شکاف فرهنگی مطرح ساختند مع دانستگ جوامع صنعتی غرب با چنان

مشکل در ارتباط با تکنولوژی وارداتی و فرهنگ وارداتی مواجه نیست که بعد اجتماعی و فرهنگی را بسط عنوان یک مشکل حساس مدیریت صنعتی به حساب آورد و آنرا مورد مطالعه قرار دهد.

در کشورهای در حال توسعه و از جمله ایران به جهت اینکه اصولاً "کار تحقیق و خصوصاً تحقیق درزمینه فرهنگ و رابطه آن با مسائل مدیریت صنعتی رونق ندارد موضوع مورد توجه قرار نگرفته است، در حالی که به عقیده ی نگارنده که مبتنی بر مشاهدات و تجربیات شخصی است، و مصاحبه های گوناگون با مسوولین امور صنعتی و آموزشی است، فرهنگ جامعه و شکاف و تعارضات فرهنگ های وارداتی با فرهنگ بومی محیط های کار در ایران با مسائل بهداشت و ایمنی صنعتی رابطه ی مستقیم داشته و توجه خاص به این بعد می‌تواند از میزان سوانح و اتفاقات نامطلوب محیط های کار بکاهد.

بی شک مطالب این مقاله کوتاه که فتح بابی بیش نیست، نمی‌تواند اهمیت موضوع، عوامل مؤثر در این رابطه و خلاصه ی صحت و سقم ادعای ارائه شده را به طور کامل پشتیبانی نمایند ولی امید است که صاحب نظران امور صنعتی کشور، موضوع را مورد مطالعه و مداقه قرار داده به تدریج درصد چاره جوئی باشند، بنابراین برای دردی که هنوز خوب شناخته نشده و تشخیصی که هنوز داده نشده نمی‌توان نسخه ای تجویز نمود به خصوص که محتمل است داروئی هم برای این منظور در اختیار نباشد.

به نظر نگارنده، برای شناخت کامل ویژگی های فرهنگی جامعه و حفظ جنبه های ارزنده و انسانی و اسلامی آن و دگرگون ساختن باورها، هنجارها و رفتارهای نادرست در جهات مختلف از جمله درجهت موزون کردن محیط های کار صنعتی و کاهش سوانح و بالا بردن سطح بهداشت محیط کار که اثرات آن در درازمدت روی کارکنان ظاهر می‌شود می‌توان

۱- ویلیام اگ برن این دو زمینه فرهنگی را تحت عنوان Adaptive Culture, Material Culture مطرح ساخته و معتقد است که تغییرات فرهنگی ابتدا از اشیاء و ابزار آغاز میشود و سپس تاثیر آن گسترش می‌یابد و بنابراین توجه همیشه فرهنگ مادی پیشاپیش فرهنگ معنوی حرکت میکند و شاهد ادعای خود را جوامع صنعتی میداند به کتاب مشکل فرهنگ تالیف مالک بن بنی ترجمه جواد صالحی صفحه ۳۴ مراجعه شود.

به تدریج به انجام اقدامات زیرمبادرت نمود:

الف - شناخت ویژگی های فرهنگ بومی و فرهنگ های وارداتی که از نظر جامعه شناسی آنرا توجیه فرهنگی می نامند .  
ب - مقایسه ویژگی ها و مظاهر فرهنگ بومی با ویژگی ها و مظاهر فرهنگ های وارداتی که اصطلاحاً " آنرا تطبیق فرهنگی گویند .

پ - تثبیت باورها ، هنجارها و عادات درست و اصلاح یا حذف باورها ، هنجارها و عادات نادرست کسه اصطلاحاً " آنرا اصلاح یا انقلاب فرهنگی نامند .

البته ناگفته نماند که اقدام پیش نهادی فوق به ویژه مرحله ی سوم آن کاملاً " ارتباط با روش های حاکم در جامعه دارد و تشخیص اینکه کدام باورها و هنجارها مطلوب است و باید تقویت شود و یا کدام هنجارها نامطلوب است و باید اصلاح یا حذف شود باید از مرجعیت جامعه نشاءت گیرد و شاید بتوان گفت ، ضروری است نهادی مشابه ستاد انقلاب فرهنگی برای اتخاذ چنین تصمیماتی ایجاد و ایفای نقش نماید .

در مرحله ی سوم پیش نهادی فوق موضوع غامض و پیچیده ، روش انجام این تغییر و دگرگونی است که خود بحث آموزشی و پرورشی جداگانه ای را می طلبد . شاید بتوان به اجمال استفاده از مراحل سه گانه ی آموزش های گروهی ، که توسط روان شناسان اجتماعی تحت عنوان ایجاد زمینه ، تغییر و تثبیت ارزش های مطلوب ، را به عنوان یک راه کار مطرح نمود .

سخن را کوتاه و بقیه ی کار و قضاوت را به دریافت کنندگان این پیام می سپارم . در صورتی که اندیشمندان و مسئولین امرایمنی واحدهای صنعتی کشور ، عمقی در مطالب ارائه شده یافتند می توانند با تشکیل گروه های مختلف پژوهشی در فرصت بیشتر به بررسی این بعد مسائل ایمنی صنعتی نیز بپردازند و نگارنده نیز آماده است در حدود امکان درکنار اینگونه تحقیقات افتخار همکاری را داشته باشد .

