



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



تمثلات العمال لمخاطر المهنة

دراسة مسحية لعمال مؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه للطور الثالث

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف الأساتذة:

أ.د مشري فريدة

أ.د معمري جميلة

من اعداد الطالبة:

بوسماط آمنة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	مؤسسة الانتماء	الصفة
أ.د سيدي موسى ليلي	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	رئيسا
أ.د مشري فريدة	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	مشرفا ومقرا
أ.د معمري جميلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	مقرا ثانيا
أ.د مناد سميرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	ممتحنا
أ.د سيوك فويدر	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي البيض	ممتحنا
د. بن زيان خيرة	أستاذ محاضر قسم - أ -	جامعة وهران 2	ممتحنا

السنة الجامعية 2025/2024

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾

شكر وتقدير

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، فالحمد والشكر لله الذي أمدني بالصبر والإرادة لإتمام هذا العمل.

إنه لمن دواعي فخري واعتزازي أن يشرف على مناقشة أطروحتي الأساتذة الكرام: سيكوك قويدر، سيدي موسى ليلي، مناد سميرة، معمرى جميلة، وبن زيان خيرة. الذين أتقدم إليهم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل المتواضع.

ولأن الوفاء يقتضي أن يُرد الفضل لأهله، أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذة مشري فريدة والأستاذة معمرى جميلة لتفضلهما بالإشراف على هذا العمل، فجزاهما الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من قدم لنا يد المساعدة خلال مدة البحث وأخص بالذكر كل من: الأستاذ راجعي مصطفى، الأستاذ بلهوارى الحاج، الأستاذة زرهوني فايذة، الأستاذة حيرش بغداد أمال، السيدة موساوي حميدة، السيدة مسعودي العالية، السيدة شنين حفصة. كما أتوجه بالشكر إلى زملاء التكوين الدكتورالي؛ والى كل الأساتذة الذين رافقونا منذ اختيار تخصص "علم الاجتماع" إلى مرحلة ما بعد التدرج، كل باسمه ومقامه.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي طيبه الله
ثراه وجعل الجنة مستقره ومأواه.

كما أهديه إلى كل أفراد العائلة

وإلى نورجوان خولة

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر تمثلات عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم على إدراكهم لمخاطر المهنة. وقد انطلقت الدراسة من فرضيتين أساسيتين مفادهما أنّ للثقافة الوقائية أثر على تجنب عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم من التعرّض للمخاطر؛ وأنّ للعمل الجماعي أثر على إدراك عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم للمخاطر. لقد اعتمدنا على منهج المسح الشامل لمجتمع بحث مكون من 165 عاملاً تنفيذياً باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم. استخدمنا فيه الاستبيان كتنقية أساسية تتكون من خمسة (05) محاور تتضمن 61 سؤالاً تمت صياغتها من خلال الاستعانة بأداتين لجمع المعطيات الأولية خلال فترة البحث الاستطلاعي وهما الملاحظة المباشرة والمقابلات الاستطلاعية. وقد أظهرت النتائج أنّ للثقافة الوقائية أثر على تجنب عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم من التعرّض لمخاطر المهنة، تشكلت هذه الثقافة من خلال الممارسات اليومية والتجارب الميدانية أكثر من حملات التوعية والتكوين النظري. وأنّ العمل الجماعي بما ينطوي عليه من مؤشرات يعد محددًا مهمًا لإدراك مخاطر المهنة والتقليل من آثارها.

وبذلك خلص البحث إلى أنّ لتمثلات عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم أثر على إدراكهم لمخاطر المهنة.

الكلمات المفتاحية: التمثلات الاجتماعية، العمال، المخاطر، الثقافة الوقائية، العمل الجماعي.

Abstract:

This study aims to examine the impact of the social representations held by loading and storage workers at the Union of Agricultural Cooperatives in the city of Mostaganem on their perception of occupational risks. The research was guided by two main hypotheses: **first**, that a preventive culture influences workers' ability to avoid occupational hazards; **and second**, that collective work dynamics shape how these workers perceive and interpret professional risks.

The study adopted a comprehensive survey approach covering the entire research population, composed of 165 operational workers within the Union of Agricultural Cooperatives of Mostaganem. The questionnaire—used as the principal data collection tool—consisted of five thematic sections comprising sixty-one items. These were designed based on insights obtained during the exploratory phase through two complementary methods: direct observation and Exploratory interviews.

The findings revealed that the preventive culture plays a significant role in helping workers reduce exposure to occupational hazards. However, this culture emerged primarily from shared field experiences and daily practices rather than from formal training programs or awareness campaigns. Moreover, group work, through its relational and cooperative dimensions, was found to be a crucial determinant in shaping workers' risk perception and mitigating its consequences.

The study **concludes** that the social representations of loading and storage workers within the Union of Agricultural Cooperatives of Mostaganem significantly affect their understanding and assessment of occupational risks.

Keywords: social representations, workers, professional risks, preventive culture, group work.

Résumé :

Cette étude vise à examiner l'impact des représentations sociales des travailleurs du déchargement et de l'entreposage au sein de l'Union des coopératives agricoles de la ville de Mostaganem sur leur perception des risques professionnels. L'étude reposait sur deux hypothèses principales : **Premièrement**, La culture préventive a un impact sur la réduction des risques pour les travailleurs du déchargement et du l'entreposage au sein de l'Union des coopératives agricoles de Mostaganem. **Deuxièmement**, Le travail d'équipe a un impact sur la perception des risques par les travailleurs du déchargement et du l'entreposage au sein de l'Union des coopératives agricoles de Mostaganem.

L'étude a adopté une méthodologie d'enquête exhaustive auprès de l'ensemble de la population étudiée, composée de 165 travailleurs opérationnels de l'Union des coopératives agricoles de Mostaganem. Nous avons utilisé **le questionnaire** comme outil principal. Il se compose de cinq (5) sections contenant 61 questions. Ces questions ont été conçus à l'aide de deux outils de collecte de données primaires durant la période de recherche exploratoire, qui comprend **l'observation directe et les entretiens exploratoires**.

Les résultats révèlent que la culture préventive joue un rôle important en aidant les travailleurs du déchargement et du l'entreposage au sein de l'Union des coopératives agricoles de Mostaganem à réduire leur exposition aux risques professionnels. Cependant, cette culture émerge principalement des expériences partagées sur le terrain et des pratiques quotidiennes, plutôt que de programmes de formation formels ou de campagnes de sensibilisation. De plus, le travail en groupe, à travers ses indicateurs, s'est révélé un facteur déterminant dans la perception des risques par les travailleurs du déchargement et du l'entreposage au sein de l'Union des coopératives agricoles de Mostaganem et l'atténuation de leurs conséquences.

L'étude **conclut** que les représentations sociales des travailleurs du déchargement et du l'entreposage au sein de l'Union des coopératives agricoles de Mostaganem a un impact sur leurs perceptions des risques professionnels.

Mots-clés : représentations sociales, travailleurs, risques professionnels, la culture préventive, travail en groupe.

فهرس المواضيع

فهرس الجداول	
أ-و	مقدمة
	الباب الأول: الإطار المنهجي
	الفصل الأول: الخطوات المنهجية للبحث
19	1-أسباب اختيار موضوع البحث
19	2-أهمية البحث
20	3-أهداف البحث
20	4-إشكالية البحث
23	5-فرضيات البحث
24	6-تحديد مفاهيم البحث
28	7-المقاربة السوسولوجية للبحث
30	8-منهجية البحث
34	9-الدراسات السابقة
	الباب الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثاني: حول المخاطر
55	• تمهيد
56	أولاً: المفاهيم الأساسية للبحث
56	1- بين الخطر والمخاطرة
59	2- مضمون المخاطرة
60	3- التطور التاريخي لمفهوم المخاطر

63	ثانيا: التنظير السوسيولوجي للمخاطر
63	1- أولريش بيك (مجتمع المخاطر)
67	2- ماري دوغلاس (الثقافة والخطر)
70	3- أنتوني غيدنز (مجتمع المخاطر والحادثة الانعكاسية)
72	4- نيكلاس لومان (النظرية الاجتماعية للمخاطرة)
76	5- ميشيل فوكو (الحكمة)
77	الخلاصة
	الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة
80	تمهيد
81	أولا: التمثلات الاجتماعية
81	1- تعريف التمثلات
85	2- السيرورة التاريخية لمفهوم التمثلات
93	3- خصائص ووظائف التمثلات
94	ثانيا: مخاطر المهنة
94	1- الخطر المهني
97	2- إدراك المخاطر أم تحمل المخاطر؟
100	3- العوامل المؤثرة على إدراك المخاطر
103	4- الثقافة الوقائية
121	5- العمل الجماعي
133	ثالثا: التمثل للخطر المهني
134	1- دور التمثلات الاجتماعية في فهم المخاطر
136	2- أهمية البعد الثقافي في تشكيل التمثلات الاجتماعية للمخاطر

137	الخلاصة
	الباب الثالث: الإطار الميداني للبحث
	الفصل الرابع: عرض مجال وعينة البحث
141	أولاً: مجالات البحث
141	1-المجال المكاني
142	2-المجال البشري
142	3-المجال الزمني
144	ثانياً: الخلفية السوسيو- مهنية للمبحوثين
144	1-حجم مجتمع البحث.
145	2-توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة العمرية.
146	3-توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية.
147	4-توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي.
148	5-توزيع مجتمع البحث حسب متغير منصب العمل.
148	6-توزيع مجتمع البحث حسب متغير الأقدمية في العمل.
149	7-توزيع مجتمع البحث حسب متغير الدخل الشهري.
151	8-توزيع مجتمع البحث حسب متغير ساعات العمل.
	الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة
154	أولاً: طبيعة المخاطر من خلال تمثيلات العمال
154	- طبيعة المخاطر
155	- الإصابات البدنية
156	- إصابات الظهر الناتجة عن الحمولات الثقيلة
157	- مخاطر التعرض للحروق

157	- مخاطر الاختناق
158	- المخاطر البيولوجية
159	- مخاطر الانزلاق
159	- مخاطر السقوط
160	- مخاطر النقل الداخلي
161	- الآلام الجسدية
162	ثانياً: إدراك المخاطر بناء على تمثيلات العمال.
162	- تجنب الممارسات الخطرة
162	- تقييم المخاطر
163	- السيطرة على المخاطر المُحتملة
164	- إمكانية تجنب المخاطر العالية الخطورة
164	- سرعة استجابة العمال للمخاطر الغير متوقعة
165	- إمكانية التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه
165	- التكيف مع مختلف التغيرات الطارئة
166	- التخفيف من الضغوطات الفردية
166	- تأثير تعدد المهام على أداء العمال
168	- التحكم في مخاطر العمل
	الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث
171	أولاً: اختبار الفرضية الأولى
171	1. المؤشرات التي تدخل في اختبار الفرضية الأولى
172	- مؤشر حملات التوعية
173	- مؤشر التكوين

176	- مؤشر التدريب
179	- مؤشر التهوية
181	- مؤشر التنظيف
183	- مؤشر توفير الأحذية واقية
184	- مؤشر توفير مسار آمن
185	- مؤشر صيانة السلالم والممرات
186	- مؤشر عمليات التفتيش
187	- مؤشر زيارة الطبيب
188	- مؤشر نظام الراحة
189	2. نتائج اختبار الفرضية الأولى.
193	ثانياً: اختبار الفرضية الثانية:
193	1. المؤشرات التي تدخل في اختبار الفرضية الثانية
194	- مؤشر التزام العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة عند القيام بالعمل
195	- مؤشر التواصل بشأن المخاطر.
197	- مؤشر تطبيق معايير السلامة.
198	- مؤشر الالتزام الجماعي.
199	- مؤشر التدريب الجماعي.
201	- مؤشر مشاركة الخبرات.
203	- مؤشر التفتيش الدوري.
204	- مؤشر الأداء الجماعي.
205	- مؤشر التعاون بين العمال.
207	- مؤشر طبيعة العمل.

209	- مؤشر تأثير أعباء العمل.
210	- مؤشر السيطرة على المخاطر.
212	2. نتائج اختبار الفرضية الثانية.
215	3. نتاج البحث ومناقشتها
226	4. الاستنتاج العام
235	الخاتمة
238	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة العمرية.	145
02	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية.	146
03	توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي.	147
04	توزيع مجتمع البحث حسب متغير منصب العمل.	148
05	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الأقدمية في العمل.	148
06	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الدخل الشهري.	150
07	توزيع مجتمع البحث حسب متغير ساعات العمل.	151
08	تمثالتالعمالحولطبيعةالمخاطرالتيتعرضونلها	154
09	تعرض العمال للإصابات البدنية أثناء العمل	155
10	تعرض العمال لآلام في الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة	156
11	تعرض العمال لحروق نتيجة ملامسة معدات ساخنة	157
12	الإبلاغ عن حالات اختناق داخل الصوامع	157
13	تعرض العمال لمشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل	158
14	تعرض العمال لخطر الانزلاق بسبب الأرضية	159
15	تعرض العمال حالة كسر في الأطراف بسبب الانزلاق	159
16	تعرض العمال لحادث السقوط من ارتفاع أثناء عملية تخزين	160
17	تعرض العمال لحادث بسبب النقل الداخلي للحبوب	160
18	تعرض العمال لآلام جسدية متكررة بسبب طبيعة العمل	161
19	تجنب العمال الممارسات الخطرة	162
20	موقف العمال من عملية تقييم المخاطر	162
21	موقف العمال من تطبيق إجراءات السلامة	163
22	موقف العمال من تجنب المخاطر العالية الخطورة	164
23	استجابة العمال عند ظهور مخاطر غير متوقعة	164

165	قدرة العمال من التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه	24
166	تكيف العمال مع التغييرات التي تطرأ على ظروف العمل	25
167	توزيع أعباء العمل بين العمال يُقلل من الضغوطات الفردية	26
167	تأثير تعدد المهام على أداء العمال	27
168	التنسيق بين العمال يساهم في التحكم في مخاطر العمل	28
172	المشاركة في حملات التوعية وأثره في التعرف على طبيعة المخاطر المهنية	29
173	التكوين حول التحكم في ظروف تخزين الحبوب والبقوليات الجافة	30
174	التكوين وأثره على مواجهة صعوبات أداء العمل	31
176	التدريب على استخدام المعدات وأثره على التعرض للإصابات البدنية	32
177	تدريب العمال على تقنيات الرفع الصحيح وأثره على إصابات الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة	33
178	تدريب العمال على التعامل مع المعدات الساخنة وأثره على التعرض للحروق	34
179	تهوية الصوامع وأثرها على حدوث حالات اختناق داخل الصوامع	35
181	تنظيف مناطق تراكم الغبار وأثرها على التعرض للمشاكل الصحية بسبب تلوث مكان العمل	36
182	تنظيف الأرضية وأثرها على التعرض لخطر الانزلاق	37
183	توفير أحذية واقية وأثرها على التعرض لخطر الكسر في الأطراف	38
184	توفير مسار آمن لتجنب التصادم مع المركبات وأثره على التعرض لحادث النقل الداخلي	39

185	صيانة السلالم والممرات وأثره على التعرض لحادث سقوط من ارتفاع	40
186	عمليات التفتيش وأثرها على الالتزام عمال بارتداء معدات الصحة والسلامة أثناء العمل	41
187	موقف العمال زيارة الطبيب كافية لمرة واحدة في السنة	42
188	موقف العمال من نظام الراحة التي تضعه المؤسسة	43
194	التزام العمال بالإجراءات اللازمة وأثره على تجنب الممارسات الخطيرة	44
196	التواصل وأثره على عملية تقييم المخاطر	45
197	تطبيق العمال معايير السلامة المهنية وأثره على في السيطرة على المخاطر	46
198	الالتزام الجماعي بالسلامة المهنية وأثره على تجنب المخاطر العالية الخطورة	47
200	التدريب الجماعي وأثره على سرعة استجابة العمال للمخاطر الغير متوقعة	48
201	المشاركة بين أعضاء الفريق وأثره على تقييم المخاطر	49
203	التفتيش الدوري وأثره على التنبؤ بوجود الخطر	50
204	الأداء الجماعي للعمال وأثره على التكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل	51
206	التعاون بين العمال وأثره على التخفيف من الضغوطات الفردية	52
207	طبيعة العمل وأثرها على أداء العمال	53
209	التنسيق بين العمال وأثره على أعباء العمل	54
210	السيطرة على المخاطر وأثرها على توقعات العمال	55

مقدمة

مقدمة:

يتفق المنظرين حول المخاطر أمثال أولريش بيك (Ulrich Beck) وأنتوني غيدنز (Anthony Giddens) بأن جميع المجتمعات البشرية على مر التاريخ عانت من التهديدات والمخاطر التي كانت في السابق نتيجة حتمية للعالم الطبيعي. حيث كانت تقتصر هذه الأخيرة على الأمراض المعدية، المجاعات والكوارث الطبيعية. لذلك فإن ما يفرق بين المخاطر التقليدية والمخاطر الحديثة هو "المسؤولية الإنسانية" أي أن المسبب الأول للمخاطر في مجتمعات الحداثة وما بعد الحداثة هو الإنسان. وهو كذلك المسؤول على الحد منها والتقليل من خطورتها؛ باعتبار أن حتى الكوارث الطبيعية مثل الزلازل الفيضانات وغيرها هي كذلك نتاج لأفعال البشر، لأنهم يعتمدون في المجمل على اتخاذ قراراتهم بناء على العادات والتقاليد والأعراف والمعتقدات بدل اللجوء إلى آراء الخبراء والمختصين؛ لأنهم غالبا ما يختلفون معهم في الآراء.

لقد أخذ مفهوم المخاطرة رحلة طويلة من الفهم من مجرد مفهوم بسيط في المجتمعات التقليدية إلى مفهوم يشوبه التعقيد في المجتمعات التي نعيشها اليوم. فكانت رحلة التطور للمفهوم مدفوعة بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية عبر الزمن. وكان مفهوم المخاطرة قد ظهر لأول مرة في النصوص المختلفة بشكل متقطع عبر التاريخ إلا أنها لم تكن شائعة الاستخدام حتى أواخر العصور الوسطى. زاد الاهتمام بالمخاطر في البحوث السوسيولوجية في العقدين الأخيرين من القرن الماضي ومطلع القرن الحالي لتحليل المخاطر

الجديدة التي أفرزتها المجتمعات الحديثة؛ والتي للعامل البشري يدا في حدوثها. ما جعل من ميدان علم الاجتماع يتوسع أكثر في دراسته للمخاطر التي تم أخذها من عالم التأمينات خلال فترة الثمانينات من القرن الماضي متجاوزا بذلك الأبعاد التقنية لوحدها في تحليله للمخاطر إلى أبعاد أخرى نذكر منها الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، والتنظيمية. ذلك لأن المجتمعات الحديثة والمعاصرة أصبحت مسرحا لتحويلات غير مسبقة بانتقالها من الحداثة الأولى إلى الحداثة الثانية التي جعلت المؤسسات تشهد أزمة في عدم قدرتها على السيطرة على المخاطر المستحدثة على عدة مستويات: الصناعية، التكنولوجية، الصحية والبيئية؛ والآثار المترتبة عنها. ذلك لأن التأمين على الأخطار التقليدية لا يمكنه مواجهة الكوارث التي قد تنتج عن المخاطر المستجدة التي احتمال حدوثها قد يكون منخفض عن الأخطار الأخرى ولكن درجة خطورتها يكون وقعها شديد على الفرد والمؤسسة. ومن هنا نكون انتقلنا من الخطر كمرادف للظروف التي تتسبب في خسائر مادية وغير مادية إلى احتمال وقوع المخاطر أو التنبؤ بوقوعها.

في مجال العمل، عرف مفهوم المخاطر تطورا تاريخيا خاصة مع ظهور قانون حوادث العمل بفرنسا سنة 1898، الذي ألزم صاحب العمل بتأمين العمال وتعويضهم في حال تعرضهم للحوادث أثناء فترة عملهم. حيث أن قبل صدور هذا القانون كان يجب على العامل الإثبات بأن الخطأ الذي على إثره تعرض لحادث عمل سببه ظروف العمل. ثم بعد حوالي

أربع عقود ومع ظهور الضمان الاجتماعي تم تصنيف المخاطر، لأنها أصبحت تأخذ بُعداً اجتماعياً لما لها من تبعات على حياة العامل في مكان عمله.

أخذت المخاطر المتعلقة بالمهنة الطابع الاجتماعي عندما أصبح من الممكن تمييز الحادث المهني الذي تترتب عليه آثار اجتماعية كالإصابة أو المرض الذي ينجم عن أحدهما فقدان مؤقت أو دائم للعمل؛ خاصة من ناحية تحمل المسؤولية. بذلك يكون قانون حوادث العمل المتعلق بالمهنة قد أحدث ثورة في ميدان المخاطر المهنية من ناحية بتغيير مفهوم المسؤولية، خاصة من الجانب القانوني لأنه بذلك يكون قد أنهى مبدأ التعويض القائم على الاعتراف بالخطأ وتحميل المسؤولية للفرد وحده؛ ومن هنا جاءت فكرة التأمين الاجتماعي للأخطار والمتمثلة في البطالة، المسؤوليات العائلية، الإصابات، حوادث العمل، الأمراض المهنية، فقدان منصب العمل، الأمومة، الشيخوخة، الوفاة، وغيرها من الأخطار المعترف بها في قانون العمل والشاملة للحقوق الاجتماعية وهذا ما يغطيه الضمان الاجتماعي.

في السياق الجزائري، بالرغم من وجود قانون (13-83) من المادتين 06 و 07 المتعلق بالتعريف بحوادث العمل والأمراض المهنية وكيفية الإبلاغ عنها والتعامل معها، إلا أنه ومن خلال التقرير الصحفي الذي قامت به جريدة العربي الجديد سنة 2023 تسجيل 86,057 حادث عمل على المستوى الوطني، منها 49,782 حادثاً سنة 2019 و 36,275 سنة 2020؛ تعكس هذه الأرقام حجم التحدي الذي تواجهه الدولة لضمان بيئة عمل

آمنة. وتُظهر هذه الإحصاءات تركزاً لافتاً للحوادث في قطاعات محددة تضم 70% من الحوادث المسجلة، أبرزها قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 19.9%، و8.8% في قطاع الصناعة الغذائية، و31% في قطاع الخدمات، و10% في قطاع الحديد حسب التصريحات التي قدمها المدير المركزي للأداءات على مستوى المديرية العامة للضمان الاجتماعي بوزارة العمل (alaraby, 2022). وتعود العوامل المسببة لهذه الحوادث إلى السقوط من المرتفعات، يليه الانزلاق والتعرض للصدمات الكهربائية، مما يشير إلى افتقار مواقع العمل لتجهيزات الحماية الأساسية، وإهمال أبعديات السلامة مثل خوذ الرأس، الأحزمة الواقية، وقواطع التيار الكهربائي. وهذا الإهمال لا يرتبط بغياب تجهيزات الوقاية فقط، وإنما بعدم تصريح العمال بالحوادث التي يتعرضون لها، إما لجهلهم بحقوقهم أو لحاجتهم الماسة للعمل.

جاء هذا العمل ضمن المشروع الدكتورالي لعلم اجتماع المخاطر بجامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم. يعد النقاش حول موضوع المخاطر من المواضيع الأساسية في مجموعة من التخصصات باعتباره أصبح موضوعاً مشتركاً بين عدة تخصصات منها العلوم الطبية، العلوم البيئية، وباقي العلوم الاجتماعية أبرزها علم الاجتماع. الذي نتج عنه تخصصاً أكاديمياً في فترة الثمانينات سمي بعلم اجتماع المخاطر أو علم الاجتماع الجديد.

يعود الفضل في ظهور هذا التخصص إلى أعمال العالم الاجتماعي الألماني أولريش بيك الذي كان له الفضل في صياغة مفهوم "المخاطرة" مشيراً من خلاله إلى الإفرازات الناتجة

عن تطور المجتمعات وما نتج عنها من مخاطر جديدة للعامل البشري يدا في حدوثها. زاد اهتمام السوسولوجيون بالمخاطر أكثر في العقدين الأخيرين من القرن الماضي خاصة مع إسهامات المنظرين، محاولين من منظورهم تحليل المخاطر في المجتمعات الحديثة، فهمها ومحاولة التعامل معها، وفهم تصور الناس لها من خلال البعدين الاجتماعي والثقافي.

يمثل هذا البحث حوصلة حول دراسة قمت بإجرائها حول تمثيلات العمال لمخاطر المهنة اعتمادا على منهج المسح الاجتماعي لعمال اتحاد التعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم. تم القيام بها في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه (L.M.D) في علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل بجامعة مستغانم. يضم هذا البحث عرضا حول موضوع مخاطر المهنة، بداية بمقدمة نعرض من خلالها أهمية البحث حول المخاطر الذي زاد اهتمام السوسولوجيون بها أكثر في العقدين الأخيرين من القرن الماضي محاولين من منظورهم تحليل المخاطر في المجتمعات الحديثة، من خلال فهمها ومحاولة التعامل معها، وفهم تصور الأفراد لها وهذا ما يكسبها أهمية بالغة، تشكل هذه الأهمية دافعا لنا لاختيارها كموضوع للبحث خاصة تلك التي تتعلق بالعمل وحياة العمال داخل مؤسسات العمل جراء تعرضهم لأخطار مختلفة منها ما هو معلوم ومنها ما هو ضمني، الذي يتمثل في شكل تهديدات معلومة وغير معلومة لدى العامل والمؤسسة تدخل في إطار الممارسات اليومية يكتشفها العامل من خلال تعامله مع بيئة العمل. تؤثر هذه الأخيرة على حياة الفرد

والمؤسسة على حد سواء، لذلك ومن خلال التفسيرات الثقافية والمعرفية لسلوكيات وممارسات العمال ومحاولةً لفهم مخاطر المهنة من خلال تمثيلات العمال.

تم تقسيم العمل إلى ستة (06) فصول، حيث تم تخصيص الفصل الأول لمنهجية البحث من خلال طرح إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية لها، من ثم عرض فرضيات البحث، ثم المقاربة النظرية التي قمنا بالاستناد عليها خلال البحث. إضافة إلى المنهجية التيتم إتباعها للقيام بالعمل. من ثم عرض الدراسات السابقة لموضوع البحث. وختمنا الفصل بالخطوات المتبعة خلال تحديد متغيرات الدراسة ومن ثم خطوات العمل الميداني. أما الفصل الثاني "حول المخاطر" يتضمن الجانب النظري للبحث، الذي ينقسم إلى ثلاثة أجزاء، أولاً: المفاهيم الأساسية للبحث. ثانياً: التنظير السوسيولوجي للمخاطر. ثالثاً: مخاطر المهنة. ثم الفصل الثالث "التمثيلات لمخاطر المهنة" ويضم أولاً: التمثيلات الاجتماعية، ثانياً: التمثل للخطر المهني.

أما الجانب الميداني للبحث فيضم فصلين، فصل يتعلق بوصف مخاطر المهنة. وفصل آخر لاختبار فرضيات البحث، ثم عرض النتائج التي توصل إليها البحث ومناقشتها، ومن ثم الاستنتاج العام والخاتمة.

الباب الأول الإطار المنهجي

الفصل الأول: الخطوات المنهجية للبحث

1- أسباب اختيار موضوع البحث

2- أهمية البحث

3- أهداف البحث

4- إشكالية البحث

5- فرضيات البحث

6- مفاهيم البحث

7- المقاربة النظرية للبحث

8- منهج وتقنيات البحث

9- الدراسات السابقة

1- أسباب اختيار الموضوع:

إنّ اختياري لموضوع تمثلات العمال لمخاطر المهنة كمجال للبحث لم يأت من فراغ، بل هو نتيجة لإدراك عميق للأهمية المتزايدة التي يكتسبها في واقع العمل المعاصر، لاسيما في السياق المهني الجزائري، حيث تتقاطع تحولات سوق العمل مع تنامي مشاعر القلق وعدم الأمان الوظيفي. كما أنّه موضوع نابع من صميم الواقع الاجتماعي والاقتصادي، ويحمل في طياته أبعادًا معرفية وسوسولوجية ونفسية تستحق الوقوف عندها.

2- أهمية الموضوع البحث:

تبرز أهمية الموضوع من خلال المفاهيم المحورية المتضمنة في العنوان: التمثلات، مخاطر المهنة، والتي تفتح المجال لفهم الكيفية التي يدرك بها العمال المهنيون تحديداً (المخاطر المرتبطة بمهنتهم، سواء كانت هذه المخاطر مادية، نفسية، صحية. وقد تركزت هذه الأهمية في ذهني عبر معاينتي اليومية من خلال الدراسة الاستطلاعية لانعكاسات ظروف العمل، وملاحظاتي لتفاوت سلوكيات العمال داخل البيئة المهنية.

لقد أضحت هذه التساؤلات تمثل بالنسبة لي حاجة بحثية شخصية، تدفعني إلى محاولة البحث حول هذه الظاهرة وفهم تجلياتها وأبعادها، لا سيما فيما يتعلق بتأثير التمثلات على الممارسات الوقائية، وسلوكيات الأفراد داخل الفضاء المهني. وقد تعزّز هذا الاختيار بعد التأكد من قابلية الموضوع للبحث نظريا وميدانيا.

3- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بالدرجة الأولى إلى إسهام ولو بقدر بسيط في إضافة إلى سوسيولوجيا التنظيم والعمل وكذا سوسيولوجيا المخاطر. حيث تكتسي دراسة ظاهرة مخاطر المهنة أهمية بالغة في المجتمعات الحديثة والمعاصرة على غرار المجتمع الجزائري، من أجل فهم تمثيلات العمال للخطر المهني التي يهددهم أثناء أداء مهامهم اليومية، والوقوف عند الأبعاد الثقافية والاجتماعية والتنظيمية، وذلك من خلال الجمع بين القراءة النظرية من جهة، والعمل الميداني من جهة أخرى، في محاولة للإجابة على تساؤلات الإشكالية المطروحة، والمترجمة في فرضيات البحث.

4- إشكالية البحث:

تُعد المخاطر المهنية من الإشكاليات الكبرى التي تواجه بيئة العمل الحديثة، لم لها من آثار سلبية على الأفراد، والمؤسسات، والمجتمع ككل. ففي ظل التطور الصناعي والتقني المتسارع، وتتامي متطلبات الإنتاج، تزداد احتمالات التعرض للمخاطر التي تؤثر على السلامة البدنية والنفسية للعاملين. ويتطلب هذا الوضع اهتمامًا متزايدًا من مختلف الفاعلين، من أجل إرساء ثقافة وقائية فعالة وشاملة. إن الإشكال لا يكمن فقط في ارتفاع المخاطر، بل أيضًا في مدى استعداد المؤسسات للتعامل معها من حيث الحماية، التكفل، والتعويض؛ والعمال من خلال السلوكيات والممارسات الوقائية. كما أن هذه المخاطر لا تُعد مجرد وقائع معزولة، بل تعكس في بعض الأحيان وجود نقائص على مستوى التنظيم، من خلال نقص

في التكوين، التدريب، التوعية، أوفي توفير المعدات الوقائية اللازمة والضرورية. وفي أحيان أخرى، يكون بسبب ظروف العمل المحفوفة بالمخاطر وعدم وعي العمال بها. من هذا المنطلق، تستدعي الضرورة تبني مقاربة تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الثقافية، الاجتماعية وحتى التنظيمية المرتبطة بالعمل وظروفه.

نسعى من خلال هذا العمل إلى دراسة مخاطر المهنة من منظور سوسولوجي بناء على تمثلات العمال، حيث يُنظر إلى هذه الأخيرة على أنها تتأثر بعاملين اثنين وهما: الرأس مال الثقافي للعامل والتي نجدها في المؤسسة باعتبارها مكان تجتمع فيه مجموعة من الأفراد يحملون ثقافات وقيم مختلفة نذكر منها البيئة الاجتماعية للأفراد، المستوى التعليمي، الأنظمة المرجعية. ومن خلال تلقين القيم والمعايير والقواعد من خلال ثقافة المؤسسة، باعتبار أن المؤسسة عبارة عن فضاء لخلق هوية جماعية يكتسب فيها العمال القواعد والقيم والتمثلات التي تعمل على تشكيل العلاقات بين العمال وهيكله أشكال التضامن بين أفراد المؤسسة. هذا الدور التنظيمي للمؤسسة يعمل على إضفاء ثقافات مهنية وبناء قيم مشتركة.

إن خيارات الفرد وقراراته حتى وإن ظهرت بأنها نابعة من قرارة نفسه لكنها في الأصل متأثرة بالأطر الجماعية والتنشئة التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوكه وبلورة نظريته لعالم. من هذا المنطلق، تتم الإشارة هنا إلى دور الأبعاد التي تساهم في تشكيل أفعال الأفراد من خلال تفاعلهم مع بيئتهم الاجتماعية. يُنظر إلى الفرد داخل مؤسسة العمل كنتاج لمجموعة من التفاعلات الاجتماعية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية من خلال اكتسابه للقيم والمعايير

المشتركة والقواعد التنظيمية التي تفرضها البنية الاجتماعية. فمن خلال العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، ومن خلال الثقافة السائدة داخل المؤسسة والتي هي في الأخير محصلة العمليات التفاعلية والديناميكية التي تعمل على إنتاج منظومات جديدة من المعاني والتمثلات التي يعاد فيها إعادة إنتاج المعنى من خلال استشكال الثقافة التي ينسجها العمال من خلال سلوكياتهم، مواقفهم وتصوراتهم للعمل ومؤسسة العمل والظواهر المرتبطة بهم كالمخاطر المهنية.

انطلاقاً مما سبق يحيلنا التحليل السوسيولوجي لمخاطر المهنة وتمثلات العمال لها، من خلال البعدين الثقافي والمعرفي (البناء الاجتماعي) اهتماماً بالأبحاث المتعلقة بالمخاطر، خاصة تلك التي تتعلق بالعمل وحياة العمال داخل مؤسسات العمل من ناحية تأمين حياة العمال مادياً ومعنوياً جراء تعرضهم للأخطار المادية المتمثلة في الإصابات، الحوادث والأمراض المهنية من جهة، ومن جهة أخرى أخطار النفس-اجتماعية منها القلق، الضغوطات. ناهيك عن مخاطر أخرى ضمنية تكون في شكل تهديدات معلومة وغير معلومة لدى العامل والمؤسسة، والتي تدخل في إطار الممارسات اليومية يكتشفها العامل من خلال تعامله مع بيئة العمل. تؤثر هذه الأخيرة على حياة الفرد وعلى المؤسسة على حد سواء في حال عدم السيطرة على هذا النوع من المخاطر. لذلك، ومن خلال التفسيرات الثقافية والمعرفية لسلوكيات العمال من خلال الاستراتيجيات التي يتبعونها أثناء تعاملهم مع

التحديات ودرجة تحكمهم في حالات عدم اليقين وسيطرتهم عليها من خلال تصوراتهم للخطر. ومن خلال معرفتهم الكافية بالعوامل المسببة للخطر. يتبادر إلينا التساؤل التالي:

• هل لتمثلات عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم أثر على إدراكهم لمخاطر المهنة؟ وهذا التساؤل الرئيسي يتفرع منه سؤالين:

- هل للثقافة الوقائية أثر على تجنب عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم من التعرض للمخاطر؟

- هل للعمل الجماعي أثر على إدراك عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم للمخاطر؟

5- فرضيات البحث:

❖ الفرضية الأولى: للثقافة الوقائية أثر على تجنب عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم من التعرض للمخاطر.

- شرح الفرضية الأولى: تلعب الثقافة الوقائية دورا مهما في رفع الوعي لدى العمال تجاه المخاطر المتعلقة بمهنتهم. حيث كلما زادت معرفة العمال بالإجراءات الوقائية الواجب إتباعها والتزامهم بتطبيقها كلما انخفض إلى حد كبير احتمالية تعرضهم للخطر. ويتم ذلك من خلال حملات التوعية، والمشاركة في التدريبات والدورات التكوينية، ارتداء الملابس الوقائية، تبني سلوكيات آمنة، تهيئة بيئة عمل قائمة على المسؤولية المشتركة

بين العمال؛ وبين العمال والمؤسسة لرفع مستوى الوعي الجماعي الذي من شأنه أن يحد من تكرار وقوع الأخطاء وتجنب الممارسات الخطرة.

❖ **الفرضية الثانية:** للعمل الجماعي أثر على إدراك عمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم للمخاطر.

- شرح الفرضية الثانية: يساهم العمل الجماعي في تشكل تمثلات معينة للمخاطر، حيث تُعتبر التمثلات الاجتماعية أحد المفاتيح لفهم وإدراك العمال للمخاطر، إذ ترى أن الأفراد لا يدركون الواقع كما هو، بل من خلال تمثلات جماعية مبنية عبر التفاعل الاجتماعي. حيث يؤثر العمل الجماعي في الطريقة التي يدرك بها العمال المخاطر المرتبطة بالمهنة. فحين يعمل الأفراد ضمن فرق أو مجموعات، فإن تفاعلهم اليومي وتبادلهم للتجارب والمعلومات يجعل إدراكهم للمخاطر مشتركًا أكثر من خلال تأثره بالخبرات الجماعية وهذا يساهم في تعزيز الوعي لديهم بالخطر، سواء من خلال الملاحظة المباشرة للحوادث أو عن طريق السلوكيات غير آمنة. بعبارة أخرى، الجماعة لا تُشكل فقط وحدة عمل، بل أيضًا بيئة لتشكل التمثلات الاجتماعية المرتبطة بالخطر.

6- مفاهيم البحث:

فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية للبحث سنعمل على عرضها من خلال المقاربات النظرية

التي تناولت نفس المفاهيم:

1. التمثلات الاجتماعية: التمثلات الاجتماعية هي "شكل من أشكال المعرفة العملية

الموجهة نحو التواصل الاجتماعي والتصرف داخل المحيط. ووفقاً لموسكوفيتشي، فإن التمثلات لا تعكس الواقع كما هو، بل تعيد تشكيله بناءً على القيم والرموز الاجتماعية التي يحملها الأفراد داخل ثقافتهم.

2. التمثل للخطر: الذي يقابله في اللغة الإنجليزية (Risk Perception) والذي نجده في

اللغة العربية "تصور الخطر" أو "إدراك الخطر". يمكن إدراج التعاريف المتعلقة بـ"تصور المخاطر" من خلال النظريات التي حاولت تفسير كيف يدرك الأفراد والمجتمعات المخاطر:

■ تصور المخاطر كإدراك معرفي: «Risk perception can be conceptualized in various ways—either as a cognitive process, a stable personality trait, or a behavioral pattern» (Wahlberg, 2001) يعتبر تصور المخاطر بأنه عملية معرفية، أو سمة ثابتة من سمات الشخصية، أو النمط السلوكي.

■ تصور المخاطر من منظور المقاربة السيكومترية (Psychometric Approach): ترى هذه المقاربة أن تصور المخاطر ذاتي بطبيعته ويتأثر بخصائص نوعية للخطر، مثل الإحساس بالخوف، الغموض، السيطرة، والطوعية في التعرض (Pidgeon, 1998).

■ تصور المخاطر من المنظور البنائي والواقعي (Constructivist vs. Realist): وفقاً للمنظور الواقعي تعتبر المخاطر ظواهر "موضوعية" يمكن قياسها وتحديدتها من خلال طرق علمية. بينما يرى المنظور البنائي أن المخاطر يتم إنشاؤها اجتماعياً، فهي نتاج

للعمليات الاجتماعية والثقافية، ويتم تصورها عبر التفاعلات الجماعية والمعايير الثقافية
(Williamson & Weyman, 2005).

■ تصور المخاطر من المنظورين الثقافي والاجتماعي (Cultural and Social Construction: of Risk)

يتشكل تصور المخاطر من خلال وجهات نظر ثقافية وعلاقات اجتماعية. إذ يفسر الأفراد المخاطر وفقاً لانتماهم الجماعية وقيمهم وهوياتهم المشتركة، كما توضح نظرية الثقافة لماري دوغلاس وآرون ويلدافسكي (Williamson & Weyman, 2005, pp. 9-10).

■ المخاطر بين الذاتية والموضوعية (Objective and Perceived):

تملك المخاطر طبيعة مزدوجة؛ فهي موجودة كظواهر قابلة للقياس، ولكنها تخضع أيضاً لتفسير وتقييم ذاتي من قبل الأفراد والمجتمعات (Ball, 2002) وتُعد محاولة دمج هذين البعدين أحد أكبر التحديات في فهم وتوظيف تصور المخاطر.

3. تمثلات العمال:

هي التصورات والأفكار التي يشكلها العمال حول العمل وكل ما يتعلق به، تختلف هذه التمثلات بين العمال حسب التصور الذي يشكله كل عامل حول عمله، مؤسسة عمله، هويته المهنية، والمحيط الاجتماعي للعمل.

من خلال تمثلات العمال التي تعد شكلاً من أشكال المعرفة الاجتماعية يمكن تفسير كيفية تشكل تمثلات العامل من خلال التفكير الجماعي للعمال الذي هو "عبارة عن نظام

اجتماعي معرفي خلف كل سلوك ملاحظ، ناتج عن تفاعل الأفراد فيما بينهم" (Garnier, 2002, p. 2).

4. الثقافة الوقائية:

لا تقتصر على القواعد والإرشادات التي يتم تلقينها للعمال، بل تتجلى في الممارسات اليومية والتصرفات اللاشعورية التي تصبح مع مرور الوقت جزءًا من هوية الأفراد داخل المؤسسة. فهي جزء من ثقافة السلامة المهنية التي نشأت في ظل الثورة الصناعية لمواجهة المخاطر الجديدة التي فرضها التصنيع، تعد هذه الثقافة امتدادًا عميقًا للمؤسسات الاجتماعية تتأثر وتتوثر في طبيعة العلاقات المهنية وظروف العمل. وهي عبارة عن مفهوم يعبر عن مجموعة القيم والتصورات والعادات والسلوكيات التي يتبناها الأفراد داخل بيئة العمل بهدف الوقاية من المخاطر المهنية وتقليل الإصابات والأمراض الناجمة عن العمل.

5. العمل الجماعي:

العمل الجماعي هو نمط من أنماط التفاعل الاجتماعي المنظم، يتم من خلاله تنسيق جهود مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق غاية مشتركة. ويقوم هذا النوع من العمل على التفاهم المتبادل بين أعضاء الجماعة، حيث يُوزَّع العمل بينهم وفقًا لأدوار محددة، ما يسمح بتكامل الجهود في اتجاه واحد. يتميز العمل الجماعي بوجود هدف مشترك يسعى الجميع إلى تحقيقه، كما يتطلب تواصلًا مستمرًا وتفاعلًا فعالًا بين أفراد الجماعة، مما يُسهم في

تتمية روح التعاون والمسؤولية المشتركة بينهم. وتظهر أهمية العمل الجماعي بوضوح في جماعات العمل داخل المؤسسات، حيث يشكل أحد الأسس التي تقوم عليها الفاعلية التنظيمية. فبدلاً من الاعتماد على الأداء الفردي فقط، يُعزز العمل الجماعي من الإنتاجية ويُرسخ قيماً مثل التضامن، التنسيق والتعاون. ويُعد هذا النوع من العمل جزءاً من الدينامكية الداخلية للجماعة، ويُعبّر عن وعي الأفراد بانتمائهم إلى كيان أكبر، يسعى إلى تحقيق أهداف لا يمكن بلوغها إلا عبر الجهد المشترك.

فجماعة العمل هي "أسلوب في العمل والإدارة يقوم على التنسيق والتعاون لتحقيق الأهداف من خلال التكامل ومبدأ القدرة على العمل الجماعي" (مداس، 2020، صفحة 111).

7- المقاربة السوسولوجية للبحث:

لكل بحث علمي خلفية نظرية يستند عليها، يضع من خلالها الباحث تصورا لموضوعه في قالب نظري يرسم من خلاله المسار لبحثه انطلاقاً من الإشكالية وصولاً إلى النتائج. فكل باحث يلجأ إلى تبني نظرية ما أو نموذج نظري يشعر أنه يتلاءم مع موضوع دراسته وبذلك يتمكن من صياغة بحثه داخل قالب علمي دقيق. ويكمن هدف هذه المقاربة في الاقتراب من الواقع، ومحاولة فهمه وتحليله موضوعياً. كما أنها تساهم في صياغة الفرضيات وتمد الباحث بالأسس المنطقية التي يربط بها فرضيات دراسته. هذا على غرار مساهمتها في تفسير وفهم الظاهرة المدروسة. انطلاقاً من هذه المسلمات، ولنقوم بوضع

موضوع دراستنا في قالب سوسيولوجي من خلال توظيف المقاربة الثقافية للمخاطر كإطار نظري أساسي مدعماً بأطر نظرية أخرى (أنظر: التنظير السوسيولوجي للمخاطر).

يشكل المنظور الثقافي إطاراً تحليلياً لدراسة المخاطر، فالمخاطر لا تُقَيَّم فقط على أساس علمي بحت يُقاس بالإحصائيات فقط، ولكنها تعتمد أيضاً على كيفية إدراك المجتمع لها. لأنها تُبنى اجتماعياً من خلال التفاعل بين عدة عوامل مثل القيم، الثقافة، الإعلام، والمؤسسات، فجاءت النظرية الثقافية لتفسير المخاطر كرد فعل على نظرية مجتمع المخاطر "لأولريش بيك" التي تعتبر أن المخاطر عالمية وموحدة متجاهلة بذلك الفروقات الثقافية والاجتماعية ودورها في إدراك المخاطر والتعامل معها. حيث افترض "بيك" أن المجتمعات تواجه نفس المخاطر بينما في الواقع للبعد الثقافي دوراً أساسياً في تحديد كيفية استيعاب المخاطر والاستجابة لها. أي أن المخاطر تختلف باختلاف المجتمعات؛ فعلى سبيل المثال تصور المخاطر في المجتمعات الغربية ذات الطابع الصناعي ليست مماثلة للدول النامية. فقد اعتمد "بيك" على نموذج أوروبي غربي لفهم المخاطر معتبراً المجتمع الصناعي المتقدم بأنه النموذج الأساسي الذي تقاس عليه باقي المجتمعات دون مراعاة التباينات في المجتمعات التقليدية أو ما بعد الاستعمارية، أو حتى الفئات الاجتماعية المختلفة داخل نفس المجتمع التي قد تعيش نفس المخاطر لكن بطرق مختلفة.

تكمن أهمية المقاربة الثقافية في كونها مدخلاً مهماً لفهم سلوك الأفراد داخل البنية الاجتماعية، إذ لا يمكن دراسة سلوك الأفراد بمعزل عن البنى الاجتماعية التي ينتمون إليها

سواء تعلق الأمر بمؤسسة العمل أو بالمجتمع ككل. فالمؤسسة تتأثر من جهة بالمحيط الخارجي باعتبار أن العمال يأتون للمؤسسة وهم مزودون بثقافات وقيم مختلفة، وهذا راجع إلى عدة عوامل منها البيئة الاجتماعية للأفراد، المستوى التعليمي والأنظمة المرجعية؛ وهذا من شأنه إضفاء صعوبات في التعامل بينهم. هنا يأتي الدور التنظيمي للمؤسسة في إضفاء ثقافات مهنية وبناء قيم مشتركة لمعرفة كيفية التصرف عند التعرض للمخاطر. تؤثر الثقافة داخل المؤسسة على سلوك الأفراد وتؤثر في طريق مزاولتهم للأعمال اليومية. فالفرد داخل المؤسسة لا يتحرك من فراغ، بل هو جزء من شبكة العلاقات التي تتشكل داخل المؤسسة، وبهذا المعنى يعتبر سلوك الفرد جزء من البنية الموجهة لسلوكه. تؤكد هذه المقاربة على فهم طبيعة الثقافة السائدة داخل المؤسسة من خلال الممارسات اليومية، التصرفات، العادات التي تعزز السلوكيات تجاه المخاطر ما يجعل منها جزءا من البنية الاجتماعية التي يتحدد من خلالها التعرض للخطر.

8- منهجية البحث:

بغرض التعرف على الوضع الحالي للدراسة لجأنا إلى استخدام منهج مسح الشامل نظرا لصغر العينة ولجمع المعلومات اللازمة والبيانات الضرورية من خلال استعمال الاستمارة (الاستبيان) كأداة أساسية لجمع البيانات، تم تصميمها في ضوء نتائج الملاحظات الميدانية والمقابلات الاستطلاعية للحصول على المعلومات اللازمة والضرورية حول مخاطر المهنة المتمثلة في حوادث العمل والأمراض المهنية من أكثر عدد ممكن من الأفراد

المعنيين بالظاهرة المراد دراستها؛ ذلك لأننا لم نتحصل على المعلومات والإحصائيات المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية من خلال إدارة المؤسسة لأسباب تتعلق بالسرية المهنية.

تم الاعتماد على مقارنة منهجية تعمل على تكيم المعطيات الكيفية (Quantification of Qualitative Data)، الهدف منها يكمن في تحويل المعطيات الناتجة عن الأدوات الكيفية -الملاحظة الميدانية والمقابلات الاستطلاعية- إلى مؤشرات كمية قابلة للقياس. إن استعمال تكيم المعطيات الكيفية راجع إلى عدة اعتبارات أبرزها توسيع مجال.

يُعد منهج المسح الاجتماعي شكل خاص من أشكال دراسة البيئة الاجتماعية الذي يهدف إلى جمع الحقائق عن الظاهرة الاجتماعية من أجل إبراز الخصائص المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة. من حيث الدراسة: فقد تم القيام بمسح شامل لمجتمع البحث " عمال التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم" الذي على إثره حاولنا معالجة ظاهرة مخاطر المهنة من عدة جوانب ممكنة. ومن حيث الأهداف: فقد قمنا بالبحث لغرض وصف الظاهرة المدروسة والظروف المحيطة بها التي هي محل الملاحظة؛ ليس ذلك فقط بل حاولنا معرفة العوامل المسببة لها والنتائج المترتبة عليها على مستوى الأفراد بالدرجة الأولى، وعلى المستوى التنظيمي للمؤسسة محل البحث. أما من حيث مجتمع الدراسة: لقد شملت هذه الدراسة منهج المسح الشامل لكل الأفراد في عن طريق إجراء مسح شامل

لمجتمع البحث المستهدف. وفيما يتعلق بأدوات البحث لجمع البيانات تم الاستعانة بالملاحظة الميدانية في المرحلة الأولى لرصد الظواهر والسلوكيات المتعلقة بالظاهرة المدروسة في بيئة العمل. ثم بالمقابلات الاستطلاعية التي تم إجراؤها مع أعوان الأمن والوقاية وموظفي مصلحة شؤون الموظفين (Personnel) ومن ثم مجموعة من العمال التنفيذيين من ذوي الخبرة المهنية لتكوين فكرة عن الظروف التي سيجري فيها البحث، وللتعرف على الجوانب المختلفة للموضوع قيد الدراسة؛ إضافة إلى ذلك ساهمت الدراسة الاستطلاعية من خلال الملاحظة المباشرة والمقابلات الاستطلاعية في التعرف على الصعوبات التي ستواجهنا أثناء القيام بالبحث. كما أنها ساهمت إلى حد كبير بتبنيها إلى نقاط متعلقة بمجتمع البحث ما جعلنا نأخذها بعين الاعتبار خاصة عند تصميم الاستمارة من خلال تحديد المحاور، ما جعلنا نستغني عن بعض الأسئلة نظرا لحساسيتها على حد تعبيرهم واستبدالها بأسئلة أخرى، ناهيك عن تقيئة بعض الأسئلة التي كانت عبارة عن أسئلة مفتوحة في بادئ الأمر ثم تم تغييرها إلى أسئلة مغلقة وشبه مغلقة نظرا للمستوى التعليمي لبعض العمال، ولتسهيل تجاوب المبحوثين مع البحث نظرا لضيق وقتهم كذلك.

فيما يخص تقنية البحث: هي تقنية الاستمارة قمنا بالاعتماد عليها لاختبار فرضيات البحث، بحيث تم إعداد أسئلة الاستمارة بالرجوع إلى المؤشرات التي تم استخراجها من التحليل المفاهيمي. ثم تقسيم الاستمارة إلى خمسة (05) محاور جاءت على الشكل التالي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات السوسيو-مهنية للمبحوثين.

المحور الثاني: يتضمن أسئلة حول الثقافة الوقائية للعمال من خلال طرح الأسئلة تتعلق بحملات التوعية، التكوين، التدريبات، التنظيف، التهوية، معدات الوقاية،..

المحور الثالث: أسئلة حول العمل الجماعي للعمال والذي تضمن أسئلة حول اتخاذ الإجراءات اللازمة، تبادل الأفكار والخبرات بين العمال بشأن المخاطر، التدريب الجماعي، الأداء الجماعي، التعاون،..

المحور الرابع: أسئلة حول التعرض للمخاطر، والمتمثلة في طبيعة المخاطر، صعوبات أداء العمل، الإصابات، الكسور، السقوط، المشاكل الصحية، الإرهاق،..

المحور الخامس: أسئلة حول إدراك المخاطر، التي تضم تجنب الممارسات الخطيرة، تقييم المخاطر، إجراءات السلامة، التكيف مع مختلف التغييرات، توزيع أعباء العمل، السيطرة على المخاطر، ...

قبل توزيع الاستمارة بشكلها النهائي على العمال، تم إخضاعها للتجريب ثم التحكيم (من طرف الأساتذة) ثم التعديل. وبعد التصحيح والتأكد من قابليتها تم توزيعها على العمال واستبعاد منها بعض الاستمارات الغير المملوءة بشكل كامل. وفي الأخير تم الاعتماد على 165 استمارة لمعالجة المعطيات إحصائياً من خلال برنامج (IBM SPSS Statistics) (27)، لاستخراج المعطيات المتعلقة بوصف مخاطر المهنة وإدراك المخاطر، جداول التكرارات البسيطة، والجداول المركبة لتحليل العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. وتحليل النتائج المتعلقة بالبحث سوسولوجياً.

9- الدراسات السابقة:

من أسس البحث العلمي اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والدراسات المشابهة لموضوع بحثه. تعد خطوة الدراسات السابقة من الخطوات المهمة التي يجب أن تتوفر في البحث العلمي كونها تلم الباحث بكافة الجوانب ذات الصلة بموضوع بحثه. تعتبر الدراسات السابقة الطريق السليم في فهم العملية البحثية التي يجب على الباحث إتباعها، لكونها تفتح آفاق علمية يحتاجها الباحث لفهم وضبط موضوع دراسته وإشكالية بحثه، حيث أن الاطلاع على الدراسات السابقة في موضوع البحث يعتبر كفيل للباحث في فهمه لزوايا مختلفة من الموضوع البحثي وهذا ما يجنب الباحث في الوقوع في التكرار وتحديد الفجوة البحثية التي ينطلق منها بحثه. وقد حاولنا قدر الإمكان في هذا الجانب الأساسي المتعلق بالدراسات الإمام بشكل كبير للكثير من الدراسات التي تناولت موضوع المخاطر المهنية، وقد قسمنا هذا الجانب إلى:

- إسهامات السوسيولوجيون الأوائل:

تتعدد وتختلف الدراسات التي تناولت المخاطر المهنية إلا أننا قمنا بحصرها في نطاق الدراسات التي تناولت تمثلات أو تصورات العمّال للمخاطر المهنية والتي نجدها -كما ذكرت سابقا- تنحصر بين علم النفس، خاصة علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع بمختلف فروعها أبرزها علم الاجتماع الصناعي، علم اجتماع التنظيمات وعلم اجتماع المؤسسة، علم اجتماع العمل. فبالرغم من كثرة الدراسات السوسيولوجية حول المخاطر

المهنية فهي في الأخير امتداد لإسهامات المنظرين الأوائل الذين كان لهم الفضل في وضع الركيزة الأساسية من خلال أعمالهم لدراسة المخاطر، على سبيل المثال نذكر عالم الاجتماع إميل دوركايم (Emile Durkheim) الذي ركزت أعماله على فهم التفاعلات بين الفرد والمجتمع، فكان لأعماله تأثيراً كبيراً في فهم السلوك البشري. أما عن إسهاماته التي مهدت لدراسة المخاطر فكانت من خلال تقسيم العمل ودراسته للتضامن، إضافة إلى تأثير العوامل الاجتماعية على سلوك الفرد. أما جورج زيميل (Georg Simmel) فمن خلالدراسة تأثير التبادلات الاجتماعية على تشكل الهويات والأدوار الاجتماعية. وبيتر برجر (Peter Berger) فقد اهتم بدراسة تأثير الأنظمة على الفرد، وتطوير السلوك الجماعي بين الأفراد ما أطلق عليه بالعمل المراعي. وهو مفهوم يمكن استخدامه لفهم كيفية تفاعل الأفراد مع المخاطر المهنية فيما يتعلق باتخاذ القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.

ومن العلماء الذين ساهموا في تطوير المفاهيم والنظريات لفهم تأثير المخاطر على المجتمع والفرد نذكر على سبيل المثال -لا الحصر- آرون وايلدافسكي (Aaron Wildavsky) الذي قدم أفكاراً حول كيفية تفاعل الناس مع المخاطر، وكيفية تكوين الخطر في المجتمع. ومن أبرز إسهاماته حول موضوع المخاطر مفهوم "الحاجز الاجتماعي" الذي أشار من خلاله إلى العوامل الاجتماعية التي تؤثر في تقييم الأفراد للمخاطر واستجاباتهم لها. وبيتر سلوتر (Peter Slutter) الذي ركز على مفهوم "الثقافة المؤسسية" وطريقة تأثيرها على

تشكيل المخاطر وإدارتها داخل المؤسسات والمجتمعات. وقد بحث في كيفية تشكل المخاطر والاستجابة لها على المستوى الاجتماعي.

كما ارتبط اسم عالم الاجتماع الألماني أولريش بيك (1944-2015) بمجتمع المخاطر نظرا لكم الدراسات والأعمال التي تركز عليها على دراسة المخاطر في المجتمعات الحديثة. كانت البداية من خلال كتابه مجتمع المخاطر: نحو حادثة جديدة الذي صدر باللغة الألمانية "Beck, Risk Society: Towards a New "Risikogesellschaft" (Modernity, 1986) قدم بيك من خلال هذا الكتاب مفهوم "مجتمع المخاطر" ناقش من خلاله مركزية المخاطر في حياة الإنسان في العصر الحديث وتأثيرها على التنمية الاجتماعية والسياسية للبلدان. ثم بعد ذلك في كتابه "مجتمع المخاطر العالمي بحثا عن الأمان المفقود" (Beck, 1999). طوّر نظرية المخاطر لتأخذ أبعادا أخرى كالتغير المناخي والأزمات الاقتصادية العالمية. ثم قدم سنة 2018 تحليلا لطريقة التعامل مع المخاطر الاجتماعية التي ظهرت في سياق العولمة. ولتأثيرات العولمة على الهوية والتضامن الاجتماعي في كتابه عن العولمة (Beck, What Is Globalization?, 2018). وكذلك التحديات التي تواجهها المجتمعات وطرق استجابتها للأزمات منها البيئية والاجتماعية. كان لنظرية بيك حول مجتمع المخاطر التأثير الكبير في علم الاجتماع الجديد لا سيما في فهم ديناميكيات المجتمع المعاصر ومفهوم المخاطر (Sørensen, 2018). تؤكد نظرية بيك على إنتاج مخاطر جديدة غير قابلة للحساب ولا يمكن التأمين ضدها، وهو أمر أساسي لفهم

مجتمع المخاطر. تفترض هذه النظرية أن المجتمع الصناعي المعاصر يخضع لعدم القدرة على التأمين ضد أنواع جديدة من المخاطر التي لا تحصى، والغير قابلة للتعويض، والغير المحلية بطبيعتها (Gross, 2016).

- الدراسة الأولى: متعلقة بالتمثل للخطر والموسومة: المخاطر والبناء الاجتماعي: مقارنة

متعدد الثقافات (Kmiec & Roland-Lévy, 2014).

سعت الدراسة إلى تحليل التباينات بين الثقافات (فرنسية ورومانية) في إدراك المخاطر لفهم دور السياقات الثقافية والاجتماعية في تشكيل هذه التمثلات. ركزت الدراسة على فهم كيفية إدراك المخاطر وبنائها اجتماعياً وثقافياً، من خلال الإشكالية الأساسية: كيف يتم تصور المخاطر وإدراكها في سياقات اجتماعية وثقافية مختلفة؟ وماهي العلاقة بين التمثلات الاجتماعية للمخاطر والسلوكيات الفردية والجماعية؟

كما طرحت الدراسة 03 فرضيات، الفرضية الأولى تفترض وجود تمثّل اجتماعي مشترك للمخاطر يتم بناؤه اجتماعياً. والفرضية الثانية، التمثلات الاجتماعية للمخاطر تختلف بناءً على السياق الثقافي، مما يؤدي إلى تباينات في التصورات بين الطلاب الفرنسيين والرومانيين. أما الفرضية الثالثة، يتأثر التصور العام للمخاطر بالمعرفة المهنية والثقافية.

تتكون العينة من 520 طالباً من فرنسا ورومانيا، طلاب من تخصص العلوم الاقتصادية والإدارية، وطلاب آخرين من تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية. تم جمع البيانات من خلال استخدام تقنية الترابط الحر للأفكار لجمع تصورات المشاركين حول مفهوم "الخطر"

حيث طُلب من المشاركين ذكر من 5 إلى 7 كلمات ترتبط بالخطر. كل كلمة تم تحليلها كميًا من حيث التكرار، الترتيب (حسب الأهمية)، قياس تكرار الكلمات وعلاقتها بالعناصر الأخرى ومقارنة النتائج بين الثقافتين باستخدام أدوات إحصائية مثل مؤشر التكرار. وتحليلها نوعيًا من خلال دراسة الكلمات المستحضرة من منظور دلالي وثقافي. تصنيف الاستجابات إلى نواة مركزية وعناصر طرفية باستخدام نظرية البنية المركزية للتمثيلات الاجتماعية. تحليل المحتوى النصي باستخدام برنامج (Alceste) لتحديد الفئات الدلالية وتحليل الروابط بين الكلمات. ثم مقارنة الاستجابات بين الطلاب الفرنسيين والرومانيين لاكتشاف التشابهات والاختلافات في التمثيلات. توصلت الدراسة إلى نتائج أثبتت الفرضيات التي تم صياغتها من طرف الباحثين:

- تم تأكيد وجود تمثيلات اجتماعية مشتركة للمخاطر، مع نواة مركزية تتعلق بالخوف، والقلق، والخسارة.

- وجود اختلافات واضحة بين التصورات الفرنسية والرومانية، حيث ركز الفرنسيون على الفردية (مثل القرارات الشخصية) بينما ركز الرومانيون على التضامن والجماعية.

- تأثير الخلفية الأكاديمية على التمثيلات، حيث قدم طلاب الاقتصاد تمثيلات تقنية، بينما ركز طلاب العلوم الإنسانية على الأبعاد الاجتماعية.

أظهرت نتائج الدراسة إلى أنّ الطلاب الرومانيون أظهروا تنوعاً أكبر ومرونة في تمثيلاتهم، مما يعكس تأثير التجارب الجماعية لديهم، في حين أظهر الطلاب الفرنسيون

تنوعاً أقل مما يشير إلى بنية تمثلات أكثر تنظيماً. التمثلات الفرنسية عكست قيم المجتمع الصناعي الحديث، حيث يتم التركيز على السيطرة والإدارة، أما التمثلات الرومانية عكست القيم التاريخية والتجارب الجماعية التي تعزز التضامن. النساء ركزن على المخاطر الاجتماعية والصحية، بينما ركز الرجال على المخاطر الاقتصادية.

فيما يتعلق بالنواة المركزية للتمثلات عند العينة الفرنسية فكانت الكلمات الأكثر تكراراً هي: الخطر، السلامة والوقاية، التحكم والسيطرة. وهذا يعكس التركيز على الفرد والمسؤولية الشخصية في مواجهة المخاطر. أما عند العينة الرومانية فالكلمات الأكثر تكراراً: الخسارة، الكارثة، والتضامن. التمثلات عند العينة الرومانية تبرز الأهمية الكبيرة للتضامن والعمل الجماعي في مواجهة المخاطر. وهذا يعكس الإرث الثقافي للمجتمعات التي تعتمد بشكل أكبر على العلاقات الاجتماعية القوية والتعاون الجماعي.

وتوصلت النتائج النهائية لدراسة إلى أن إدراك المخاطر ليس محايداً بل يتأثر بالثقافة، السياق الاجتماعي، والخلفية الأكاديمية. إضافة إلى أن أهمية التمثلات تكمن في كونها تمثل أداة لفهم ديناميكيات المخاطر وتوجيه السلوكيات. مع مراعاة الفروقات الثقافية التي يجب أن تؤخذ في الحسبان عند تطوير استراتيجيات إدارة المخاطر، مثل حملات التوعية أو الخطط الوقائية.

- الدراسة الثانية: متعلقة بتصوير أو تمثيل العمال للمخاطر المتعلقة بالمهنة، الموسومة

ب: إدراك المخاطر المهنية والوقاية من الأمراض المهنية والمرتبطة بالعمل

(Madaleno & Sousa-Uva, 2021)

غطت هذه الدراسة حوالي 84 عاملاً من خلفية أكاديمية متباينة، ومن بين هؤلاء كان لدى 73% منهم (درجتي الدكتوراه وما بعد الدكتوراه). كان العاملون يزاولون أنشطتهم في أكثر من مجال عمل. 60% يعملون في الأبحاث، 49% في التعليم، 42% في المختبرات و47,6% في الخدمات العامة والإدارية. تم تقييم إدراك المخاطر من الناحيتين المعرفية والعاطفية باستخدام استبيان عبر الإنترنت شمل أيضاً المعلومات الاجتماعية والديمغرافية والمهنية وتصوير التعرض للمخاطر المهنية. ركزت هذه الدراسة على النموذج الذي تستخدمه برامج السلامة السلوكية وربطه بالنموذج السيكمي لافهم تصور العامل للمخاطر في مؤسسة برتغالية للتعليم والأبحاث الصحية. أما النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأن 95% من المبحوثين تعرضوا لخطر مهني واحد على الأقل، لكن 22% فقط أدركوا الخطر (احتمال وقوع حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل المنجز). كان هناك ارتباط إيجابي بين تصور التعرض للمخاطر المهنية وإدراك المخاطر وأنه كلما زاد الخطر المتصور، انخفض تحمله. في حين أن التدريس والبحث والعمل المختبري مرتبط بانخفاض الإدراك وتحمل المخاطر العالية، فإن المتغيرات الفردية مثل الجنس والعمر والمؤهلات التعليمية والفئة المهنية لم تؤثر على إدراك المخاطر.

- الدراسة الثالثة: الموسومة ب: تصور المخاطر والحوادث المهنية لدى مجموعة من

عمال البناء المصريين في شركة إنشاءات في القاهرة (Ellaban, Rady,

Gabal,&Mostafa, 2020)

أجريت الدراسة حول عمال البناء في أحد المشاريع في القاهرة. خلال الفترة من يناير إلى

أغسطس 2018؛ تمت مقابلة عينة مكونة من 104 عامل باستخدام استبيان منظم يستفسر

عن الخصائص الاجتماعية والديمغرافية والمتغيرات المتعلقة بالعمل بالإضافة إلى تقييم

تصور العمال للمخاطر. كان الهدف من الدراسة تقدير تصورات عمال البناء للمخاطر

المهنية، وتحديد أنواع الحوادث المهنية الشائعة التي يتعرض لها عمال البناء في شركة

مصرية وتحديد العوامل الشخصية والمتعلقة بالعمل التي تحدد تصورهم للمخاطر. وقد

توصل الباحثين إلى أن تصور المخاطر بين العاملين الذين شملتهم الدراسة منخفض في

المتوسط. يعد التقدم في السن، وساعات العمل الطويلة، ونقص التدريب، وعدم ارتداء

معدات الوقاية الشخصية من عوامل المهمة التي تشكل تصور العمال للخطر.

وأنّ لدى غالبية العمال إدراك منخفض لمخاطر السقوط، والاتصال بالمواد الكيميائية،

والضرب بالأشياء، والأشياء الحادة، والرفع اليدوي، والحركات المتكررة والإجهاد الحراري، في

حين تم الإبلاغ عن الضوضاء على أنها "فئة خطر غير مقبولة". حددت الدراسة العمر

والتدريب على الصحة والسلامة وساعات العمل واستخدام معدات الحماية الشخصية كعوامل

مرتبطة بشكل كبير بإدراك المخاطر.

- الدراسة الرابعة: الموسومة ب " تقييم وإدارة المخاطر المهنية_ دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا osha) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو-وهران -،

للباحث عثمان عز الدين من جامعة وهران الجزائر(عثمان، 2018-2019).

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الميدانية الكشف عن الظروف الفيزيكية السائدة في مكان العمل، بالإضافة إلى محاولة معرفة إجراءات السلامة المهنية ومعايير الصحة النفسية، وهذا من خلال تقييم المخاطر المهنية وتحديد مدى الالتزام بمعايير السلامة في مواجهة وقوع الحوادث. وطرح الباحث مجموعة من الأسئلة محاولا معرفة مدى أهمية تجاوب العمال مع هذه السياسات والتقييمات، نذكر منها:

- ما هو واقع حوادث العمل داخل مؤسسة سوناطراك؟
 - هل هناك علاقة بين المخاطر النفسية-الاجتماعية والتحكم في ظروف العمل؟
 - هل هناك علاقة بين حرية اتخاذ القرار والتحكم في إدارة التخطيط؟
- ومن خلال هذه الأسئلة المحورية التي صاغها الباحث لفهم أكثر لطبيعة الميدان، تم وضع مجموعة من الأهداف البحثية والتي قسمها الباحث الى نظرية وتطبيقية، وهي كآلاتي:

النظرية:

- إثراء المعرفة وزيادة الرصيد النظري حول المخاطر المهنية بشقيها الفيزيقي والنفسي؛

- محاولة تسليط الضوء على بعض المخاطر النفس الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية طبقا لنتائج الدراسات لفهم أكثر وأوسع.

التطبيقية:

- تحديد العلاقة الموجودة بين المخاطر المهنية المرتبطة بعوامل نفسية اجتماعية وظروف العمل.

- القدرة على تحديد وتوقع حدوث مخاطر في وضعيات عمل غير آمنة.

- تحديد الآثار الصحية الممكنة لهذه المخاطر المهنية.

اعتمد الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة الأجنبية، التي رأينا أن لها الكثير من

أوجه الشبه بينها وبين موضوع دراسته الميدانية، وهي عبارة عن مسح ودراسات ميدانية

بجته في مجال السلامة المهنية ومخاطر العمل.

أجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها 209 من عمال مؤسسة لنقل وتحويل الغاز

بأرزيو وهران، تم استعمال تقنية الاستبانة والمقابلة لهذا الغرض البحثي. ومن بين النتائج

التي توصلت إليها هذه الدراسة أن العامل البشري كان السبب المباشر لأكثر من 75 بالمائة

من الحوادث، وأظهرت هذه الدراسة كذلك في نتائجها أن هناك أيضا احترام نسبي لإجراءات

السلامة والوقاية مقارنة بمنظومة المعايير المتبعة، حيث تبين كذلك أن العوامل التنظيمية لها

علاقة ارتباطية بالمخاطر النفسية والاجتماعية المسببة للإجهاد.

– الدراسة الخامسة: الموسومة ب: أثر العوامل الإنسانية والمادية والوقاية من الحوادث
العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية (غميض، 2018-2019).

انطلقت هذه الدراسة من إشكالية تتمحور حول التساؤل التالي: كيف تساهم العوامل الإنسانية والمادية في استحداث ظروف تنظيمية وأساليب إدارية للوقاية من حوادث العمل في ظل التغير التنظيمي في المجالات المادية والنفسية والاجتماعية والتكوينية بالمؤسسة الاقتصادية العمومية؟ ومن فرضية مفادها أن للعوامل الإنسانية والمادية أثر كبير في ارتفاع معدلات حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية. ولجمع البيانات اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي باستخدام الاستمارة وتوصلت إلى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- نتيجة الدراسة الاستطلاعية: أكدت أن مجموع العوامل الإنسانية والمادية التي تتمثل في ظروف العمل البيئية والصحة والسلامة المهنية والظروف النفسية والاجتماعية التي يمر بها العمال داخل التنظيم الصناعي لم تكن سببا رئيسيا في ارتفاع حوادث العمل فقط، وإنما ساهمت بطريقة مباشرة وغير مباشرة في حدوث جملة من التغيرات التنظيمية المتواصلة أثرت بشكل مباشر في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية العمومية.
- نتيجة الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية قوية بين المسببات الداخلية والخارجية للتغيير التنظيمي واستحداث ظروف بيئة عمل مادية وفيزيقية.

• **نتيجة الفرضية الثانية:** لا توجد علاقة ارتباطية قوية بين المسببات الداخلية والخارجية للتغيير التنظيمي واستحداث ظروف بيئة عمل نفسية واجتماعية ملائمة من حيث نمط القيادة والجو النفسي الاجتماعي السائد.

• **نتيجة الفرضية الثالثة:** لا توجد علاقة ارتباطية قوية بين المسببات الداخلية والخارجية للتغيير التنظيمي وتفعيل إدارة الموارد البشرية لتتمكن من تعبئة كفاءات المستخدمين وتطويرها في أداء وظائفها الإستراتيجية والتي تتمثل في الاستقطاب والاختيار والتعيين والتوظيف والتدريب.

بناء لما سبق ومن خلال النتائج المتوصل إليها من فرضيات البحث فقد تم التوصل إلى النتيجة العامة المتمثلة في أن: لم يساهم التغيير التنظيمي الذي شاهده المؤسسة الاقتصادية العمومية في استحداث ظروف تنظيمية وأساليب إدارية مكنت من تفعيل دور إدارة الموارد البشرية.

- **الدراسة السادسة: الموسومة ب: ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط-دراسة ميدانية في مؤسسة البناء والتعمير لولاية تيارت- (بلمجاهد، 2018-2019).**

تعتبر السلامة المهنية إشكالية حقيقية نتيجة لغياب تطبيق إجراءات الصحة والسلامة في المؤسسات، لا سيما في قطاع البناء. وعلى الرغم من وجود ترسانة قانونية لحماية العامل، فإن حوادث السقوط تبقى مرتفعة. انطلقت هذه الدراسة من ملاحظة الواقع الميداني

للتطبيق الفعلي لهذه الإجراءات، مما أدى إلى طرح الباحثة لتساؤل رئيسي ما نصيب حوادث

السقوط من مجموع حوادث العمل في قطاع البناء والتعمير في الجزائر؟ تفرع عن هذا

التساؤل مجموعة من الأسئلة جاءت كالتالي:

1. ما هي المخاطر المهنية المسببة لحوادث السقوط في قطاع البناء بولاية تيارت؟

2. ما مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء بولاية تيارت؟

• ما مدى الالتزام بتطبيق الإجراءات القانونية؟

• ما مدى تطبيق إجراءات الوقاية الفردية والجماعية؟

• ما مدى وجود اللوائح الإرشادية والتحذيرية والإجبارية؟

3. ما مدى انتشار خطر السقوط في قطاع البناء بولاية تيارت؟

• ما مستوى خطر سقوط العمال من الأعلى؟

• ما مستوى خطر سقوط الأشياء من الأعلى؟

• ما مستوى خطر السقوط في نفس المستوى؟

أما عن فرضيات الدراسات:

1. توجد مخاطر مهنية متعددة تساهم في ارتفاع حوادث السقوط.

2. لا يتم الالتزام الكافي بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الميدان.

3. خطر السقوط من الأعلى ومن نفس المستوى مرتفع في مواقع البناء المدروسة.

4. الوعي بثقافة السلامة والوقاية لا يزال ضعيفًا لدى العمال وفي الإدارة.

أما النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. وجود مخاطر مهنية متعددة ترفع من احتمالية حوادث السقوط، تمثلت في: السقوط من

الأعلى، سقوط الأشياء من الأعلى، والسقوط في نفس المستوى. تتعلق هذه المخاطر ب:

سوء تنظيم أماكن ومعدات العمل. الوضعيات اليدوية والبدنية غير الآمنة. استخدام

أدوات ومعدات غير مناسبة أو غير مؤمنة. غياب التدريب المهني للعاملين. غياب

التحسيس بالمخاطر الفيزيائية (مثل الكهرباء أو الحرارة). كما تم تحديد أربعة عوامل

أساسية مسببة للسقوط: عوامل تنظيمية. عوامل تتعلق بالوقاية الفردية. عوامل تخص

الوقاية الجماعية. عوامل إنسانية (مثل التهور، عدم التركيز) .

2. ضعف التطبيق الفعلي لإجراءات السلامة:

- من ناحية الإجراءات القانونية: عدم الالتزام الكلي بالنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة

بالصحة والسلامة المهنية.

- من ناحية إجراءات الوقاية الفردية: عدم التطبيق الفعلي للإجراءات الفردية والجماعية

راجع إلى غياب أدوات الحماية الفردية مثل: القفازات، الأحذية الواقية، الخوذة، أحزمة

الأمان، نظارات واقية للعينين.

- من ناحية إجراءات الوقاية الجماعية: غياب واضح لاستخدام السقالات بشكل آمن،

ضعف في حماية الحواف أو تثبيت الحواجز الواقية في الورشات.

- اللوائح الإرشادية:معظم الورشات خالية من اللوائح التحذيرية أو الإرشادية أو الإجبارية، وهو ما يزيد من تعرض العمال للحوادث.

3. تم تسجيل مستويات مرتفعة من خطر السقوط وفق تقييم طريقة M.A.R.C.S.C :

- سقوط العمال من الأعلى: مستوى مرتفع جدا، من أكثر المخاطر خطورة.
- سقوط الأشياء من الأعلى: مستوى مرتفع، يشكل تهديداً مباشراً للعاملين.
- السقوط في نفس المستوى: بين المتوسط والمرتفع، مرتبط غالباً بتنظيم الأرضيات وسوء الأحذية الواقية.

أما الاستنتاج العام للدراسة، فقد توصلت الباحثة إلى أن السلامة المهنية غير مطبقة بالشكل الكافي في مؤسسات البناء المعنية، إضافة إلى وجود نقص في التوعية والتدريب والإجراءات الفعلية؛ ثم اقترحت ضرورة تفعيل آليات الرقابة وفرض العقوبات على أصحاب المؤسسات غير الملتزمين.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

لا يتمكن الباحث من وضع بحثه في سياقه الصحيح دون الرجوع إلى الأدبيات السابقة التي تقوم بإثراء العمل وتطويره من خلال المعلومات والأفكار التي قدمها باحثون سابقون فيما يتعلق بالموضوع. فهي بذلك تمثل أرضية غنية للتعرف على مختلف الجوانب المتعلقة بالظاهرة المدروسة.

إن الدراسات التي قمنا بالاعتماد عليها في بحثنا هذا لها ارتباطا وثيقا بمشكلة البحث المطروحة وهي "التمثل للخطر" فنظرا لتنوع ميادينها تطرقت للخطر من زوايا متعددة، تكمن صلتها بمشكلة البحث الحالي من خلال الاهتمام بفهم كيف يبني الأفراد إدراكهم للمخاطر في سياقات اجتماعية، مهنية وثقافية مختلفة، وهو ما يعكس أهمية هذا المفهوم في العلوم الاجتماعية وغيرها. تُعد الدراسة الأولى (Kmiec & Roland-Lévy, 2014) من أهم الدراسات والأكثر صلة بموضوع بحثنا من ناحية تناول موضوع المخاطر، فقد انطلقت الدراسة من إطار سوسيولوجي وثقافي لفهم التمثلات الاجتماعية للمخاطر في بيئتين ثقافيتين مختلفتين، معتمدة على نظرية البنية المركزية للتمثلات الاجتماعية، مما أتاح الكشف عن اختلافات دلالية وثقافية تعكس عمق الأثر الذي تتركه الثقافة على إدراك المخاطر. في المقابل، الدراسة الثانية (Madaleno & Sousa-Uva, 2021) ركزت على تصور العمال للمخاطر المهنية داخل بيئة بحثية وتعليمية، واعتمدت على مقاربات سيكومترية وسلوكية لتحليل العلاقة بين الإدراك وتحمل الخطر، مبرزة أن العوامل الفردية لم تكن مؤثرة بقدر ما كان لطبيعة العمل أثر مباشر على تصور المخاطر.

أما دراسة (Ellaban et al., 2020) فقد تميزت بطابعها التطبيقي داخل قطاع البناء في مصر، وأظهرت أن التصور العام للمخاطر كان ضعيفاً، رغم كثرة الحوادث، مما يطرح إشكاليات تتعلق بالتدريب والوعي والثقافة الوقائية. وعلى المنوال ذاته. أما دراسة (عثمان، 2019) فسعت إلى التقييم الميداني للمخاطر داخل مؤسسة صناعية جزائرية، مبرزة العلاقة

بين العوامل النفسية-الاجتماعية والظروف الفيزيكية للعمل، وبيّنت أن العامل البشري يشكل عاملاً حاسماً في حدوث الحوادث؛ في حين ركزت دراسة (غميض، 2019) على أثر العوامل الإنسانية والتنظيمية في تفعيل إدارة الموارد البشرية، لتخلص إلى أن التغيير التنظيمي لم يكن فعالاً في تحسين بيئة العمل أو تقليص الحوادث. أما دراسة (بلمجاهد، 2018) فقد سلطت الضوء على حوادث السقوط في قطاع البناء، وكشفت عن ضعف في تطبيق إجراءات السلامة، من الجانبين الفردي والجماعي، إضافة إلى غياب التوعية والرقابة. المتفق عليه بين هذه الدراسات هو أن تصور المخاطر لا يتحدد فقط بالعوامل الموضوعية (كالخطر الفيزيقي أو التقني) لوحدها؛ لكنه يتأثر بالبنى الثقافية، والسياقات الاجتماعية والتنظيمية والنفسية.

- موقع دراستنا من الدراسات السابقة:

استفادت دراستنا من الدراسات السابقة الأجنبية والمحلية نظرياً وميدانياً، فمن خلال الدراسة الأولى (Kmiec & Roland-Lévy, 2014) وبالرغم من اختلاف العينة ومكانها وزمانها تم الاستناد على المفاهيم والأبعاد والمؤشرات المتعلقة بإدراك المخاطر من خلال البعدين الاجتماعي والثقافي التي قادتنا إلى التعمق أكثر في دراسة مخاطر المهنة من خلال التمثلات المشتركة؛ فقد ركزت الدراسة على محاولة فهم كيفية إدراك المخاطر وبنائها اجتماعياً وثقافياً، ودورها في تشكيل هذه التمثلات التي اعتبرت أداة لتوجيه السلوكيات. أما من خلال الدراسة الثانية (Madaleno & Sousa-Uva, 2021) من ناحية تصور العمال

التعرض للخطر وتقييم إدراك المخاطر من خلال المتغيرات الفردية كالعمر والمؤهلات وغيرها. تتقاطع الدراسة الثالثة (Ellaban, Rady, Gabal, & Mostafa, 2020) مع دراستنا من ناحية ميدان البحث و باعتبار أن كلاهما يبحثان في موضوع المخاطر المهنية وعلاقتها بالسلامة المهنية للعامل داخل المؤسسة، حيث أن هذه الدراسة أفادتنا في معرفة أهمية الجانب السوسيو- نفسي في التأثير على العامل وتصوره لمخاطر العمل (خاصة الاجهاد)، الجدير بالذكر أن هذه الدراسة قد ركزت على الجانب النفسي بحكم تخصص الباحث، وفي دراستنا هذه نحاول إعطاء الأبعاد السوسيو- ثقافية في فهم عملية تصور العمال لمخاطر المهنة داخل المؤسسة الصناعية.

أما الدراسات الجزائرية (عثمان، 2019؛ بلمجاهد، 2019؛ غميص، 2019) تخدم هذا البحث من خلال تشابه ميدان البحث المتمثل في المؤسسات العمومية الاقتصادية ومن حيث تشخيص ظروف العمل، وقياس نسب الحوادث المهنية، الجانب التنظيمي المتمثل في الرقابة، التدريب، وغيرها من العوامل التنظيمية التي لها علاقة بالسلامة المهنية.

في ضوء ما سبق، تكمن مساهمة دراستنا المعنونة ب: "تمثلات العمال لمخاطر المهنة- دراسة مسحية لعمال التفريغ والتخزين باتحاد تعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم" في تقديم مجتمع بحث غير نمطي وهو قطاع ذو طابع اقتصادي-فلاحي يتعلق بتفريغ وتخزين المحاصيل الفلاحية والزراعية. ومن حيث الحجم فهي مؤسسة متوسطة الحجم مقارنة بميادين الدراسات السابقة المتمثلة في المؤسسات الصناعية الكبرى وقطاعات مختلفة مثل

البناء، الغاز، والمؤسسات الخدمائية كالتعليم العالي. حاولنا معرفياً التطرق إلى إدراك مخاطر المهنة من خلال تمثيلات العمال، عن طريق بعض المؤشرات التي وجدناها في الدراسات السابقة ومؤشرات أخرى لم نتطرق لها الدراسات المشابهة بعناية كافية في الأدبيات السابقة. كما سلطت هذه الدراسة الضوء كذلك على ديناميكيات العمل الجماعي والثقافة الوقائية بين العمال، كعاملين مؤثرين في تشكيل التمثيلات الفردية والجماعية للمخاطر.

جاءت هذه الدراسة لتكمل البحث في مخاطر المهنة من خلال تمثيلات العمال بوصفهم فاعلين اجتماعيين يمتلكون تصورات وممارسات تشكل ثقافتهم المهنية. فكان سعينا من خلال هذه الدراسة وصف البنية الاجتماعية الثقافية والمعرفية لإدراك الخطر، وكيفية التفاعل معه في إطار التنظيم الاجتماعي للعمل.

الباب الأول

الإطار النظري للبحث

الفصل الثاني: حول المخاطر

• تمهيد

أولاً: المفاهيم الأساسية للبحث

- 1- بين الخطر والمخاطرة
- 2- مضمون المخاطرة
- 3- التطور التاريخي لمفهوم المخاطرة

ثانياً: التنظير السوسيولوجي للمخاطر

- 1- أولريش بيك (مجتمع المخاطر)
- 2- ماري دوغلاس (الثقافة والخطر)
- 3- أنتوني غيدنز (مجتمع المخاطر والحدثة الانعكاسية)
- 4- نيكلاس لومان (النظرية الاجتماعية للمخاطرة)
- 5- ميشيل فوكو (الحوكمة)

• خلاصة

تمهيد:

مفهوم المخاطر هو مفهوم حديث الاستخدام في العلوم الاجتماعية، حيث ظهر في بداية الثمانينات. وهو ينحدر من عالم التأمينات تم إدخاله إلى التخصصات السوسولوجية بواسطة السوسولوجي الألماني "أولريش بيك". حيث يرتبط المفهوم تاريخياً بتطوير وسائل النقل البحري والمفاهيم المتعلقة بالتقييم، والحساب، والاحتمالات، والإحصائيات. وقد انتشر مع ظهور مفهوم مبدأ الحيطة، بفضل أعمال "هانز جوناكس". ازداد تداول مفهوم المخاطر في المجتمعات الغربية في العصر الصناعي أين كان التركيز على الإنتاج والتقدم، فكانت المجتمعات الصناعية تنظم حول الصراع بين أصحاب العمل والعمال. بينما المجتمعات ما بعد الصناعية عن "أضرار التقدم" فلم تعد زيادة الإنتاج كافية لضمان التقدم، لأنها تؤدي إلى مخاطر مثل التلوث، وتدمير البيئة، وحوادث العمل. فأصبح التركيز على الأمان والوقاية أكثر.

أولاً: المفاهيم الأساسية للبحث

1- بين الخطر والمخاطرة:

لا يقتصر الخطر على تعريف واحد، وإنما يتضمن عدة معان وهذا ما يزيد من صعوبة إدراكه كمفهوم يحمل أكثر من معنى واحد؛ وما يزيد من هذه الصعوبة هو وجود مرادفات تتداخل مع مفهوم الخطر.

يعود أصل كلمة خطر إلى الكلمة اللاتينية (resecum) والتي تحمل عدة معان منها إمكانية أو احتمال حدوث ضرر أو خطر، أو التعرض للخطر (courir des risques)، أو الانخراط في نشاط محفوف بالمخاطر (prise de risque) أو حتى التأمين ضد المخاطر (se) . (Roland-Lévy & Kmiec, 2016, p. 1) (protéger contre les possibles pertes

من الناحية اللغوية:

- الخطر، جمعه أخطار: "الإشراف على الهلاك" (نور الدين، 2005، صفحة 583).
- حَطَرَ، حَطْرًا، حُطُورًا، وحُطُورا الأمرُ: جَلَّ بعد دقة فهو خطير (محمود، 2006، صفحة 216).

- حَطَرَ: وضع يمكن أن يُخش منه مكروه؛ ما يعرض لشر أو ضرر: "عرَض نفسه لخطر". وخطر: هو ضرر محتمل الوقوع. ومنه، حَطِر: الذي يُشكل خطراً "تهديد خطر"

أو "موقف خطر". منطو على أخطار، غير مأمون النتائج، محفوف بالمخاطر، أخطاره كبيرة.

ومخاطر: أخطار (لا مفرد لها من صيغتها): "جابه المخاطر".

وخاطر: قام بمخاطرة، بعمل منطو على خطر؛ عرض لخطر أو ضرر أو خسارة محتملة: "خاطر بحياته، بسمعه؛ عرض نفسه للخطر؛ خاطر بنفسه: "تعرض للخطر"، "عرض نفسه للخطر".

مُخاطر: من يعرض نفسه للخطر أو المخاطر (المنجد في اللغة العربية المعاصرة، 2008، صفحة 397).

▪ مخاطرة: عمل لا تروي فيه ينطوي على خطر، ما قد ينجم عنه مكروه أو ضرر: "قام بمخاطرة" (المنجد في اللغة العربية المعاصرة، 2008، صفحة 398).

من الناحية الاصطلاحية:

▪ يُعرف الخطر على أنه "قياس احتمالية وشدة الآثار السلبية" probability and severity " of adverse effects" (National Safety Council, 2003).

▪ التعريف الرسمي للمعيار ISO 31000 للمخاطر هو: "تأثير عدم اليقين على الأهداف"

(Spiegelhalter, 2017, p. 32)

▪ يعرف بيك (1992، ص21)المخاطرة بأنها "طريقة منهجية للتعامل مع المخاطر

وانعدام الأمن الناجم عن التحديث نفسه". وتختلف مخاطر وأخطار مجتمع المخاطر عما

هي عليه في المجتمع الصناعي، فهي أكثر انتشارا وخطورة. أما مجتمع المخاطرة: فتعود صياغته إلى بيك كذلك الذي أعطاه هذه التسمية كونه المجتمع المعاصر الذي يُعد الخطر هو السمة البارزة فيه. معتبرا إياه المجتمع الذي تتعدد فيه مصادر الخطر مقابل نسبية وجود الأمان. وعليه فإن مجتمعات المخاطرة هي تلك التي تعيش حالة اللايقين وعدم الأمان جرّاء تقاوم المخاطر. فمضمون المخاطرة عند "أولريش بيك" هو الحدث الذي لم يحدث بعد ولكن يمكن التكهن به لأنه يتهددنا لأن حقيقته حاضرة (أولريش، 2009، صفحة 67).

■ ميّز نيكلاس لومان في كتابه (المخاطرة: نظرية سوسولوجية) بين مفهومي "المخاطرة" و"الخطر"، حيث يُعرّف المخاطرة بأنها: أضرار محتملة يُقدّرها الفرد بناءً على قرار شخصي يتخذه بنفسه، وتُشكّل عملية تقييمية تعتمد على موازنة الخسائر المتوقعة والمنافع المحتملة مع مراعاة عامل الزمن. أما الخطر فيُشير عنده إلى: الأضرار المحتملة التي يتعرض لها الفرد بسبب عوامل خارجية خارجة عن إرادته، دون أن يكون له دور في اتخاذ قرار يؤدي إلى تلك النتيجة. (Stehr & Bechmann, 2017, p. 1)

الاختلاف الجوهرى بين المفهومين من وجهة نظر لومان يكمن في مصدر التهديد: فالمخاطرة تتبع من قرارات الفرد الذاتية، بينما الخطر يأتي من مؤثرات خارجية لا سيطرة له عليها.

■ يميز غيدنز بين "الخطر" و"اللايقين" (risk vs uncertainty)، معتبراً أن الحادثة المتأخرة أفرزت نوعاً من اللايقين الذي لا يمكن احتواؤه من خلال النماذج الرياضية أو التوقعات العلمية. وهذا ما يجعل القرارات السياسية والاقتصادية الحديثة محفوفة بمخاطر لا تُعرف نتائجها مسبقاً، وتُفرض على المجتمعات ضرورة التكيف مع عالم غير مستقر.

2-مضمون المخاطرة:

إن مفهوم المخاطرة مرتبط بإمكانية تغيير المستقبل، أو على الأقل إدراكه من قبل الأنشطة البشرية. لكي يكون بوسعنا أن نتحكم بشكل مباشر في وقوع حدث ما، أو أن نتمكن على الأقل من اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة عواقب ذلك الحدث. تتعلق المخاطر بالتوقعات، سواء كانت مؤكدة أو غير مؤكدة. وتشير هذه التوقعات إلى كل من المعارف والخبرات السابقة، وما يُعتبر محفوفاً بالمخاطر لا يعتمد بالضرورة على المعرفة فحسب وإنما على القيم الثقافية والاجتماعية على حد سواء. مفهوم المخاطرة لا يقتصر على ما هو سلبي فقط وإنما له جوانب إيجابية كذلك وهذا ما يؤدي إلى الموازنة بين المكاسب والخسائر. يتم تفسير المخاطر حسب التخصصات بالعودة إلى الخلفية المعرفية للتخصصات أو المناهج المستخدمة، وهذا يشير إلى المخاطر ما إذا كانت كيانا موجود بمعنى يمكن اعتبارها أحداثاً أو مخاطر حقيقية يمكن التعامل معها بموضوعية دون الخلط بينها وبين العوامل الذاتية والاجتماعية.

من جهته "أولريش بيك" يعتبر بأن المخاطرة هي ذلك الحدث الذي لم يحدث بعد لأنها لا تقتصر على الأضرار التي وقعت فعلا وإنما تستند إلى التكهن فيما لم يحصل بعد. لكنه يهدد وجودنا ويدفعنا إلى التفكير في مستقبل هذه المخاطر التي هي في حقيقة الأمر قائمة وتشير إلى مستقبل يجدر بنا منعه من الحدوث. تمتاز هذه المخاطر بكونها واقعية وغير واقعية في نفس الوقت، لأن منها ما نتجت عنه أضرارا فعلية مثل التلوث المائي والهوائي إضافة إلى ظهور أمراض جديدة لم تكن موجودة في الماضي. والأخطار التي تأخذ بعدا مستقبليا، وهي التهديدات التي تقوم على التكهّنات وعلى المبدأ الاحترازي لأن موقع هذه المخاطر في الأساس هو المستقبل الذي هو غير موجود في الواقع مكان الحاضر (بيك، 2009، صفحة 69).

3- التطور التاريخي لمفهوم "المخاطرة":

يمثل مفهوم المخاطرة رحلة طويلة من الفهم البسيط في المجتمعات التقليدية إلى التعقيد الذي نشهده اليوم. كان هذا التطور مدفوعًا بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية عبر القرون، فقد ظهر مفهوم "المخاطرة" لأول مرة بشكل متقطع في النصوص المختلفة عبر التاريخ، لكنه لم يكن له تعريف واضح أو شائع الاستخدام حتى أواخر العصور الوسطى. تعود أصول الكلمة إلى اللغة الفرنسية (risque) والإيطالية (risco)، ويعتقد أنها كانت مرتبطة بأنشطة الملاحة البحرية والتجارة حيث كان التجار والبحارة بحاجة إلى مفهوم يساعدهم على التعبير عن احتمالية الخسائر أو الأضرار أثناء الرحلات البحرية

الخطرة. وبهذا، ارتبط مفهوم المخاطرة منذ البداية بالمغامرة والجرأة من أجل تحقيق مكاسب محتملة.

في أواخر العصور الوسطى وبداية العصر الحديث، بدأت تظهر مؤسسات تدعم فكرة المخاطرة بشكل عملي. على سبيل المثال، بدأ التجار في تطوير أنظمة بدائية للتأمين البحري، حيث كانوا يتعاونون معًا لتقليل الأعباء المالية الناتجة عن خسارة السفن أو البضائع. كانت هذه المرحلة تمثل تحولًا فكريًا من الاعتماد على القضاء والقدر إلى محاولة التنبؤ والتحكم في المستقبل باستخدام الحسابات والإجراءات الوقائية. في هذه الفترة، كان مفهوم المخاطرة يتبلور على أنه فعل يتضمن اتخاذ قرار قد يؤدي إلى مكاسب كبيرة أو خسائر كبيرة. هذا التحول الثقافي كان جزءًا من عملية أوسع نطاقًا لتحول المجتمعات الأوروبية نحو الحداثة، حيث أصبح الإنسان محورًا للمسؤولية والقرار، ولم تعد الأحداث تُعزى فقط إلى القوى الإلهية أو المصير المحتوم.

مع ظهور عصر التنوير في القرن الثامن عشر، بدأ الفكر البشري يعتمد بشكل أكبر على العقلانية والعلم. ساعد هذا التحول في تطوير أدوات رياضية وإحصائية لقياس المخاطر وتحليلها. على سبيل المثال، أسهم عدة علماء مثل (باسكال وفيرما) في تطوير نظرية الاحتمالات، التي أصبحت لاحقًا جزءًا أساسيًا من طرق تحليل المخاطر. أما خلال الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، شهد مفهوم المخاطرة تطورًا كبيرًا. ومع تقدم التكنولوجيا تزايد التعقيد في الحياة اليومية والصناعات، أصبح التعامل مع المخاطر جزءًا لا يتجزأ من

الفصل الثاني: حول المخاطر

الإدارة والتخطيط. ظهرت في هذه الفترة فكرة "التأمين الاجتماعي"، حيث كانت المجتمعات تعمل على إنشاء شبكات أمان للتخفيف من تأثير المخاطر، مثل الحوادث في مكان العمل أو الأوبئة.

في القرن العشرين، ازداد تعقيد مفهوم المخاطرة مع ظهور التكنولوجيا الحديثة، مثل الطاقة النووية والهندسة الوراثية، التي تحمل مخاطر غير متوقعة قد تكون عالمية التأثير. كما أدى تطور نظم الحوكمة العالمية والتجارة الدولية إلى إدخال المخاطرة في مجالات جديدة، مثل الاقتصاد والسياسة والبيئة. في نفس الوقت، ظهر نقاش فلسفي وعلمي حول طبيعة المخاطرة. هل المخاطرة هي واقع موضوعي يمكن قياسه؟ أم أنها بناء اجتماعي وثقافي يتأثر بالقيم والاعتقادات؟ هذه التساؤلات دفعت العلماء إلى استكشاف أبعاد جديدة للمخاطرة، مثل كيفية تصور الأفراد والجماعات لها، وكيفية تأثير الثقافة والمجتمع على استجابتنا للمخاطر.

مع بداية القرن الحادي والعشرين، أصبحت المخاطرة محورًا مركزيًا في العديد من المجالات، من الكوارث البيئية وتغير المناخ إلى إدارة الأزمات العالمية مثل جائحة كورونا. أصبحت المخاطرة تُفهم على أنها جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية، وليس فقط مسألة تتعلق بالكوارث الكبرى أو الحوادث الاستثنائية.

ثانياً: التنظير السوسيولوجي للمخاطر

1- أولريش بيك (مجتمع المخاطر):

قدم "أولريش بيك" من خلال مؤلفه مجتمع المخاطر **Risikogesellschaft** الصادر سنة 1986 المترجم إلى اللغة الإنجليزية عام 1992 تحت عنوان (- **Risk Society Towards a New Modernity**) الأسس لتحول جذري في وجهة النظر تجاه عملية التحديث مؤكداً بأن العالم لا يشهد نهاية للحدثة بل تصعيدياً لها نحو حدثة جديدة تتجاوز التصميم الصناعي الكلاسيكي، مسلطاً الضوء على الدور المحوري للعلوم والتكنولوجيا في تشكيل المخاطر؛ إضافة إلى التأثيرات الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، والبيئية لهذه المخاطر. تم تلخيصها من قبل البروفيسور "كريستيان ثيودورز" في عشر نقاط هي (THUDEROZ, 2014):

1. الانتقال من المخاطر الشخصية إلى التهديدات الجماعية: تحول المجتمع من مواجهة

مخاطر فردية إلى تهديدات جماعية.

2. تناقض غير محتمل: يعيش الأفراد في بيئة مهددة ولكنهم يرغبون في التحكم في

مصيرهم الشخصي.

3. مخاطر مرتبطة بالحضارة: المخاطر الحديثة مرتبطة بحضارتنا وهي غير مرئية بشكل

كبير مقارنة بالمخاطر السابقة (مثل المجاعة والحروب)، مما يجعلها أكثر قلقاً وتتطلب

العلم لجعلها مرئية أو قابلة للتفسير.

4. العلم كمصدر وحل: العلم هو مصدر المشاكل وحلها في آن واحد، ولكنه يشك في نفسه، مما يؤدي إلى خلافات بين الخبراء.
5. ادعاءات متباينة وخطر الحرب الحضارية: ظهور وجهات نظر متباينة حول دور العلم مما قد يؤدي إلى "حرب حضارية" لتحديد الطريق الصحيح نحو الحداثة.
6. العلاقات السببية غير الواضحة: العلاقات السببية بين الظواهر أصبحت أقل وضوحًا، وحل المشكلة يؤدي غالبًا إلى مشكلة أخرى.
7. انتشار التعرض للمخاطر: كالم تعد أماكن التعرض للمخاطر محدودة بمواقع معينة بل أصبحت منتشرة في الحياة اليومية (مثل سحابة تشرنوبل التي أثرت على أشخاص بعيدين).
8. توزيع غير عادل للمخاطر: مثل الثروات، توزيع المخاطر غير متساوٍ بين الطبقات الاجتماعية، حيث يتعرض العمال الصناعيون لمخاطر أعلى من المهنيين مثل علماء الاجتماع.
9. تأثير المساواة في المخاطر: داخل مناطق التعرض، تتلاشى الطبقات الاجتماعية، مما يجعل الجميع في حالة عدم أمان.
10. تعزيز الديمقراطية والسياسة البديلة: الحل هو تعميق الديمقراطية، وتعزيز "السياسة البديلة" من خلال المبادرات والسيطرة المدنية، والمنتديات البديلة، وضمانات قانونية لهذه الإجراءات.

الفصل الثاني: حول المخاطر

توضح هذه النقاط تعقيدات العيش في مجتمع المخاطر وأهمية المشاركة الديمقراطية والنشاط المدني في مواجهة التهديدات الجماعية.

يُعد الخطر عنصرًا مركزيًا في المجتمعات الحديثة التي يصفها بيك بأنها "مجتمعات المخاطر". حيث تركز نظريته على كيفية تعامل المجتمعات المعاصرة مع المخاطر التي تخلقها التطورات التكنولوجية والصناعية. مؤكدًا بأن العالم لا يشهد نهاية للحداثة بل تصعيديًا لها نحو حداثة جديدة تتجاوز التصميم الصناعي الكلاسيكي. يُدخل بيك مفهوم "مجتمع المخاطر" لوصف المجتمعات الحديثة حيث تكون المخاطر، وخاصة تلك المتعلقة بالتكنولوجيا والبيئة، شائعة في كل مكان. ويؤكد أن هذه المخاطر تختلف عن تلك الموجودة في المجتمعات السابقة لأنها تُنتج بواسطة المجتمع نفسه ولها عواقب تتجاوز الحدود والفئات الاجتماعية. في نظر بيك، إن المخاطر المرتبطة بالحداثة تختلف عن تلك التي كانت موجودة في الماضي. فإذا كانت المجتمعات الصناعية تواجه مخاطر قابلة للقياس والحساب، فإن المجتمعات المعاصرة تواجه مخاطر هيكلية، غالبًا ما يكون من الصعب التنبؤ بها والتحكم فيها. يرى بيك أن المخاطر ليست مجرد أحداث خارجية أو طبيعية، بل هي مُنتجة بشكل نشط من قبل نظام الإنتاج، وخاصة من خلال الصناعة والتكنولوجيا. يبرز على وجه الخصوص مخاطر التأثير البيئي والنووي كأمثلة على هذا الإنتاج الاجتماعي للمخاطر؛ كما يرى أن قضية توزيع المخاطر قد حلت محل الصراعات الطبقيّة في المجتمع الصناعي. ويقول إن الطريقة التي يتم بها توزيع المخاطر في المجتمع أصبحت مسألة محورية، خاصة

الفصل الثاني: حول المخاطر

فيما يتعلق بالأضرار البيئية. يشير بيك كذلك إلى أن الحداثة تخلق وعياً متزايداً بالمخاطر، مما يؤدي إلى نوع من "الحداثة التأملية" حيث يُجبر المجتمع على التساؤل عن عواقب أفعاله وتطوراتها الخاصة. تتضمن هذه التأملية تقييماً ديمقراطياً للتقدم التكنولوجي قبل اتخاذ أي قرار. يبرز بيك أن التكنولوجيا، رغم كونها مصدراً للتقدم، هي أيضاً مصدر لمخاطر كبيرة. يلاحظ أن الفشل التقني في أحد المجالات يمكن أن ينتشر بسرعة إلى مجالات أخرى، مما يخلق مخاطر منتظمة. كما يعتبر أن العلم، من خلال تعميق المعرفة، يزيد بشكل متناقض من الشك تجاه المستقبل.

يتحدى بيك التمييز البسيط بين المخاطر "الطبيعية" والمخاطر "التكنولوجية" لأنه يرى أن الكثير من "المخاطر الطبيعية" تتفاقم بفعل العوامل الاجتماعية. ويقترح التركيز على كيفية تغيير العلاقة بين المجتمع المتأثر وبيئته بدلاً من التركيز على طبيعة عامل الكارثة. يشدد بيك على ضرورة المشاركة الاجتماعية النشطة في إدارة المخاطر. ويعتبر أن الأشخاص المتأثرين يجب أن يكونوا على دراية، محميين، ومقتنعين بالسياسات التي يتم تنفيذها. بالنسبة له، يجب أن تكون إدارة المخاطر عملية ديمقراطية وتشاركية. يقدم بيك مفهوم "الإهمال المنظم" لوصف كيفية تلاشي المسؤوليات داخل الأنظمة البيروقراطية في المجتمعات المعاصرة، مما يجعل من الصعب تحديد الجهات المسؤولة عن المخاطر. لذلك، يدعو إلى زيادة المسؤولية المشتركة بين جميع الأطراف في المجتمع.

تكمن مساهمة بيك في فهم الخطر في نظريته عن "مجتمعات المخاطر"، التي تركز على المخاطر التي تنتجها المجتمعات نفسها، ولا سيما من خلال التكنولوجيا والصناعة، وعلى ضرورة وجود حداثة تأملية ومشاركة لمواجهة هذه التحديات. يبرز بيك أن المخاطر ليست مجرد أحداث خارجية، بل هي بناءات اجتماعية تتطلب نهجًا نقديًا وديمقراطيًا لإدارتها بشكل فعال.

2- ماري دوغلاس (الثقافة والخطر):

تعتبر "ماري دوغلاس" الخطر عبارة عن بناء اجتماعي يعتمد على طريقة إدراك المجتمع وتصنيفه للأخطار، حيث أن كل مجتمع له طريقته الخاصة في اختياره للخطر وتحديد ما هو خطير وكيفية التعامل مع الخطر. وأن إدراك المخاطر يرتبط جوهريا بالثقافة. تؤكد دوغلاس أن كل مجتمع يختار ما يعتبره خطرا وعلى هذا الأساس يتعامل مع الخطر وهذا ما يعطي معنى لوجود الخطر. ويجعل مجتمعات تحافظ على بقائها وتتطور عن غيرها لأن لها القدرة على التكيف. فالخطر عبارة عن نتيجة حتمية للتفاعل بين المعرفة بالمستقبل والإجماع حول الآفاق المرغوبة. وعليه، تحدد دوغلاس مواقف الخطر المختلفة بناء على مستوى المعرفة والإجماع عليها. عندما تكون المعرفة يقينية ويكون هناك إجماع كامل، فإن المشكلة ذات طبيعة تقنية. ومع ذلك، عندما تكون المعرفة غير يقينية أو عندما يكون هناك نزاع اجتماعي أو حينما يكون هناك شك في المعرفة، تصبح المشاركة الاجتماعية ضرورية. فالخطر هو مشكلة إنسانية واجتماعية بامتياز، وليس فقط تقنية أو

علمية من الممكن اختزالها في الحسابات الاحتمالية أو التدابير التقنية وإنما تتطلب كذلك فهما للأبعاد الاجتماعية والثقافية وحتى السياسية للخطر، لأن إدراك الخطر يتأثر بهذه العوامل. ولأنه مرتبط بالمعرفة بالمستقبل والمشاركة في إدارته. إن التحليل السوسولوجي للمخاطر من وجهة نظر دوغلاس يتطلب فهم كيفية اختيار المجتمع وإدراكه واختياره للأخطار بناء على قيمه وثقافته وتنظيمه الاجتماعي.

ففي كتابها (الخطر والثقافة) تؤكد "ماري دوغلاس" على أن الخطر لا يُعتبر مجرد مفهوم علمي أو موضوعي بل هو موجّه أساسي للبناء الاجتماعي للواقع، حيث يُساهم في تشكيل العلاقات الاجتماعية وتوجيه سلوك الأفراد. فالخطر يُنتج إنذارات اجتماعية ضرورية تساعد في تعزيز الشعور بالأمان واستقرار المجتمع؛ لأنه يُستخدم كأداة لفرض النظام الاجتماعي، حيث تُحدد المخاطر المقبولة وغير المقبولة وتُوجه سلوك الأفراد بما يتماشى مع القيم والمعايير السائدة. وبهذا يكون الخطر عبارة عن أداة لتنظيم المجتمع. تُشير دوغلاس كذلك إلى أن المخاطر تلعب دوراً محورياً في العلاقة بين الأفراد والمؤسسات حيث أن المؤسسات الاجتماعية تُحدد طبيعة المخاطر التي ينبغي القلق بشأنها وكيفية التعامل معها. كما أنها تُعزز هذه المخاطر أو تقلل من شأنها وفقاً لاحتياجاتها الخاصة، مما يُعزز دورها كحامية للمجتمع. أما عن الإدراك الجمعي للمخاطر فتعتبر دوغلاس الخطر عاملاً أساسياً لتعزيز التماسك الاجتماعي فمن خلال المخاوف المشتركة يُعاد تشكيل الروابط الاجتماعية بين الأفراد مما يجعل المخاطر وسيلة لتوحيد المجتمع حول أهداف مشتركة أو قضايا

الفصل الثاني: حول المخاطر

جماعية، خاصة وأنَّ إثارة المخاطر وتجديد المخاوف يُعد عملية مستمرة -بفعل التكنولوجيا التي أصبحت تُشكّل مصدرًا متجددًا للمخاطر-تساعد في توجيه انتباه الأفراد نحو قضايا معينة، مما يُبقي المجتمع في حالة استعداد دائم لمواجهة الحاجة إلى خبراء ومؤسسات تُنظّم هذه المخاوف وتقدم حلولًا للتعامل مع التهديدات.

تتضمن النظرية الثقافية "لماري دوغلاس" مجموعة من الفرضيات حول كيفية إدراك المخاطر وتأثيرها اجتماعيًا وثقافيًا. تركز النظرية على العلاقة بين الأفراد، والقيم الاجتماعية، والبنية الثقافية. حيث ترى "ماري دوغلاس" أن القيم والسياقات الاجتماعية والثقافية تُشكّل إدراك الأفراد وتقييمهم للمخاطر. أي أن تصوّر المخاطر ليس مسألة موضوعية تمامًا بل يخضع للتأثير الثقافي والاجتماعي. تؤكد "دوغلاس" أن الأفراد لا يمكن فصلهم عن السياقات الاجتماعية التي يعيشون فيها؛ فهذه السياقات تُشكّل مواقفهم ووجهات نظرهم. بالتالي، يعمل السياق الاجتماعي كمرشح لتقييم المعلومات المتعلقة بالمخاطر.

تُعتبر المخاطر-وفق دوغلاس- موجهة أساسية للبنية الاجتماعية، وتُنتج إنذارات ضرورية لضمان الأمان وتجديد المخاوف في المجتمع. كما أن التكنولوجيا الحديثة تمثل مصدرًا مركزيًا لهذه المخاوف. ينقسم النموذج الثقافي لإدراك المخاطر إلى أربع مجموعات رئيسية:

– **السلطويون (Hierarchists):** يتقبلون المخاطر إذا كانت مبررة من قبل السلطات الحكومية أو الخبراء، ويخشون ما يهدد النظام الاجتماعي.

– المساواتيون (Egalitarians): يرفضون المخاطر التي تُلحق الضرر بالعديد من الأفراد أو بالأجيال القادمة.

– القَدْرِيون (Fatalists): يتجنبون التفكير في المخاطر؛ لأنهم يشعرون بعدم قدرتهم على السيطرة عليها.

▪ الفردانيون (Individualists): ينظرون إلى المخاطر كفرصة ويتبنون التقنيات الجديدة على أنها إمكانيات وليست تهديدات.

3- أنتوني غيدنز (مجتمع المخاطر والحادثة الانعكاسية):

يعد عالم الاجتماع البريطاني "أنتوني غيدنز" كأحد المرجعيات الأساسية لفهم "مجتمع المخاطر" في سياق ما يُعرف بـ"الحادثة المتأخرة". يُميز "غيدنز" بين الحادثة الكلاسيكية والحادثة المتأخرة، حيث يشير إلى أن المرحلة الحالية من تطور المجتمعات الغربية لا تُعرف فقط بالتقدم، بل أيضًا بارتفاع مستوى اللايقين والغموض الذي تُحدثه التدخلات البشرية. في

كتابه **The Consequences of Modernity (1990)**: وأعمال لاحقة مثل **Modernity**

(1991) and Self-Identity، يوضح أن الحادثة المتأخرة تتسم بطابع "تأملي" (reflexive)

(modernity) حيث تعيد المجتمعات التفكير في نفسها ومؤسساتها بصورة دائمة بسبب ما

تخلقه من أخطار جديدة، مثل التكنولوجيا الحيوية، والتغير المناخي، والهندسة الوراثية. في

هذا الإطار، يظهر مفهوم "المخاطر المُصنَّعة"، أي تلك المخاطر التي تنتج عن القرارات

البشرية في مجالات العلم والاقتصاد والسياسة. بخلاف المخاطر "الطبيعية" (مثل الزلازل أو

الأعاصير)، فإن هذه المخاطر يصعب التنبؤ بها أو التحكم في آثارها، لأنها ناتجة عن تفاعلات معقدة بين التكنولوجيا والنظم الاجتماعية. ويضرب "غيدنز" أمثلة على ذلك باستخدام الطاقة النووية، والتغيرات المناخية، والأوبئة المرتبطة بالعلومة. من بين الأفكار المحورية لدى "غيدنز"، أن المخاطر لم تعد تُقاس فقط بمقياس موضوعي تقني، بل أصبحت تعتمد بدرجة كبيرة على التمثيلات الاجتماعية لها. أي أن المجتمعات تتفاعل مع الخطر بناءً على كيفية فهمها وتأويلها له، وليس بناءً على خطورته الفعلية فقط. وبالتالي، يمكن لخطر بسيط من الناحية العلمية أن يحدث ذعرًا واسعًا، بينما يتم تجاهل مخاطر أعظم لأسباب تتعلق بالثقافة أو الثقة في المؤسسات. يرتبط هذا بتمييز "غيدنز" بين "الخطر" و"اللايقين"، حيث يؤكد أن الحادثة المتأخرة أفرزت نوعًا من اللايقين العميق، الذي لا يمكن احتواؤه عبر النماذج الرياضية أو التوقعات العلمية. وهذا ما يجعل القرارات السياسية والاقتصادية الحديثة محفوفة بمخاطر لا تُعرف نتائجها مسبقًا، وتُفرض على المجتمعات ضرورة التكيف مع عالم غير مستقر. يرى "غيدنز" أن الحل لا يكمن في العودة إلى الماضي أو رفض التقدم، بل في بناء عقلانية تأملية قادرة على التقييم المستمر للقرارات والممارسات الحديثة. فبدلاً من الاعتماد على السلطة العلمية أو السياسية وحدها، ينبغي للمجتمع المدني أن يشارك في مراقبة وإعادة توجيه مسارات التقدم، فيما يشبه "دمقرطة الخطر".

في هذا الإطار، يؤكد "غيدنز" على أهمية الثقة في المؤسسات، باعتبارها شرطاً أساسياً لإدارة المخاطر. فعندما تنهار الثقة في الأنظمة العلمية أو السياسية، تزداد التمثيلات

السلبية للمخاطر، مما يؤدي إلى مقاومة جماعية للتدخلات التقنية أو السياسات العمومية، كما حدث في حالات رفض اللقاحات أو الخوف من التجارب الجينية.

4- نيكلاس لومان (النظرية الاجتماعية للمخاطرة):

يعد نيكلاس لومان من أهم مفكري القرن العشرين في مجال النظرية الاجتماعية. من خلال كتابه "المخاطرة: نظرية سوسيولوجية" (1993) طور من خلال رؤيته للمخاطر كيفية التعامل مع المخاطر كمنتج اجتماعي بحت، وفسر كيف تبني المجتمعات الحديثة وعيها بالمخاطر وتديرها. يعتبر لومان أن المجتمعات الحديثة قد تخلصت من السبل القديمة لتفسير المصائب (مثل السحر والمعالجة الدينية) واستبدلتها بمفاهيم المخاطر والكوارث والفوضى. هذا الانتقال يعكس تغيرات عميقة في فهم العلاقة بين المستقبل واتخاذ لقرار.

قدم "نيكلاس لومان" بوصفه أحد أهم المنظرين الاجتماعيين في القرن العشرين، رغم أن تأثيره ظل محدودًا في العالم الأنجلو-ساكسوني مقارنة بأوروبا وأمريكا اللاتينية. انطلق "لومان" في مشروعه العلمي المتمثل في تطوير "نظرية المجتمع الحديث"، وهو مشروع خطط لإنجازه خلال ثلاثين عامًا، وقد تحقق ذلك بالفعل بإنتاج أكثر من أربعة عشر ألف صفحة منشورة. يتناول لومان المجتمع الحديث من خلال نظرية الأنظمة الاجتماعية، معتبرًا أن السمة الجوهرية للمجتمع هي التفاضل البنوي إلى أنظمة مستقلة مثل الاقتصاد والسياسة والعلم، بحيث لا يمكن فهم أي نظام دون تمييزه عن بيئته. وبدلاً من التركيز التقليدي على الذات أو الوحدة الجوهرية، كما فعلت الفلسفة الأوروبية الكلاسيكية، بنا "لومان" مشروعه

النظري على الاختلافات والتميزات باعتبارها أساس كل وجود اجتماعي. وفي تحوله عن الفلسفة التقليدية للمعرفة، رفض فكرة وجود نقطة خارجية يمكن من خلالها ملاحظة المجتمع بموضوعية، مبيِّناً أن كل معرفة هي في الحقيقة جزء من المجتمع نفسه. وبهذا، يُعيد "لومان" تعريف المجتمع باعتباره نظاماً من التواصل الذاتي (**autopoietic communication**) بدلاً من كونه تجمعاً من الأفراد، مشدداً على أن التواصل وحده هو الذي ينتج المجتمع ويعيد إنتاجه. وقد أدت هذه الرؤية إلى تبني مفهوم "مراقبة الدرجة الثانية"، حيث يصبح من الضروري أن نلاحظ كيف تلاحظ الأنظمة الاجتماعية بعضها البعض، مما ينسف الحدود التقليدية بين الموضوع والذات. بهذه الطريقة، أسس "لومان" فهماً جديداً لمجتمع يتخطى النزعات الأنطولوجية التقليدية، ويعيد بناء النظرية الاجتماعية على أساس ملاحظات الملاحظات، مما يفتح المجال لتصور معقد وديناميكي للمجتمع الحديث.

طرح "نيكلاس لومان" تحليلاً عميقاً لسمات المجتمع الحديث، مؤكداً أن السمة الأساسية هي التفاضل البنوي بين أنظمة مستقلة، بحيث لم يعد المجتمع مجرد مجموع التفاعلات الفردية بل أصبح نظاماً أعلى يتحدد عبر الفرق بين النظام وبيئته. يرى لومان أن علم الاجتماع، كي يكون علماً بحق، يجب أن يتناول المجتمع ككل، وليس مجرد وحدات أو كيانات اجتماعية منفصلة مثل الأدوار أو التفاعلات. ينتقد لومان التصورات السائدة التي تغيب مفهوم المجتمع بوصفه وحدة كلية، ويشير إلى أن غياب هذا الفهم أدى إلى استبدال التفكير الكلي بمقاربات إمبيريقية مجزأة، كما حصل مع علم الاجتماع الوظيفي بعد الحرب

العالمية الثانية. وعلى الرغم من التحولات التي شهدتها المجتمعات الحديثة من "المجتمع الصناعي" إلى "مجتمع المعرفة" أو "مجتمع المخاطرة". بين "لومان" أن هذه المصطلحات المختلفة تعبر في جوهرها عن عجز عن استيعاب المجتمع كوحدة معقدة ومتراصة. ويناقش أن المجتمع لا يمكن مشاهدته من خارج، لأنه لا توجد نقطة خارجية محايدة؛ فالعلم ذاته جزء من المجتمع، مما يجعل أي وصف للمجتمع وصفًا ذاتيًا بالضرورة. بناءً على هذا، يدعو لومان إلى تجاوز الانقسام التقليدي بين الموضوع والذات، مقترحًا بدلاً من ذلك منهجًا يقوم على الملاحظة الذاتية للنظام الاجتماعي، بحيث يكون المجتمع مراقبًا لذاته ومؤسسًا لمعرفته عبر عملياته التواصلية. ومن خلال هذا الطرح، يرسخ لومان رؤيته لمجتمع حديث معقد يقوم على الفروقات والأنظمة الوظيفية المتخصصة، مما يتطلب منهجًا نظريًا قادرًا على التعامل مع هذا التعقيد دون الوقوع في أوهام الوحدة الجوهرية أو المعرفة الخارجية.

الأصول الفكرية التي تشكلت منها نظريته للأنظمة الاجتماعية، مؤكدًا أن المفهوم الأساسي الذي يعتمد عليه هو مفهوم "النظام" باعتباره وحدة قائمة على الاختلاف لا على الجوهر الثابت. وعلى خلاف تقاليد علم الاجتماع الألماني التي تركز على نظرية الفعل، خصوصًا مع "ماكس فيبر"، ينطلق "لومان" من فكرة أن الظواهر الاجتماعية يجب ألا تُفهم بوصفها كيانات أو أفعالاً فردية، بل كسلاسل من العمليات المرتبطة تواصلياً. ومن هنا يبرز مفهوم النظام بوصفه شبكة من العمليات التي تميز نفسها عن بيئتها من خلال حدود تُنتج باستمرار. لا تُفهم هذه الحدود بشكل مادي أو مكاني، بل بوصفها ناتجة عن العمليات ذاتها

التي تعرّف النظام. في المقابل، ينتقد "لومان" المقاربات التقليدية التي تقترض أن الظواهر الاجتماعية يمكن تحليلها كأشياء موضوعية قائمة بذاتها، مشيراً إلى أن جميع أشكال المعنى الاجتماعي تُنتج عبر عمليات تمييز مستمرة، حيث كل تحديد يتضمن تمييزاً ضمنياً لما هو ليس كذلك. كما يستند لومان إلى الأفكار الراديكالية "لجورج سبنسر براون" حول منطق التمييزات، ويطور منها نظرية ترى أن كل إدراك أو اتصال اجتماعي يقوم على تنفيذ تمييزات ضمن فضاء من الاحتمالات غير المحددة مسبقاً. بهذه الرؤية، يصبح النظام هو نتيجة للقرارات التواصلية الذاتية التي تنتج باستمرار الفرق بين النظام والبيئة. وفي هذا السياق، يرى لومان أن الأنظمة الاجتماعية مثل القانون، السياسة، الاقتصاد ليست مجرد أدوات لخدمة أهداف بشرية خارجية، بل هي أنظمة مستقلة ذات منطق داخلي خاص بها، تنتج ذاتها بذاتها عبر آليات اتصال معقدة. من خلال هذا التصور الجذري، ينتقل لومان بعلم الاجتماع من الاهتمام بالكيانات الثابتة إلى تحليل ديناميكيات الاختلاف، مما يجعل نظريته تأخذ انعطافاً حاسماً في مسار الفكر الاجتماعي المعاصر (Stehr & Bechmann, 2017, pp. 13-16).

2017, pp. 13-16)

5 - ميشيل فوكو (الحوكمة):

يُعد منظور "الحكومة" (Governmentality) أحد أكثر المقاربات تعقيدًا وعمقًا في تحليل مفهوم المخاطر من المنظور البنائي، وقد تأسس على يد أعمال الفيلسوف الفرنسي ميشيل فوكو، لا سيما من خلال تحليله لكيفية ممارسة السلطة في المجتمعات الحديثة. لم يتناول فوكو مفهوم "الخطر" بشكل مباشر، لكنه قدّم مفاهيم مثل "السلطة التأديبية"، و"المراقبة"، و"إنتاج الذات"، والتي تم توظيفها لاحقًا من قبل باحثين أمثال «Castel» و«Ewald» و«Dean» لفهم دور المخاطر كأداة للحكم (Lupton, 2006). من خلال هذا المنظور، تُفهم المخاطر ليس كظواهر طبيعية أو مادية قائمة بحد ذاتها، بل كخطابات (discourses) تُنتج من خلال مؤسسات معرفية مثل الطب، الصحة العامة، التعليم، والإعلام. هذه الخطابات تُستخدم لتنظيم الأفراد والمجتمعات عبر "التوجيه الذاتي"، أي أن الأفراد لا يُجبرون بالضرورة على إتباع القواعد، بل يتم إقناعهم بأن مصلحتهم الشخصية ومسؤوليتهم الأخلاقية تتطلب منهم الامتثال لهذه القواعد. تُشكّل المخاطر في هذا السياق أداة سلطوية حديثة، حيث يُطلب من الأفراد أن "يحكموا أنفسهم" تجنبًا للمخاطر كأن يربوا أبناءهم بطريقة صحية، وأن يمارسوا الرياضة، وأن يمتنعوا عن التدخين أو الأكل غير الصحي، أن يرتدوا حزام الأمان، أو أن يراقبوا أجسامهم بشكل دائم من خلال الفحوص الطبية. كل هذه السلوكيات تُقدّم على أنها "اختيارات شخصية"، لكنها في الحقيقة جزء من نظام ضبط اجتماعي ناعم وغير مرئي، يرسخ معايير "المواطن الجيد" و"الإنسان المسؤول". وهنا، تُصبح الذات نفسها ميدانًا للسلطة، ويُعاد تشكيل هوية الفرد عبر تحمّله مسؤولية

مستمرة تجاه ذاته ومجتمعه. من يفشل في الالتزام بهذه التوجيهات يُعتبر غير عقلاني أو غير أخلاقي، ويُعرض للوصم أو التهميش (Lupton, 2006).

يتبنى منظور الحكومية مقارنة بنائية صارمة، حيث لا شيء يُعتبر خطرًا "بطبيعته"، بل يُصبح خطرًا لأن خطابًا معينًا قد صاغه كذلك، في ضوء أهداف الحكم والتنظيم الاجتماعي. ويظهر هذا المنظور بوضوح في مجالات الصحة العامة مثل حملات الوقاية، حيث تُحمّل مسؤولية الوقاية من المرض للفرد نفسه، في حين تتصل الدولة من الدور الوقائي المباشر (Lupton, 2006). وبهذا، يكشف منظور الحكومية كيف أن المخاطر تُستخدم ليس فقط لتفسير الأحداث، بل أيضًا لتوجيه السلوك، وصياغة السياسات، وضبط المجتمعات الحديثة تحت شعار "الحرية الفردية"، بينما تُمارس السلطة بطرق أكثر خفاءً وتعقيدًا.

الخلاصة:

تتتمي المنظورات النظرية المذكورة للحقل السوسيولوجي المعاصر، تتمثل هذه الأخيرة في منظور مجتمع المخاطر (Risk Society) والمنظور الثقافي (Cultural)، ومنظور الحوكمة (Governmentality)، حيث يشكل كل منها مقارنة مستقلة تسلط الضوء على أبعاد مختلفة للمخاطر في المجتمعات الحديثة. يُعد منظور "مجتمع المخاطر"، الذي طوره كل من "أولريش بيك" و"أنتوني غيدنز"، من أكثر هذه المناهج تأثيرًا، ويقوم على فرضية أن المجتمعات المعاصرة قد انتقلت من مرحلة الحداثة المبكرة، التي ركزت على الإنتاج

الصناعي، إلى "حادثة متأخرة" تُهيمن عليها المخاطر الناتجة عن التقدم العلمي والتقني ذاته، مثل التلوث النووي، والتغير المناخي، والفيروسات المعدلة. يرى هذا المنظور أن الأفراد باتوا يتحملون مسؤولية شخصية في فهم وإدارة المخاطر، وسط أزمة ثقة في الخبراء والمؤسسات. أما المنظور الثقافي، المستمد من أعمال الأنثروبولوجية "ماري دوغلاس"، فيبرز أن المخاطر ليست موضوعات مادية بقدر ما هي تعبيرات عن قيم ومعتقدات جماعية، تُستخدم لصياغة الحدود بين "الداخل" و"الخارج"، ولفرض النظام الاجتماعي. بحسب هذا المنظور، تُصنف بعض الظواهر على أنها "مخاطر" لأنها تهدد التماسك الأخلاقي والرمزي للجماعة، وليس لأنها بالضرورة خطيرة من الناحية العلمية. في حين أن منظور الحوكمة، الذي تأسس على يد "ميشيل فوكو"، يعالج المخاطر بوصفها أدوات للضبط الاجتماعي، حيث تُستخدم الخطابات حول الخطر لحث الأفراد على مراقبة أنفسهم وضبط سلوكهم طوعاً، انطلاقاً من شعورهم بالمسؤولية الفردية تجاه أجسادهم وصحتهم ومجتمعهم. من خلال هذا المنظور، يُعد الخطر وسيلة لإنتاج "المواطن الصالح"، ويُعاد توزيع السلطة من الدولة إلى الأفراد عبر آليات التنظيم الذاتي. ورغم أن هذه المقاربات الثلاث تختلف في أسسها النظرية ومدى تبنيها للبنائية الاجتماعية، فإنها تشترك في التأكيد على أن إدراك المخاطر لا يمكن فصله عن السياقات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي تُنتج فيها، وأن المخاطر في المجتمعات الحديثة لم تعد مجرد تهديدات طبيعية، بل أصبحت وسائط لفهم الذات وتنظيم المجتمع.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

• تمهيد

أولاً: التمثلات الاجتماعية

1- تعريف التمثلات

2- السيرورة التاريخية لمفهوم التمثلات

3- خصائص ووظائف التمثلات

ثانياً: مخاطر المهنة

1- الخطر المهني

2- إدراك المخاطر أم تحمل الخطر؟

3- العوامل المؤثرة على إدراك الخطر

4- الثقافة الوقائية

5- العمل الجماعي

ثالثاً: التمثل للخطر المهني

1- دور التمثلات الاجتماعية في فهم المخاطر

2- أهمية البعد الثقافي في تشكيل التمثلات الاجتماعية للمخاطر

- الخلاصة

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

تمهيد:

لكل شخص طريقته الخاصة لرؤية الواقع من حوله، غالبا ما تكون هذه الطريقة مشتركة مع الأشخاص الذين يشتركون نفس البيئة الاجتماعية، ينتمون لنفس الجماعة أو يحملون ثقافة مشابهة. تسمى هذه الطريقة لرؤية الأمور بالتمثلات الاجتماعية.

يعد مفهوم التمثلات من أقدم المفاهيم وأكثرها استخداما في ميدان العلوم الاجتماعية بمختلف فروعها وتخصصاته؛ إذ أنه يعتبر نقطة تقاطع بين التخصصات التي تندرج ضمن ميادين العلوم الاجتماعية بما فيها علم الاجتماع وعلم النفس - خاصة علم النفس الاجتماعي - قد حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من العلماء والباحثين نظرا لمساهمته في فهم الظواهر الاجتماعية وتفسير السلوكيات التي يقوم بها الأفراد، والتصورات التي يشكلونها عن واقعهم المعاش ولتبرير مواقفهم اتجاه الظروف والمشاكل التي تواجههم في الحياة اليومية.

بالرغم من قدم مصطلح التمثلات إلا أنه لازال يحظى بمكانة خاصة في العديد من الدراسات والبحوث، بل وأضحى من المصطلحات الشائعة الاستخدام حديثا. وللتعمق أكثر في مفهوم التمثلات وجب التطرق إلى المفهوم لغة واصطلاحا وإلى تطور تعريفاته تاريخيا عبر التخصصات الإنسانية والاجتماعية التي تناولته من خلال دراساتها.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

أولاً: التمثلات الاجتماعية

1. تعريف التمثلات لغة واصطلاحاً:

1. لغة: نجد التمثل في اللغة العربية من الفعل "مَثَّلَ، يمثِّل، مَثَلاً، ومثَّل التماثيل أي

صَوَّرَها، ومثَّل الشيء بالشيء أي شبهه به وتصوره كأنه ينظر إليه، إِمْتَلَه أي تصوَّره"

(ابن منظور، 2000، صفحة 436)

وتمثَّل: تصوَّر، تخيل: " تمثل خطر". تمثلي: خاص بالتمثل: "وظائف تمثلية" (المنجد في

اللغة العربية المعاصرة، 2008، صفحة 1320)

2. تعريف التمثلات في القواميس والمعاجم المتخصصة:

التمثلات مفردتها تمثل وهي التصور السابق، أو المعلومات الأولية عن موضوع أو قضية.

ونقول تمثَّل الشيء أو تصوَّره، أي توهم صورته وتخيَّله واستحضره في ذهنه؛ وتصوَّر له

الشيء: صارت له عنده تمثَّل مشخَّص أو صورة وشكل (المنجد في اللغة والاعلام،

1975، صفحة 440).

• أمَّا في القاموس الفرنسي (le petit robert) فالتمثل «représentation» هو عملية

وضع (استحضر) شيء ما أمام الأعين أو العقل؛ وهو جعل موضوع غائب (أو مفهوم

ما)، محسوساً بفضل صورة، شكل، رمز، دلالة ما (Le petit robert 1, 1984, p.

1676).

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

- وفي المعجم الفلسفي "جميل صليبا" نجد بأن المقصود بالتمثل: مثل الشيء بالشيء: سواه، وشبّهه به، وجعله على مثاله. ومثل الشيء لفلان صور له بالكتابة أو غيرها، كأنه ينظر إليه. فالممثل هو الذات المدركة. والممثل هو الشيء المدرك والمثال هو الشيء الجامع بينهما (صليبا، 1982، صفحة 341). نقول تمثل الشيء تصور مثاله أي تخيله تخيلا حسيًا، ونقول أيضا ممثّل الشيء صورته واستعاد صورته (صليبا، 1982، صفحة 342).
- في قاموس علم النفس الاجتماعي "نوربرت سيلامي" (Norbert Sillamy): التمثل هو: "فكرة تُمثل فعلا يصبح حاضرا في الذهن، فالتمثل ليس مجرد تمثيلا للواقع، وإنما بناء لنشاطاتنا الذهنية" (Sillamy, 1980, p. 315).

- أمّا بالنسبة لقاموس علم الاجتماع تعد التمثلات الاجتماعية شكلا من أشكال المعرفة الفردية والجماعية المتميزة عن المعرفة العلمية. يعتبر "محمد عاطف غيث" التمثلات مركبات عقلية، تعكس وجهة نظر معينة، وتركز على بعض جوانب الظواهر، في الوقت الذي تتجاهل فيه ظواهر أخرى، ولذلك فإن التمثلات التي يستخدمها شخص معين لها تأثير هام في إدراكه للواقع (غيث، 2002، صفحة 90).

3. تعريف التمثلات عند العلماء والمنظرين:

- يعرف ايميل دوركايم "Emile Durkheim" (1858-1917) التمثلات بأنها: "مجموعة من الظواهر تتميز عن باقي الظواهر في الطبيعة بسبب ميزتها الخاصة، بدون شك أن لها أسباب وهي بدورها أسباب. وأن إنتاج التصورات لا يكون بسبب بعض الأفكار التي

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

تشغل انتباه الأفراد، ولكنها بقايا لحياتنا الماضية. إنها عادات مكتسبة، أحكام مسبقة، ميل تحركنا دون أن نعي بذلك. وبكلمة واحدة إنها كل ما يشكل سماتنا الأخلاقية".

أولى "دوركاييم" أهمية كبرى للتمثلات كمفهوم نظرا لدوره في حياة الأفراد والجماعات خاصة فيما يخص البعد العلائقي، باعتبار التمثلات تتم في سياق تفاعلي معين. ويعتبرها كذلك بأنها "ذلك التدفق الدائم من صورة الحياة، بحيث تدفع بعضها البعض كتدفق مجرى نهر دائم الجريان، ولا تبقى على حالها، إنها تتغير بتغير الحياة الاجتماعية، وإذا كانت التمثلات شخصية، فالمفاهيم لا شخصية ومن خلالها تتمكن العقول من التواصل" (DURKHEIM, 1968, p. 66). هذا التعريف "لدوركاييم" يوضح بأن التمثلات تتشكل في ذهنيات الأفراد، إضافة إلى ذلك فهي تساهم في تشكل الحياة الاجتماعية لهؤلاء الأفراد معتبرا أن "التمثلات تختلف باختلاف القيم الثقافية التي اكتسبوها من المجتمع باختلاف استعداداتهم العقلانية والوجدانية والجسدية" (DURKHEIM, 1968, p. 65).

▪ تعريف "سيرج موسكوفيتشي" «Serge Moscovici» (1925-2014): عرّف التمثلات

الاجتماعية في كتابه "التحليل النفسي صورته وجمهوره" بأنها "شكل خاص من المعرفة

ومجموعة من القوانين العلمية المنظمة وهي إحدى العمليات النفسية التي يفضلها

يستطيع الأفراد جعل الواقع النفسي والاجتماعي مفهوما واضحا" (Moliner, 1996, p.

51). كما اعتبرها عامل مساعد في ربط شيء جديد بشيء آخر قديم مشترك بين أفراد

مجموعة معينة (Moscovici, 2004, p. 173). وأنها عبارة عن "مرجع ومعيار اجتماعي

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

يحتاج إليها الفرد لفهم العالم الخارجي وتحديد مكانته في هذا العالم وتطوير علاقته مع الأفراد " (ROUSSIAU & BONARD, 2001, p. 106). كما أن تمثل موضوع أو شيء معين أو وضعية معينة، لا يحدث بشكل تكراري بسيط، وليس مجرد انعكاس داخلي لواقع خارجي، ولا نسخة مطابقة لكل ما يحدث خارج العقل، وإنما "التمثل هو إعادة بناء وتعديل النص كله". و"التمثلات تحدد مجالات الاتصال الممكنة والقيم والأفكار الموجودة والمشاركة بين أفراد الجماعات وتنظم بذلك السلوكيات المرغوبة" (Moscovici, 2014, p. 380)

▪ تعريف وليام دواز «Willem Doise» (1935-2023): "إن التمثلات الاجتماعية تظهر من خلال المواقف التي يتخذها الأفراد ومن خلال نقاط استدلال مشتركة رمزية ومنظمة بطرق متغيرة حسب كيفية تدخلها في مختلف العلاقات الاجتماعية" (Doise, 1985, p. 45).

▪ تعريف أبريك «Jean-Claude Abric» (1941-2012): "التمثلات الاجتماعية هي منتج ونظام لنشاط عقلي بفضل الشخص أو الجماعة يُعيد بناء الواقع الذي تواجهه أو تسند له رموزا خاصة. كما يعتبره نسق لترجمة الواقع الذي يحكم العلاقات مع الأفراد ومحيطهم، موجهة للفعل أو للبنية الاجتماعية -المعرفية" (Abric, 1994, p. 13). يرى "أبريك" أن: "كل حقيقة هي موضوع تمثّل، أي أنها أصبحت جزءا من عملية تمثل الفرد التي تنتج رؤيته الخاصة، هذا التمثل يتم بناؤه ضمن سياق معرفي هو جزء من منظومة

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

القيم الفردية والجماعية لمجتمع ما، ويساعد ذلك في صياغة تاريخ الأفراد والجماعات،

وتحديد السياقات الاجتماعية التي يتموضع فيها" (Abric, 1994, p. 17)

▪ **تعريف فيشر «Gustave-Nicolas Fischer» (1941):** "التمثلات هي عملية لبناء

حسي وذهنى للواقع الذي يحول أشياء اجتماعية (أشخاص، أحداث، حالات،...) إلى

أصناف رمزية (قيم، معتقدات، إيديولوجيات،...) ويعطيهم مكانة عقلية التي تسمح

بتناول مظاهر الحياة اليومية عن طريق إعادة تأطير لتصرفاتنا أثناء العلاقات

الاجتماعية" (Fischer, 2020, p. 116).

▪ **تعريف جودلي "Denise Jodelet" (1935):** "التمثلات الاجتماعية هي شكل من

أشكال المعرفة لها معنى موحّد وتظهر ميزتها في طبيعة أنظمتها الاجتماعية التي

تشكلها، وتتميّز بأنها مكونة اجتماعيا ومتقاسمة بين أفراد المجتمع. لها نظرة واقعية

لتنظيم والتحكم في المحيط (المادي، الاجتماعي، المثالي) وتوجه السلوكيات

والاتصالات. وتساهم في تأسيس نظرة موحدة لواقع الجماعات الاجتماعية أو ثقافة

معينة" (Jodelet, 1989, p. 64).

II. السيرورة التاريخية لمفهوم التمثلات:

يعد مفهوم التمثلات من أكثر المفاهيم استعمالا في مجال العلوم الاجتماعية منذ

القدم. فكانت بداية استعمال المصطلح من خلال أعمال «Lévy-Bruhl» حول العقلية

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

البدائية، ودراسة "جون بياجى" «Piaget» حول تمثّل العالم والحكم الأخلاقي عند الأطفال، ومقال "فرويد" «Freud» المختصر عن النظريات الجنسية للأطفال.

1. التمثلات في الفكر الفلسفي:

▪ هيجل «Georg Wilhelm Friedrich Hegel»:

استخدم "هيجل" (1770-1831) مصطلح (Erinnerung) المرادف للمصطلحين "التذكر" و"الاسترجاع" والتي تعني بالنسبة له "أن يتذكر أو يسترجع الفرد، أو ينسحب إلى ذاته. فإن ذلك يحدث بواسطة تصوير أو صورة للموضوع وهو على خلاف الحدس بالموضوع، قد تجرد من خارج الزمان والمكان وتلقنه كُلية الأنا" (حيدر، 2019، صفحة 287).

ميّز هيجل بين مصطلح التمثّل (La représentation) والمصطلحات القريبة منه مثل (Concept) و (Notion) باعتبار أنّ الفكر التمثلي لا يفهم العلاقات والصلات بين الأفكار وإنما يفكر فيها كما هي. اعتبر التمثّل أو التصور بمثابة مرحلة تتوسط الإدراك الحسي والفكر التصوري للموضوعات الخارجية عند الفرد، كما أنها تتضمن أطواراً رئيسية كالاسترجاع، الخيال، والذاكرة؛ ومهمة الفلسفة في تحويل التمثلات من خلال إظهار كيف أن اللحظات المختلفة من الناحية التصويرية تؤدي إلى بعضها البعض.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

▪ شوبنهاور «Arthur Schopenhauer»:

في الفكر الفلسفي يعد الفيلسوف الألماني "آرثر شوبنهاور" (1788-1860) أول من تطرق إلى مفهوم "التمثل" تاريخياً من خلال كتابه العالم إرادة وتمثلاً «The world will and representation» الصادر عام 1818، والذي أعيد إصداره لثاني مرة بشكل أكثر توسعاً سنة 1844.

تنطلق فلسفة "شوبنهاور" من فكرة مفادها أن نقطة البداية تتبع من داخل الفرد أو باطن الذات، وللوصول إلى ماهية الأشياء لا يجب أن نبدأ من الخارج وإنما من الفرد الذي يُعد وجوده الوجود الحقيقي. وهذا يعني أن وجود العالم وكل ما يمُت إليه بصلة مرتبط بوجود الذات، حيث قال أن العالم تمثلي (The world is my representation). باعتباره وصف العالم تمثلاً هذا لا يعني أن العالم ينطلق من الذات، وإنما يتألف من عنصرين أحدهما "الموضوع" والآخر هو "الذات" تجمعهما علاقة خاصة حيث لا يتم وجود أحد منهما بمعزل عن الآخر. المعنى الذي أراد أن يقدمه "شوبنهاور" مفاده أن الوجود المادي غير مستقل عن الإدراك الذهني. فانطلاقة "شوبنهاور" كانت من التمثل وليس من الموضوع أو الذات، لأن هذا الأخير يتضمن الإثنين (الذات والموضوع) معاً، والصورة الجوهرية للتمثل تتم من خلال التقابل بين الموضوع والذات على حد قوله: "إنّ منهجنا الذي نسير عليه يختلف عن المادية وعن الذاتية حيث أنه يبدأ من التمثل باعتباره الواقعة المهمة الأولى للوعي والصورة الأساسية لهذا التمثل إلى القسمة الثنائية إلى موضوع وذات".

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

▪ هوسرل «Edmund Husserl»:

تطرق "إدموند هوسرل" (1859-1938) إلى موضوع التمثل من خلال الإحضار (Vorstellung) وباللغة الانجليزية (Presentation)؛ وإعادة الإحضار (Vergegenwärtigung) باللغة الانجليزية (Re-presentation). حدّد معان كثيرة للمصطلح كإستحضار موضوع ما إلى ذات تعيش تجربة ما عن طريق الإدراك، أو الذكريات أو عن طريق التذكر أو التخيل أو من خلال تصور مادي لشيء ما، كلوحة فنية أو صورة ما أو رأيا ما.

يعتقد " هوسرل" أن مصطلح الإحضار تجوّه مجموعة من الالتباسات لذلك يجب عزل المعاني التي تخص المنطق ونظرية المعرفة عن المعاني المستخدمة في الحياة اليومية. ومصطلح إعادة الإحضار استعمل للدلالة على أن الموضوع لا يحضر على نحو أصلي، وإنما على نحو حدسي من خلال التوقع، التمني، الأمل،.... وعليه، عرّف التمثل بأنه الوحدة بين المادة وتمثل المفاهيم التي يتم تحققها من خلال الصورة التفسيرية القصديّة.

2. التمثلات من المنظور السوسولوجي:

بالرغم من قدم مفهوم التمثلات في الأعمال الفلسفية، إلا أن ظهوره كمفهوم إجرائي ظهر لأول مرة مع ظهور علم الاجتماع مطلع القرن التاسع عشر على يد عالم الاجتماع الفرنسي "إميل دوركايم" (1858-1917) في مقالته المنشورة في مجلة الميتافيزيقا والأخلاق "Revue de métaphysique et de morale" سنة 1898. حيث أولى اهتماما كبيرا لمفهوم التمثلات نظرا للدور الذي تلعبه في حياة الأفراد والجماعات. فقد ميّز دور كايم

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

بين ثلاث أنواع من الحقائق، العملية الفيزيائية والكيميائية (physico-chimiques) للدماغ، التمثلات الفردية (les représentations individuelles)، والتمثلات الجماعية (les représentations collectives).

قام "دوركايم" بوضع مقارنة بين التمثلات الفردية والتمثلات الجماعية لإبراز الاختلاف الجوهرى بينهما، فقد اعتبر التمثلات الجماعية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات المشتركة بين أعضاء أفراد نفس المجتمع فهي تتم من خلال تأثير المجتمع على الفرد؛ تختلف جوهرياً عن التمثلات الفردية التي هي عبارة عن ظاهرة نفسية تحدث في النشاط الدماغى للفرد، وعليه لا يمكن اعتبار التمثل الجمعي بأنه مجموعة من التمثلات الفردية للأفراد الذين ينتمون لنفس المجتمع. مشيراً بذلك - دوركايم - إلى الوعى الاجتماعى ودوره فى صياغة الوعى الفردى معتبراً أن الميولات والآراء ليست من صنعنا وإنما تأتينا من الخارج (دوركايم، 1977)

أما "بيير بورديو-Bourdieu" فيرى أن التمثلات التى يشكلها الأفراد حول أوضاعهم الاجتماعية تُعبّر عن الطريقة التى "يمثلون" بها هذه الأوضاع (التمثيل بمعناه المسرحى) وهى طريقة ناتجة عن منظومة الإدراك والتقدير، التى تتحدد بدورها وفقاً لمكانة الفرد داخل البنى الاجتماعية. كما تتأثر هذه التمثلات بما يحمله الآخرون من تصورات عن الوضعية نفسها. ومن ثم، فإن الفروقات القائمة فى الواقع الموضوعى تنعكس أيضاً فى أذهان الفاعلين، وتتحول هذه الفروقات إلى موارد ومكاسب يحققها الأفراد، نتيجة لعدم

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

التوازن في امتلاك رؤوس الأموال سواء المادية أو الرمزية؛ أي الامتيازات التي تُعترف بها ضمن التمثلات السائدة بين الفاعلين. وتُستمد مشروعية هذه الامتيازات من خلال الاعتراف الاجتماعي بها. وفي هذا السياق، يؤكد "بورديو" أن التمثل الذي يمتلكه الأفراد عن وضعهم داخل الفضاء الاجتماعي ينشأ عن شبكة من أنماط الإدراك والتقدير، التي تُستمد من وضعية معينة يحددها موقعهم ضمن توزيع الخيرات والرأسمال الرمزي، كما تتأثر أيضًا بتمثلات الآخرين لهذه الوضعية، وهو ما يجد تعبيره الرمزي في أنماط العيش (Bourdieu, 1990).

ويشير "بورديو" إلى أن تمثلات الأفراد حول الكيفية التي يعبرون بها عن أوضاعهم الاجتماعية تتولد بأكملها من منظومة الإدراك والتقدير، والتي تلعب دورًا أساسيًا في إضفاء الشرعية على التفاوتات الاجتماعية والطبقية، إذ تختلف هذه التمثلات تبعًا لاختلاف الشروط الاجتماعية التي يعيشها الفاعلون.

3. السياق التاريخي لظهور نظرية التمثلات الاجتماعية:

تعود الجذور التاريخية لنظرية التمثلات كما تم الإشارة إليه سابقا إلى أعمال "دوركايم" الذي ميز التمثلات الجماعية عن التمثلات الاجتماعية للمعرفة الفردية. ثم بعد ذلك قام "موسكوفيتشي" بتوسيع هذا المفهوم من خلال دراسة قام بها لنيل شهادة الدكتوراه، تناول فيها تمثلات التحليل النفسي لمجموعة من الفرنسيين. ليشمل المجموعات المختلفة التي تشكل المجتمع، وبالتالي يقدم فكرة التمثلات الاجتماعية التي هي ليست فقط جمعية، بل واجتماعية

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

أيضا لأنها قابلة للمراجعة والتجديد والرسكلة وإعادة البناء من طرف المجتمع الواحد لتنتج بذلك معارف الحس العام (سويسي، 2016).

أسس "موسكوفيتشي" نظرية التمثلات الاجتماعية سنة 1961 عندما رأى أن هذه التمثلات تعكس أشكالاً متميزة من المعرفة، حيث قال "حياتنا العقلية اجتماعية بطبيعتها" (Moscovici, La psychanalyse, son image et son public, 1961) تختلف عن الفكر العقلاني أو العلمي. متأثراً بمفاهيم «Levy» للفكر ما قبل المنطقي. قام "موسكوفيتشي" بتطوير النظرية في الخمسينيات من القرن العشرين، وقد تم إثراءها في مناخ معرفي خصب، مشبع بالأفكار الناشئة في ميدان العلوم الاجتماعية آنذاك. تأثر "موسكوفيتشي" كذلك بشدة بعمل "بياجيه" حول تطوير الحكم لدى الأطفال، استشهد بهذه الإسهامات باعتبارها أساسية لأفكاره، أثارت اهتمامه بشكل كبير في تصوره للتمثلات الاجتماعية كشكل من الأشكال المتميزة من الفكر. وفي الوقت نفسه، كان "غابرييل تارد" (Gabriel Tarde) سنة 1901 نظرية نفسية-اجتماعية عن الرأي العام وكيفية تشكل الآراء من خلال التعرض المشترك لمعلومات، الحوار، والتقاليد. التي تشكل جوانب معينة من التمثلات الاجتماعية كما تصورها موسكوفيتشي. وبالموازاة مع ذلك، في عشرينيات القرن العشرين تناول "موريس هالبواكس" (Maurice Halbwachs) مفهوم الذاكرة الجماعية التي تتشاركها فئات الاجتماعية المختلفة فيما يخص الذكريات لنفس الحدث، ومنه توقع "موسكوفيتشي" منظور التمثلات الاجتماعية حول البناء الجماعي للواقع الاجتماعي. استفاد "موسكوفيتشي" كذلك من النظريات

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

والدراسات التي عاصرتها كنظرية "الاسناد السببي" (l'attribution causale) لهيدر (Heider)، و"التنافر المعرفي" (La dissonance cognitive) "لفستينجر" (Festinger) إلى جانب دراسات أخرى حول "الاتساق المعرفي" (la consistance cognitive). كل هذه الإسهامات أثرت في تكوين نظرية التمثلات الاجتماعية عند "موسكوفيتشي" لفهم أعمق للديناميكيات الاجتماعية والتصورات الجماعية.

تعدد الخلفيات النظرية والمعرفية أثر بشكل أو بآخر في تشكل مفهوم التمثلات الاجتماعية وهذا ما يفسر التعقد البنائي للمفهوم بحد ذاته، ذلك لأنه يتشكل من خلال تداخل مجموعة من الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تأثر على تشكل السلوك الاجتماعي الناتج عن التمثل. فالفرد عندما يتمثل موضوعا ما لا يكون استحضاره لمكوناته خاضعا للبعد المعرفي فقط، بل يلجأ كذلك إلى خبراته الاجتماعية السابقة بخصوص الموضوع المتمثل، فهو مرتبط بخبرات وتجارب الفرد مع محيطه حيث أن السلوكيات ليست نتاجا للنشاطات العقلية خارج الوعاء الاجتماعي الذي له دور هو الآخر في تشكل التمثلات وبناءها. وقد أشارت "جودلي" (Jodelet) إلى أن التمثل عبارة عن ظاهرة معرفية مرتبطة بطرق التفكير والتجارب والممارسات التي يتم ترجمتها من خلال التفاعل الاجتماعي للأفراد؛ وهذا ما يشير إلى أن التمثلات تمر من حالة ذهنية إلى حقائق اجتماعية ثم تترجم من خلال السلوكيات الاجتماعية.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

III. خصائص ووظائف التمثلات الاجتماعية:

1. **الخصائص:** من خلال ما تم ذكره يمكن أن نستخلص مجموعة من الخصائص حول التمثلات الاجتماعية. فأهم خاصية تميز التمثلات كونها ذات طابع اجتماعي، يتقاسمها الأفراد الذين ينتمون لنفس المجموعة أو المجتمع. كما أنها ذات طابع معياري، أي أنها تتحدد معيارياً وتبدو طبيعية واضحة بالنسبة للأفراد الذين يحملون ذات التمثلات. إضافة إلى الطابع النسبي باعتبار التمثلات تختلف من مجموعة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر؛ والطابع الجزئي كونها تعتمد على جزء من الواقع وتستبعد الحقائق التي لا تتوافق مع آرائنا وتصوراتنا.

2. **الوظائف:** يتمثل الدور الأساسي للتمثلات الاجتماعية في الطريقة التي يفسر بها الأفراد العالم من حولهم. يعتبر "أبريك" (1994) بأن للتمثلات الاجتماعية أربع وظائف أساسية هي:

- **وظيفة المعرفة:** تخلق التمثلات الاجتماعية فئات وتصور الواقع بشكل عفوي، فهي تساعد على فهم الواقع وتفسيره. حيث تعطي معنى للواقع والتجارب التي نعيشها؛ وتحدد الإطار المرجعي المشترك الذي يسهل عملية الاتصال الاجتماعي والتبادل بين الأفراد الذين ينتمون لنفس المجتمع أو الجماعة.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

- **وظيفة الهوية:** تعد التمثلات الاجتماعية جزء من مجموعة من العناصر التي تساهم في وجود هوية مشتركة ووعي جماعي. وهذا عامل لتماسك الجماعة أو المجموعة التي تتبنى نفس التمثلات. وهي بذلك تحافظ على خصوصيات الجماعات المختلفة.
- **وظيفة التوجيه:** تسمح التمثلات بافتراض ما سيحدث والتصرف وفقاً لذلك. كما تقوم بتوجيه السلوك وتسهل التواصل والعمل الجماعي بناء على توقعات. إضافة إلى أنها تحدد طبيعة العلاقة القائمة بين الأفراد كون الأفراد يفضلون مرافقة الأشخاص الذين يشاركونهم نفس التمثلات حول القضايا التي تثير اهتمامهم.
- **وظيفة التبرير:** إنها تضفي الشرعية على قراراتنا وأفعالنا وسلوكنا تجاه الآخرين والفئات الاجتماعية الأخرى.

تتيح هذه الوظائف فهم الأفراد لبيئتهم. وهي بذلك تكون بمثابة العامل الموجه لأفعال الأفراد وسلوكياتهم في سياق معين. ناهيك عن دورها في تسهيل طرق تفاعل الأفراد مع واقعهم؛ كما تساهم في بناء ثقافة مشتركة بين الأفراد (Cimier & Clerc, 2020, p. 91).

ثانياً: مخاطر المهنة

1. **الخطر المهني:** يعرف الخطر المهني "بأنه احتمال وقوع ضرر على الصحة أو البيئة أو الممتلكات" (منظمة العمل الدولية، 2016، صفحة 11). تصنف المخاطر في مكان العمل حسب الوظيفة أو النشاط، مثلاً على ذلك خطر العمل في المرتفعات أو خطر عملية الرفع أو خطر المناولة اليدوية. كما يمكن تصنيفها حسب نوع الطاقة، وخطر

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

الضغط والكيمياءويات. كذلك تصنف على حسب الحوادث التي قد تنتج عنها مثل خطر الانفجار، خطر السقوط، خطر الاصطدام أو على حسب الحالة كالرؤية المنعدمة أو المنخفضة وخطر الأماكن الضيقة أو الأماكن المغلقة. وقد تم تقسيم المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال طبقاً لقانون العمل رقم (12) لسنة 2003 إلى ستة (06) أنواع من المخاطر وهي: المخاطر الفيزيائية، المخاطر الكيميائية، المخاطر الميكانيكية، المخاطر البيولوجية، مخاطر الحريق، المخاطر السلبية (منظمة العمل الدولية، 2016، الصفحات 12-29).

1. **المخاطر الفيزيائية:** هي إحدى مخاطر بيئة العمل التي تؤثر سلباً على صحة وحياتة العمال، يمكن التحكم فيها من خلال إجراءات الوقاية المختلفة، كونها معروفة ومحددة وقابلة للقياس والكشف عنها وبالتالي التحكم فيها منها: الإضاءة، الضوضاء، التهوية، الحرارة (حرارة الجو أو حرارة المكان)، البرودة، الاهتزازات، الإشعاعات الضارة والخطرة، تغيرات الضغط الجوي، انفجارات الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.

2. **المخاطر الميكانيكية:** هي المخاطر التي تنشأ من الاصطدام بين العامل وجسم صلب. تشمل كل القطع والأجزاء المتحركة بغض النظر عن حجمها أو سرعة حركتها أو نمط حركتها (دورانية أو انتقالية). وتُصنف حركة الإنسان كذلك من الأخطار الميكانيكية بحيث يمكن أن يصطدم جسمه أو أحد أجزائه عند الحركة بالأجسام الثابتة المحيطة به سواء كانت ثابتة أو متحركة. تنشأ عن المخاطر الميكانيكية أضرار أخرى: منها

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

المرتبطة بالآلة نفسها، مثل القص وتطاير المواد الخطرة من الآلة نفسها. ومنها ما يرتبط بموقع الآلة مثل قربها من مصدر الخطورة، احتمال انقلابها أو انفلاتها. ومنها ما يتعلق بنُظم التشغيل مثل الإصابات الناجمة عن المناولة اليدوية عند وضع المواد بالماكينة.

3. المخاطر الكيميائية: يمكن حصرها من خلال طبيعتها الكيميائية في المواد المؤكسدة،

المواد السامة، المواد المسببة للتآكل والصدأ، المواد المتفجرة، المواد القابلة للاشتعال،

المواد المسببة للأمراض والحساسية أو المضرّة بصحة الإنسان عموماً بغض النظر عن

الحالة التي تكون عليها سواء صلبة أو سائلة. تدخل المخاطر التي تتجم عن التعامل

مع المواد الكيميائية إلى جسم الإنسان من خلال:

■ الجهاز التنفسي: عن طريق الرئتين فتحدث بها الضرر أو تستهدف أعضاء معينة بالجسم وتحدث الضرر بها.

■ الجهاز الهضمي: من خلال الأغذية عن طريق البلع وكذلك اللعاب، ويعتبر هذا من

الأسباب المهمة والضرورية، لذلك يمنع عادة التدخين أو تناول الأطعمة أو المشروبات

في أماكن العمل.

■ الجلد: عن طريق الملابس الملوثة التي تلامس الجلد.

■ العين: عن طريق الأبخرة والغازات الناتجة عن المواد الكيميائية، والتي قد تؤذي

العين بشكل كبير.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

4. **المخاطر البيولوجية:** تعرف بأنها خطر إصابة العامل بالفيروسات، والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات بسبب العمل أو التعرض للكائنات الدقيقة الحية المعدية كما يحدث في العديد من المهن. تختلف العدوى مثل الإصابة بالفطريات، استنشاق الجراثيم أو الأتربة الملوثة، تناول أطعمة أو أشربة ملوثة.

5. **المخاطر السلبية:** هي المخاطر التي ينشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر عنها نتيجة عدم توافرها. ومن أمثلتها التي وضحتها قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (211) لسنة 2003 غياب وسائل الإنقاذ، وسائل الإسعاف، وسائل النظافة، الشهادات الصحية، الترتيب والتنظيم.

II. إدراك المخاطر أم تحمل الخطر (Risk Perception or risk tolerance):

تطورت الأبحاث الاجتماعية حول فهم الأفراد والجماعات للمخاطر، حيث عُرِف إدراك المخاطر بأنه يشمل المعتقدات والمواقف والأحكام والمشاعر، إضافة إلى السياقات الاجتماعية والثقافية التي يتبناها الناس تجاه التهديدات التي تمس ما يقدرون وقوعه من المخاطر. حيث أصبح تقييم المخاطر يتأثر بمجموعة متعددة من الخصائص مثل السيطرة والطوعية ومدى إثارة الخوف والتأثير الكارثي والعدالة، وغيرها. تتوجه النظريات الاجتماعية والثقافية إلى أن فهم الناس للمخاطر يتشكل من خلال التفاعل مع الجماعات الاجتماعية والسياقات الثقافية، وأن النزاعات حول المخاطر غالبًا ما تعكس اختلافات عميقة في الالتزامات القيمية بين المجموعات وليس مجرد نقص في المعلومات. وأن صياغة السياسات

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

العامّة لإدارة المخاطر تتم من خلال فهم السياقات الاجتماعية والثقافية التي تجعل مخاطر

معينة تحظى باهتمام خاص لدى مجموعات دون غيرها (Pidgeon, 1998, p. 6).

يُعد إدراك المخاطر مفهوماً مركزياً في علم اجتماع المخاطر، يتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية ونفسية وحتى سياقية. تظهر المصادر أن إدراك الخطر لا يقتصر على تقييم موضوعي للأخطار، بل هو عبارة عن بناء اجتماعي ويختلف وفقاً للأفراد والمجموعات الاجتماعية والثقافات. إدراك الخطر هو عملية تقوم من خلالها المجتمعات بتحديد ما هو خطير أو غير خطير. تتأثر هذه العملية بالعوامل الثقافية والاجتماعية، مما يعني أن المجتمعات المختلفة قد ترى نفس الأخطار لكن بطريقة مختلفة تماماً. على سبيل المثال، قد تكون إحدى المجتمعات معرضة لخطر كبير دون أن تكون على دراية بذلك، أو العكس، قد تكون لديها وعي كبير بخطر في حين أن هذا الخطر في الواقع ضئيل. تؤكد ماري دوغلاس أن كل مجتمع يختار ويفسر المخاطر من أجل إعطاء معنى لوجوده (Mercedes, 2002, p. 293). يشير هذا المفهوم إلى كيفية فهم الأفراد والمجتمعات للمخاطر وطريقة استجابتهم لها. وهذا التصور لا يقوم فقط على المعرفة العلمية أو التقنية، بل يتأثر أيضاً بالعوامل الثقافية والاجتماعية والشخصية حيث يرتبط تصور المخاطر بالتفاعل بين المعرفة والخبرة والقيم الاجتماعية. وأن ما يعتبر مخاطرة بالنسبة لشخص أو مجتمع أو جماعة معينة لا يعتبر كذلك في سياقات أخرى.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

إن إدراك المخاطر يعتمد على الخبرة، حيث أن الأفراد الذين سبق لهم مواجهة مواقف خطيرة قد يعتادون على وجود الخطر، مما يؤدي إلى انخفاض إدراكهم له، في حين أن الأفراد الذين لا يمتلكون هذه التجربة قد يبالغون في تقدير الخطر. إلى جانب الخبرة، تلعب **العاطفة** دورًا محوريًا؛ فالمشاعر مثل الخوف أو الثقة يمكن أن تؤثر كذلك على إدراك الفرد للمخاطر، إذ قد يؤدي الخوف إلى تضخيم تقدير الخطر، بينما تؤدي الثقة الزائدة إلى تجاهله. **والمعرفة الشخصية** لكل فرد، تساهم هي الأخرى في إدراك الخطر حيث يميل الأفراد إلى الاعتقاد بأنهم أقل عرضة للمخاطر من غيرهم، ما يقلل من استعدادهم لاتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة والضرورية. تساهم **الثقافة** كذلك في إدراك المخاطر؛ بما فيها **ثقافة الجماعة** فقد يتصرف الأفراد بطريقة غير آمنة لمجرد أن المحيطين بهم يفعلون ذلك، لتفادي النقد أو الظهور بمظهر الضعف، خاصة في بيئات العمل. **والثقافة التنظيمية** التي تلعب دورًا أساسيًا، فالمؤسسات التي تعزز ثقافة السلامة ترفع من وعي الأفراد بالمخاطر وتقلل من السلوكيات الخطرة. على العكس، فإن بيئة العمل التي تتسامح مع السلوكيات الخطرة تضعف من إدراك العاملين للخطر بمرور الوقت (Inouye, 2017).

قد يكون لدى الخبراء والجمهور العام تصورات مختلفة جدًا حول نفس المخاطر. يميل الخبراء إلى قياس الخطر من حيث الاحتمال السنوي للوفاة، بينما يمتلك الجمهور تصورًا أوسع، وغالبًا ما يكون من الصعب قياسه إحصائيًا. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على إدراك الخطر: المخاطر الاختيارية التي غالبًا ما يتم قبولها بشكل أفضل من

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

المخاطر غير الاختيارية. المخاطر الكارثية، مثل الحوادث النووية، التي تُعتبر أكثر خطورة من المخاطر اليومية، مثل الحوادث المرورية. المخاطر المعروفة عادة ما يتم قبولها بشكل أفضل من المخاطر المجهولة، حتى وإن كانت أكثر خطورة منها. إمكانية السيطرة على الخطر، المخاطر التي يمكن السيطرة عليها غالبًا ما يُنظر إليها على أنها أقل تهديدًا من تلك التي لا يمكن السيطرة عليها. التوزيع الاجتماعي للخطر. فالمخاطر التي يتم توزيعها بشكل غير متساوٍ يُنظر إليها على أنها أكثر ظلمًا وبالتالي أقل قبولًا. يقدم مورفي مفهوم "الفئات البيئية" لوصف هذا التفاوت الاجتماعي في مواجهة المخاطر. التأثيرات الفورية أو المستقبلية للخطر، المخاطر التي تكون تأثيراتها فورية تُعتبر أكثر إلحاحًا من تلك التي تكون تأثيراتها مؤجلة (Mercedes, 2002).

على المستوى المهني، يشير إدراك المخاطر إلى قدرة العامل على تمييز مقدار معين من المخاطر. ويقترن إدراك المخاطر بتحمل المخاطر التي تتعلق بمدى استعداد العامل لقبول ذلك المقدار المعين من المخاطر. حيث يمكن أن يؤدي عدم القدرة على إدراك المخاطر إلى مستويات أعلى من تحمل المخاطر.

III. العوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة على إدراك المخاطر

تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دورًا بالغ الأهمية في تشكيل إدراك الأفراد للمخاطر وتحملهم لها، إذ تُعد البيئة الاجتماعية عاملاً حاسماً في كيفية تفسير وتقدير المخاطر المختلفة. من أبرز هذه العوامل:

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

1. تأثير القيم على إدراك المخاطر:

تتم عملية إدراك المخاطر من خلال تحديد المخاطر المُحتملة، تحليلها واتخاذ التدابير اللازمة والضرورية للتعامل معها إما عن طريق التقليل منها أو منع وقوعها. ولا يتم ذلك إلا من خلال عملية تقييم المخاطر والتي تتمثل في تحديد مصادر الخطر المحتمل ومحاولة تقدير مدى تأثيرها على البيئة والصحة العامة. أو من خلال إدارتها عن طريق اتخاذ القرارات بشأن كيفية التعامل مع مختلف المخاطر سواء منع حدوثها أو التقليل من الآثار المترتبة عليها. ولا يتم ذلك إلا من خلال تبادل المعلومات بين الأطراف المعنية لضمان تنفيذ التدابير اللازمة والضرورية.

تؤكد "ماري دوغلاس" أن إدراك المخاطر ليس عملية موضوعية بحتة أو قائمة على مجرد تقييم عقلائي للمخاطر، بل هي عملية اجتماعية وثقافية تتأثر بالقيم المشتركة بين الأفراد. فالقيم الثقافية والسياقات الاجتماعية تُحدد كيفية فهم الأفراد للمخاطر وتقييمها من حيث قبولها أو رفضها، كما أنها تُوجه سلوك الأفراد تجاهها. وأنّ المخاطر يتم تأطيرها اجتماعيًا وفقًا للأنماط الثقافية السائدة في المجتمع، بحيث يتم إبراز بعض المخاطر وتضخيمها في حين يتم تجاهل مخاطر أخرى. فمواقف الأفراد تجاه المخاطر يتم تبنيها بناءً على السياق الاجتماعي والمعتقدات الثقافية-هذه المواقف ليست عشوائية بل تتبع من نظم معنوية وثقافية راسخة داخل المجتمع-وليس بناءً على الأدلة العلمية فقط؛ ذلك لأن الأفراد جزء لا يتجزأ من البنية الاجتماعية، وهذه البنية تُشكل منظومة القيم والمعايير التي تؤثر

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

على إدراكهم للمخاطر. هذه القيم تعمل كمرشحات معرفية تساعد الأفراد على تفسير المخاطر وفهمها، مما يؤدي إلى تباين الإدراك بين الأفراد والمجموعات وفقاً للأطر الثقافية والقيم الاجتماعية. في حين أن الخبراء يُركزون على المخاطر من منظور موضوعي وقياسي وهذا ما يشير إلى وجود فجوة بين المعرفة العلمية التي يُقدمها الخبراء والتصورات الشعبية للمخاطر في تقييم المخاطر. فبينما يعتقد الخبراء بضرورة تقديم الرسائل العلمية بوضوح لإقناع الناس، يكون إدراك المخاطر لدى الأفراد محكوماً بالقيم والتصورات الثقافية، وليس فقط بالمعرفة العلمية.

2. تأثير وسائل الاعلام وثقافة المجتمع:

لا يمكن إغفال تأثير وسائل الإعلام في تشكيل التصورات الجمعية عن الخطر، فحين يُعرض خطر معين باستمرار في وسائل الإعلام، قد يُبالغ الأفراد في تقديره مقارنةً بمخاطر أكثر شيوعاً ولكن أقل تغطية إعلامية. تعتمد وسائل الإعلام على تضخيم بعض المخاطر مثل الإعلام الغربي الذي يصب جل اهتمامه على المخاطر المتعلقة بالإرهاب الذي يعتبر أحد أهم المخاطر الأمنية في الدول الغربية خاصة بعد أحداث 11 سبتمبر 2001. فبالرغم من أن احتمال وقوعه يعد ضئيلاً جداً مقابل حوادث أخرى مثل جرائم العنف وحوادث المرور وبالرغم من الإحصائيات تُظهر بأن احتمال الموت في حادث مرور أعلى بكثير من احتمال الموت في هجوم إرهابي. في المقابل هناك مخاطر أخرى مثل الأوبئة في أفريقيا، مخاطر تغير المناخ في الدول الفقيرة، وغيرها ما يؤدي إلى إدراك غير متوازن

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

للمخاطر لأن هناك مخاطر تعطي لها أهمية أكثر من غيرها وفقا للسياق الثقافي وهذا ما يوضح بأن تصورات المخاطر تعتمد على الثقافة والتاريخ المحلي وليس فقط على معايير عالمية موحدة (Altheide, 2002).

- **ثقافة المؤسسة:** تُساهم في تكوين فهم مشترك لما يُعد "خطراً" وما لا يُعد كذلك. فبعض المجتمعات أو البيئات قد تميل إلى تبني مواقف تتسم بالإهمال أو التهاون تجاه المخاطر، مما يقلل من وعي الأفراد بخطورة بعض السلوكيات. في المقابل، فإن بيئات العمل التي تتبنى ثقافة قوية للسلامة وتعمل على تعزيزها من خلال التدريب والتواصل المستمر، ترفع من مستوى إدراك المخاطر لدى أفرادها.
- **تأثير الجماعة:** حيث يميل الأفراد إلى محاكاة سلوك المجموعة التي ينتمون إليها، حتى وإن تعارض ذلك مع تقديرهم الشخصي للخطر. في بيئات العمل مثلاً، قد يختار العاملون الجدد اتباع سلوكيات غير آمنة فقط لأن الزملاء الأكثر خبرة يتصرفون بهذه الطريقة، مما يؤدي إلى تطبيع الخطر وتقليل حساسيته بمرور الوقت. هذه الظاهرة تعرف بـ "تطبيع الانحراف" (Normalization of deviance)، حيث يتحول السلوك غير الآمن إلى ممارسة معتادة ومقبولة اجتماعياً، مما يؤدي إلى انخفاض الوعي بالمخاطر.

IV. الثقافة الوقائية

باعتبار أن مفهوم المخاطر يعد حديث النشأة نسبياً في مجال العلوم الاجتماعية - برز استخدامه في فترة الثمانينات من القرن الماضي من خلال أعمال "أولريش بيك"، إلا أن

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

أصل المفهوم يعود إلى ميدان التأمين فقد ظهر مع تطور النقل البحري بعد الاكتشافات الجغرافية الكبرى، حيث كان يتم تقييم المخاطر لتحديد تكاليف التأمين بناءً على احتمالية وقوع الحوادث مثل السرقة أو غرق البضائع. ارتبط مفهوم المخاطر بالتقييم، وحساب الاحتمالات، والإحصاءات. اعتبر "أولريش بيك" أن المخاطر الجديدة التي تواجهها المجتمعات الحديثة أصبحت تتجاوز القدرات التقليدية للتوقع والإدارة. لقيت أفكاره صدا في التخصصات الأخرى خاصة تلك التي تهتم بقضايا البيئة والتنمية، والتأمين. بالموازاة مع طرح "أولريش بيك"، طور الألماني "هانز جوناس" مفهوم مبدأ الاحتياط، الذي يركز على الوقاية من المخاطر البيئية والتكنولوجية. تؤكد هذه المقاربة على ضرورة التنبؤ والوقاية من الأضرار المحتملة قبل حدوثها، حتى في حال غياب اليقين العلمي الكامل.

1. مفهوم الثقافة:

تعد فترة الخمسينات من القرن الفارط المرحلة التي بدأ فيها عالما الاجتماع (ألفريد كروبر - Alfred Kroeber) و(كلايد كلوكهون - Clyde Kluckhohn) بمراجعة الدلالات المتنوعة لكلمة ثقافة فعثروا على 164 تعريفا تختلف معانيهم حول التعريفات المتعلقة بالثقافة وهذا ما أكد عليه الناقد الأدبي (رايموند ويليامز - Raymond Williams) بأن مفهوم الثقافة من المفاهيم الأكثر تغيرا مع مرور الزمن إذ أنها أكثر الكلمات تعقيدا نظرا لما تحمله من المعاني الكثيرة.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

يعتبر العالم الأنثروبولوجي البريطاني إدوارد تايلور (1832-1917) من أوائل العلماء الذين استخدموا مصطلح الثقافة، في كتابه "الثقافة البدائية" الصادر عام 1871. وقال إن الثقافة هي "ذلك الكل المعقد الذي يتضمن المعرفة، المعتقد والفن والقانون والأخلاق والعرف وأية قدرات وعادات أخرى يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع"

"culture is that complex whole which includes knowledge, belief, art, law, morals, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society" (Tylor, 2010) .

وفقا لتايلور، عندما يتحدث الناس عن ثقافة معينة، فإنهم يشيرون إلى اللغة والتقاليد والمعتقدات المشتركة التي تميز الشعوب عن غيرها؛ كما هناك طبقة ثانية من الثقافة التي تكون جزءًا من الهوية، تسمى بالثقافات الفرعية. للثقافات الفرعية مجموعة من الخصائص الثقافية المشتركة تميزها عن بقية المجتمع. يتشارك أعضاء كل من هذه الثقافات الفرعية في هويات مشتركة، وتقاليد غذائية، ولهجات أو لغات، وسمات ثقافية أخرى مستمدة من خلفيات وخبرات أسلافهم المشتركة. أما الطبقة الثالثة من الثقافة تتكون من المسلمات الثقافية التي هي عبارة عن أنماط السلوك المتعلمة التي يتقاسمها جميع البشر. بغض النظر عن المكان الذي يعيش فيه الناس في هذا العالم، فإنهم يتشاركون في هذه الصفات العالمية (Behavioral Sciences Department, 2006). يتم تحديد الثقافة من خلال مجموعة من الأبعاد: البعد المعياري (مثل المعايير والقيم)، البعد المعرفي (طريقة التفكير، وتركيب

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

المعرفة، والمعتقدات)، البعد المادي (تتكون من أشياء ملموسة وحقيقية، مثل الأماكن والملابس وغيرها). الأبعاد المعيارية والمعرفية هي جزء من الثقافة غير الملموسة، على عكس البعد المادي الذي يشكل جزءاً من الثقافة الملموسة؛ لكن الأشياء المادية ليس لها معنى في حد ذاتها وهي منفصلة عن المعنى الذي يعطيه الناس لها. وهذا يقودنا إلى أن الأشياء المادية مرتبطة بالأبعاد المعيارية والمعرفية؛ لأن معنى الأشياء المادية يعتمد على المعتقدات والأعراف والقيم التي لدى الناس عنها.

يعرفها عالم الاجتماع الأمريكي "والرستين" (1930-2019) بأنها مجموعة من المقدمات المنطقية أو الافتراضات والممارسات المشتركة بين معظم الأفراد في معظم الأحيان والمشاركة هنا يجب أن تكون علنية والأهم من علانيتها هي يجب أن تكون لا شعورية (والرستين، 2011، صفحة 20). من خلال هذا التعريف يمكن استنباط مجموعة من الأبعاد أبرزها أن الثقافة علنية ولا شعورية في نفس الوقت، وأنها تكتسي الطابع التشاركي بين أفراد الجماعة، وأن إمكانية حدوثها في أي وقت من الأوقات.

2. ظهور مصطلح "الثقافة" في مجال العمل الصناعي:

ظهر مفهوم "الثقافة" في المجال الصناعي لأول مرة في فترة السبعينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية من طرف المؤسسات الأمريكية من أجل تعبئة المواطنين لمواجهة المنافسة اليابانية الشرسة آنذاك. أما في فرنسا فقد انتشر المفهوم بين المسؤولين الإداريين الفرنسيين في ظل الأزمة الاقتصادية التي عرفت فرنسا في فترة

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

الثمانينات حول العمل كإجابة على النقد الذي تلقته المؤسسات الصناعية خلال الأزمة الاقتصادية للبلاد. لقي مفهوم "الثقافة" انتشاراً واسعاً إزاء الأزمة الاقتصادية لأنه جاء كرد على النقد الذي تعرضت له المؤسسات الاقتصادية، فكان بمثابة إستراتيجية قام القائمين على المؤسسات الاقتصادية بتبنيها لحث العمال على تحقيق أهداف المؤسسة المخطط لها مسبقاً.

لم يكن مصطلح "الثقافة الصناعية" وليد العلوم الاجتماعية وإنما تم استعارته من عالم المؤسسات الصناعية والتجارية. لكنه سرعان ما عرف انتشاراً لأنه كان عبارة عن وسيلة إستراتيجية تم استخدامها من طرف المسؤولين الإداريين كرد اعتبار للمؤسسة الصناعية عبر الخطاب الإنساني إبان الأزمة الاقتصادية لانخراط العمال في الأهداف التي سبق وضعها لإعادة الهيكلة الصناعية. فبالرغم من تعدد معاني مصطلح "الثقافة" إلا أنه تم تبني المعنى الأنثروبولوجي الذي يشير إلى أن الثقافة نتاج عالم مغلق وثابت إلى حد ما.

كان الغرض من اختزال مفهوم "الثقافة الصناعية" في هذا المعنى الضيق للمفهوم لتحديد مواقف الأفراد وسلوكياتهم من خلال فرض تصورات المنظمة وقيمها على أعضاء التنظيم. واعتبرت أن كل من لم ينضم إلى ثقافة المؤسسة من العمال فهو يستبعد نفسه عن التنظيم. لم يأخذ المفهوم الإداري للثقافة من التعريف الأنثروبولوجي إلا ما يخدم أهدافه بأن الثقافة تهيمن على الفرد. كان الغرض من توظيف مفهوم الثقافة في المجال الصناعي يكمن

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

في التركيز على أهمية العامل البشري في عملية الإنتاج (سان سوليو، 1987، ص 206).

3. ثقافة المؤسسة ومكوناتها:

درس "سانسوليو" ثقافة المؤسسة واعتبر أن المؤسسة هي فضاء لخلق هوية جماعية يكتسب فيها الفرد القيم، القواعد والتمثلات التي ستعمل على تشكيل العلاقات بين العمال وهيكل أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة (مولاي، 2006، صفحة 2). تتكون ثقافة المؤسسة من:

- القيم (Les valeurs): يعتبر «Jean. P. Heffer» بأن القيم هي كل ما له علاقة بالأفكار والمعتقدات التي يتبناها أفراد المؤسسة الواحدة، والتي من خلالها يتم توجيه سلوكياتهم. وقد تتحول هذه الأفكار إلى معايير تحل محل القانون في المؤسسة. أما «Thevenet» فيشير إلى وجود نوعين من القيم داخل المؤسسة، قيم مصرح عنها (Les valeurs déclarées) وهي تلك القيم التي تُعبر عن كل ما يتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسة من قواعد وإجراءات وحقوق وواجبات. وقيم أخرى معمول بها حقيقة (Les valeurs opérante) وهي النمط العملي الثقافي (La mode cutlurelle operatoire)، التي تعبر عن العمل الحقيقي الموجود داخل المؤسسة (بودراع، 2022، صفحة 17).

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

■ **المعتقدات الجماعية (Les croyances collectifs):** تتمثل في الأحكام المسبقة التي يتقاسمها أعضاء المؤسسة والتي تنتج صورة ذهنية وعاطفية موحدة بين الأعضاء حول طريقة تصور العالم الخارجي، فالمعتقدات الجماعية هي بمثابة المسلمات التي تعتقدها الجماعة حول نفسها وما يحيط بها.

■ **الطقوس الجماعية (Les rites collectifs):** والتي هي عبارة عن مجموعة من الممارسات المتعارف عليها من قبل الجميع في المؤسسة والتي تتكرر بصفة منتظمة، تتمثل هذه الأخيرة في العادات التي عمل على تقوية الروابط الاجتماعية وعلاقات العمل، والتي تترجم من خلال مجموعة من الممارسات كالتعاون والمشاركة والتفاعل.

■ **الإشارات والرموز (les symboles et les signes):** هي مكون آخر من مكونات الثقافة التي تعزز من الشعور بالانتماء والهوية باعتبارها وسيلة من وسائل الاتصال التي تعبر عن المعاني مثل اللغة المشتركة والمفهومة بين الجميع التي تعمل على تسهيل عملية التواصل بين أعضاء المؤسسة (بودراع، 2022، صفحة 18).

إن الدور الأساسي الذي تقوم عليه الثقافة داخل المؤسسة يكمن في خلق منظومة من العلاقات بين العمال أنفسهم وبين العمال والمؤسسة. فمهمة هذه الأخيرة تكمن في توفير مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تسمح للأفراد داخل التنظيم الواحد بالانسجام والترابط والإمساك بعيدا عن التمايز والاختلافات؛ وذلك من خلال تقوية نقاط الالتقاء وتقليص نقاط الاختلاف لتحقيق الأهداف وتوحيدها فهي عامل مهم للترابط والتماسك

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

الاجتماعية الذي من شأنه تفضيل المصالح الاجتماعية على المصلحة الفردية وهذا يعتبر دافعا مهما لتعزيز الشعور بالانتماء لدى العمال، وبناء هوية مهنية لديهم (بودراع، 2022، صفحة 19).

4. أنواع الثقافات داخل المؤسسة:

1. الثقافة التنظيمية (Organizational culture):

كثيرة هي التعريفات التي تناولت الثقافة التنظيمية التي ترتبط بشكل أو بآخر بثقافة المجتمع وذلك باعتبار المنظمة نسق فرعي عن النسق الأكبر وهو المجتمع، فهي بذلك تتشكل من أفرادها وتتأثر بمتغيراته. كذلك هي ثقافة المنظمة جزء من ثقافة المجتمع وامتداد لها. لذلك يمكن اعتبار ثقافة المنظمة أو ثقافة المؤسسة وحدة اجتماعية تتم فيها عملية التثاقف.

يعد تعريف (شاين-Shchein) الأكثر شيوعا فعرّفها بأنها: "القوة غير المرئية التي تدفع المنظمة نحو أهداف محددة أو شيء معين في اتجاه محدد" وقد أشار أيضا إلى أنها "مزيج يشمل المعتقدات، والأيدولوجيا، واللغة، والطقوس، والقيم، والأعراف، والتقاليد التي تقود كل السلوكيات الداخلية للمنظمة، سواء فردية أو جماعية أو تعاونية" (الخولي، 2022).

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

عرفها «laurie»: "مجموعة القيم والمعتقدات والتقاليد والاتجاهات التي تخلق مجالا شاملا يؤثر في بناء سلوك العاملين وتفكيرهم وطريقة أدائهم لأعمالهم" (الطراونة، عريقات، عبد الهادي، و العرموطي، 2012، صفحة 293). أما سليم إبراهيم الحسينية فيعرف ثقافة المنظمة بأنها تلك "التي تحدد أنماط السلوك وطرائق التعامل المعيارية المتعارف عليها داخل المنظمة" (الحسينية، 2013، صفحة 88).

قدم الإداريون تعريفات مختلفة لمفهوم الثقافة التنظيمية، فقالوا إنها مجموعة المعتقدات والتوقعات والمعاني والرموز والعادات والممارسات والقيم التي يشترك فيها أعضاء المنظمة والتي تتطور وتستقر مع مرور الزمن وتصبح سمة خاصة للمنظمة، حيث تخلق فهما عاما بين أعضاء المنظمة حول خصائص المنظمة والسلوك المتوقع من الأعضاء فيها. فمثلا نجد في كل منظمة من الموظفين كل شخص منهم لديه تعليمه، عاداته، خبراته، قيمه ومعتقداته. ولوجود هذا التنوع بين العاملين في مكان واحد، فكان من المؤكد أننا في حاجة لنظام ثقافي مشترك بينهم يهدف إلى توجيه سلوكهم وفقا لرؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها لخلق بيئة عمل مميزة ومنتجة. ومن هنا ظهرت أهمية الثقافة ودورها التنظيمي القوي في تحديد مصير المنظمة ومسارها نحو النجاح أو الفشل.

الثقافة الصغرى (Micro Culture):

عندما تطرق الباحثون السوسيولوجيون للثقافة داخل المؤسسة لم يتناولوا مفهوم ثقافة المؤسسة في تحليلاتهم معتبرين أن العمال يأتون إلى المؤسسة وهم مزودون ثقافيا وثقافة

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

المؤسسة لا تسبقهم من حيث الوجود بل هي تتشكل من خلال أفعالهم المتبادلة، ولا يمكن لثقافة المؤسسة أن تتشكل بمعزل عن الأفراد المنتمين إليها. وقد أظهرت تحليلاتهم عالماً ثقافياً غير متجانس له علاقة بعدم التجانس الاجتماعي لمختلف فئات العمال. يعد عالم الاجتماع الفرنسي (رينو سانسوليو - Renaud Sainsaulieu) (1935-2005) الذي كان لنظرياته التي ساهمت في فهم تكوين الهوية داخل مؤسسات العمل وأثر الثقافة التنظيمية على تشكل الهوية العمالية داخل مؤسسات العمل. افترض "سانسوليو" أن الهوية المهنية التي عرفها بأنها الطريقة التي تتعرف بها المجموعات المختلفة داخل مكان العمل مع بعضها البعض ومع المنظمة ككل. يتم بناؤها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية داخل المؤسسة، حيث يتعرف الأفراد مع أقرانهم ورؤسائهم والمجموعات الأخرى على أساس تمثيلات جماعية متميزة؛ اعتبر تكوين الهوية أمراً بالغ الأهمية لفهم كيفية إدراك العمال لأدوارهم وعلاقاتهم داخل المنظمات التي هي ليست مجرد وحدات اقتصادية ولكنها أيضاً نماذج ثقافية تنتج القيم والمعايير. يساهم هذا الإنتاج الثقافي داخل المؤسسات في بناء النسيج الاجتماعي الأوسع، مما يؤثر على الأعراف والسلوكيات المجتمعية (LEVERBE, 2008). ركز "سانسوليو" في تناوله للمؤسسات باعتبار أنها كيانات مستقلة لها تأثير على النسق الاجتماعي الأكبر (Sainsaulieu & Segrestin, 1986)، فهي تلعب دوراً جوهرياً في التغييرات التي قد تطرأ على الهياكل والعلاقات الاجتماعية. وهي توفر بذلك إطاراً لفهم الثقافات الصغيرة داخل المؤسسات من خلال دراسة عمليات التنشئة الاجتماعية وتشكيل

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

الهوية داخل المنظمات فقام بوضع 04 نماذج ثقافية للمجموعات المهنية (Sainsaulieu, 2019):

▪ **النموذج الثقافي الأول:** تتميز به المنظمات الاجتماعية والعمال غير المؤهلين، يتسم بالطابع الاندماجي (Fusionnel) للعلاقات لأن الجماعي (Collectif) يشكل الملجأ والحماية ضد الانقسامات.

▪ **النموذج الثقافي الثاني:** يحيل، في المقابل، إلى قبول الاختلافات والتفاوض، وهو بشكل خاص من شأن العمال المهنيين، ولكننا نجد أيضاً لدى بعض الفنيين الذين يمارسون مهنة حقيقية وكذلك لدى الكوادر الذين يمارسون وظائف تأطير فعلية.

▪ **النموذج الثقافي الثالث:** يرتبط بحالات (أوضاع) المرونة (mobilité) الممتدة التي غالباً ما تعيشها الأطر التي تعلمت ذاتياً. إن صيغة سير العمل العلائقي في هذه الحالة صيغة الصلات (affinities) الانتقائية والحذر من الجماعات المتكونة في المؤسسة.

▪ **النموذج الثقافي الرابع:** الموجودة في أوساط العمل يتسم بالعزلة والتبعية. ونجد بشكل أساسي لدى العمال المؤهلين الذين يفتقرون إلى ذاكرة عمالية مثل العمال المهاجرون، العمال - الفلاحون، النساء والشباب.

يكن أهمية تحليل "سانسوليو" في إظهاره أنه في المؤسسة نفسها تتعايش ثقافات مختلفة وتتقاطع. ومن بين هذه الثقافات نجد ما يسمى بالثقافات الصغرى داخل المؤسسة (micro-cultures) وهي الثقافات التي يصنعها العاملون تبين بوضوح أن ثقافة المؤسسة ليست معطى سابقاً على العمال اعتمادها. فإذا كانت المؤسسة نفسها منتجة لمنظومات

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

ثقافية، فهذا لا يعني أن تكون الثقافة صادرة عن قمة الهرم. تأخذ الثقافات الصغرى الطابع الغير الرسمي لأنها مرتبطة بالأفراد الذين يشكلون مجموعة العمل وتقوم بتنظيم العلاقة بين العمال، وتتصور الحلول اللازمة للمشاكل الفنية. كما لها الدور الأساسي في الإنتاج الثقافي كخلق الثقافات الصغرى والطوائف الصغرى (*micro-communautés*) في العمل وتنظيمها في الوقت نفسه.

لا يمكننا دراسة ثقافة المؤسسة بمعزل عن محيطها الاجتماعي. فالمؤسسة ليست نسقا مغلقا من شأنه إفراس ثقافة مستقلة بشكل كامل. بل على العكس، فإن المؤسسات الحديثة شديدة الارتباط بمحيطها الاقتصادي، السياسي، الاجتماعي والثقافي. واليوم، إن التحليل السوسيولوجي للمؤسسة لم يعد قادراً على تجاهل السياق الداخلي والخارجي للمؤسسة. وبعبارة أخرى، لا يمكن اختزال ثقافة المؤسسة إلى مجرد ثقافة تنظيمية. وقد كان "ميشيل كروزييه" (1963) من أوائل الذين بينوا وجود نموذج ثقافي فرنسي لتنظيم المؤسسة وهذا النموذج يتميز بالشكلانية البيروقراطية والمركزية الشديدة للبنى المرتبطة بميل عميق لدى المجتمع الفرنسي نحو هذا الاتجاه.

فالأبحاث السوسيولوجية والاثنولوجية أظهرت بالتالي تعقيد ما يسمى بـ"ثقافة المؤسسة". فهي في مطلق الأحوال، ليست مجرد نتيجة للمنظومة التنظيمية، ولكن في الوقت نفسه انعكاس للثقافة المحيطة وإنتاج جديد يتكون في كنف المؤسسة عبر عدة ردود أفعال توجد على كل المستويات بين أولئك الذين ينتمون إلى التنظيم نفسه.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

2. ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

المقصود بالثقافة الوقائية هي ثقافة الصحة والسلامة في مكان العمل. والتي نعني بها وجود ثقافة الوقاية في المؤسسة على المستويين التنظيمي والعمالي. وهذا ما نصت عليه منظمة العمل الدولية بشأن بناء ثقافة وقائية للسلامة والصحة المهيتين ودعت إلى تضافر الجهود من قبل الحكومات، أرباب العمل، والعمال لتنفيذ الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 1981 وبروتوكولها لسنة 2002 واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهيتين رقم 187 الصادر بتاريخ 2006، حيث تنص المادة 4-1 من الاتفاقية على أن: "تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها بصفة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال" (منظمة العمل الدولية، 2017، صفحة 1). يعود استخدام مصطلح ثقافة السلامة عقب حادثة محطة تشيرنوبيل سنة 1986 والتي تضررت منها ثلاث دول كانت تنتمي إلى الاتحاد السوفيتي آنذاك وهم بيلاروسيا، أوكرانيا وروسيا والتي تضرر منها حوالي 8.4 مليون شخص (الأمم المتحدة، 2024).

تعرف ثقافة الصحة والسلامة المهنية على أنها محصلة القيم والمبادئ والاتجاهات والقدرات وأنماط سلوك الأفراد والمجموعات التي تُحدد الالتزام وطريقة إدارة الصحة والسلامة في المنشأة. فهي تعكس أولوية الجانب الوقائي للسيطرة على المخاطر أو القضاء عليها.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

كما أنها تقوم على مجموعة من القيم التي من شأنها أن تطور من الصحة والسلامة في مكان العمل، أبرزها:

1. المشاركة الاجتماعية والمتمثلة في احترام ثقافة المجتمع الذي تقع فيه المنشأة.
 2. تمكين جميع أطراف المعنية من المشاركة في قضايا الصحة والسلامة المهنية.
 3. أن تدعم جانب التنمية أن تساعد على النمو بشكل عام والذي قد يشمل التطور المعرفي، التنظيمي، والتقني في مجال الصحة والسلامة المهنية على مستوى المنشأة أو الأفراد.
 4. المرونة في التفاعلات والتداخلات التي قد تنشأ بين عناصر النظام أو بين الأطراف المعنية كالصلاحيات والأهداف والتطلعات.
 5. استدامة السلوكيات الجيدة وعدم التأثير بشكل سلبي جراء التغييرات التي قد تطرأ على سياسات المنشأة.
 6. خلق جو من الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف المعنية بالصحة والسلامة المهنية على مختلف المستويات.
 7. تحقيق العدالة بين جميع العمال لحمايتهم والتعامل مع المخاطر.
- تكمّن أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية (Safety Culture) في كيفية التفكير وكيفية التعامل مع أي حادثة أو أي أمر طارئ قد يحدث داخل المؤسسة. تنقسم ثقافة الصحة والسلامة المهنية حسب "هادسون" إلى 05 خمسة مستويات (Anastacio 2012):

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

- **الثقافة المريضة (Pathologic):** وهي تتمثل في عدم اهتمام العمال أو المؤسسة بالثقافة الوقائية، وهذا النوع من الثقافة يؤدي إلى دمار المنشآت.
 - **ثقافة رد الفعل (Reactive):** التحرك اتجاه المخاطر يكون عبارة عن رد فعل. لا تقوم المؤسسة بأي إجراء إلا بعد وقوع الحوادث.
 - **الثقافة الحسابية (Calculative):** وجود أنظمة قائمة لإدارة المخاطر، لكنها لا ترتقي لمستوى نظام العمل لأنها مفروضة من الإدارة.
 - **الثقافة الاستباقية (Proactive):** وضع نظام إداري يرتقي لمستوى المخاطر الموجودة في المنظمة.
 - **الثقافة الإبداعية (Generative):** يُنظر إلى السلامة على أنها جزء لا يتجزأ من العمل، حيث تكون هناك مشاركة نشطة على جميع المستويات.
- إن الدور الأساسي التي تقوم عليه الثقافة داخل المؤسسة يكمن في خلق منظومة من العلاقات بين العمال أنفسهم وبين العمال والمؤسسة؛ فمهمة هذه الأخيرة يكمن في توفير مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تسمح للأفراد داخل التنظيم الواحد بالانسجام والتعاون بعيداً عن التمايز والاختلافات وذلك من خلال تقوية نقاط الالتقاء وتقليل نقاط الاختلاف لتحقيق الأهداف وتوحيدها فهي عامل مهم للترابط والتماسك الاجتماعي الذي من شأنه تفضيل المصالح الجماعية على المصلحة الفردية وهذا يُعتبر دافعا مهما لتعزيز الشعور بالانتماء لدى العمال وبناء هوية مهنية لدى العمال.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

6- النظريات السوسولوجية المفسرة لثقافة السلامة المهنية:

تُفسّر ثقافة السلامة المهنية من خلال عدة مداخل سوسولوجية، حيث ينظر إليها البعض على أنها نتاج لعوامل تنظيمية مرتبطة بطبيعة العمل، بينما يراها آخرون كنتاج لمنظومة اجتماعية متكاملة تشمل القيم المشتركة بين الأفراد في بيئة العمل. وفقاً للتعريفات المختلفة، فإن بناء ثقافة سلامة مهنية فعالة يتطلب التوعية المستمرة بمخاطر العمل، وتعزيز السلوكيات الوقائية، وتوفير بيئة تحترم معايير السلامة من خلال وضع القوانين والسياسات التنظيمية الفعالة. فإن أحد الجوانب المهمة في ثقافة السلامة المهنية هو التنشئة التنظيمية، التي تشمل التكوين والتدريب وحملات التوعية، مما يسهم في ترسيخ القيم الوقائية لدى الأفراد داخل المؤسسة. فمع مرور الوقت، تصبح هذه القيم جزءاً لا يتجزأ من السلوك اليومي للعمال، مما يساعد في تقليل الحوادث والمخاطر المهنية وضمان بيئة عمل آمنة. تناولت المقاربات السوسولوجية موضوع ثقافة السلامة المهنية من خلال دراستها كظاهرة اجتماعية وتنظيمية، حيث تم التعامل معها باعتبارها جزءاً من الثقافة التنظيمية التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المؤسسات. وقد ظهر هذا الاهتمام بشكل خاص ضمن حقل علم اجتماع التنظيم والعمل، الذي يسعى إلى فهم كيفية تشكل وتطور الممارسات الوقائية ضمن بيئة العمل، وتأثير المتغيرات الاجتماعية والثقافية على الامتثال لإجراءات السلامة. في بادئ الأمر، كان موضوع السلامة المهنية محصوراً في الدراسات التقنية التي ركزت على الجوانب الهندسية والوقائية، مثل تحديد المخاطر ووضع قواعد السلامة وتدريب العمال على

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

الامتثال لها. لكن سرعان ما تبين أن هذه المقاربة غير كافية لوحدها، إذ أظهرت الأبحاث الميدانية أن تنفيذ قواعد السلامة لا يعتمد فقط على المعرفة التقنية، بل يرتبط أيضًا بالعادات والتقاليد والقيم الجماعية داخل المؤسسة. وهنا جاء دور السوسيولوجيا، التي سعت إلى دراسة السلامة المهنية من منظور اجتماعي، معتبرة إياها نتاجًا للتفاعل بين الأفراد في بيئة العمل وتأثير البنية التنظيمية على سلوكهم. تفترض المقاربة السوسيولوجية أن السلامة ليست مجرد مسألة تقنية، بل هي عملية اجتماعية تتأثر بعوامل عدة، مثل الثقافة التنظيمية، والتنشئة الاجتماعية، والعلاقات المهنية، ونمط القيادة داخل المؤسسة. فمثلًا، بعض المؤسسات تتبنى ثقافة تنظيمية تعطي الأولوية للإنتاجية على حساب السلامة، مما يجعل العمال أقل التزامًا بالإجراءات الوقائية. في المقابل، هناك مؤسسات تركز على بناء ثقافة سلامة قوية من خلال تعزيز الوعي، والتحفيز الإيجابي، وتشجيع الممارسات الوقائية، مما يؤدي إلى تقليل الحوادث والإصابات (عاشوري، 2019، الصفحات 52-53).

استعانت السوسيولوجيا بعدة مداخل لفهم ثقافة السلامة المهنية، منها المدخل التفاعلي الذي ينظر إلى السلامة كمحصلة للتفاعل بين العمال والإدارة، والمدخل البنوي الذي يركز على تأثير العوامل التنظيمية والهيكلية، وكذلك المدخل الثقافي الذي يهتم بدراسة تأثير القيم والمعايير الاجتماعية على الممارسات الوقائية. وقد أثبتت الدراسات أن نجاح سياسات السلامة المهنية يعتمد إلى حد كبير على مدى انسجامها مع الثقافة التنظيمية للمؤسسة، ومدى قدرة الإدارة على خلق بيئة عمل داعمة لممارسات السلامة.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

- **المدخل التفاعلي:** ينطلق المدخل التفاعلي من فرضية مفادها بأن العمال لا يلجئون إلى المؤسسة مجردين من الثقافة، بل يحملون معهم خلفيات ثقافية متنوعة، منها ما هو مكتسب من الأسرة، أو من التجارب السابقة، أو من مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالتعليم والتكوين. وفقاً لهذا المنظور، فإن ثقافة السلامة المهنية تتشكل تدريجياً من خلال التفاعل اليومي بين العمال، وبينهم وبين الإدارة، وبينهم وبين بيئتهم الاجتماعية. فالعامل يتفاعل مع قواعد العمل، ويتبنى أو يرفض الممارسات الوقائية بناءً على ما يتمشى مع قناعاته ومعايير جماعته المهنية. هذا التفاعل المستمر بين الأفراد يخلق مع مرور الزمن نسقاً من التصرفات والمعايير التي تميز المؤسسة عن غيرها (**عاشوري، 2019، الصفحات 61-62**).

- **المدخل البنوي:** فيركز على تأثير البنية التنظيمية في تشكيل ثقافة السلامة. فهنا لا يكون التركيز على الأفراد بقدر ما يكون على الأدوار التي يشغلونها ضمن الهيكل التنظيمي، وعلى القواعد الرسمية التي تضبط العلاقة بينهم، وعلى الأنظمة التي تحكم عملهم. وتُفهم ثقافة السلامة ضمن هذا السياق باعتبارها ناتجاً لبنية السلطة، لتقسيم المهام، وللنظام القانوني والإداري الذي يحدد من هو المسؤول عن ماذا. هذا المدخل يبرز أن سلوك الأفراد ليس مجرد خيار شخصي، بل هو مرتبط بشكل وثيق بالبنية الاجتماعية والتنظيمية التي تحتضنهم. فمفتش العمل، مثلاً، لا يفرض ثقافته الشخصية

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

على المؤسسات، بل يطبق ثقافة السلامة كما حددتها المعايير الرسمية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي للمؤسسة (عاشوري، 2019، صفحة 55).

■ **المدخل الثقافي:** يُعد الأكثر عمقاً من حيث تناول الجوانب الرمزية والقيمية لثقافة السلامة المهنية. يركز هذا المدخل على تحليل القيم والمعايير والرموز التي تحكم التصرفات داخل المؤسسة. ومن خلاله، يتم فهم كيف تؤثر الثقافة العامة للمجتمع في تشكيل ثقافة السلامة، وكيف تقوم المؤسسة بإعادة إنتاج تلك الثقافة عبر التنشئة التنظيمية والتكوين والتدريب. في هذا السياق، لا تكون السلامة مجرد قواعد صارمة، بل تتحول إلى ممارسة اجتماعية ذات طابع رمزي تشكل جزءاً من هوية العامل المهنية (عاشوري، 2019، صفحة 55). وتشير الدراسات والأبحاث إلى أن الثقافة التنظيمية ليست ثابتة، بل قابلة للتعديل من خلال إعادة صياغة القيم وتوجيه الممارسات اليومية للأفراد. من خلال هذه المداخل الثلاث نستنتج بأن ثقافة السلامة المهنية ليست معطى يمكن فرضه من أعلى الهرم التنظيمي، ولكن هي عبارة عملية اجتماعية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل منها ما يتعلق بالفرد نفسه ومنها ما يتعلق بالبنية والثقافة.

بشكل عام، يمكن القول إن السوسيولوجيا قدمت مساهمة هامة في فهم وتحليل ثقافة السلامة المهنية، حيث انتقلت بدراسة السلامة من كونها مجرد مجموعة من القواعد والإرشادات إلى كونها ظاهرة اجتماعية معقدة تتطلب تحليلاً دقيقاً للتفاعلات التنظيمية

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

والسلوكيات الجماعية. وهذا الفهم العميق يمكن أن يساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات أكثر فاعلية لتعزيز السلامة والحد من مخاطر المهنة.

٧. العمل الجماعي:

تناولت السوسيولوجيا "الجماعة" من زوايا متعددة، منها البنية الداخلية للجماعة، وأنماط القيادة، وتوزيع الأدوار، وآليات التفاعل والتماسك، وكذلك وظائف الجماعة في البناء الاجتماعي. وقد اهتم العديد من رواد علم الاجتماع، مثل إميل دوركهايم، تونيز، وموريس هالبواكس، بدراسة الفرق بين الجماعات الأولية (كالأسرة) التي تتميز بالعلاقات الحميمة، والجماعات الثانوية (كجماعات العمل) التي تتسم بالعلاقات الرسمية والوظيفية. كما اهتمت النظريات الحديثة، سواء السوسيولوجية أو النفسية الاجتماعية، بكشف الأدوار التي تلعبها الجماعات في تشكيل السلوك الاجتماعي، وضبطه، وتوجيهه. لا يعتبر علم الاجتماع أن الجماعة إطاراً للعلاقات فقط، وإنما هي أيضاً بنية لها وظائف اجتماعية وثقافية، تؤثر في القيم والتمثلات والهويات، وتساهم في تحقيق التكامل أو الصراع داخل المجتمع. ومن هنا، فإن فهم المجتمع لا يمكن أن يتم دون دراسة الجماعات التي تشكله، مما يجعل السوسيولوجيا مطالبة دوماً بتحليل هذه البنى الجماعية في ضوء تحولاتها وتفاعلاتها الديناميكية.

1- المؤسسة كمكان للتنشئة وتشكل الجماعات:

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

يُعد مفهوم المؤسسة في ميدان سوسيولوجيا التنظيم والعمل مفهوماً واسعاً نظراً لاستيعابه أنماطاً متعددة من المؤسسات من حيث الشكل، البناء، والوظيفة، وكذا من حيث الأهداف والغايات التي تسعى لتحقيقها كل مؤسسة على حدة. بدأ ظهور المؤسسات عقب الثورة الصناعية أين بدأت تتزايد بشكل مستمر ومتلاحق؛ ومع ظهور الآلة طرأت مجموعة من التغيرات التي بفعولها تحولت ماهية المؤسسات من مجرد ورشات عمل صغيرة إلى مصانع ضخمة تضم عدداً كبيراً من العمّال، وكان هدفها يقتصر على دفع عجلة الإنتاج ولا شيء غيره. وهذا يدل على أن المؤسسة في بداياتها أخذت شكل البناء الصارم والنسق المنغلق على نفسه الموجه لرفع العملية الإنتاجية وهذا ما أكدته النظريات الكلاسيكية. فلم يكن للبعدين الإنساني والاجتماعي أي أهمية بالنسبة للباحثين الأوائل. إلى أن ظهرت بحوث المدرستين السلوكية والعلاقات الإنسانية التي أدت إلى تغيير معنى ومفهوم المؤسسة الذي اعتبرته كياناً اجتماعياً، ونسقا مفتوحاً على المجتمع يؤثر فيه ويتأثر به.

مرت المؤسسة عبر التاريخ بعدة محطات مفصلية أبرزها الثورة الصناعية التي دفعت بعجلة تطور المؤسسة التي عرفت محطات عديدة تركت بصماتها وغيّرت من النظرة إليها من مجرد مؤسسة بالمفهوم الاقتصادي تُعنى بالإنتاج ومكان للصراعات التطبيقية إلى اعتبارها نسقاً تنظيمياً يضم جماعة اجتماعية تتداخل فيها الأدوار لتشكل شبكة من العلاقات تشكل البعد الإنساني. يقودنا تعريف «Olivier Meier» الجامع المانع حول المؤسسة الذي يشمل كل الجوانب المتعلقة بالمؤسسة باعتبارها: "بنية اقتصادية واجتماعية وثقافية مستقلة قانونياً،

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

تجمع مجموعة من الأفراد الذين يعملون بطريقة منتظمة ومنسجمة لتقديم السلع والخدمات للزبائن في المحيط الخارجي الذي يتميز بالمنافسة. فيمكن اعتبارها عون اقتصادي وكيان اجتماعي وواقع سياسي، مكان للتبادلات والتفاوض والمواجهة" (Meier, 2009, p. 27). ما يهمنا من هذا التعريف اعتبار المؤسسة نظام اجتماعي - ثقافي. إذ يُنظر إليها - باعتبارها مكان لتجمع الأفراد الذين تجمع بينهم علاقات متنوعة تأخذ أبعادا رسمية وأخرى غير رسمية- بالمجتمع المصعّر له بنيته الخاصة يتكون هذا المجتمع من أفراد وجماعات يتفاعلون فيما بينهم وفق القيم والمعايير السائدة. كل منهم يحمل ثقافته الخاصة التي لا يتخلى عنها بمجرد دخوله إلى المؤسسة والتطبع كليا بثقافتها؛ ولهذا تعتبر المؤسسة مكان للتثاقف ونظام يحمل أبعادا اجتماعية وثقافية باعتباره منتجا للقيم والمعايير. وهذا ما جعل منها بؤرة خصبة للأبحاث والدراسات السوسيولوجية محاولين فهم تأثير الثقافي على المؤسسة. لا يتوقف دور المؤسسة على إنتاج الثقافي فحسب، بل هي كذلك مكان للتنشئة الاجتماعية وإنتاج الهوية المهنية كما أشار إلى ذلك عالم الاجتماع الفرنسي سانسوليو.

تُعتبر الجماعة نسقًا فرعيًا داخل نسق اجتماعي أكبر (المؤسسة أو المجتمع)، حيث تتكوّن من مجموعة من العناصر (الأفراد، الأدوار، القيم، المعايير) التي ترتبط ببعضها البعض بعلاقات متبادلة، وتسعى إلى الحفاظ على التوازن الداخلي والاستمرارية من خلال آليات التنظيم والتكيف. تقوم الجماعة بوظائف محددة تخدم استقرار المجتمع ككل، مثل: التنشئة الاجتماعية، وضبط السلوك، وتوجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف جماعية تتكامل مع

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

أهداف المشتركة للتنظيم. وتؤكد هذه النظرية أن كل جماعة تعمل ضمن إطار أكبر (مؤسسة، مجتمع أو نسق عام) تُؤثر فيه وتتأثر به حيث كلما زاد التفاعل الفعّال داخل الجماعة، زادت قدرتها على تحقيق التوازن الداخلي والتكيف مع الضغوط الخارجية.

تلعب الجماعة داخل المؤسسة أو التنظيم الاجتماعي دورًا محوريًا في بنية المجتمع الحديث، حيث تُعد الوحدة الأساسية التي تُمارس من خلالها الوظائف التنظيمية والإدارية ما يجعلها تتميز بخصائص معينة، أبرزها توزيع الأدوار، والانضباط بالمعايير والقوانين الرسمية التي تُنظّم العلاقات بين الأعضاء. وضمن هذا النوع من الجماعات، يكون الانتماء مبنياً على أسس تعاقدية ومصلحية أكثر منه على روابط وجدانية. تؤدي الجماعة الرسمية داخل المؤسسة وظائف متعددة، منها: التنسيق بين الأفراد، تنظيم الجهد الجماعي، وتحقيق أهداف المؤسسة، إضافة إلى تعزيز الهوية المهنية والانتماء الوظيفي. كما أن هذه الجماعات تُمكن من ضبط السلوك من خلال تراتبية السلطة، وأنظمة التقييم، مما يجعلها ضرورية لتحقيق أهداف التنظيم عامة. فمن خلال المنظور الوظيفي تعتبر الجماعات بوصفها أدوات لتحقيق الاستقرار والتكامل المجتمعي، إذ تمكّن من ربط الأفراد بمؤسسات المجتمع الكبرى، وتُسهّم في خلق التماسك الاجتماعي عبر تقسيم العمل والتكامل بين الأدوار. في المقابل، ينوه المنظور التفاعلي إلى أهمية العلاقات غير الرسمية والتفاعلات اليومية داخل الجماعة المؤسساتية، والتي قد لا تكون دائماً منسجمة مع الأطر الرسمية، لكنها تساهم في بناء ديناميكية الجماعة، وتشكيل ثقافتها الخاصة. ومن خلال ذلك، يتّضح أن الجماعة داخل

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

المؤسسات ليست مجرد وحدة إدارية، بل هي أيضًا كيان اجتماعي يتفاعل أعضاؤه وفق مزيج من القواعد الرسمية وغير الرسمية، مما يجعلها فضاءً غنيًا لفهم السلوك البشري والتنظيمي.

2- جماعات العمل داخل المؤسسة:

كان لإسهامات نظرية العلاقات الإنسانية التي ظهرت في ثلاثينات القرن الماضي التي جاءت كرد فعل على إهمال الجوانب النفسية والاجتماعية للعمال عند النظريات التي سبقتها النظرية العلمية للعمل الأمريكية ونظرية التقسيم الإداري الفرنسية. فكان تركيزها الأساسي ينصب على الاهتمام بالعنصر البشري مثبتة دور العلاقات الاجتماعية والعوامل النفسية في عملية الإنتاج وهذا ما أثبتته تجارب مصنع الهاوثورن التي قام بها عالم الاجتماع الأسترالي "إلتون مايو-Elton Mayo" (1880-1948) الذي كان جل تركيزه على الإنسان في تفاعله مع الجماعة مشيرًا إلى أهمية الاتصال وتأثير المجموعات على السلوك الفردي لعمال.

- تعريف الجماعة/ المجموعة:

تختلف تعريفات الجماعة، كون هذه الأخيرة تحمل عدة معان وتتأثر بعدة متغيرات كالحجم، طبيعة النشاط، درجة التنظيم، وجود هدف مشترك، الخصائص المشتركة بين أعضائها، الشعور بالانتماء، وغيرها من العوامل. قدم (الدريني، 1984) تعريفًا للجماعة على أنها تتكون من فردان أو أكثر تجمعهم روابط متعددة وأهدافا عامة وخاصة؛ يتفاعلون

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

مع بعضهم البعض تفاعلاً بناءً بحيث يؤثر كل منهم في الآخر. كما هناك مجموعة من التعاريف للجماعة تعود إلى عوامل متعددة أدت إلى بلورتها وعلى هذا الأساس قدم الباحثين (الخواجة و الدريني ، 2011 ، الصفحات 31-32) مجموعة من التعاريف حول الجماعة على الشكل التالي:

- **تعريف الجماعة من خلال تصورات أفرادها:** وهنا الجماعة عبارة عن مجموعة من الأفراد يكونون تصوراً مشتركاً عن وحدتهم ويتصرفون كوحدة واحدة إزاء بيئتهم.
- **تعريف الجماعة من خلال دافعية أفرادها:** الجماعة جمع من الأفراد يكون في تجمعهم عائد عليهم، العامل الأساسي لقيام الجماعة هو إشباع حاجات أعضائها.
- **تعريف الجماعة من خلال وجود أهداف مشتركة:** التفاعل يكون ذو معنى ببناءً لأنه قائم على تحقيق هدف أو غرض معين.
- **تعريف الجماعة من خلال تنظيمها:** الجماعة وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد لكل منهم فيها دور معين ومركز خاص به. تقوم هذه الوحدة بوضع القيم والمعايير التي تُنظم سلوك أعضائها.
- **تعريف الجماعة بناءً على الاعتماد المتبادل لأفرادها:** هي مجموعة من الأفراد يشتركون في علاقات متبادلة تجعلهم يعتمدون على بعضهم البعض.
- **تعريف الجماعة بناءً على التفاعل بين الأفراد:** مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض، وبناءً على هذا التفاعل تتميز الجماعة عن أي مجتمع.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

للجماعة دور مهم في حياة الأفراد خاصة في بيئة العمل، إذ تكمن أهميتها في إشباع حاجات الإنسان المختلفة منها النفسية والاجتماعية. تظهر حاجة الفرد للجماعة عند تعرضه لمواقف مزعجة، هنا تظهر حاجته للانتماء ليشعر بالأمان والقوة خاصة إذا كان للجماعة أهداف مشتركة تصبو إلى تحقيقها. تعمل الجماعة كذلك على تزويد أعضائها بالقيم والمعايير لترشيد السلوك وتوجيهه نحو الأفراد غير المنتمين للجماعة، إضافة إلى تعديل سلوك الفرد نحو أعضاء نفس الجماعة التي ينتمي إليها. تحدد الجماعة كذلك جملة الأدوار المنوطة بكل عضو فيها، حتى لا ينحرف عنها. ناهيك عن الاتصال بمختلف أشكاله لتحقيق التفاعل بين الأعضاء الذي من شأنه أن يخلق نوعاً من الإحساس بالأمن (عبد الرحمان ، 1967 ، صفحة 97) وجعل الفرد داخل الجماعة يشعر بمدى أهميته كعضو فاعل له درجة من الأهمية والرباط الاجتماعي مع أفراد يشتركون معه في نفس الظروف والأهداف كما يستمد قوته منهم.

أما فيشر في كتابه المفاهيم الأساسية في علم النفس الاجتماعي (Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale) (Fischer, 2020). يُعرّف المجموعة بأنها وحدة اجتماعية تتألف من فردين أو أكثر، يتفاعلون فيما بينهم بشكل متبادل، ويشتركون في علاقات واضحة تُحدد أدوارهم ومكانتهم الاجتماعية، وتُحكم بسلسلة من المعايير والقيم التي تُنظم سلوكهم داخل المجموعة، بهدف تحقيق أهداف مشتركة تُلبي احتياجاتهم الفردية

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

والجماعية. هذا التفاعل المتبادل بين الأفراد داخل المجموعة يُسهم في بناء أنظمة من التبادلات والتفاعلات التي تُشكّل أساس الحياة الاجتماعية .

- خصائص الجماعة/ المجموعة:

يؤكد فيشر أن المجموعة تمثل كيانًا اجتماعيًا محددًا يتكوّن من عدد محدود من الأفراد يرتبطون بعلاقات متبادلة لتحقيق أهداف مشتركة. مشيرًا إلى أن علم النفس الاجتماعي يهتم أساسًا بالمجموعات الصغيرة (حوالي 8-15 فردًا)، والتي يشترط وجود هدف مشترك وشعور بالاعتماد المتبادل وعلاقات عاطفية بين أعضائها. بمعنى، أنه لا يُنظر إلى المجموعة كمجرد تجمّع عشوائي، بل كنظام تفاعلي بين أعضائه يخضع لقواعد ومعايير مشتركة.

3- تصنيفات الجماعة/ المجموعة:

تتجسّد تصنيفات المجموعات من خلال علم النفس الاجتماعي عند فيشر، إذ من خلال هذه التصنيفات يمكن فهم ديناميكيات التأثير الاجتماعي وتشكيل الهوية، وقد صنفها إلى (Fischer, 2020, pp. 88-95):

- **المجموعة الأولية (Primary group):** هي وحدة اجتماعية ضيقة يتواصل أعضاؤها اتصالًا مباشرًا وشخصيًا، ويتسمون بالاتفاق على قيم ومبادئ مشتركة وشعور قوي بالتماسك والتضامن. من أمثلة المجموعات الأولية الأسرة ومجموعة الأصدقاء والجيران المقربين، حيث تسود فيها العلاقات الشخصية الوثيقة والروابط العاطفية العميقة.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

- **المجموعة الثانوية (Secondary group):** هي تنظيم اجتماعي أكبر نسبيًا أو أكثر رسمية، ترتبط أعضاؤه بعلاقات تعتمد على مهام أو أهداف محددة ضمن إطار مؤسسي. فمثلاً، فريق عمل في شركة أو لجنة أكاديمية تشكّل مجموعات ثانوية حيث تكون العلاقات معيارية وغير شخصية ولا تعتمد على الرابط العاطفي المباشر.
- **المجموعات الرسمية وغير الرسمية:** تتميز المجموعة الرسمية بأنها منظمة واضحة (مثل فريق عمل أو لجنة رسمية) ينضم إليها الأفراد حسب أدوار رسمية محددة وهيكل هرمي. في المقابل، تنشأ المجموعة غير الرسمية بصورة طوعية وغير منظمة سلفاً؛ فالانضمام إليها يكون بمحض إرادة الأعضاء، ولا تُفرض الأدوار أو الأهداف كما في المجموعات الرسمية. ويمكن أن تتكون مجموعة غير رسمية داخل إطار مجموعة رسمية (مثل مجموعة صداقات بين زملاء العمل) أو خارجها بالكامل.
- **مجموعات الانتماء والمجموعات المرجعية (Groupes d'appartenance & deréference):** تشير مجموعة الانتماء إلى المجموعة التي ينتمي إليها الفرد فعلياً (مثل طلاب جامعة)، وغالبًا ما يُفترض أنها تؤثر في قيمه ومعاييره. بينما المجموعة المرجعية هي تلك التي لا ينتمي إليها الفرد فعلياً ولكنه يعتبرها نموذجاً يحتذى به لمعاييره وسلوكه. فقد أظهر فيشر أن الأفراد قد يتبنون معايير وسلوكيات مأخوذة من مجموعات مرجعية يرونها مثالية أو نموذجية.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

▪ المجموعات الداخلية والخارجية (In-group & Out-group): يستعرض فيشر أيضًا دور تمييز المجموعتين "الداخلية" (المجموعة التي يشعر الفرد بالانتماء إليها) و"الخارجية" (المجموعات الأخرى) في تشكيل الهوية الاجتماعية. ففي سياق نظريات الهوية الاجتماعية، يشير إلى أن التقسيم البسيط «نحن/هم» بين المجموعات يؤدي إلى تكوين وجهات نظر نمطية وسلوك تمييزي نحو المجموعة الأخرى. فإن مجرد الوعي بالانتماء إلى مجموعة معينة كافٍ لتحفيز أفرادها على تفضيل (وأحيانًا التمييز ضد) أعضاء المجموعات الأخرى.

من خلال التصنيفات فيشر للمجموعات يتضح بأنها ليست مجرد تجمّعات للأفراد، بل هي أنظمة معقدة تتشكل من خلال التفاعلات والعلاقات المتبادلة بين الأعضاء، كما تتأثر هذه العلاقات بعوامل متعددة مثل الأدوار الاجتماعية، المعايير، القيم، والهوية الجماعية. من خلال فهم هذه العوامل، يمكن تحليل كيفية تأثير المجموعات على الأفراد والعكس. إضافة إلى الدور المحوري الذي تلعبه المجموعات في تشكيل الهوية الاجتماعية للأفراد، حيث يُعرّف الأفراد أنفسهم جزئيًا من خلال انتماءاتهم الجماعية. هذا الانتماء يمكن أن يؤدي إلى تعزيز التماسك الاجتماعي، ولكنه قد يسبب أيضًا نزاعات بين المجموعات المختلفة.

توفر دراسة المجموعات الاجتماعية رؤى قيمة لفهم العمليات الاجتماعية الأوسع، مثل التأثير الاجتماعي، التوافق، والصراع. وذلك من خلال تحليل ديناميكيات

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

المجموعات لفهم السلوك الاجتماعي للأفراد. عن طريق التفاعلات داخل المجموعات التي تؤثر بشكل كبير على تمثلات الأفراد وسلوكياتهم، مما يجعل دراسة هذه الديناميكيات أساسية في علم النفس الاجتماعي.

4-فاعلية الجماعة/المجموعة داخل المؤسسة:

تُشكّل الجماعة وحدة أساسية داخل البناء الاجتماعي، حيث تؤدي أدوارًا متعددة تُسهم في تنظيم الحياة الاجتماعية وضبط سلوك الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق أهداف جماعية تتكامل مع أهداف المجتمع ككل. فإن للجماعة وظائف مركزية أبرزها التنشئة الاجتماعية، إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية، والتكامل بين الأفراد عبر التفاعل المنتظم وتقاسم القيم والمعايير. وتكمن أهمية الجماعة في دورها في خلق الانتماء والهوية الاجتماعية، إذ تمنح الفرد موقعًا داخل النسق الاجتماعي وتُسهم في ضبط سلوكه عبر آليات القبول والرفض، والمكافأة والعقاب. أما من حيث بنيتها، فتتكوّن الجماعة من مجموعة عناصر مترابطة تشمل الأعضاء، الأدوار، القواعد، والقيم المشتركة، وتتحدد طبيعتها بحسب حجمها، ومدى رسميتها، وطبيعة العلاقات السائدة فيها، ما بين أولية تقوم على التقارب العاطفي، وثانوية قائمة على التفاعل الوظيفي. وتخضع الجماعة داخل هذا التصور إلى ديناميكية داخلية تُنتج أنماطًا من التفاعل الاجتماعي تُؤثر في الفرد كما في المؤسسة. فالجماعة ليست كيانًا ساكنًا، بل بنية ديناميكية تتفاعل مع محيطها وتُعيد إنتاج ذاتها باستمرار. لذلك، فإن فهم

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

الجماعة من خلال بنيتها ووظائفها وأهدافها يتيح فهماً أعمق لكيفية سير المجتمع وتوازن أنساقه.

5- سلطة الجماعة/ المجموعة داخل المؤسسة:

تُمارس الجماعة داخل التنظيم سلطة اجتماعية تؤثر بعمق في سلوك الأفراد، حيث تتجلى هذه السلطة من خلال القواعد والمعايير التي تضبط العلاقة بين الأعضاء وتوجّه سلوكهم بما يتماشى مع أهداف الجماعة ووظائفها. فإن السلطة داخل الجماعة لا تُمارس فقط عبر الهيكل الرسمي للتنظيم، بل تمتد لتشمل السلطة غير الرسمية التي تتبع من المكانة الاجتماعية أو الرمزية لبعض الأفراد داخل الجماعة، والذين يُمكن أن يمارسوا تأثيراً ملموساً على سلوك الآخرين من خلال الثقة أو الكاريزما أو الخبرة. ويؤدي هذا التفاعل بين السلطة الرسمية وغير الرسمية إلى إنتاج توازن داخلي يحكم العلاقة بين الفرد والجماعة، حيث يُطوّر الفرد سلوكه بما يتماشى مع توقعات الجماعة، تجنباً للرفض أو الإقصاء، وسعيًا نحو القبول والاندماج. ويؤكد ذلك أن سلوك الفرد داخل الجماعة لا ينبع فقط من دوافع شخصية، بل هو نتيجة تفاعل مع بنية الجماعة وسلطتها القيمية والتنظيمية، مما يجعل من الجماعة إطاراً مُشكلاً للهوية الفردية وموجهًا للسلوك اليومي. هكذا تُصبح الجماعة أداة ضبط اجتماعي تُحافظ من خلالها المؤسسة على انسجامها الداخلي، وتُفعّل آليات العمل الجماعي والانضباط. ويؤدي هذا الدور التوجيهي للجماعة إلى تعزيز الإنتاجية، وتقوية الالتزام الجماعي، وتحقيق أهداف التنظيم.

ثالثاً: التمثل للخطر المهني

التمثلات الاجتماعية هي مفهوم أساسي في العلوم الاجتماعية طوره "سيرج موسكوفيتشي" عام 1961. تُمثل التمثلات الاجتماعية نوعاً من المعرفة المشتركة التي يتم بناؤها اجتماعياً، وهي ليست مجرد انعكاس للواقع، بل عملية نشطة يُعاد من خلالها بناء المعاني والقيم والرموز في سياقات اجتماعية مختلفة. تنطلق فكرة الصلة بين المخاطر والتمثلات الاجتماعية من اعتبار المخاطر ليست "واقعة موضوعية بحتة"، بل مفهوم اجتماعي يُعاد تشكيله وفهمه من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي والثقافي. وفقاً لمقاربات مثل (Renn, 1992 وMoscovici, 1961)، يتم بناء المخاطر اجتماعياً من خلال عمليات التأطير الثقافي والمعرفي.

1- دور التمثلات الاجتماعية في تصور المخاطر:

باعتبار أن التمثلات الاجتماعية شكل من أشكال المعرفة التي يتم إنشاؤها ومشاركتها اجتماعياً. وأن الهدف منها تنظيم وفهم البيئة الاجتماعية. فهي تمثل وسيلة هامة للتحليل المخاطر وكيفية بنائها اجتماعياً من خلال السياقات الثقافية والاجتماعية التي لها دور في تشكيل هذه التمثلات؛ ليس فقط من خلال البعد الفردي، ولكن أيضاً لفهم كيفية بناء هذه التمثلات اجتماعياً وتأثيرها على السلوكيات واتخاذ القرارات بشأنها. إضافة إلى أنه من خلال التمثلات تتضح الكيفية التي يتم من خلالها فهم وإدراك المخاطر من منظور ثقافي

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

واجتماعي، وهذا ما يساعد على فهم السلوكيات المتعلقة بالمخاطر سواء من ناحية الاستعداد لمواجهة المخاطر أو من خلال الاستجابة لها.

التمثل للخطر يكمن في الطريقة التي يتم من خلالها إدراك وتفسير المخاطر ضمن سياقات اجتماعية وثقافية محددة. هذه التمثلات تتجاوز الإدراك الفردي إلى مستوى المعرفة الجمعية التي تتأثر بالمعتقدات والقيم والتجارب التاريخية. والتمثل للخطر كما يتم إدراكه اجتماعياً مزيجاً بين ما هو موضوعي يمكن قياسه بالإحصائيات والاحتمالات فقط؛ وبين ما هو ذاتي كالمعتقدات الثقافية والخبرات السابقة لأن تصور الخطر لا يمكن اعتباره حقائق ثابتة أو معطيات علمية بحتة، بل كظواهر تحمل معانٍ يمكن إعادة صياغتها اجتماعياً؛ فعند ظهور مخاطر جديدة تقوم المجتمعات بإعادة تفسيرها وربطها بتجارب ومعارف سابقة. من هنا يمكن القول أنّ التمثلات توفر إطاراً لفهم المجهول وتقليل القلق المرتبط به، وتحديد الطريقة التي يتصرف بها الأفراد والجماعات عند مواجهة المخاطر واتخاذ القرار بشأن التدابير الوقائية أو تبني استراتيجيات للمقاومة. تُعد التمثلات الاجتماعية أداة لفهم المخاطر من خلال:

- إعادة تفسير المخاطر: يتم تجسيد المخاطر كرموز وصور تساعد الأفراد على التعامل معها.

- إضفاء الطابع الجمعي: تحويل المخاطر إلى معرفة مشتركة تُسهل مناقشتها واتخاذ القرارات بشأنها.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

- هيكلة السلوكيات: تؤثر التمثلات على كيفية استجابة الأفراد والجماعات للمخاطر.

تلعب التمثلات دورًا حاسمًا في تشكيل تصور المخاطر حيث وجد أن عوامل مختلفة مثل الخبرة الشخصية والقيم ومصادر المعلومات والثقة تؤثر بشكل كبير على إدراك المخاطر أبرز أن التمثلات، أكثر من الخطر نفسه، تؤثر على تصور المخاطر وعمليات صنع القرار (Ann Bostrom, 2008). وعلى أن المواقف الاجتماعية والثقافية والسياسية توجه أحكام الأفراد المتعلقة بالمخاطر، مما يشير إلى دور التمثلات في تشكيل تصور المخاطر (Joffe, 2003).

وفقا للمنظور النفس-اجتماعي تُعد التمثلات الاجتماعية للمخاطر مدخلًا نظريًا وتحليليًا أساسيًا لفهم الكيفية التي يدرك بها الأفراد والمجتمعات المخاطر ويتفاعلون معها. فالخطر ليس مجرد واقع مادي أو تهديد بيولوجي أو تقني فحسب، بل هو مفهوم اجتماعي وثقافي يتشكل من خلال عمليات ذهنية جماعية تُعيد تفسير الأحداث والظواهر وفق أنظمة رمزية وقيمية متجذرة في البيئة الاجتماعية. هذا المنظور ينتمي إلى التراث النظري الذي أسسه عالم النفس الاجتماعي سيرج موسكوفيتشي، حيث يرى أن التمثلات الاجتماعية تعمل كأطر معرفية تُمكن الأفراد من تنظيم واقعهم، وتوجيه سلوكهم، وفهم ما يحدث من حولهم، بما في ذلك المخاطر التي تواجههم. في نفس السياق، تعتبر المخاطر ظواهر خاضعة لإعادة البناء والتأويل، وليس مجرد وقائع موضوعية قابلة للقياس فحسب. فقد تختلف التمثلات حسب الانتماء الطبقي، أو المرجع الثقافي، أو المستوى التعليمي، أو حتى

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

التجربة الشخصية. ويرجع ذلك إلى أن إدراك الخطر يتأثر بالرموز، والقيم، والثقافة، أكثر من تأثره بالمعلومات التقنية المحضنة.

2- أهمية البعد الثقافي في تشكيل التمثلات الاجتماعية للمخاطر

تلعب الثقافة دوراً حاسماً في تشكيل التمثلات الاجتماعية للمخاطر باعتبار أن التمثلات ليست متطابقة بين المجتمعات، بل تتباين بناءً على العوامل الثقافية والتاريخية والجغرافية. كما أن التمثلات ليست ثابتة وإنما ديناميكية، تتغير بتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وقد تنشأ تمثلات جديدة أو تتغير القديمة نتيجة لأحداث مفاجئة أو تحولات ثقافية. ربطت ماري دوغلاس بين الخطر والنظام الثقافي، موضحة كيف أن تمثلات المخاطر تعكس تصورات الجماعة عن النظام الاجتماعي والانحراف. تُشكل التمثلات نوعاً من المعرفة الاجتماعية التي تؤثر على الاستجابات الجماعية في حالات الأزمات أو الكوارث. فهي ليست فقط انعكاساً للواقع، بل أدوات لفهمه وإعادة تشكيله، إذ تمنح الأفراد والجماعات معنى لما يحدث وتوفر إطاراً لتفسير الأفعال وتوجيه القرارات. ولذا، فإن فهم هذه التمثلات شرط أساسي لتصميم السياسات العامة، خاصة في مجالات الصحة، البيئة، والتخطيط الحضري، لأنها تكشف عن الفجوة بين الخطاب العلمي والإدراك الشعبي. لذلك تعد التمثلات الاجتماعية للمخاطر مفهوماً مفتاحياً لفهم تفاعل الإنسان وتُبرز أهمية البعد الثقافي والمعرفي في إدارة الأزمات.

الفصل الثالث: التمثلات لمخاطر المهنة

خلاصة الفصل

تلعب التمثلات الاجتماعية دورًا محوريًا في إدراك المخاطر، من خلال مساهمتها في بناء فهم جماعي مشترك لما يُعد خطرًا وكيفية التعامل معه، لا سيما من خلال بعدين أساسيين: العمل الجماعي والثقافة الوقائية. فحين يتقاسم الأفراد تمثلات مشتركة حول نفس المخاطر، تصبح الجماعة إطارًا مرجعيًا يوجه سلوكياتهم وتصوراتهم، إذ يكتسب العاملون من خلال التفاعل اليومي والروابط الاجتماعية تصورات جماعية تُعيد تشكيل إدراكهم للخطر وتُوجّه سلوكهم. في هذا السياق، يعمل العمل الجماعي كعامل في ترسيخ هذه التمثلات، حيث يُعيد إنتاجها ضمن الممارسة اليومية من خلال التعلم المتبادل والتطبيع الاجتماعي، مما يعزز أو يضعف من وعي العمال بالمخاطر بحسب طبيعة هذه التمثلات. أما الثقافة الوقائية، فتُعد من أهم العوامل التي تساهم في تشكيل الوعي بالمخاطر داخل المؤسسة، إذ تُعزز عبر التدريب والتنشئة التنظيمية مواقف إيجابية تجاه السلامة، وتُبلور منظومة قيم جماعية تُعطي الأولوية للوقاية. وتُظهر الدراسات السوسولوجية أن فعالية ثقافة الوقاية تعتمد على مدى تجذرها في تمثلات الأفراد والجماعات، لا على البنية التنظيمية فقط، ما يجعل من التمثلات الاجتماعية مرآةً تعكس تفاعل الفرد مع بيئته ومحددًا رئيسيًا لسلوكياته داخل بيئة العمل.

الباب الثالث

الإطار الميداني للبحث

الفصل الرابع: عرض مجال وعينة البحث

1-مجالات البحث

- المجال الزمني
- المجال المكاني
- المجال البشري

2-الخلفية السوسيو مهنية للمبحوثين

- حجم مجتمع البحث.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة العمرية.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير منصب العمل.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير الأقدمية في العمل.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير الدخل الشهري.
- توزيع مجتمع البحث حسب متغير ساعات العمل.

أولاً: مجالات البحث:

1. المجال المكاني:

تم إجراء البحث الميداني بمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية بمستغانم (UCA de Mostaganem) وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري. يرجع تاريخ إنشائها إلى سنة 1960 أين كانت تابعة آنذاك إلى تعاونية الحبوب لولاية غليزان، لتصبح بعد ذلك وحدة منفصلة تحت وصاية الديوان الجزائري للحبوب OAIC مقره بولاية وهران، وهذا ابتداءً من تاريخ 01/06/1977 بعدما اعتمادها بتاريخ 1977/05/23: تحت رقم 26-442. تقع المؤسسة بمدينة مستغانم، تحديداً بطريق القمم مقابل كلية الإعلام الآلي (جامعة مستغانم). تضم المؤسسة وحدات للتخزين تابعة لها مخازن على مستوى ميناء مستغانم وأخرى مقرها بسيدي عثمان. يقوم نشاط المؤسسة والوحدات التابعة لها التكفل بتفريغ بواخر الشعير والقمح بنوعيه الصلب واللين المستورد من طرف الديوان الجزائري المهني للحبوب، ومن ثم تخزين وتغليف الحبوب والخضر الجافة الناجمة عن الاستيراد أو المخصصة للتصدير عبر ميناء مستغانم.

أما بخصوص الهيكل التنظيمي للمؤسسة فهو كما جاء في (الملحق رقم 06 الهيكل التنظيمي لميدان الدراسة). يتكون من المدير وهو المسؤول الأول في المؤسسة، ومدير مساعد، رئيس مصلحة الأمانة العامة، نيابة المدير الإدارية والمكلفة بالموارد البشرية، نيابة المدير المكلف بالمالية والمحاسبة، نيابة المدير المكلف بالجودة، مصلحة التقنية والصيانة

(مسؤولة عن ضمان عملية الإنتاج بصيانة التجهيزات وصناعة قطع الغيار الضرورية للآلات في حالة تعطل أي آلة ويقوم بمتابعة صيانة جميع المخازن، إصلاح كل عطب موجود أو يخص المؤسسة بما فيها الكهرباء، التلحيم، والأعمال الميكانيكية؛ مصلحة الاستغلال (معاينة المواد الأولية، الاهتمام بالتخزين، متابعة العمال، متابعة دخول وخروج الحبوب من حيث الميزان والنوعية)، مصلحة الأمن والوقاية (المراقبة والتحكم في تنظيم شاحنات النقل، الوقاية من خلال التصدي للحوادث والحرائق).

2. المجال البشري:

يتكون المورد البشري لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية بمستغانم من 05 إدارات عليا، و 27 موظفا إداريا، 52 عاملا مشرفا، و 33 عاملا تنفيذيا. وبهذا يكون العدد الإجمالي 117 على مستوى المؤسسة نفسها. لكن مع إضافة العاملين التابعين لها بمجال التفريغ والتخزين بميناء مستغانم ووحدة التخزين الحبوب والبقول الجافة بسيدي عثمان؛ يصبح العدد الإجمالي للعمال 210 عاملا بما فيهم العمال الإداريين.

3. المجال الزمني:

لقد بدأت فترة البحث الميداني فور الحصول على التصريح بالدخول إلى المؤسسة المقدم من طرف رئيس مصلحة المستخدمين بتاريخ 2022/12/22 واستمرت فترة القيام بالبحث الميداني إلى 2024/09/01 بعد الانتهاء من جمع الاستثمارات. فكانت الانطلاقة من خلال البحث الاستطلاعي كمرحلة أولى لجمع المعلومات الذي ساعدتنا في التعرف

على المخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب والبقوليات الجافة، ودور المؤسسة في تحمل المسؤولية التامة للحفاظ الآمن على البضائع من خلال توفير الشروط اللازمة والضرورية خاصة وأن أماكن التخزين تتضمن كميات كبيرة من المواد والمعدات التي لا بد من تأمينها بشكل جيد لتأمين سلامة العاملين بها وتجنب المخاطر المحتملة لضمان سلامة المخازن والعمال على حد سواء من أية مخاطر ليس على مستوى المواد فحسب؛ بل وعلى سلامة العاملين التي لا تقل أهمية عن سلامة المواد المُخزّنة وللحفاظ على سلامة العمال وجب إتباع شروط السلامة المتعلقة بتفريغ وتخزين البضائع التي تضعها المؤسسة.

خلال فترة البحث الاستطلاعي تم الاعتماد بشكل كبير على تقنية الملاحظة (الملحق رقم 01 شبكة الملاحظة) كوسيلة أساسية لجمع البيانات اللازمة والضرورية من الواقع نفسه، خاصة وأن المؤسسة لم تبدي رغبتها في تزويدنا بالمعلومات والإحصائيات المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية. فكانت الملاحظة أول تقنية تم الاستعانة بها خلال فترة البحث الاستطلاعي، وذلك من خلال معايشة الميدان عن طريق تدوين كل ما تم ملاحظته خلال تلك الفترة بكل موضوعية، ساعدتنا هذه التقنية على ملاحظة أدق التفاصيل داخل مجتمع البحث؛ كما أنها ساعدت على اكتساب معلومات أولية حول الموضوع. إلى جانب ذلك المقابلات الاستطلاعية (الملحق رقم 02 المقابلات الاستطلاعية) التي رافقتنا من خلالها رئيس مصلحة الأمن والوقاية في معظم الأوقات والذي لم يبخل في تزويدنا بمجموعة من البيانات التي تتعلق بموضوع البحث في ظل المسموح به. وفي أحيان أخرى

تمت مقابلات مع العمال ذوي الخبرة المهنية بشكل فردي وجماعي. في حين آخر وللضرورة لجأنا إلى قيام بمقابلات مع موظفي مصلحة الموارد البشرية.

ساعد البحث الاستطلاعي باعتباره أول مرحلة للعمل الميداني في تحديد موضوع البحث بشكله النهائي، والذي من خلاله تم الاعتماد على تقنية الاستمارة كأداة أساسية نظراً لعدة عوامل نذكر منها على سبيل المثال -لا الحصر- المستوى التعليمي المحدود للعمال التنفيذيين لتفريغ وتخزين الحبوب والبقوليات الجافة، الوقت، الجهد. وغيرها من العوامل الأخرى منها عدم موافقة الإدارة على إشغال العمال -على حد تعبيرهم- بالمقابلات عن عملهم.

ثانياً: الخلفية السوسيو مهنية للمبحوثين:

1. حجم مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث (بعد استثناء المبحوثين الذين تعذر إدلائهم بإجاباتهم على الاستمارة لأسباب تخصهم) من 165 مبحوثاً، وهذا يعني أننا اعتمدنا على 165 استمارة قابلة للاختبار.

جدول رقم 01: توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة العمرية.

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية للعمال
13.3	22	[29-20]
49.1	81	[39-30]
29.1	48	[49-40]
8.5	14	[50- فأكثر]
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 49.1% من المبحوثين تتراوح أعمارهم بين [39-30] سنة وهم يشكلون الأغلبية لدى فئة العمال، تليها الفئة العمرية [40-49] بنسبة 29.1% ثم الفئة العمرية [20-29] بنسبة 13.3%. من خلال تحديد الفئات العمرية تمكنا من تحديد معالم هوية العمال التي تتمثل في فئة الشباب.

نلاحظ من خلال هذه القراءة الإحصائية بأنه من خلال تحديد الفئات العمرية تمكنا من تحديد معالم هوية القوة العمالية التي تتمثل في فئة الشباب. وهذا ما يعكس متطلبات طبيعة العمل في مجال تفرغ وتخزين الحبوب والبقوليات حيث يتم الاعتماد على فئات عمرية في طور النشاط والإنتاجية القصوى، وهذا ما تم ملاحظته خلال فترة البحث الاستطلاعي.

جدول رقم 02: توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
30.9	51	أعزب
59.4	98	متزوج
7.3	12	مطلق
1.2	02	أرمل
1.2	02	بدون إجابة
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 59.4% من المبحوثين متزوجون ويُقدر عددهم بـ 98 مفردة وهم يشكلون الأغلبية لدى العمال، تليها الحالة الاجتماعية أعزب بنسبة 30.9% والمقدر عددهم 51 مفردة.

ارتفاع نسبة المبحوثين المتزوجين يدل على أن العمل يرتبط غالباً بأدوار اجتماعية عائلية كالإعالة والمسؤولية الأسرية. أما فئة المبحوثين العزاب الذين لم يدخلوا بعد في مؤسسة الزواج تمثل ثلث العينة، وهذا راجع إلى عدة عوامل نذكر منها العوامل الاقتصادية المتمثلة في الدخل والسكن على سبيل المثال لا الحصر. أما بالنسبة للطلاق 7.3% يفتح الباب للتساؤل عن تأثير ظروف العمل على الاستقرار الأسري للعامل.

جدول رقم 03: توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
42.4	70	مستوى متوسط
42.4	70	مستوى ثانوي
15.2	25	مستوى جامعي
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن المستوى التعليمي لأغلبية المبحوثين يتراوح بين المستويين المتوسط والثانوي بنسبة 42.4% لكل مستوى، يليهم المستوى الجامعي بنسبة 15.2%.

نلاحظ من خلال هذه القراءة الإحصائية أن غالبية العمال من ذوي التعليم المتوسط والثانوي، وهذا ما يعكس بأن طبيعة العمل التنفيذية في ورشات التفريغ والتخزين لا تتطلب تكويناً جامعياً متقدماً وإنما تكويناً مهنياً باعتباره يعتمد على الجانب التطبيقي (العملي). حيث أن نسبة الجامعيين تمثل النسبة الأقل لأن تركزهم في العمل الإداري.

جدول رقم 04: توزيع مجتمع البحث حسب متغير منصب العمل.

النسبة المئوية	التكرار	منصب العمل
74.5	123	عامل تنفيذي دائم
25.5	42	عامل تنفيذي متعاقد
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 74.5% من المبحوثين يشغلون مناصب

دائمة، في حين يشغل 25.5% منصب تعاقد.

نلاحظ من خلال هذه القراءة الإحصائية تَغلب عقود العمل الدائمة على العقود

المؤقتة وهذا يشير إلى استقرار وظيفي نسبي بالنسبة للعمال التنفيذيين الدائمين. أما بالنسبة

للعمال التنفيذيين المتعاقدين فهذا راجع إلى طريقة التوظيف القائمة على الإدماج المهني؛

إضافة إلى حاجة المؤسسة إلى عمال مؤقتين لفترات موسمية معينة.

جدول رقم 05: توزيع مجتمع البحث حسب متغير الأقدمية في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
46.1	76	[01 سنة - 05 سنوات]
29.7	49	[06 سنوات - 10 سنوات]
24.2	40	أكثر من 10 سنوات
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 46.1% من المبحوثين تتراوح سنوات عملهم بين السنة والخمس سنوات وهم بذلك يشكلون الأغلبية من العمال، تليها 29.7% من المبحوثين تتراوح سنوات عملهم بين الستة والعشر سنوات. أمّا المبحوثين الذين سنوات عملهم أكثر من 10 سنوات يشكلون 24.2%.

نلاحظ من خلال هذه القراءة الإحصائية بأن العمال حديثي الاندماج (أقل من 06 سنوات) يشكلون أكثر نسبة من المبحوثين، وهذا يدل على تجديد مستمر للقوى العاملة وهذا ما تتطلبه طبيعة العمل المتمثلة في المناولة اليدوية المتمثلة في تفريغ وتخزين الحبوب والبقوليات الجافة. أما بالنسبة للعينة التي تمثل أكثر من 10 سنوات خبرة فتُظهر نواة مستقرة تشكل ذاكرة المؤسسة. هذا التوزيع يعكس التوازن بين الحركية المهنية والاستقرار المهني. بالرغم من أن فئة العمال ما بين [01 سنة - 05 سنوات] يشكلون الأغلبية، إلا أن باقي الفئتين مجتمعين نجد أن عدد سنوات عملهم تفوق الخمس سنوات في مجال التفريغ والتخزين وهذا يشير الى أن للعمال خبرة مهنية تشير إلى وجود عمالة مؤهلة تعتمد عليها المؤسسة في مجال تخزين الحبوب والبقوليات الجافة.

جدول رقم 06: توزيع مجتمع البحث حسب متغير الدخل الشهري.

النسبة المئوية	التكرار	الدخل الشهري
59.4	98	[25000 دج-50000 دج]
40.6	67	[أكثر من 50000 دج]
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 59.4% من المبحوثين متزوجون ويُقدر عددهم ب 98 مفردة وهم يشكلون الأغلبية لدى العمال، تليها الحالة الاجتماعية أعزب بنسبة 30.9% والمقدر عددهم 51 مفردة.

نلاحظ من خلال هذه القراءة الإحصائية أن الدخل الشهري لأغلبية العمال ينتمون لفئة الدخل الأدنى نسبياً، وهذا يشير إلى أن الطبقة العاملة تنتمي إلى الفئة من المتوسطة إلى الدنيا. بالرغم من وجود نسبة معتبرة دخلها يفوق 50,000 دج وهذا راجع إلى عدة عوامل منها الأقدمية، التكوين، الترقية. إلا أن ذلك يكرّس وجود نوع من الفوارق الطبقيّة داخل نفس الوسط المهني. هذه الفوارق قد تنعكس على الإحساس بالعدالة الاجتماعية والرضا عن العمل.

جدول رقم 07: توزيع مجتمع البحث حسب متغير ساعات العمل.

النسبة المئوية	التكرار	ساعات العمل
10.9	18	أقل من 8 ساعات
80.6	133	8 ساعات
8.5	14	أكثر من 8 ساعات
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 80.6% من المبحوثين، في حين صرّح 10.9% من المبحوثين بأنهم يعملون لأقل من 8 ساعات مقابل آخرين يعملون لأكثر من 8 ساعات تقدر نسبتهم بـ 8.5%.

نلاحظ من خلال هذه القراءة الإحصائية التزام أغلبية العمال بنظام عمل يومي ثابت (8 ساعات) يعكس انضباط وقوة التنظيم داخل المؤسسة. مع ذلك، نجد من المبحوثين ممن أجابوا بأقل من 8 ساعات أو أكثر هذا في حالات ظروف العمل الاستثنائية. المتمثلة في دخول البواخر إلى الميناء محملة بالمحاصيل التي يقوم بتفريغها العمال في الشاحنات لتخزينها في الصوامع. وهذا ما تم ملاحظته من خلال البحث الاستطلاعي وما تم الإجابة عنه عند إجراء المقابلة مع موظفي الموارد البشرية بأنه عند دخول البواخر يتم تقسيم العمال إلى أفواج إلى جانب المداومة.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

1. طبيعة المخاطر من خلال تمثيلات العمال.

- طبيعة المخاطر
- الإصابات البدنية
- إصابات الظهر الناتجة عن الحمولات الثقيلة
- التعرض للحروق
- الاختناق
- المخاطر البيولوجية
- مخاطر الانزلاق
- مخاطر السقوط
- مخاطر النقل الداخلي
- الآلام الجسدية

2. إدراك المخاطر بناء على تمثيلات العمال.

- تجنب الممارسات الخطرة
- تقييم المخاطر
- السيطرة على المخاطر المحتملة
- إمكانية تجنب المخاطر العالية الخطورة

- سرعة استجابة العمال للمخاطر الغير متوقعة

- الغرض من تقييم المخاطر

- إمكانية التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه

- التكيف مع مختلف التغيرات

- التخفيف من الضغوطات الفردية

- تأثير تعدد المهام على أداء العمال

- التحكم في مخاطر العمل

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

2- طبيعة مخاطر المهنة من خلال تصورات العمال:

من خلال إجابات المبحوثين عن الأسئلة المتعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها عمال تفريغ وتخزين الحبوب والبقوليات بمؤسسة في مستغانم. والتي تظهر تصورهم للمخاطر التي يتعرضون لها من خلال إجاباتهم من الأكثر تعرضاً لها، تأخذ المخاطر حسب المبحوثين الأشكال التالية:

جدول رقم 08: تمثيلات العمال حول طبيعة المخاطر التي يتعرضون لها.

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة المخاطر
81.8	135	خطيرة
18.2	30	قليلة الخطورة
100	165	المجموع

طبيعة المخاطر "خطرة": يتصور أغلب العمال بنسبة 81.8% بأن طبيعة المخاطر

التي يتعرضون لها خطيرة لأنها تشمل التهديدات الجسدية والنفسية التي تؤثر سلباً على سلامة العمال وصحتهم، قد تتسبب هذه التهديدات في إصابتهم أو مرضهم.

إن إدراك العمال للمخاطر باعتبارها "خطرة" يعكس حالة وعي جماعي بخطورة البيئة المهنية. هذا التصور لا يقتصر على الجانب المادي للخطر فحسب بل يمتد إلى الجانب النفسي والاجتماعي، ما يبرهن على التمثل الجماعي لفكرة "الخطر" كعامل بنيوي في العمل.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

فالمخاطر الأكثر شيوعاً في مجال تخزين الحبوب والبقوليات حسب مقابلات البحث الاستطلاعي تتمثل في:

جدول رقم 09: تعرض العمال للإصابات البدنية أثناء العمل.

التعرض للإصابات لبدنية	التكرار	النسبة المئوية
نعم سبق لي	52	31.5
لا لم يسبق لي	113	68.5
المجموع	165	100

إن الإصابات البدنية لا تكون نتيجة للحوادث فقط (التي تعد هي المسبب الأول سواء أثناء تأدية العامل لعمله أو خلال فترة ذهابه أو عودته من العمل) بل كذلك تكون بسبب البقاء في وضعية سيئة لفترة طويلة أو بسبب الإجهاد العضلي الناتج عن الاضطرار إلى التحرك كثيراً أو رفع الأحمال التي تتجاوز القدرة البدنية للعمال. حيث قدر حسب إجابات المبحوثين حول تعرضهم للإصابات البدنية بشكل عام خلال مساهم المهني بنسبة 31.5%.

ثلث العمال تقريباً عاشوا تجربة الإصابات، ما يدل على أن المخاطر ليست "مجرد إدراك"، بل واقع معيش. وهذا يعد من العوامل التي تولد ثقافة مهنية تقوم على أخذ الحيطة، ويؤثر في العلاقات الاجتماعية داخل العمل (التعاون، تبادل الخبرة،...).

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 10: تعرض العمال لآلام في الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة

آلام في الظهر	التكرار	النسبة المئوية
نعم	84	50.9
لا	81	49.1
المجموع	165	100

تتطلب المهنة رفع أحمال كبيرة وكثيرة من الحبوب والبقوليات الجافة، لذلك يتعرض العمال لإصابات الظهر بنسبة 50.9% بسبب رفع الأحمال والإجهاد العضلي. حيث تشير الدراسات بأن كل من يرفع أوزانًا أكبر من ثلاثة كيلوجرامات، على الرغم من أنه قد لا يبدو وزنًا زائدًا، إلا أنه ينطوي على خطر محتمل للإصابة. تتمثل هذه الإصابات الشد العضلي، التمزقات، الكدمات، الجروح. أما عن تلك التي تتعلق بالعمود الفقري فالإصابات الأكثر تكرارًا هي آلام أسفل الظهر، عرق النسا، تفتق أقراص العمود الفقري، تغير أقراص العمود الفقري. تحدث هذه الإصابات عادة بسبب الحمولة الزائدة على الجهاز العضلي من خلال العمل البدني التي تشكل تأثيرات على العمود الفقري بسبب سوء أداء رفع الأثقال. يمكن أن يؤدي ذلك إلى آلام أسفل الظهر أو آلام المفاصل، الناتجة عن التآكل التدريجي للأنسجة التي تحمي العظام. وحتى كسور العظام، حيث تعتبر كسور العمود الفقري الأكثر خطورة على الإطلاق.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 11: تعرض العمال لحروق نتيجة ملامسة معدات ساخنة

التعرض لحروق	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	23
لا	125	75.8
بدون اجابة	2	1.2
المجموع	165	100

في مجال تخزين الحبوب والبقوليات الجافة يكون التعرض للحروق بسبب التخزين الغير السليم فقد صرح 23% من العمال بأنهم تعرضوا للحروق. لأن غبار الحبوب قابلة للاشتعال بشدة، خاصة إذا توفرت العوامل المسببة له والمتمثلة في الغبار المتراكم الذي هو وقود الانفجار داخل الصوامع، إضافة إلى الأكسجين، الغبار الناتج عن الحبوب المخزنة، احتكاك المعادن والتسرب الكهربائي والأحزمة الناقلة التي هي مصدر الاشتعال.

جدول رقم 12: الإبلاغ عن حالات اختناق داخل الصوامع بسبب نقص التهوية

اختناق	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	32.7
لا	111	67.3
المجموع	165	100

إن افتقار الصوامع إلى التهوية الكافية وعدم تغيير مرشحات الغبار وعدم تنظيف تراكم الغبار بشكل مستمر وعدم التوفر الكافي لأنظمة استخراج الغبار المتراكمة بشكل دوري

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

يؤدي إلى حالات الاختناق داخل الصوامع بسبب نقص التهوية فبالرجوع إلى تصريحات المبحوثين 32.7% فإنه قد تم تبليغ عن حالات الاختناق في الصوامع بسبب نقص التهوية.

جدول رقم 13: تعرض العمال لمشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	مشاكل صحية
44.8	74	نعم أعاني
55.2	91	لا أعاني
100	165	المجموع

تكون الحبوب والبقوليات الجافة عند تخزينها عُرضة للتلف وهذا راجع لعدة عوامل منها رطوبة الحبوب، حيث هناك درجة قصوى لسلامة الحبوب أثناء التخزين يجب عدم تجاوزها لضمان سلامة الحبوب أثناء التخزين وسلامة العمال من العواقب الناتجة عن ارتفاع نسبة الرطوبة عن معدلها الطبيعي، درجة حرارة المخزن، إصابة الحبوب بالحشرات والفطريات، تعرض الحبوب للعفن، تلوث الحبوب بالمواد الكيميائية أو المبيدات الحشرية.

44.8% من عمال يعانون من مشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل، فكانت أبرزها: الحساسية، التهاب الجيوب الأنفية، أمراض تنفسية، التهاب الشعب الهوائية، اضطرابات في الجهاز الهضمي، الأمراض الجلدية، أمراض فطرية، التسمم الكيميائية.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 14: تعرض العمال لخطر الانزلاق بسبب الأرضية.

النسبة المئوية	التكرار	تعرض العمال لخطر الانزلاق بسبب الأرضية
70.3	116	مرات قليلة
29.7	49	مرات كثيرة
100	165	المجموع

تعد مخاطر الانزلاق ناتجة عن أسطح الأرضيات الرطبة أو الزيتية الناتجة عن تساقط الأمطار، الانسكابات الدقيقة، الأسطح الغير مستوية، سرعة المشي، أحذية غير مناسبة، وغيرها. تعد من أكثر الحوادث حدوثا في العالم بعد حوادث السيارات. وهذا راجع لسهولة وكثرة حدوثها كما أنها من أبرز العوامل المؤدية إلى الإصابات البدنية منها التواء المفاصل، الكسور، إلى غير ذلك. ونجد من خلال إجابات المبحوثين أن 70.3% تعرضوا مرات قليلة للانزلاق مقابل 29.7% مرات كثيرة. منهم 95.2% ترتب عن انزلاقهم إصابات بسيطة في حين 4.8% كسور بالغة (جدول رقم 15).

جدول رقم 15: تعرض العمال حالة كسر في الأطراف بسبب الانزلاق داخل المخازن.

النسبة المئوية	التكرار	كسر في الأطراف
95.2	157	مرات قليلة
4.8	8	مرات كثيرة
100	165	المجموع

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 16: تعرض العمال لحادث السقوط من ارتفاع أثناء عملية تخزين الحبوب والبقوليات.

النسبة المئوية	التكرار	حادث السقوط من ارتفاع
87.9	145	مرات قليلة
12.1	20	مرات كثيرة
100	165	المجموع

مخاطر السقوط من المرتفعات هي من أكثر الحوادث التي يتعرض لها العمال داخل المؤسسة وهي الأكثر خطورة عن باقي الحوادث تعود أسبابها إلى عدة عوامل منها ما يتعلق بالعامل نفسه كعدم التركيز والانتباه، عدم ارتداء معدات الحماية، وعدم إتباع معايير السلامة المهنية؛ ومنها ما يتعلق بالظروف الفيزيائية والتنظيمية، ضيق المساحات والممرات، عدم صيانة السلالم، عدم توفير المعدات اللازمة والضرورية من أحزمة وخوذات، عدم مراقبة، عدم إجراء تفتيش دوري، وغيرها من الأمور. تشير إجابات المبحوثين إلى أن 87.9% تعرضوا على الأقل مرة واحدة للسقوط.

جدول رقم 17: تعرض العمال لحادث بسبب النقل الداخلي للحبوب.

النسبة المئوية	التكرار	حادث نقل الداخلي
90.9	150	مرات قليلة
9.1	15	مرات كثيرة
100	165	المجموع

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

من المخاطر التي تواجه العمال نقل الحبوب والبقوليات بواسطة الشاحنات وتفريغها داخل المؤسسة ما يجعل من العمال عرضة للاصطدام بالمركبات التي تقوم بشحن ونقل وتفريغ الحبوب والبقوليات. فمن خلال تصريحات المبحوثين %90.9 يرون بأنهم أقل عُرضة لحوادث النقل الداخلي في حين أن %9.1 أكثر تعرضا لحوادث النقل الداخلي.

جدول رقم 18: تعرض العمال لآلام جسدية متكررة بسبب طبيعة عملك.

النسبة المئوية	التكرار	آلام جسدية متكررة
27.8	46	نعم بكثرة
44.2	73	نعم، لكن نادرا
27.9	46	لا إطلاقا
100	165	المجموع

تتمثل في الاضطرابات العرضية للجسد الناتجة عن التعب المرتبط بالحمولات الثقيلة وتترجم من خلال الألم، الضعف، الإرهاق، أو غيرها من الأعراض التي يحس بها الشخص سواء كان مصابا أو غير مصابا. يشبه الشعور بالآلام الجسدية تلك التي تحدث في سياق الإصابة. يستحوذ الشعور بالألم على العامل ويُسبب له القلق المستمر. تشير تصريحات المبحوثين بنسبة %27.9 بأنهم يشعرون بكثرة بالآلام جسدية متكررة في حين %44.2 نادرا ما يشعرون بالآلام جسدية متكررة.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

2. إدراك المخاطر بناء على تمثلات العمال:

جدول رقم 19: تجنب العمال الممارسات الخطرة التي قد تعرضهم للإصابة

النسبة المئوية	التكرار	تجنب الممارسات الخطرة
90,3	149	غالباً
9.7	16	نادراً
100	165	المجموع

نجد في بعض الحالات أن الخطر لا يكمن في المهنة نفسها إذا تم اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة عند القيام بالعمل، وإنما يترتب عن عدم أخذ الاحتياطات لتجنب الوقوع في الخطر من خلال القيام بالممارسات الخطيرة التي تؤدي إلى تعرض العمال للإصابات. يصرح 90.3% من المبحوثين بأنهم يتجنبون الممارسات الخطرة التي تؤدي إلى تعرضهم للإصابات.

جدول رقم 20: موقف العمال من عملية تقييم المخاطر

النسبة المئوية	التكرار	عملية تقييم المخاطر
57.6	95	الاستفادة من التجارب السابقة حول المخاطر
40	66	تجنب وقوع الخطر مرة أخرى
2.4	4	تقلل من النتائج المترتبة عن المخاطر
100	165	المجموع

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

تعد عملية تقييم المخاطر مهمة المؤسسة بالدرجة الأولى لأنها تعد الخطوة الأولى لإدارة المخاطر وذلك من خلال تحديد الأشخاص الأكثر عرضة للخطر وما هي العوامل التي تسبب خطراً عليهم. هنا يدخل دور التواصل بين العمال والمؤسسة وبين العمال الجدد والعمال ذوي الخبرة المهنية لأخذ آرائهم حول المخاطر التي يواجهونها وتأثيرها عليهم وكيفية تجنبها أو التقليل من أثارها عليهم. أشارت إجابات 57.6% من المبحوثين إلى أنهم استفادوا من التجارب السابقة حول المخاطر، في حين أجاب آخرون 40% بأن عملية تقييم المخاطر جنبتهم الوقوع في الخطر من الأساس.

جدول رقم 21: موقف العمال من تطبيق إجراءات السلامة كافية للسيطرة على المخاطر المحتملة.

النسبة المئوية	التكرار	إجراءات السلامة
81.2	134	كافية
18.2	31	غير كافية
100	165	المجموع

السيطرة على المخاطر المحتملة أو التحكم في المخاطر يتم من خلال تحسين الأداء العام للعمال من خلال تطبيق إجراءات السلامة المهنية يرى 81.2% من العمال بأن التزام العمال بتطبيق إجراءات السلامة المهنية كاف للسيطرة على المخاطر المحتملة.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 22: موقف العمال من تجنب المخاطر العالية الخطورة

النسبة المئوية	التكرار	تجنب المخاطر العالية الخطورة
88.5	146	نعم يمكن تجنبها تماما
11.5	19	نعم يمكن تجنبها نسبيا
100	165	المجموع

تصنف المخاطر العالية الخطورة بالأزمات التي تهدد سلامة العمال وكيان المؤسسة ككل. إمكانية تجنبها لا يتم على المستوى الفردي فقط وإنما من خلال الأداء الجماعي. تجنب المخاطر يُعد عملية استباقية هدفها منع الوقوع في الأزمات أو الكوارث التي يتعذر السيطرة عليها في حال وقوعها. تشير إجابات المبحوثين حول ما إذا كان بإمكانهم تجنب المخاطر العالية الخطورة بـ 88.5% بنعم من الممكن تجنبها تماما في حين أجاب آخرون 11.5% بأنه من الممكن تجنبها نسبيا.

جدول رقم 23: تمكن العمال من الاستجابة بسرعة عند ظهور مخاطر غير متوقعة

النسبة المئوية	التكرار	الاستجابة عند ظهور مخاطر
74.5	123	يستجيبون
25.5	42	لا يستجيبون
100	165	المجموع

ترتبط سرعة الاستجابة بقابلية التنفيذ والقدرة على التصرف عند ظهور أحداث غير متوقعة؛ فـ 74.5% من العمال أجابوا بأن لهم سرعة استجابة عند ظهور مخاطر غير

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

متوقعة، في حين أجاب آخرون 25.5% بأن ليست لهم سرعة استجابة في التعامل مع المخاطر الغير متوقعة.

جدول رقم 24: يتمكن العمال من التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه من خلال عمليات التفتيش.

النسبة المئوية	التكرار	التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه من خلال عمليات التفتيش
98.2	163	نعم ممكن
1.8	3	غير ممكن
100	165	المجموع

وهو رصد الأخطار المحتملة الوقوع يتم اكتسابه من خلال عدة عوامل أبرزها مراقبة وتقييم إجراءات العمل التي تكشف عن مؤشرات وجود خطر ما. تتم هذه العملية من خلال التفتيش الدوري لمقر العمل وتواجد العمال والمتمثل في متابعة أعوان الأمن والوقاية الذين يرافقون العمال أثناء قيامهم بالأعمال المطلوبة منهم للتأكد من صحة إجراء القيام بالعمل. أشارت إجابات المبحوثين المقدرة ب 98.2% بأنه من الممكن التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه من خلال عمليات التفتيش.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 25: تكيف العمال مع مختلف التغييرات التي قد تطرأ على ظروف العمل

النسبة المئوية	التكرار	تكيف العمال مع مختلف التغييرات التي قد تطرأ على ظروف العمل
66.7	110	غالباً
33.3	55	نادراً
100	165	المجموع

تشير إجابات المبحوثين في الجدول أعلاه بأن 66.7% من العمال صرحوا بأنهم

قادرون على التكيف مع مختلف التغييرات التي تطرأ على بيئة العمل.

يتسم مكان العمل بكونه ديناميكي تطراً عليه بعض التغييرات من حين لآخر. وهذا ما يدفع

بالعمال إلى مواكبة هذه التغييرات التي تطرأ على بيئة العمل، خاصة إذا كانت هذه الأخيرة

غير متوقعة.

يتضح من خلال هذه القراءة الإحصائية أن للعمال القدرة على التكيف مع التغييرات.

وتعد هذه الأخيرة من المهارات التي الأساسية التي ترفع من مستوى الأداء الجماعي للعمال

عند تعاملهم مع ظهور المواقف المختلفة.

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

جدول رقم 26: توزيع أعباء العمل بين العمال يُقلل من الضغوطات الفردية.

النسبة المئوية	التكرار	توزيع أعباء العمل بين العمال يُقلل من الضغوطات الفردية
90.9	150	موافق
9.1	15	غير موافق
100	165	المجموع

تساهم أعباء العمل في إحداث ضغوطات قد تؤثر على صحة الفرد النفسية والبدنية إذا استمرت دون إدارتها أو التعامل معها للتخفيف من آثار الضغوطات عن طريق التعاون بين العمال للتخفيف من وطء الأداء عليهم. تشير إجابات 90.9% من المبحوثين أنه من الممكن تخفيف ضغوطات الفردية من خلال توزيع أعباء العمل.

جدول رقم 27: تأثير تعدد المهام على أداء العمال.

النسبة المئوية	التكرار	هل تعدد المهام يؤثر على أداء العمال
66.1	109	نعم
32.7	54	لا
1.2	2	بدون اجابة
100	165	المجموع

يُمكن تعدد المهام فيتنفيذ أكثر من مهمة في نفس الوقت من خلال التبديل بين مهمة وأخرى يترتب عليه بذل جهد عال قد يؤثر على أداء العمال من خلال احتمال وقوع الأخطاء

الفصل الخامس: وصف مخاطر المهنة

الناتج عن قلة التركيز. يصرح 66.1% من المبحوثين أن لتعدد المهام تأثير على أدائهم في حين صرح 32.7% آخرين بأن تعدد المهام لا تؤثر على أداء العمال.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح أن بذل جهد عال أثناء العمل قد يؤثر على أداء العمال من خلال احتمال وقوع الأخطاء الناتجة عن قلة التركيز.

جدول رقم 28: التنسيق بين العمال يساهم في التحكم في مخاطر العمل

النسبة المئوية	التكرار	التنسيق بين العمال يساهم في التحكم في مخاطر العمل
88.5	146	موافق
6.1	10	غير موافق
5.4	9	بدون إجابة
100	165	المجموع

تشير إجابات المبحوثين في الجدول أعلاه بأن 88.5% من العمال موافقون على أن

التنسيق بين العمال يساهم في التحكم في مخاطر العمل.

يتضح من خلال هذه القراءة الإحصائية أهمية هذا الأخير في تبادل المعطيات بين العمال المعرضين لنفس المخاطر وطريقة تسييرهم لها. حيث يعد التنسيق عامل وقائي مهم يعمل على تقويم الأوضاع والاحتياجات للتحكم في مخاطر العمل وتأثير أعبائها على أداء العمال.

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

اختبار الفرضية الأولى:

1. تحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الأولى

- حملات التوعية

- التكوين

- التدريب

- التهوية

- التنظيف

- توفير ألبسة واقية

- توفير مسار آمن

- الصيانة

- معدات الحماية

- زيارة طبيب العمل

- نظام الراحة

2. نتائج اختبار الفرضية الأولى.

اختبار الفرضية الثانية:

1. تحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثانية

- اتخاذ الإجراءات اللازمة.

- التواصل بشأن المخاطر.

- تطبيق معايير السلامة.

- الالتزام الجماعي.

- التدريب الجماعي.

- مشاركة الخبرات.

- التفتيش الدوري.

- الأداء الجماعي.

- التعاون بين العمال.

- متطلبات طبيعة العمل.

- تأثير أعباء العمل.

- توقعات العمال.

5. نتائج اختبار الفرضية الثانية.

6. مناقشة نتائج البحث (الفرضية الأولى والثانية)

7. الاستنتاج العام

أولاً: اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية الأولى: للثقافة الوقائية أثر على تجنب عمال التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية بمستغانم من التعرض للمخاطر.

1. المؤشرات التي تدخل في اختبار الفرضية الأولى.

- حملات التوعية
 - التكوين
 - التدريب
 - التهوية
 - التنظيف
 - توفير ألبسة واقية
 - توفير مسار آمن
 - الصيانة
 - معدات الحماية
 - زيارة طبيب العمل
 - نظام الراحة
- ### 2. نتائج اختبار الفرضية الأولى.

- مؤشر حملات التوعية:

جدول رقم 29: المشاركة في حملات التوعية وأثره في التعرف على طبيعة المخاطر المهنية.

المجموع		قليلة الخطورة		خطرة		التعرف على طبيعة المخاطر المشاركة في حملات التوعية
		تك	%	تك	%	
100	66	28.8	19	71.2	47	غالبا
100	99	11.1	11	88.9	88	نادرا
100	165	18.2	30	81.8	135	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 71.2% من المبحوثين ممن يتصورون بأن طبيعة المخاطر المهنية خطيرة يشاركون في حملات التوعية التي تقدمها المؤسسة لتعريف العمال بالمخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب والبقوليات الجافة. في المقابل 88.9% من المبحوثين الذين لديهم نفس التصور حول طبيعة المخاطر المهنية لكن نادرا ما يشاركون في حملات التوعية.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أنه بالرغم من وعي العمال بطبيعة المخاطر المهنية، إلا أن المشاركة نادرة في الحملات التوعوية التي تقدمها المؤسسة لدى فئة معتبرة من المبحوثين. كذلك دراسة كل من (بلمجاهد، 2019) و (Madaleno & Sousa) (Uva, 2021) و (Ellaban et al, 2020) تشير إلى أن وجود الحملات لا يكفي إذا

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

غاب التدريب العملي. إذا فسرنا هذه النتائج من منظور (غيدنز، 1991) فهذا يعكس أزمة الثقة بين العمال والمؤسسة فحين يغيب الإحساس بالثقة بين العامل والمؤسسة، تفقد الخطابات الوقائية قدرتها على التأثير. فالأفراد قد يعرفون الخطر نظرياً لكنهم لا يثقون في فاعلية البرامج أو في جدوى المشاركة فيها، أو يرون أن التوعية (شكليّة) فقط ولا تمس واقعهم المهني. فبالرغم من أن التوعية تُنتج (معرفة) لكنها لا تترجم بالضرورة إلى مشاركة أو تغيير سلوكي ما لم تُصاحبها ثقة في المؤسسة. كذلك بيك (1992) يرى أن الوعي بالمخاطر لا يترجم تلقائياً إلى سلوك، مما يجعل الخطاب الوقائي أحياناً مجرد آلية رمزية لتسكين القلق الجمعي.

- مؤشر التكوين:

جدول رقم 30: التكوين حول التحكم في ظروف تخزين الحبوب والبقوليات الجافة.

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة التكوين
32.1	53	نظري
2.4	4	تطبيقي
6.7	10	نظري وتطبيقي
58.8	97	بدون تكوين
100	165	المجموع

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 58.8% من المبحوثين بأنهم لم يستفيدوا من أي تكوين حول التحكم في ظروف التخزين، في حين أن 32.1% من المبحوثين بأنهم استفادوا من تكوين حول التحكم في ظروف التخزين وأن طبيعة هذا التكوين نظري.

يتضح خلال القراءة الإحصائية للجدول طبيعة سياسة التكوين في المؤسسة حيث التكوين النظري على حساب التطبيقي وهذا ما يفسر وجود فجوة بين المعرفة والممارسة المهنية. فغياب التكوين التطبيقي يشير إلى أن المؤسسة تنتج معرفة «نظرية» أكثر من أن تنتج كفاءات عملية، فسرهما لومان بالمعرفة التي لا تسمح بإعادة إنتاج السلوك الآمن. كما أن هناك فئة من العمال وهم يشكلون الأغلبية بنسبة (58.8%) لم يتلقوا أي تكوين وهو ما ينطبق عليه نقد بيك عن توزيع المخاطر بعدم تكافؤ الفرص في الوصول للوقاية.

جدول رقم 31: التكوين وأثره على مواجهة صعوبات أداء العمل.

المجموع		لا		نعم		مواجهة صعوبات أداء العمل التكوين
		%	تك	%	تك	
100	68	32.4	22	67.6	46	نعم
100	97	61.9	60	38.1	37	لا
100	165	49.7	82	50.3	83	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 67.6% من المبحوثين الذين تلقوا تكويناً حول التحكم في ظروف تخزين الحبوب والبقوليات الجافة يواجهون صعوبات حول طريقة أداء العمل مقابل 61.9% ممن لم يتلقوا التكوين لا يواجهون ذات الصعوبات. فقد أشارت دراسة عثمان (2019) إلى أن ضعف التكوين هو أحد أهم أسباب ارتفاع معدلات الحوادث المهنية في المؤسسات.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن التكوين (تحديداً النظري) كما جاء في إجابات المبحوثين في جدول رقم 30) ليس كافياً لوحده، لأنه قد يزيد من وعي العمال بالصعوبات لكنه يفتقر إلى تقديم حلول عملية. فالتكوين ليس مجرد نقل مهارة، بل فعل اجتماعي يُعيد بناء العلاقة بين الفرد والمؤسسة. فهو يمثل شكلاً من أشكال "الثقة في النظم" من منظور (غيدنز، 1991)؛ ويمثل التكوين باعتباره شكلاً من أشكال المعرفة أحد تجليات "الحدثة" عند (بيك، 1992).

- مؤشر التدريب:

جدول رقم 32: التدريب على استخدام المعدات وأثره على التعرض للإصابات البدنية.

المجموع		لم يسبق لي		نعم سبق لي		التعرض للإصابات البدنية التدريب على استخدام المعدات
		تك	%	تك	%	
100	89	77.5	69	22.5	20	غالباً
100	76	57.9	44	42.1	32	نادراً
100	165	68.5	113	31.5	52	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 77.5% من المبحوثين الذين لم يسبق لهم التعرض لإصابة بدنية تم تدريبهم على استخدام معدات السلامة، مقابل 42.1% من المبحوثين الذين سبق لهم وأن تعرضوا لإصابة بدنية لم يتم تدريبهم على استخدام معدات السلامة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يظهر أثر التدريب بشكل مباشر في الحد من الإصابات. وهو مؤشر على أن الثقافة الوقائية تتجسد أكثر في الممارسة العملية لا في الخطاب أو التكوين النظري فقط. وهذا يتوافق مع دراسات كل من (Ellaban et al، بلمجاهد، عثمان) التي ربطت نقص التدريب بارتفاع الإصابات؛ حيث أشارت الدراسات إلى أن التدريب العملي يقلل من الحوادث المهنية. يُعد التدريب آلية لإعادة إنتاج المعرفة العملية والخبرة داخل المؤسسة بهدف تقليل الاضطرابات (لومان، 1993). إذ يتعلم الأفراد من

الممارسة ويعيدون تعديل سلوكهم على أساس التجربة، فيتحول النظام إلى كيان قادر على التعلم الذاتي (غيدنز، 1991).

جدول رقم 33: تدريب العمال على تقنيات الرفع الصحيح وأثره على إصابات الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة.

المجموع		لا		نعم		إصابات الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة تدريب العمال على تقنيات الرفع الصحيح
%	تك	%	تك	%	تك	
100	91	56	51	44	40	غالباً
100	74	40.5	30	59.5	44	نادراً
100	165	49.1	81	50.9	84	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 56% من المبحوثين الذين لا يعانون من آلام في الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة قد استفادوا من التدريبات على تقنيات الرفع الصحيح حول استخدام المعدات مقابل 59.5% من المبحوثين لم يستفيدوا من التدريبات على تقنيات الرفع الصحيح سبق لهم وأن تعرضوا لإصابة في الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أهمية التدريب العملي في الحد من إصابات العمل المزمدة، خاصة تلك المرتبطة بالمناولة والرفع. وهذا يتوافق مع نتائج (Madaleno و Ellaban) التي تربط بين التدريب وانخفاض الإصابات العضلية. فالتدريب

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

على المهارات الحركية (tacit/practical knowledge) هو عنصر مهم لتحويل المعرفة العملية إلى وقاية فعلية، وهذه الأخيرة تُظهر أن التدخلات العملية المتمثلة في التدريبات تُنتج معرفة يمكن تجسيدها على أرض الواقع تختلف عن المعرفة النظرية، وهذا الفرق يؤكد كل من لومان حول أهمية تفاعل الأنظمة الوظيفية مع بيئتها وإدراكها للمخاطر. وعند دوغلاس المتمثل في العادات والممارسات الثقافية.

جدول رقم 34: تدريب العمال على التعامل مع المعدات الساخنة وأثره على التعرض للحروق.

المجموع		لا		نعم		التعرض للحروق التدريب على التعامل مع المعدات الساخنة
%	تك	%	تك	%	تك	
100	94	76.6	72	23.4	22	غالباً
100	69	76.8	53	23.2	16	نادراً
100	165	76.7	125	23.3	38	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 76.6% من المبحوثين الذين استفادوا من التدريبات على التعامل مع المعدات الساخنة لم يسبق لهم أن تعرضوا للحروق نتيجة ملامسة معدات ساخنة، مقابل 76.8% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من التدريبات على التعامل مع المعدات الساخنة كذلك لم يسبق لهم وأن تعرضوا للحروق نتيجة ملامسة معدات ساخنة.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول إلى أن طبيعة المخاطر تتجاوز قدرة التدريب الفردي، وهذا ما يتوافق مع دراسة كل من (عثمان، 2019؛ غميص، 2019) التي تشير إلى أن التدريب وحده لا يكفي إذا كانت ظروف العمل أو الصيانة سيئة. تفسير ذلك يبرهن رؤية بيك بأن حل مشكلة تقنية ما جزئياً يوحد مشكلات أخرى إن لم تُعالج البنية التحتية.

- مؤشر تهوية الصوامع:

جدول رقم 35: تهوية الصوامع وأثرها على حدوث حالات اختناق داخل الصوامع.

المجموع		لا		نعم		حدوث حالات الاختناق تهوية الصوامع
%	تك	%	تك	%	تك	
100	125	78.4	98	21.6	27	غالباً
100	40	32.5	13	67.5	27	نادراً
100	165	67.3	111	32.7	54	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 59.4% من المبحوثين الذين أجابوا بغالباً ما يتم تهوية الصوامع جيداً قبل دخول العمال بأنه لم يتم الإبلاغ عن حالات اختناق داخل الصوامع داخل الصوامع بسبب نقص التهوية؛ مقابل 67.5% من المبحوثين الذين أجابوا بأن نادراً ما يتم تهوية الصوامع جيداً قبل دخول العمال بأنه نعم تم الإبلاغ عن حالات اختناق داخل الصوامع بسبب نقص التهوية.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول إلى أن العوامل البنيوية والتنظيمية (مثل التهوية) لها أثر مهم في تقليل المخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب والبقوليات في الصوامع، في هذه الحالة يكون أكثر أهمية من سلوك العمال ذاته. وهذه النتيجة متوافقة مع دراسة (عثمان، 2019) التي أشارت إلى أن الإجراءات الهندسية البسيطة فعّالة جداً في عملية الوقاية. ودراسة (Madaleno & Sousa-Uva, 2021) التي أبرزت أن تحسين شروط البيئة الفيزيائية يحدّ من الإصابات. فالحلول التقنية والهندسية (engineering controls) قد تكون أكثر فعالية مقارنة بالتدخلات السلوكية فقط. يمكن قراءة هذا المؤشر في ضوء نظرية (بيك، 1992) الذي تحدث عن "تكنولوجيا الخطر" في المجتمع الصناعي الحديث، حيث تنتج التكنولوجيا الخطر وتقدّم في الوقت نفسه الحلول التقنية له. فالتهوية هنا مثلاً على الوعي الحداثي بالخطر الذي يجعل الوقاية نفسها نتاجاً للتطور الصناعي. ومن منظور غيدنز بأن الحادثة مثل ما تنتج مخاطر فهي كذلك تنتج أدوات تقنية يمكنها تقديم الحماية إذا اعتمدها المؤسسات.

- مؤشر التنظيف:

جدول رقم 36: تنظيف مناطق تراكم الغبار وأثره على التعرض لمشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل.

المجموع		لا أعاني		نعم أعاني		التعرض لمشاكل الصحية تنظيف مناطق تراكم الغبار
%	تك	%	تك	%	تك	
100	139	64	89	36	50	غالباً
100	26	7.7	2	92.3	24	نادراً
100	165	55.2	91	44.8	74	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 64% من المبحوثين الذين أجابوا بغالباً ما يتم تنظيف المناطق التي يتراكم فيها الغبار بانتظام بأنهم لا يعانون من مشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل؛ مقابل 92.3% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه نادراً ما يتم تنظيف المناطق التي يتراكم فيها الغبار بانتظام وأن لديهم مشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل. نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول دور التنظيف الدوري كعامل وقائي لمواجهة الأمراض المهنية، وأنه في حالة التقصير في عملية التنظيف يترتب عليه مشاكل صحية. يدخل التنظيف في آليات الحوكمة المؤسسية إذا ما أسقطنا عليه منظور فوكو، حيث أن خلق ممارسات يومية للحد من المخاطر تصبح جزءاً من تقاليد العمل والانضباط.

جدول رقم 37: تنظيف الأرضية وأثرها على التعرض لخطر الانزلاق.

المجموع		مرات كثيرة		مرات قليلة		التعرض لخطر لانزلاق تنظيف الأرضية
%	تك	%	تك	%	تك	
100	143	20.3	29	79.7	114	غالبا
100	22	90.9	20	9.1	2	نادرا
100	165	29.7	49	70.3	116	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 79.7% من المبحوثين الذين أجابوا بغالبا ما يتم تنظيف الأرضية فوراً لتجنب الانزلاق بأنهم تعرضوا لخطر الانزلاق لمرات قليلة؛ مقابل 90.9% من المبحوثين الذين أجابوا بأن نادرا ما يتم تنظيف الأرضية بأنهم تعرضوا لمرات كثيرة لخطر الانزلاق.

تعكس القراءة الإحصائية للجدول أن الثقافة الوقائية ترتبط كذلك بقوة التنظيم أكثر من السلوك الفردي في بعض الحالات خاصة لما يتعلق الأمر بالتنظيف والتهوية كعوامل للوقاية ضد المخاطر الناتجة عن التنظيف والتهوية. وهذا يتوافق مع دراسات (بلمجاهد، 2019؛ وغميض، 2019) حول السلامة المهنية التي تعتبر صيانة الأرضيات وإجراءات النظافة كإجراءات وقائية أساسية. يبرز هنا كيف تُنتج الوقاية من خلال ممارسات يومية بسيطة. كما أن النظافة تساهم في ضبط السلوك الوقائي وتقلل من الحوادث الناجمة عن الإهمال. ودراسة (Ellaban et al, 2020) أشارت إلى أن الممارسات البسيطة كالنظافة والتنظيم

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

تحَدَّ من أكثر من ثلث الإصابات في بيئات العمل الخطرة. هذه السلوكيات اليومية تعكس ما سماه بيكب"الوقاية الروتينية"، أي تكيف المجتمع الصناعي مع المخاطر من خلال ممارسات تنظيمية مستمرة.

- مؤشر توفير الأحذية الواقية:

جدول رقم 38: توفير أحذية واقية وأثرها على التعرض لخطر الكسر في الأطراف.

المجموع		مرات كثيرة		مرات قليلة		التعرض لخطر الكسر أحذية واقية
%	تك	%	تك	%	تك	
100	140	5	7	95	133	غالبا
100	25	4	1	96	24	نادرا
100	165	4.8	8	95.2	157	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 95% من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة غالبا ما توفر أحذية واقية لتجنب الانزلاق بأنهم كانوا عُرضة لخطر كسر في الأطراف بسبب الانزلاق داخل المخازن لمرات قليلة؛ مقابل 96% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه نادرا ما تقوم المؤسسة بتوفير أحذية واقية لتجنب الانزلاق بأنهم كانوا عُرضة لخطر كسر في الأطراف بسبب الانزلاق داخل المخازن مرات كثيرة.

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

توضح القراءة الإحصائية للجدول أثر معدات الوقاية الشخصية كحاجز مادي ضد الإصابات، لكن فعاليتها تعتمد على الاستخدام الصحيح والمستمر. فتوفير المعدات يعد جزء من آليات الضبط من منظور فوكو، لكن فعاليتها مرتبطة بالالتزام والسلوك.

- مؤشر توفير مسار آمن:

جدول رقم 39: توفير مسار آمن لتجنب التصادم مع المركبات وأثره على التعرض لحادث النقل الداخلي.

المجموع		مرات كثيرة		مرات قليلة		التعرض لحادث نقل توفر مسار آمن
%	تك	%	تك	%	تك	
100	160	7.5	12	92.5	148	نعم
100	5	60	3	40	2	لا
100	165	9.1	15	90.9	150	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 92.5% من المبحوثين الذين صرحوا بتوفر مسار آمن لتجنب التصادم بالمركبات في مكان العمل بأنهم كانوا عُرضة لحادث بسبب النقل الداخلي للحبوب لمرات قليلة؛ مقابل 60% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم توفر مسار آمن لتجنب التصادم بالمركبات في مكان العمل بأنهم كانوا عُرضة لحادث بسبب النقل الداخلي للحبوب لمرات كثيرة.

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

توضح القراءة الإحصائية للجدول أن توفر المسارات الآمنة يعكس اهتمام الجانب التنظيمي للمؤسسة بالعوامل الوقائية للحفاظ على حياة العامل من الخطر. حيث أن التنظيم المادي من منظور غيدنز يتمثل في التخطيط المؤسسي الذي يتضمن قواعد واضحة تعمل على الحد من المخاطر.

- مؤشر صيانة السلالم والممرات:

جدول رقم 40: صيانة السلالم والممرات وأثره على التعرض لحادث سقوط من ارتفاع.

المجموع		مرات كثيرة		مرات قليلة		التعرض لحادث السقوط من ارتفاع صيانة السلالم والممرات
%	تك	%	تك	%	تك	
100	158	12.7	20	87.3	138	غالباً
100	7	0	0	100	7	نادراً
100	165	12.1	20	87.9	145	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 87.3% من المبحوثين الذين أجابوا بأن غالباً ما يتم صيانة السلالم والممرات بانتظام بأنهم كانوا عُرضة لحادث السقوط من ارتفاع أثناء عملية تخزين الحبوب والبقوليات لمرات قليلة؛ مقابل 12.7% من المبحوثين الذين أجابوا بنفس الإجابة كذلك كانوا عُرضة لحادث السقوط من ارتفاع أثناء عملية تخزين الحبوب والبقوليات لمرات كثيرة.

توضح القراءة الإحصائية للجدول أن الصيانة الدورية السلام والممرات تقلل من احتمالات السقوط؛ كما جاء في دراسة (بلمجاهد، 2019) التي توصلت إلى أن غياب الصيانة عامل أساسي في حوادث السقوط. لكن الصيانة بحد ذاتها ليست كافية، كونها تُعد ممارسة للحفاظ على استقرار النظام عند لومان، وهي أيضاً مؤشر على استثمار المؤسسة في الوقاية إذ أن الصيانة الدورية هي اعتراف المؤسسة بالخطر من منظور بيك.

- مؤشر عمليات التفتيش:

جدول رقم 41: عمليات التفتيش وأثرها على الالتزام عمال بارتداء معدات الصحة والسلامة أثناء العمل.

المجموع		لا ارتدي		نعم ارتدي		الالتزام بارتداء معدات عمليات التفتيش
%	تك	%	تك	%	تك	
100	90	0	0	65.7	90	غالباً
100	75	37.3	28	62.7	47	نادراً
100	165	17	28	83	137	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 65.7% من المبحوثين الذين يرتدون معدات الحماية الشخصية أثناء عملهم صرحوا بأنه غالباً ما تتم عملية التفتيش للتأكد من استعمال العمال لمعدات الصحة والسلامة أثناء العمل؛ مقابل 62.7% من المبحوثين الذين يرتدون

معدات الحماية الشخصية أثناء عملهم صرحوا بأنه نادراً ما تتم عملية التفتيش للتأكد من استعمال العمال لمعدات الصحة والسلامة أثناء العمل.

توضح القراءة الإحصائية للجدول أن التفتيش هنا يلعب دوراً رقابياً حيث يعد عاملاً محفزاً يعزز التزام العمال بقواعد الوقاية، ما يبرز البعد الرقابي كجزء من الثقافة التنظيمية للمؤسسة. تطابق نتائج دراستي كل من (عثمان، 2019 وغميض، 2019) التي تؤكد دور الرقابة في تعزيز الالتزام. هذا توضيح عملي لنظرية فوكو حول المراقبة المتمثلة هنا في التفتيش الذي يعمل كآلية ضبط (ناعمة) تُحوّل الامتثال إلى عادة وسلوك عقلاني؛ كذلك يربط بين الرقابة والثقافة الوقائية للمؤسسة.

- مؤشر زيارة الطبيب:

جدول رقم 42: موقف العمال زيارة الطبيب كافية لمرة واحدة في السنة.

النسبة المئوية	التكرار	موقف العمال من زيارة الطبيب
84.8	140	كافية
15.2	25	غير كافية
100	165	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه موقف العمال من زيارة طبيب العمل لمرة واحدة

في السنة، 84.8% من المبحوثين أجابوا بأن زيارة العمال لطبيب العمل لمرة واحدة في

السنة كافية. في المقابل 15.2% من المبحوثين يعتبرون أن زيارة الطبيب لمرة واحدة في السنة غير كافية.

تشير القراءة الإحصائية للجدول أن موقف العمال من الرعاية الطبية بأنها كافية يعكس تطبيع العمال مع محدودية الخدمات الصحية في بيئة العمل، أو ضعف توقعاتهم. تعتبر زيارة الطبيب جزء من نظام المراقبة الحيوية (biopolitics) لدى فوكو تنظر إلى الصحة كمعيار لإدارة القوى العاملة.

- مؤشر نظام الراحة:

جدول رقم 43: موقف العمال من نظام الراحة التي تضعه المؤسسة.

المجموع		غير كاف		كاف		موقف العمال وجود نظام للراحة
%	تك	%	تك	%	تك	
100	147	25.9	38	74.1	109	نعم
100	18	72.2	13	27.8	5	لا
100	165	30.9	51	69.1	114	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه إلى موقف العمال من نظام الراحة الذي تضعه المؤسسة حيث صرح 74.1% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه يوجد نظام للراحة في

المؤسسة اعتبروا بأنه كاف، في حين يرى 25.9% من مبحوثين آخرين بأن نظام الراحة غير كاف.

تعكس القراءة الإحصائية للجدول أن نظام الراحة تم اعتباره كافياً عند الغالبية ما يظهر أن العمال لهم استراتيجيات ذاتية للتكيف مع ضغط العمل. وهذا يعكس وجود نوع من التوازن بين متطلبات الإنتاج وحاجات العمال الجسدية. كذلك دراسة (بلمجاهد، 2019 وغميض، 2019) ربطتا ظروف العمل والراحة بصحة العامل وتقليل الحوادث. إن نظام الراحة ليس مسألة رفاهية فقط بل أداة تنظيمية لزيادة الإنتاجية، فمن منظور كل من لومان وغيدنز، يوفر نظام الراحة استقراراً وظيفياً وظيفياً يزيد من قابلية العمل، ومن منظور فوكو يدخل ضمن آليات تنظيم السلوك اليومي.

2. نتائج اختبار الفرضية الأولى:

1- توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين أي أن حملات التوعية أثر في التعرف على طبيعة المخاطر (كا² = 8.318، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.004). لكن غالبية العمال يرون أن حملات التوعية داخل المؤسسة لها أثر محدود في تغيير سلوكهم الوقائي. هذا الفرق الإحصائي يعكس ضعف فعالية الخطاب التوعوي في تحويل المعرفة إلى ممارسة يومية.

2- لم يستفيد أغلبية العمال من التكوين حول التحكم في ظروف التخزين، غير أن الذين استفادوا من التكوين كان تكوينهم يقتصر على التكوين النظري فحسب.

3- توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين أي أن للتكوين أثر على مواجهة صعوبات أداء العمل (كا² = 13.919، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.001). فالعمال الذين خضعوا لتكوين مسبق حول مخاطر المهنة لديهم وعياً أعلى بالخطر مقارنة بغير المكونين، وهذا يعني أن للتكوين أثر في تشكيل الثقافة الوقائية.

4- توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين أي أن للتدريب على استخدام معدات السلامة له أثر على التعرض للإصابات البدنية (كا² = 7.321، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.007). بينت النتائج أن نسبة الإصابات البدنية لدى العمال المتدربين على استخدام معدات السلامة تقل مقارنة بغير المتدربين.

5- توجد علاقة دالة احصائيا بين المتغيرين أي أن تدريب العمال على تقنيات الرفع الصحيح وأثره على آلام الظهر (كا² = 3.925، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.048).

6- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين تدريب العمال على التعامل مع المعدات الساخنة وأثره على التعرض للحروق نتيجة ملامسة معدات ساخنة.

7- توجد علاقة قوية دالة إحصائيا بين المتغيرين أي أن لتهوية الصوامع أثر على تجنب حدوث الاختناق (كا² = 28.998، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.000). وهذا يعني أن تطوير البيئة المادية للعمل يساهم في التقليل من احتمال وقوع المخاطر.

8- توجد علاقة قوية دالة إحصائيا بين المتغيرين أي أن تنظيف مناطق تراكم الغبار لها أثر كبير على عدم تعرض العمال للمشاكل الصحية الناتجة عن تلوث مكان العمل (كا² = 28.105، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.000).

9- توجد علاقة قوية دالة إحصائيا بين المتغيرين أي أن لتنظيف الأرضية أثر كبير على عدم تعرض العمال لخطر الانزلاق (كا² = 45.557، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.000). أي أن الإجراءات البسيطة الدورية لها دورا مهما في تشكيل الثقافة الوقائية.

10- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين توفير أحذية واقية وحدوث حالات كسر في الأطراف.

- 11- توجد علاقة قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين أي أن توفير مسار آمن لتجنب التصادم بالمركبات في مكان العمل له أثر كبير على التعرض لحادث النقل الداخلي (كا²=16.170، درجة الحرية=1، مستوى الدلالة=0.001).
- 12- تُشير النتائج بمستوى الدلالة $p = 0.015$ إلى وجود علاقة عكسية قوية ذات دلالة إحصائية، مما يعني أنه كلما زادت قيمة أحد المتغيرين، انخفضت قيمة المتغير الآخر. بمعنى كلما تم إجراء الصيانة الدورية للسلام والممرات كلما انخفض تعرض العمال إلى مخاطر السقوط من ارتفاع.
- 13- توجد علاقة قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين أي أن ارتداء معدات الحماية الشخصية له أثر على سلامة العمال أثناء العمل (كا²=40.467، درجة الحرية=1، مستوى الدلالة=0.001).
- 14- توجد علاقة دالة إحصائياً بين زيارة طبيب العمل وأثره على الكشف المبكر عن وجود مشاكل صحية. (كا²=37.133، درجة الحرية=2، مستوى الدلالة=0.001).
- 15- توجد علاقة ارتباط قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين أي أن نظام الراحة داخل المؤسسة له تأثير على انخفاض شعور العمال بالإرهاق المستمر. وهذا ما يشير إلى أن المتغيرين غير مستقلين عن بعضهما البعض. (كا²=13.991، درجة الحرية=2، مستوى الدلالة=0.001).

ثانيا: اختبار الفرضية الثانية:

نص الفرضية: للعمل الجماعي أثر على إدراك عمال التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية بمدينة مستغانم للمخاطر.

1- المؤشرات التي تدخل في اختبار الفرضية الثانية:

- اتخاذ الإجراءات اللازمة.

- التواصل بشأن المخاطر.

- تطبيق معايير السلامة.

- الالتزام الجماعي.

- التدريب الجماعي.

- مشاركة الخبرات.

- التفتيش الدوري.

- الأداء الجماعي.

- التعاون بين العمال.

- متطلبات طبيعة العمل.

- تأثير أعباء العمل.

- توقعات العمال.

2- نتائج الفرضية الثانية

- مؤشر التزام العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة عند القيام بالعمل:

تتمثل الإجراءات اللازمة في الممارسات التي يقوم بها العمال بغرض أخذ الاحتياطات الضرورية التي تجنبهم الوقوع في المخاطر كالممارسات الآمنة وارتداء المعدات الوقائية.

جدول رقم 44: التزام العمال بالإجراءات اللازمة وأثره على تجنب الممارسات الخطرة.

المجموع		نادرا		غالبا		تجنب الممارسات الخطرة التزام العمال بالإجراءات
%	تك	%	تك	%	تك	
100	98	6.1	6	93.9	92	نعم يلتزمون
100	67	14.9	10	85.1	57	لا يلتزمون
100	165	9.7	16	90.3	149	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 93.9% من المبحوثين يتصورون أن تجنب الممارسات الخطيرة راجع إلى التزامهم بالإجراءات اللازمة. مقابل 85.1% آخرين ممن يتجنبون الممارسات الخطيرة يصرحون بأنهم لا يلتزمون باتخاذ الإجراءات اللازمة عند القيام بالعمل.

تشير القراءة الإحصائية للجدول أن غالبية العمال الذين يلتزمون بالإجراءات الوقائية الرسمية يميلون بدرجة أكبر إلى تجنب الممارسات الخطرة مقارنةً بغير الملتزمين. هذه النتيجة تدل على أن الالتزام ينبع من ترسخ ثقافة مهنية تجعل الحذر قيمة مشتركة في مكان العمل. تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Madaleno & Sousa-Uva)

(2021) التي أكدت أن السلوك الوقائي لا يتشكل من المعرفة التقنية وحدها، بل من الثقافة التنظيمية الداعمة لها، كما أشار (Ellaban et al. 2020) إلى أن الامتثال للإجراءات مرتبط بمدى الإحساس بالانتماء للمجموعة المهنية. يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تصور ماري دوغلاس حول البعد الثقافي للمخاطر؛ فالتقيد بالإجراءات يُعبّر عن "نظام رمزي" يحدّد ما يُعدّ سلوكًا آمنًا داخل الجماعة المهنية. كما يوضح أولريش بيك أن هذا الوعي الوقائي يمثل مظهرًا من مظاهر "الحدّثة الانعكاسية"، حيث يدرك الفاعلون أن الخطر نتاج للنظام الصناعي نفسه، فيتجهون إلى إعادة تنظيم سلوكهم داخله، وهو ما يعزّز مفهوم المسؤولية الفردية والجماعية عن الأمان.

- مؤشر التواصل بشأن المخاطر:

يتمثل التواصل بشأن المخاطر بين العمال في تبادل المعلومات والخبرات والآراء بين الأفراد الذين يواجهون نفس المخاطر أو التهديدات التي تهدد صحتهم أو وجودهم. ويعمل التواصل على نشر المعلومات اللازمة والضرورية بين العمال للتعامل مع هذه المخاطر.

جدول رقم 45: التواصل وأثره على عملية تقييم المخاطر.

المجموع		تقليل من النتائج المترتبة عن المخاطر		تجنب وقوع نفس الخطر مرة أخرى		الاستفادة من التجارب السابقة		تقييم المخاطر التواصل بشأن المخاطر
		%	تك	%	تك	%	تك	
100	155	2.6	4	37.4	58	60	93	غالبا
100	10	0	0	80	8	20	2	نادرا
100	165	2.4	4	40	66	57.6	95	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 60% من المبحوثين الذين غالبا يتواصلون بشأن المخاطر استفادوا من التجارب السابقة لزملائهم؛ في حين تجنب 37.4% من مبحوثين آخرين من الوقوع في نفس الخطر مرة أخرى.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن التواصل بين العمال بشأن المخاطر المهنية يؤدي إلى تقليص الحوادث وزيادة القدرة على التنبؤ بها. إذ تشكل التواصل اليومي حول الأخطار وسيلة لتداول المعرفة الميدانية غير الرسمية. دعمت هذه النتيجة دراسة (Kmiec & Roland-Lévy, 2014) التي أبرزت أهمية التواصل والتضامن في إدراك الخطر الجماعي، في حين أكدت دراسة (عثمان، 2019) أن غياب الاتصال التنظيمي يزيد من احتمالية وقوع الحوادث بسبب ضعف تبادل المعلومات. فسر نيكلاس لومان هذه النتيجة من خلال مفهوم "التواصل بوصفه آلية ذاتية التنظيم"، إذ يشكّل تبادل المعلومات داخل النظام المؤسسي وسيلة لإنتاج الاستقرار وتقليص التعقيد. كما يمكن قراءتها في ضوء ميشال فوكو

الذي يرى أن الخطاب حول الخطر ليس مجرد تبادل معلوماتي، بل ممارسة للسلطة المعرفية التي تنتج ذاتاً متمكنة ومنضبطة عبر الاعتراف المتبادل بالمخاطر.

- مؤشر تطبيق معايير السلامة:

لا يتحقق تطبيق السلامة المهنية إلا من خلال التزام العمال بالمعايير التي تضعها المؤسسة في شكل لوائح وقوانين للحفاظ على صحة العاملين من المخاطر التي يتعرضون لها، والممتلكات من الضياع أو التلف.

جدول رقم 46: تطبيق العمال معايير السلامة المهنية وأثره على السيطرة على المخاطر.

المجموع		غير كافية		كافية		السيطرة على المخاطر تطبيق معايير السلامة
%	تك	%	تك	%	تك	
100	136	22.8	31	77.2	105	غالباً
100	29	0	0	100	29	نادراً
100	165	18.8	31	81.2	134	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 77.2% من المبحوثين الذين غالباً ما يلتزمون بتطبيق معايير السلامة المهنية يعتبرونها كافية في السيطرة على المخاطر؛ في حين يعتبرها 22.8% غير كافية في السيطرة على المخاطر.

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن العمال الذين يطبقون معايير السلامة يعبرون عن شعور نسبي بالقدرة على السيطرة على المخاطر المهنية، في حين يرى آخرون أن هذه المعايير غير كافية. تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (بلمجاهد، 2019) و(غميض، 2019) حيث أكدتا أن تطبيق المعايير دون متابعة أو دعم لا يحقق الأمان الفعلي. يبرز هنا تحليل أنطوني غيدنز الذي ربط إدارة المخاطر بثقة الأفراد في المؤسسات. فحين تنتزع الثقة في المؤسسة، تتحول المعايير إلى إجراءات رمزية غير فاعلة. ويرى بيك أن الاعتماد المفرط على المعايير التقنية هو تعبير عن محاولة المجتمع الصناعي في "تأطير اللايقين"، لكنه لا يلغي حقيقته الموضوعية، مما يخلق مفارقة بين الشعور بالسيطرة واستمرار التعرض للمخاطر.

- مؤشر الالتزام الجماعي بالسلامة:

جدول رقم 47: الالتزام الجماعي بالسلامة المهنية وأثره على تجنب المخاطر العالية الخطورة.

المجموع		لا يمكن تجنبها		يمكن تجنبها		تجنب المخاطر العالية الخطورة الالتزام الجماعي بالسلامة المهنية
%	تك	%	تك	%	تك	
100	160	10	16	90	144	نعم
100	5	60	3	40	2	لا
100	165	11.5	19	88.5	146	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 90% من المبحوثين الذين يلتزمون بالسلامة المهنية يتجنبون الوقوع في المخاطر العالية الخطورة. مقابل 60% من المبحوثين الذين لا يلتزمون بالسلامة المهنية لا يمكنهم تجنب الوقوع في المخاطر العالية الخطورة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن الالتزام الجماعي بالسلامة المهنية يحقق أثرًا وقائيًا أكبر من الالتزام الفردي. فالامتثال الجمعي يخلق بيئة ضغط اجتماعي إيجابي تدفع الأفراد إلى احترام قواعد الوقاية، كما يولد الإحساس بالمسؤولية المشتركة تجاه الآخرين. وقد دعمت نتائج (Kmiec & Roland-Lévy, 2014) و(عثمان، 2019) هذا الاتجاه بإبراز دور التضامن في تعزيز السلوك الوقائي وأن غياب روح الجماعة يؤدي إلى ضعف فعالية برامج السلامة. تعكس هذه النتيجة تصور دوغلاس للمخاطر بوصفها أداة لإعادة إنتاج التضامن الاجتماعي. فمن خلال المخاطر تعرف الجماعة حدودها وتوحدتها في مواجهة الخطر المشترك. كما يرى لومان أن الالتزام الجماعي يمثل آلية تكامل وظيفي داخل النظام التنظيمي، تضمن استمراريته من خلال التواصل المتبادل بين الأعضاء.

- مؤشر التدريب الجماعي:

يعمل التدريب على تمكين العمال من اكتساب مهارات ومعارف تمكنهم من أداء عملهم بشكل يضمن سلامتهم من الوقوع في المخاطر وقدرتهم على التعامل معها. وهذا ما أثبتته إجابات المبحوثين حول تصورهم بأن التدريب الجماعي يحسن من قدرة الفريق على التعامل مع المخاطر.

جدول رقم 48: التدريب الجماعي وأثره على سرعة استجابة العمال للمخاطر الغير متوقعة.

المجموع		لا يستجيبون بسرعة		يستجيبون بسرعة		الاستجابة للمخاطر التدريب الجماعي
%	تك	%	تك	%	تك	
100	156	22.4	35	77.6	121	نعم
100	9	77.8	7	22.2	2	لا
100	165	25.5	42	74.5	123	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 77.8% من المبحوثين الذين يتصورون بأن التدريب الجماعي لا يحسن من قدرة الفريق على التعامل مع المخاطر لا يستجيبون بسرعة عند ظهور مخاطر غير متوقعة. مقابل 77.6% من المبحوثين الذين يتصورون بأن التدريب الجماعي يحسن من قدرة الفريق على التعامل مع المخاطر لديهم استجابة سريعة عند ظهور مخاطر غير متوقعة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن هناك علاقة قوية بين التدريب الجماعي وبين سرعة استجابة العمال للطوارئ المهنية، إذ يؤدي التعلم الجماعي إلى بناء خبرة تشاركية تسهم في تطوير مهارات التعامل مع المستجدات. وقد أظهرت دراسة (Ellaban et al, 2020) أن ضعف التدريب يبطئ الاستجابة ويزيد من احتمال الخطأ أثناء العمل، بينما بينت (Madaleno & Sousa-Uva, 2021) أن التدريب الجماعي يعزز الكفاءة ويحول

الفصل السادس: اختبار فرضيات البحث

المعرفة إلى ممارسة جماعية. وهذا يتفق مع رؤية لومان الذي يعتبر التعلم المؤسسي عملية "تواصل ذاتي"، أي أن النظام يتعلم من ذاته لتقليل الاضطراب. كما عبر عنها غيدنز "الفاعلية" لدى الأفراد، حيث يصبح العمال فاعلين واعين قادرين على مراجعة سلوكهم وتنظيم أدائهم وفق الخبرة المكتسبة، مما يعكس تحول المؤسسة إلى فضاء تعلم جماعي مستمر.

- مؤشر مشاركة الخبرات:

تساهم مشاركة الخبرات في تثقيف العمال لبعضهم حول قضايا المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لحماية أنفسهم من المخاطر التي يتعرضون لها لذلك تشير إجابات المبحوثين إلى أهمية مشاركة الخبرات للتعامل مع المخاطر.

جدول رقم 49: المشاركة بين أعضاء الفريق وأثرها على تقييم المخاطر.

المجموع		لا أعرف		الاثنين معا		تحسين ظروف العمل		التقليل من وقوع الأخطار		تقييم المخاطر المشاركة
%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	
100	144	0	0	1.4	2	52.1	75	46.5	67	غالبا
100	16	12.5	2	0	0	50	8	37.5	6	نادرا
100	160	1.3	2	1.3	2	51.9	83	45.6	73	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 52.1% من المبحوثين الذين يتشاركون الأفكار مع أعضاء الفريق للتعامل مع المخاطر تحسن من ظروف العمل و46.5% آخرين من الذين

قاموا بمشاركة الأفكار مع أعضاء الفريق للتعامل مع المخاطر بأنها تقلل من وقوع الأخطار. في المقابل لدى 50% من الباحثين آخريين ممن أجابوا بأنهم نادرا ما يتشاركون الأفكار مع أعضاء الفريق للتعامل مع المخاطر نفس التصور حول مشاركة الأفكار مع أعضاء الفريق للتعامل مع المخاطر تحسن من ظروف العمل و37.5% آخريين من الذين قاموا بمشاركة الأفكار مع أعضاء الفريق للتعامل مع المخاطر بأنها تقلل من وقوع الأخطار.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن مشاركة الخبرات تخلق نوع من المعرفة الجماعية المشتركة، لكنها تبقى بنسب متفاوتة حسب استعداد العمال للمشاركة في تبادل الخبرات المتعلقة بتقييم المخاطر. مشاركة الخبرات المهنية بين العمال تؤدي إلى تحسين شروط الأمان وتقليل احتمالية التعرض للمخاطر. ويُعد هذا العامل من أبرز مؤشرات الثقافة الوقائية داخل المؤسسة. وقد توصلت دراسات (Kmiec & Roland-Lévy, 2014) إلى أن تبادل الخبرات ينتج معرفة جماعية ويعزز التضامن، مما ينعكس إيجاباً على السلوك الوقائي. يمثل هذا النوع من المشاركة ما وصفته **دوغلاس** بآليات إنتاج "المعنى المشترك" الذي يعيد بناء الهوية الجماعية للمهنة. ويفسرها **فوكو** بوصفها ممارسة للسلطة المنتشرة من خلال المعرفة، إذ تُنتج عملية تبادل الخبرات ذاتاً مسؤولة ومنضبطة داخل شبكة من الخطابات الوقائية. إنها في جوهرها شكل من "الحكمة الذاتية" حيث يتحول العامل من موضوع للمراقبة إلى فاعل في إنتاج الأمان.

- مؤشر التفتيش الدوري:

جدول رقم 50: التفتيش الدوري وأثره على التنبؤ بوجود الخطر.

المجموع		غير ممكن		نعم ممكن		التنبؤ بوجود الخطر التفتيش الدوري
		%	تك	%	تك	
100	139	2.2	3	97.8	136	غالباً
100	26	0	0	100	26	نادراً
100	165	1.8	3	98.2	162	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 100% من المبحوثين الذين لديهم تصور بأنه من الممكن التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه من خلال عمليات التفتيش نادراً ما يتم تفتيش دوري للتأكد من تطبيق إجراءات السلامة يتمكنون من التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه. مقابل 97.8% من المبحوثين الذين لديهم نفس التصور بأنه غالباً ما يتم تفتيش دوري للتأكد من تطبيق إجراءات السلامة التي تمكن من التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أننا لقدرة على التنبؤ بوجود الخطر يعكس الحدس المهني لدى العمال، الذي يفوق أحياناً الإجراءات الرسمية كالتفتيش. وهذا يبرز أن هذا النوع من الرقابة المتمثلة في التفتيش ليس لها أثر في معرفة العمال بالخطر والتنبؤ به قبل وقوعه. يفسر فوكو هذا النمط من الممارسات بوصفه جزءاً من خطاب إداري ينتج الطمأنينة البيروقراطية لا الوعي الحقيقي (الوقائي). أما من منظور بيك (1992)، فإن

غياب الأثر الفعلي للتفتيش يكشف تناقض الحداثة الصناعية التي تُنتج الخطر ثم تحاول احتوائه بإجراءات رمزية إحساساً زائفاً بالأمان.

- مؤشر الأداء الجماعي:

المقصود بالأداء الجماعي هو ذلك الفعل الجماعي الذي يقوم به العمال سوية من خلال إنجازهم للمهام المطلوبة منهم بطريقة تجنبهم التعرض للإصابات بناء على عدة عوامل مشتركة بينهم المعرفة، المهارات، الخبرات، الاتصال، وغيرها من العوامل التي تساعدهم على الأداء المهني.

جدول رقم 51: الأداء الجماعي للعمال وأثره على التكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل.

المجموع		نادرا		غالبا		التكيف مع التغيرات الأداء الجماعي
		%	تك	%	تك	
100	153	28.1	43	71.9	110	نعم
100	12	80	10	20	2	لا
100	165	33.3	55	66.7	110	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 71.9% من المبحوثين الذين اعتبروا أن الأداء الجماعي للعمال يساهم في التقليل من وقوع الإصابات أثناء العمل بأنهم غالبا ما يستطيعون التكيف مع مختلف التغييرات التي قد تطرأ على ظروف العمل؛ في حين ذكر

28.1% ممن لديهم نفس الاعتبار بأن الأداء الجماعي للعمال يساهم في التقليل من وقوع الإصابات أثناء العمل بأنهم نادرا ما يستطيعون التكيف مع مختلف التغييرات التي قد تطرأ على ظروف العمل.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن الأداء الجماعي ينتج نوع من المرونة لمواجهة الظروف الديناميكية. وهذا دليل على أن الجماعة المهنية تشكل إطاراً لبعض العمال يساعدهم على التكيف أكثر مع مختلف الظروف. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kmiec & Roland-Lévy, 2014) التي أكدت أن الثقافة الجماعية تُعدّ محدداً أساسياً في التكيف المهني، يمكن تفسير ذلك وفق غيدنز الذي يرى أن التكيف مع التغيير يعيد الفاعلون تنظيم ممارساتهم استجابة للاحتكاك الدائم باللايقين. كما يرى لومان أن الأداء الجماعي يعد عاملاً مهماً يتم من خلاله التفاعل المتبادل داخل الفرق والذي يتيح للنظام المؤسسي إعادة إنتاج توازنه لمواجهة التغييرات المستجدة في بيئة العمل.

- مؤشر التعاون بين العمال:

يقوم الأداء المهني على أساس التعاون بين العمال الذي يساهم في زيادة كفاءة الأداء الجماعي الذي يؤدي بدوره إلى تحقيق نتائج أفضل للعمل الجماعي. يركز التعاون بين العمال على قدرة العمال على التفاعل فيما بينهم من خلال تبادل المعارف والخبرات المكتسبة وهذا ما يقود إلى انجاز المهام بشكل سريع وأكثر كفاءة.

جدول رقم 52: التعاون بين العمال وأثره على التقليل من الضغوطات الفردية.

المجموع		غير موافق		موافق		التقليل من الضغوطات التعاون بين العمال
%	تك	%	تك	%	تك	
100	159	8.2	13	91.8	146	نعم
100	6	33.3	2	66.7	4	لا
100	165	9.1	15	90.9	150	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 91.8% من المبحوثين الذين يتصورون بأن توزيع أعباء العمل بين العمال يُقلل من الضغوطات الفردية يتعاونون فيما بينهم لتحسين أدائهم المهني. مقابل 66.7% من المبحوثين الذين يحملون نفس التصور بأن التعاون بين العمال لا يحسن من الأداء المهني لديهم.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن التعاون له دوراً في إعادة توزيع الضغوطات، حيث أن التعاون بين العمال يساهم في التخفيف من أعباء العمل عنهم نفسياً واجتماعياً، وهذا يبرز أهمية رأس المال الاجتماعي داخل بيئة العمل. تتطابق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (غميض، 2019) التي أبرزت أثر التعاون الإنساني في تخفيف التوتر المهني وتقليل الأخطار السلوكية، كما دعمت دراسة (عثمان، 2019) هذا الاتجاه حين ربطت الضغط المهني بضعف العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. فوفق دوغلاس التضامن الجماعي يولّد نظاماً أخلاقياً يعيد التوازن داخل الجماعة من خلال المشاركة

الوجدانية والمسؤولية المشتركة. أما من منظور لومان يمثل التعاون نوعاً من "التواصل الوظيفي" الذي يهدف إلى توزيع الجهود والضغط بين الوحدات البشرية لضمان الاستقرار الداخلي للتنظيم.

- مؤشر طبيعة العمل:

لكل عمل خصائص تميزه عن باقي الأعمال، تتميز طبيعة العمل للعمال التي أجريت عليهم الدراسة بتفريغ وتخزين الحبوب والبقوليات الجافة. يعد هذا النوع من الأعمال اليدوية الصعبة لأنه يعتمد على الجهد البدني بالدرجة الأولى خاصة المناولة. ولكي نتعرف أكثر عما تتطلب طبيعة العمل فكانت الإجابة حسب المقابلات الاستطلاعية مع المبحوثين تتمثل في القيام بعدة مهام في نفس الوقت، وبذل جهد عال أثناء العمل.

جدول رقم 53: طبيعة العمل وأثرها على أداء العمال.

المجموع		لا		نعم		أداء العمال طبيعة العمل
%	تك	%	تك	%	تك	
100	93	44.1	41	55.9	52	القيام بعدة مهام في نفس الوقت
100	48	27.1	13	72.9	35	بدل جهد عال
100	22	20	02	80	20	الاثنين معا
100	165	33.1	54	66.9	109	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 80% من المبحوثين الذين يتصورون بأن أداء العمال يتأثر بطبيعة العمل التي تتطلب القيام بعدة مهام في نفس الوقت وبدل جهد عال مقابل 72.9% ممن يحملون نفس التصور لكن يتأثر أدائهم عند بدل جهد عال. في حين صرح 55.9% بالمقابل أن أدائهم يتأثر كذلك عند القيام بعدة مهام في نفس الوقت.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن طبيعة العمل البدني المتعدد المهام يشكل مصدر إرهاق للعمال باعتبار أن طبيعة العمل تتطلب القيام بعدة مهام في نفس الوقت وبدل جهد عال وهذا يعكس أثر طبيعة العمل على أداء العمال. تؤكد هذه النتيجة ما ورد في دراسة (Ellaban et al. 2020) التي أظهرت أن طول ساعات العمل والمهام البدنية الثقيلة يرفع مستوى الإجهاد ويزيد من خطر الإصابات، كما بينت دراسة (غميض، 2019) أن العمل المتكرر يضعف الدافعية المهنية. يفسر بيك أن هذا التوتر بين الكفاءة والإرهاق يجسد أحد ملامح "مجتمع المخاطر"، حيث صبح المخاطر ناتجة عن تقسيم العمل نفسه وليس عن طريق الصدفة. أما فوكو فيفسر ذلك ضمن مفهوم "انضباط الجسد العامل"؛ فالجسد يُدار كأداة إنتاجية تخضع لعوامل زمنية وتنظيمية تهدف إلى استخراج أقصى إنتاج بأقل تكلفة، وهو ما يولّد ضغوطاً بنيوية على الفاعلين.

- مؤشر تأثير أعباء العمل:

تتمثل أعباء العمل في النتائج المترتبة عن أداء العمل مثل التعب والإرهاك المترتب عن كمية الجهد المبذول خلال فترة زمنية محددة، لهذه الأعباء تأثير على الصحة النفسية والبدنية للعمال.

جدول رقم 54: التنسيق بين العمال وأثره على أعباء العمل.

المجموع		غير شديدة		شديدة		أعباء العمل التنسيق بين العمال
		%	تك	%	تك	
100	146	27.4	40	72.6	106	موافق
100	12	20	2	80	10	غير موافق
100	165	25.3	40	74.7	118	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 72.6% من المبحوثين الذين يتصورون أن أعباء العمل شديدة عليهم موافقون على أن التنسيق بين العمال له أثر على تخفيف من شدة هذه الأعباء عليهم. في حين 27.4% من المبحوثين الذين يوافقون كذلك على أن التنسيق بين العمال له أثر على تخفيف من شدة أعباء العمل لا يعتبرون أعباء العمل شديدة.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن التنسيق يمثل وسيلة لبناء التوازن ضمن العمل الجماعي، حيث يتم تقاسم الجهد بشكل عادل نسبياً بين العمال. وقد بينت دراسة (عثمان، 2019) أن غياب التنظيم يؤدي إلى تراكم الأعباء وارتفاع معدلات الخطأ، بينما

دراسة (غميض، 2019) أشارت إلى أن التنسيق والتوزيع العادل للمهام يساهمان في تعزيز الشعور بالرضا المهني. فالتنسيق بين الأفراد يخلق اتساقًا بنيويًا يمكن المؤسسة من الحفاظ على توازنها. وهذا ما أشار إليه لومان "بالأنظمة الفرعية الوظيفية" التي تسعى إلى تقليل التعقيد عبر تنظيم التواصل الداخلي. أما غيدنز فأشار إلى أن أفعال الفاعلين اليومية في المنظمة تعكس قدرتهم على "إعادة إنتاج النظام الاجتماعي"، وهذا يعزز الانسجام بين البنية والفعل.

- مؤشر السيطرة على المخاطر.

جدول رقم 55: السيطرة على المخاطر وأثرها على توقعات العمال.

تتمثل توقعات العمال في التقديرات التي يتوقعها العمال من أصحاب العمل والتي قد تكون عبارة عن اعتراف بجهود العمال، تشجيع العمال من خلال رفع معنوياتهم، مكافأتهم ماديا أو معنويا، إظهار الاحترام لهم، كل هذا ما يزيد من إنتاجيتهم والمحافظة على رضاهم وولائهم لمؤسستهم.

المجموع		توقعات قليلة		توقعات كثيرة		توقعات العمال السيطرة على المخاطر
		%	تك	%	تك	
100	10	20	2	80	8	المؤسسة
100	45	44.4	20	55.6	25	العمال
100	110	38.2	42	61.8	68	المؤسسة والعمال
100	165	38.8	64	61.2	101	المجموع

تشير المعطيات في الجدول أعلاه بأن 80% من العمال الذين لهم توقعات كثيرة تجاه عملهم يتصورون بأن السيطرة على المخاطر مهمة المؤسسة وحدها مقابل 61.8% يتصورون بأن السيطرة على المخاطر مهمة المؤسسة والعمال في حين يتصور 55.6% بأن السيطرة على المخاطر مهمة العمال.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن توقعات العمال تعكس وجود ثقافة مشتركة للسلامة بينهم، حيث لا يُنظر للمؤسسة كونها المسؤولة الوحيدة للسيطرة على المخاطر، بل أيضاً للعمال دور في ذلك. تتطابق هذه النتيجة مع ما أشار إليه **Kmiec & Roland** (2014) من أن إدراك الخطر يتأثر بالإحساس بالمسؤولية الجماعية، وأكد **Lévy, 2014** من أن إدراك الخطر يتأثر بالإحساس بالمسؤولية الجماعية، وأكد **Madaleno & Sousa-Uva, 2021** أن وعي العمال بالمخاطر يتشكل في ضوء العلاقة بين المشاركة المؤسسية والثقة التنظيمية. في ضوء النظريات السوسولوجية، تعكس هذه النتيجة الانتقال من مفهوم "السلطة الهرمية" إلى "الحوكمة التشاركية" كما يصفها فوكو

وغيدنز. إن هذا التصور الجديد للمسؤولية يشير إلى تطور في الثقافة الوقائية نحو نموذج تشاركي يدمج البعدين الفردي والجماعي في إدارة المخاطر.

2. نتائج الفرضية الثانية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين اتخاذ الإجراءات اللازمة وأثره على تجنب تعرض العمال للإصابة البدنية عند مستوى دلالة 0.05. لكن النتيجة قريبة من الدلالة الإحصائية، مما يشير إلى وجود علاقة ضعيفة. (كا² = 3.522، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.061).

2- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن التواصل بشأن المخاطر له أثر على عملية تقييم المخاطر (كا² = 7.127، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.028).

3- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن تطبيق معايير السلامة له أثر في السيطرة على المخاطر المحتملة (كا² = 8.140، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.004).

4- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن الالتزام الجماعي بالسلامة له أثر على تجنب المخاطر العالية الخطورة (كا² = 11.892، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.001).

5- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن التدريب الجماعي له أثر على سرعة استجابة العمال عند ظهور مخاطر الغير متوقعة (كا² = 17.734، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.001).

6- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن المشاركة بين أعضاء الفريق له أثر على تقييم المخاطر (كا² = 18.492، درجة الحرية = 3، مستوى الدلالة = 0.001).

7- لا توجد علاقة إحصائية بين المتغيرات أي أن التفتيش الدوري ليس له أثر على تنبؤ العمال بوجود الخطر. يدل ذلك على أن إجراءات التفتيش الميداني لم تحدث أثراً ملموساً في رفع الوعي الوقائي أو تحسين القدرة على التنبؤ بالخطر.

8- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن الأداء الجماعي له أثر على تكيف العمال مع ظروف العمل (كا² = 28.305، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.001).

9- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن التعاون بين العمال له أثر على الضغوطات الفردية (كا² = 4.428، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.035).

10- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن طبيعة العمل لها أثر على أداء العمال. (كا² = 16.731، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.001).

11- توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين أي أن التنسيق بين العمال له أثر على التخفيف من تأثير أعباء العمل على العمال. (كا² = 7.334، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.026).

12- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين توقعات العمال وأثره في السيطرة على المخاطر.

3. نتائج البحث ومناقشتها

• نتائج البحث:

- انطلاقا من تمثلات العمال لمخاطر المهنة يمكن اعتبار بأن طبيعة المخاطر التي يتعرضون لها في بيئة العمل "خطرة" لأنها المسبب الأول للتهديدات التي تعترض صحتهم وسلامتهم البدنية والنفسية.
- المخاطر التي يتعرض لها العمال "بناء على تمثلاتهم" تتمثل في: الإصابات البدنية بشكل عام، إصابات الظهر، التعرض للحروق، الاختناق، المخاطر البيولوجية، الانزلاق، السقوط، مخاطر النقل، الآلام الجسدية. الضغوطات الناتجة عن أعباء العمل المتمثلة في الإرهاق والإجهاد البدني.
- العمال الذين استفادوا والذين لم يستفيدوا من حملات التوعية لديهم نفس التصور حول المخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب والبقوليات الجافة. حملات التوعية لم يكن لها أثر كبير على تعريف العمال بالمخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب والبقوليات الجافة. إضافة إلى أن استفادة نسبة ضئيلة من العمال من التكوين (التكوين النظري بالتحديد) حول التحكم في ظروف التخزين، وهذا ما يفسر إلى أن الاهتمام بالتكوين ليس كبيرا من طرف المؤسسة أو حسب ما جاء في المقابلة الاستطلاعية أنه حكرا على فئات معينة من الموظفين خاصة فئة الإطار العليا.

- للتدريبات أثر على التقليل من حدوث الإصابات، حيث استفاد العمال من تدريبات مختلفة "تدريبات حول استخدام معدات السلامة" التي كان لها أثر على تقليل تعرض العمال للإصابات البدنية أثناء العمل. "تدريبات حول تقنيات الرفع الصحيح" والتي لها أثر كذلك على تقليل تعرض العمال لإصابات الظهر الناتجة عن رفع الحمولات الثقيلة. يقوم بهذه التدريبات أعوان الأمن والوقاية عند مرافقتهم للعمال، فحسب تصريحات رئيس مصلحة الأمن والوقاية "أن مهمة أعوان الأمن والوقاية الأساسية هي المراقبة والتفتيش ولكن عندما يستدعي الأمر مساعدة أو تدريب العمال على اكتساب مهارات تساعدهم على القيام بعملهم بطريقة آمنة تقيهم من التعرض للإصابات أو الحوادث المهنية".
- وجود علاقة بين تهوية الصوامع والإبلاغ عن حدوث حالات الاختناق، حيث أنه كلما زاد الاهتمام بتهوية الصوامع جيدا كلما انخفض الإبلاغ عن حالات اختناق داخل الصوامع. تشير النتائج إلى أن هناك اهتمام بتهوية صوامع التخزين خاصة قبل دخول العمال إليها وهذا ما يفسر قلة الإبلاغ عن حالات الاختناق داخل الصوامع بسبب نقص التهوية.
- توجد علاقة ارتباط قوية جدا بين تنظيف الأرضيات وعدم تعرض العمال لخطر الانزلاق، حيث يتصور العمال أن تنظيف أرضية العمل يجنبهم التعرض لخطر الانزلاق. وهذا ما يشير إلى أن نظافة بيئة العمل من أساسيات الصحة والسلامة المهنية التي تعمل على التقليل من الحوادث والإصابات ومن هذه المخاطر خطر الانزلاق.

- يتصور 95% من العمال أن تعرضهم لمرات قليلة جدا لخطر كسور في الأطراف راجع إلى توفير الأحذية الواقية التي تحميهم من المخاطر العارضة أبرزها الانزلاق وكسور الأطراف الناتجة عن السقوط. حيث تعمل أحذية السلامة على توفير راحة القدمين وتوفير التوازن وهذا يساعد العمال على أداء مهامهم بكل أريحية.
- توجد علاقة ارتباط قوية جدا بين توفير مسار آمن لتجنب التصادم بالمركبات في مكان العمل وأثره على تجنب التعرض لحادث النقل الداخلي. يتصور 92.5% من العمال بأن توفير مسار آمن لمرور المركبات يساهم في تجنب التصادم بين المركبات وبين المركبات والعمال وهذا له أثره على تقليل عدد مرات التعرض لحادث النقل الداخلي.
- يرتبط إجراء الصيانة الدورية للسلام والممرات بانخفاض تعرض العمال إلى مخاطر السقوط من ارتفاع. حيث تشير تصورات 87.3% من العمال أن صيانة السلالم والممرات يجنبهم التعرض لحادث سقوط. يتمثل إجراء الصيانة في فحص السلالم والممرات للتأكد من صلاحيتها وسلامتها قبل كل استعمال من العوامل الأساسية التي تعمل على تجنب العمال من مخاطر السقوط من ارتفاع.
- هناك ارتباط بين ارتداء معدات الحماية الشخصية وسلامة العمال أثناء العمل. فمن أهم قواعد الوقاية من المخاطر، ارتداء ملابس وقائية مناسبة لطبيعة العمل لغرض حماية الجسم كله. تعمل المؤسسة على توفير معدات الوقاية والسلامة وإلزام العمال بارتدائها

لتجنبهم من وقوع المخاطر ويتم ذلك من خلال إجراء تفتيش دوري لمراقبة مدى التزام العمال بارتداء معدات الوقاية الشخصية.

- ترتبط زيارة طبيب العمل بالقدرة على الكشف المبكر بوجود مشاكل صحية، حيث يقوم

بها العمال سنويا لدى مصلحة طب العمل لاكتشاف الأمراض في مراحلها المبكرة، تعد

هذه الخطوة مرحلة مهمة لتحديد المخاطر المحتملة المسببة للمشاكل الصحية.

- ترتبط فترات الراحة بتقليل من حالات الإرهاق والإجهاد البدني الذي يتعرض له العمال

من خلال قيامهم بالحركات المتكررة وحمل الأوزان الثقيلة. حيث توفر المؤسسة نظام

للراحة حسب تصريحات العمال بوجوده، يتصور 74.1% منهم بأنه كاف.

- لا يوجد ارتباط بين اتخاذ الإجراءات اللازمة وتجنب تعرض العمال للإصابة البدنية مما

يشير إلى أن التزام العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة عند قيامهم بالعمل غير كاف

لتجنب العمال التعرض للإصابات البدنية.

- هناك ارتباط بين التواصل بشأن المخاطر وعملية تقييم المخاطر، حيث تشير تصورات

60% العمال ممن يتواصلون بشأن المخاطر بأنهم استفادوا من الإجراءات المتخذة سابقا

من خلال عملية تقييم المخاطر، في حين يتصور آخرون 37.4% عملية تقييم المخاطر

جنبتهم وقوع الخطر مرة أخرى.

- يرتبط تطبيق معايير السلامة المهنية بالسيطرة على المخاطر المحتملة. يتصور 77.2% من العمال الذين يلتزمون بتطبيق معايير السلامة المهنية بأنها كافية للسيطرة على المخاطر المحتملة.
- يتصور 90% من العمال بأن الالتزام الجماعي بالسلامة يجنبهم الوقوع في المخاطر العالية الخطورة.
- هناك ارتباط بين التدريب الجماعي على التعامل مع المخاطر وسرعة استجابة عند ظهور مخاطر غير متوقعة من خلال تحسن قدرات فريق العمل حسب تصورات 77.6% من العمال.
- مشاركة أعضاء الفريق خبراتهم عند التعامل مع المخاطر مرتبط بالعرض الذي يتم تقييم المخاطر على أساسه؛ حيث يتصور 52.1% من العمال الذين يتشاركون خبراتهم عند التعامل مع المخاطر بأنها تساهم في تحسين ظروف العمل. في حين يتصور 46.5% بأنها تقلل من وقوع الأخطار.
- يتصور 97.8% من العمال بأن التفتيش للتأكد من تطبيق إجراءات السلامة بأنه يمكنهم من التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه.
- تشير تصورات 71.9% من العمال بأن التكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل مرتبط بالأداء الجماعي للعمال الذي له دور في التقليل من وقوع الإصابات أثناء العمل.

- يتصور 91.8% من العمال بأن التقليل من الضغوطات الفردية المتعلقة بالأداء المهني مرتبط بالتعاون بين العمال المتمثل في توزيع أعباء العمل بينهم.
- يتأثر أداء العمال بطبيعة العمل التي تتطلب بناء على تصورات 55.9% من العمال بأن المهام الموكلة إليهم تؤثر على أدائهم الذي يتطلب القيام بعدة مهام في نفس الوقت. في حين يتصور 72.9% من العمال بأن المهام الموكلة إليهم تؤثر على أدائهم لأنها تتطلب القيام بجهد عال.
- يوجد ارتباط بين التنسيق بين العمال بشأن التحكم في مخاطر العمل وتأثيره على التخفيف من أعباء العمل على العمال. حيث تشير تصورات 72.6% من العمال بأن التنسيق يخفف من أعباء العمل الشديدة عليهم.
- لا يوجد ارتباط بين توقعات العمال والسيطرة على المخاطر.

• مناقشة نتائج البحث في ضوء المقاربات السوسولوجية:

- يعمل عمال التفريغ والتخزين في مجتمع محفوف بالمخاطر (اتحاد التعاونيات الفلاحية) الذي يُعد مكانا منتج للأخطار، وعليه فإن تمثلات العمال لمخاطر المهنة هينتاج بنيوي للتنظيم الصناعي الذي يعملون فيه. ووعي العمال بطبيعة المخاطر بأنها الخطرة وأنهم عرضة لها أكثر من غيرهم (العمال الإداريين) يعكس إدراكهم بعلاقتهم بالمؤسسة وبالسلامة المهنية، وهذا جزء من الحداثة الانعكاسية الذي أشار إليها بيك من خلال "التمييز الطبقي الجديد لتوزيع الخطر"، حيث أن المخاطر الحديثة عبارة عن ظواهر بنيوية تخرق كل الفئات الاجتماعية، بغض النظر عن وضعهم الطبقي. ففي مجتمع المخاطر، لا تقتصر المخاطر على طبقة معينة، فالجميع معرضون للخطر، بغض النظر عن وضعهم.

- تؤكد "ماري دوغلاس" في نظريتها الثقافية للمخاطر أن الخطر ليس مجرد ظاهرة موضوعية أو تقنية يمكن قياسها حسابياً فقط، بل هو بناء اجتماعي وثقافي يتحدد وفق القيم والمعايير التي يعتمدها كل مجتمع أو جماعة مهنية في تفسير ما يُعد خطراً وما لا يُعد كذلك. فإدراك المخاطر - من منظورها - يرتبط بالتصورات الجماعية وبالمنظومة الثقافية السائدة التي تُملي على الأفراد كيفية تقييم الأخطار والتعامل معها. وبناءً عليه، فإن المخاطر نتاج للكيفية التي يختار بها الناس ما يعتبرونه خطراً في ضوء ما ينسجم مع ثقافتهم ومعاييرهم الأخلاقية والتنظيمية. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن إدراك عمال

التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية بمستغانم لمخاطر المهنة يتأثر بدرجة كبيرة بالثقافة المهنية السائدة داخل المؤسسة، إذ تميل بعض الفئات إلى التقليل من شأن المخاطر وتطبيعها بوصفها جزءاً من الممارسة اليومية للعمل، بينما ترى فئات أخرى أن هذه المخاطر تمثل تهديداً فعلياً يستدعي الحذر وتحسين ظروف العمل والسلامة المهنية. هذا التباين في التمثلات يعكس ما أشارت إليه **دوغلاس** من أن إدراك الخطر ليس عملية معرفية محضة، بل هو نتاج للسياق الاجتماعي والثقافي الذي يتحرك فيه الأفراد، حيث تحدد القيم الجماعية والتنشئة المهنية طريقة تعامل العمال مع المخاطر. هذه النتائج تعزز طرح **دوغلاس** المتمثل في أن الثقافة تعمل كآلية للتصنيف تُعيد من خلالها الجماعات الاجتماعية بناء معاني الخطر وفقاً لمعتقداتها وقيمتها الخاصة، بحيث يصبح الخطر أداةً لتنظيم العلاقات داخل الجماعة ومصدراً للتماسك. وبالتالي، يمكن القول إن تمثلات العمال لمخاطر المهنة - كما أبرزتها هذه الدراسة - تتماشى مع التصور الثقافي الذي طرحته **دوغلاس**، والذي يرى أن إدراك الخطر لا يمكن فصله عن السياق الاجتماعي الذي يُنتجه ويعيد إنتاجه. فكل جماعة مهنية داخل المؤسسة تطور منظومتها الخاصة من المعاني التي تُعيد من خلالها تعريف المخاطر بما ينسجم مع قيمها الجماعية ومع موقعها ضمن البنية التنظيمية والثقافية للمؤسسة.

- أما **بورديو** فيرى أن تمثلات الأفراد للواقع الاجتماعي - بما في ذلك إدراك المخاطر - لا تُفهم إلا من خلال مفهوم **الهابيتوس (Habitus)**، أي أن منظومة الإدراك والتقدير

والممارسة التي يكتسبها الأفراد من خلال مشارهم الاجتماعي وموقعهم داخل البنية الطبقية (العمالية). فالهابيتوس يُوجّه الطريقة التي يدرك بها العمال المخاطر ويُقيّمونها، إذ تُصبح هذه التمثلات انعكاسًا لموقعهم في الحقل الاجتماعي والمؤسسي، ولرأس المال الذي يمتلكونه سواء كان اقتصاديًا أو ثقافيًا أو رمزيًا. ومن تمّ، فإن إدراك مخاطر المهنة ليس مجرد مسألة وعي فردي، بل هو تعبير عن واقع اجتماعي يتجسد في الممارسة اليومية. وقد بينت نتائج هذه الدراسة أن تمثلات العمال للمخاطر تختلف تبعًا لموقعهم داخل المؤسسة ومستوى تأهيلهم وخبرتهم المهنية؛ إذ يميل العمال إلى التقليل من حدّة الخطر انطلاقًا من رصيدهم المهني و"رأسمالهم الثقافي" الذي يمنحهم الثقة في التعامل مع المخاطر، بينما يُظهر عمال آخرون إدراكًا مرتفعًا للمخاطر وشعورًا أكبر بالتهديد نتيجة ضعف رأسمالهم المهني داخل المؤسسة.

هذه الفوارق في إدراك الخطر تعبّر -وفق بورديو- عن تمايزات الحقول الاجتماعية التي تتجسد في أنماط مختلفة من الهابيتوس. وهذا التباين في التمثلات يوضح ما أشار إليه بورديو من أن الهابيتوس يعيد إنتاج العلاقات الاجتماعية والرمزية داخل المؤسسة، إذ تُصبح الممارسات اليومية وسيلة لإضفاء الشرعية على أنماط معينة من السلوك وتقييم الخطر.

- باعتبار أن عالم الاجتماع الفرنسي سانسوليو (Sainsaulieu) من أبرز من تناولوا المؤسسة بوصفها فضاءً للتنشئة الاجتماعية، فهو يرى أن المؤسسة ليست مجرد وحدة

إنتاج اقتصادي، بل هي نظام اجتماعي وثقافي تُعاد داخله صياغة العلاقات الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية. فالعامل داخل المؤسسة لا يكتسب فقط مهارات تقنية مرتبطة بمهنته، بل يتشرب أيضًا منظومة من القيم والرموز والمعاني التي تُشكّل ما يُعرف بـ **الثقافة العمالية**، وهي ثقافة ناتجة عن التفاعل اليومي بين العمال، وعن تجاربهم المشتركة في مواجهة السلطة والمخاطر وسياقات العمل المختلفة. يرى سانسوليو أن إدراك العمال للمخاطر المهنية لا يمكن فهمه إلا من خلال **الثقافة المهنية الجماعية** التي ينتمون إليها، إذ إن هذه الثقافة تمنح معنى خاصًا للمخاطر داخل العمل، فالعامل لا يتعامل مع الخطر كمجرد تهديد موضوعي بل كواقع اجتماعي يعبر عن علاقته بالمؤسسة وبزملائه وبعمله. وبهذا المعنى، تشكّل المؤسسة مجالاً لتوليد **تمثلات جماعية** حول الخطر والعمل والانتماء، تحدد بدورها سلوك العمال تجاه الوقاية والسلامة. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن تمثلات العمال لمخاطر المهنة تتنوع تبعًا لعلاقاتهم بالمؤسسة وطبيعة اندماجهم فيها؛ فبعض العمال ينظرون إلى المخاطر بوصفها جزءًا طبيعيًا من العمل وهذا مؤشرًا على وجود كفاءة مهنية لديهم، في حين يرى آخرون أن المخاطر تعبر عن **غياب العدالة التنظيمية** أو ضعف التزام الإدارة بتوفير معدات السلامة وتطبيق معاييرها.

تتسجم هذه النتائج مع تصنيف سانسوليو لأنماط العلاقة بين العمال والمؤسسة، إذ حدّد أربعة أنماط رئيسية: النمط الاندماجي، حيث يشعر العامل بالانتماء ويقبل المخاطر

باعتبارها جزءًا من طبيعة المهنة؛ النمط الانسحابي، الذي يتسم بالانسحاب النفسي من العمل وتقبّل المخاطر بوصفها قدرًا محتومًا؛ النمط الاحتجاجي أو النقابي، الذي يدفع العامل إلى إدراك المخاطر باعتبارها شكلاً من أشكال الظلم البنيوي يستدعي المقاومة والتنظيم الجماعي؛ وأخيرًا النمط الاستقلالي، حيث يسعى العامل إلى تأكيد ذاته ومهاراته في مواجهة المخاطر بشكل فردي. توضح هذه الأنماط على أن إدراك مخاطر المهنة ليس إدراكًا موحّدًا، بل يتشكل تبعًا لشكل العلاقة التي يقيمها العامل مع المؤسسة، ولمدى اندماجه في ثقافتها. فالتمثلات المهنية للمخاطر هي نتاج لتجارب التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، وليست مجرد انعكاس لخطورتها من الناحية التقنية. يمكن القول إن نتائج هذه الدراسة تنسجم مع منظور سانسوليو من ناحية أن الثقافة العمالية والهوية المهنية تشكّلان إطارًا مرجعيًا لتفسير تمثيلات العمال لمخاطر المهنة. ومن ثمّ، فإن فهم إدراك العمال للمخاطر يستلزم تحليل البنية الثقافية والتنظيمية للمؤسسة بوصفها الحاضنة التي تُنتج وتُعيد إنتاج هذه التمثلات.

4. الاستنتاج العام

تأثر مفهوم المخاطر بعدة متغيرات عبر الزمن منها التطورات التكنولوجية، الاقتصادية والاجتماعية، ما جعل من المفهوم قابلاً للتغيير بفعل هذه المتغيرات. فقد أصبحت المخاطر في الوقت الراهن ظاهرة تحمل أبعاداً كثيرة تتعدد التعاريف المتعلقة بها حسب السياق الذي يتم استخدامها فيه. فحسب السياق الذي تناولنا فيه المخاطر يمكن الإشارة إليها بأنها احتمالية وقوع حدث غير مرغوب فيه قد يؤدي إلى خسائر بشرية أو أضرار مادية. فهي لا تقتصر على كونها مجرد احتمال للخطر، بل تتضمن أيضاً تقييماً لاحتمالية وقوعه وتأثيراته المحتملة.

يحتاج عمال التوزيع والتفريغ باتحاد التعاونيات الفلاحية بمدينة مستغانم إلى حملات التوعية لاكتساب المعلومات والمعارف حول المخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب والبقوليات الجافة والظروف المحيطة بها لأنهم يعملون في بيئة محفوفة بالمخاطر. ودور حملات التوعية هو نشر المعرفة بينهم ورفع مستوى الوعي لديهم بشأن المخاطر من خلال العديد من الأنشطة أبرزها الإعلام، ورش التدريب، الندوات، وغيرها من مختلف الفعاليات التي تساهم في رفع الرصيد المعرفي لدى العمال، خاصة الجدد منهم. ليس ذلك فقط، فالتكوين بالرغم من أنه من أهم وظائف الموارد البشرية التي يجب أن يستفيد منها كل العمال بمختلف رتبهم الإدارية والتقنية وباعتباره من أهم العوامل الوقائية التي تعمل على توجيه سلوك العامل عن طريق إكسابه مجمل المعارف النظرية والمهارات التطبيقية التي تعمل على تحسين أدائه

وإكسابه المهارات التي يحتاجها خاصة في بداية مساره المهني؛ كما يساهم كذلك في تقليل الأخطاء على المستوى البعيد وتحسين مستوى الأداء لدى العمال إلا أنه لم يستفيد منه غالبية العمال ناهيك على أن المستفيدين اقتصر استفادتهم على التكوين النظري فقط. أما فيما يخص التدريبات، فقد مسّت التدريبات التي استفاد منها العمال أكثر المخاطر التي هم عرضة لها، حيث يعمل التدريب المهني على التقليل من مخاطر المهنة، باعتبار أنه يتمثل في كونه نشاط مستمر يكون مخطط له من قبل المؤسسة من خلال وضع برامج تدريبية قصد تزويد العمال بالمهارات المطلوبة للقيام بعملهم بالطريقة الملائمة التي تجنبهم الوقوع في الأخطاء المهنية. يعمل التدريب كذلك على زيادة وعي العمال بمخاطر المهنة من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات العملية التي يحتاجون إليها للتعامل مع مختلف الحالات الطارئة إلى جانب القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في حالات عدم اليقين.

تعكس التصورات السائدة بين العمال طبيعة الثقافة التي يتبناها العمال داخل بيئة العمل لتجنب مخاطر المهنة المتمثلة في الحوادث والإصابات والأمراض المهنية؛ تظهر هذه الثقافة تظهر من خلال الممارسات والتصرفات المقصودة والغير المقصودة التي تعبر عن القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تُشكل مع مرور الوقت هوية العمال. وبما أن الثقافة جزء لا يتجزأ من المؤسسة، يكتسبها العمال من خلال عملية التنشئة عن طريق التواصل، المشاركة، التعلم، التدريب أكثر من حملات التوعية أو التكوين - بالنسبة للمؤسسة التي تم فيها البحث- الشيء الذي ساهم في ترسيخ القيم الوقائية لدى العمال التي أصبحت مع

مرور الوقت عبارة عن جزء لا يتجزأ من السلوكيات التي يقومون بها إزاء تعرضهم لمخاطر المهنة.

أظهرت نتائج البحث أيضا أن ممارسات العمال مرتبطة بالعادات والقيم الجماعية داخل المؤسسة، التي هي نتاج للتفاعل بين العمال في بيئة العمل. فمن خلال سلوك العمال وعن واقع التواصل بينهم يمكن فهم الطريقة التي تشكلت من خلالها تمثلات العمال لمخاطر المهنة التي تعد نتيجة حتمية للممارسات اليومية. تتمثل هذه الممارسات في السلوكيات الفعلية والأنشطة اليومية التي يقوم بها العمال خارج وبعينهم الفردي. لذلك يمكن تمييز نوعين من السلوك، السلوك المتشكل بحكم الظروف والذي يتشكل تلقائيا خارج عن وعي الأفراد ويعتبر استجابة لظروف بيئة العمل، على سبيل المثال -لا الحصر- تهوية صوامع التخزين، تنظيف نظافة بيئة العمل، إجراء الصيانة الدورية، ارتداء معدات الحماية الشخصية. يرتبط هذا النوع من السلوك بالممارسات اليومية قبل أن تصبح تمثلات؛ لكن لا يمكن اعتبار هذه الممارسات محايدة وإنما محملة بتفسيرات مرتبطة بالإطار الذي يحدده سلوك العامل وفقا للتصرفات والمواقف والسلوكيات التي يكتسبها العمال من خلال التنشئة الاجتماعية داخل المؤسسة وتشكل الهوية بالنسبة لهم والتي أشار إليها بورديو "بالهابيتوس" الذي له دوراً مهماً في فهم السلوك الاجتماعي وإعادة إنتاج البنى الاجتماعية. والسلوك الذي تحكمه القواعد، وهو الذي يتشكل من خلال القواعد والأحكام التي تصبح عبارة عن مرجع جماعي يجب إتباعه من طرف العمال لحمايتهم من الوقوع في الخطر تجنب العمال الممارسات الخطرة،

تطبيق إجراءات السلامة والالتزام بها، التعاون بين العمال، التنسيق بين العمال. والذي بموجبه تتشكل التمثلات الاجتماعية للمخاطر. وهنا يمكن اعتبار السلوك عبارة عن وسيط بين ممارسات العمال وتمثلاتهم للخطر.

يعتبر السلوك وقائياً عندما يكون نابعا عن التطبيق الفعلي للممارسات الوقائية التي يكتسبها العمال من خلال حملات التوعية، التكوين، والتدريب. ومن خلال عوامل أخرى باعتبار أن العمال لم يستفيدوا بنفس الدرجة من حملات التوعية والتكوين والتدريب، ناهيك عن وجود عمال لم يستفيدوا إطلاقاً لكنهم يتمتعون بالسلوك الوقائي الذي يحدد في النهاية مدى تعرض الأفراد للمخاطر وهذا ما يفسر بأن السلوك الوقائي تم اكتسابه بفعل عوامل أخرى. فهو يعكس وجود ثقافة وقائية قوية يمكن ملاحظتها من خلال الإجراءات الوقائية التي تتضمن استخدام معدات السلامة، تهوية أماكن التخزين قبل دخول العمال إليها، تنظيف أماكن العمل والأرضيات، وغيرها من الممارسات الوقائية. وهذا يعني بأن السلوك الوقائي يتحدد من خلال ما إذا كانت ثقافة السلامة المهنية جزءاً من العادات المهنية للعمال. وهذا يعني أن الثقافة الوقائية ليست مجرد وعي فردي، وإنما هي نتيجة للممارسات والسلوكيات التي تتشكل عند العمال، مما يجعلها جزءاً من البنية الاجتماعية التي تحدد مستوى تعرض العمال للمخاطر.

يعتبر الخطر ظاهرة صحية يتعامل معها العمال بتلقائية دون تفكير لأنهم يعتبرونها جزءاً لا يتجزأ عن بيئة العمل، لكن عندما يبدأ التحدث حيالها وعن العوامل المسببة لها

ومحاولة تحليل تأثيراتها على العمال وعلى بيئة العمل؛ هنا تبدأ تتشكل التمثلات حولها وتتحول هذه الأخيرة إلى موضوع يحتاج للدراسة والتحليل. فبمجرد حدوث نقاش حول المخاطر لدى العمال سواء من خلال التواصل، تبادل الأفكار أو المعلومات أو الخبرات بشأنها فإنها تنتقل من مجرد أفكار إلى تمثلات تؤثر على سلوك العمال وتوجيه ممارستهم حيال المخاطر. هنا تعمل التمثلات كنظام لتفسير ممارسات العمال وإعطاء معنى لسلوكهم أثناء تعرضهم للمخاطر وتحديد ما هو مناسب لهم اجتماعيا من أدوار ومسؤوليات.

إن تشكل تمثلات اجتماعية قوية حول موضوع معين يؤدي إلى إعادة تشكيل الممارسات الاجتماعية حوله. لكن بعض التمثلات تبقى ثابتة ولا تتغير بفعل الظروف بالرغم من أن التمثلات ديناميكية وتبادلية في ذات الوقت لأنها قابلة للتغيير والتحول مع مرور الزمن نتيجة التفاعلات والممارسات المستجدة ذلك لأن تشكل التمثلات لا يتم إلا من خلال وجود تحولات أو تساؤلات حول سلوك معين. العلاقة بين التمثلات والممارسات ليست ثابتة وإنما في تغير مستمر نتيجة تغير الظروف الاقتصادية والسياسية والتفاعلات الاجتماعية والتغيرات الثقافية. من جهة أخرى تعمل الممارسات إما على تثبيت التمثلات أو تغييرها، كما تعمل الممارسات على ترسيخ التمثلات والحفاظ عليها لمدة طويلة حتى تصبح مع الوقت ولفترة طويلة جزءا من الهوية الثقافية ويصبح تغييرها صعبا.

في المقابل إذا تم تحديد ممارسة معينة بشكل مستمر فقد تتغير التمثلات المتعلقة بها مع تغير الوقت. فالعلاقة بين التمثلات والممارسات لا تأخذ شكلا خطيا والتفاعل بينهما

مستمر وغير ثابت. من جهة الممارسات تولد التمثلات، ومن جهة أخرى التمثلات تؤثر على الممارسات من خلال تحديد القيم والمعايير المقبولة. والتغير في الممارسات يؤدي إلى تطور أو تغير التمثلات والعكس صحيح؛ وهذا ما يعكس طبيعة الثقافة والمجتمع المتغيرة. إن الارتباط القوي بين الممارسات والتمثلات يجعل منهما يبدوان وكأن أحدهما امتداد للآخر بالرغم من أنهما مفهومان مختلفان وذلك راجع إلى أن كلاهما يؤثر على طريقة تفكير الأفراد وسلوكهم داخل نفس المجتمع، ولأنهما يساهمان معا في تشكيل الهوية الثقافية غير أن الممارسات الاجتماعية والثقافية تتمثل في مجمل الأفعال والأنشطة اليومية التي يقوم بها الأفراد، بينما التمثلات الاجتماعية هي الأفكار والمعتقدات التي تبرر تلك الأفعال. حيث لم تعد الممارسات المتعلقة بالسلامة المهنية نتيجة للوعي بالمخاطر فقط، حيث أصبح التعامل مع المخاطر يُكتسب من خلال الممارسات المترسخة لدى العمال التي على أساسها يتصرفون بشكل آمن دون الحاجة إلى تذكير مستمر، فباعتبار أن بيئة العمل تفرض تدريبات منتظمة على استخدام معدات السلامة، وأخرى على تقنيات الرفع الصحيح، جعل من تطبيق معايير السلامة، والالتزام الجماعي بالسلامة أمراً طبيعياً لدى العمال. وهذا ما يجعل من الثقافة الوقائية ليست مجرد مجموعة قواعد وإرشادات، بل تتشكل وفقاً لعدة عوامل كالخبرات الجماعية، والممارسات السائدة التي تُشجع على تبني سلوكيات أكثر أماناً مما يقلل من التعرض للمخاطر المهنية.

لا يمكن فهم الدوافع وراء الممارسات الاجتماعية للعمال بمعزل عن التمثلات التي يحملونها تجاه المخاطر والتفسيرات التي تصاحبها باعتبار أن الممارسات ليست مجرد أفعال تتكرر فحسب، بل تقوم على مجموعة من التصورات التي تعتمد على مختلف المعارف التي يكتسبها العمال من خلال حملات التوعية، التكوين والتدريبات؛ وتصورات أخرى تعتمد على الاتصال الذي يكتسبه العمال من خلال تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات بين العمال أثناء تعاملهم مع مختلف المخاطر، خاصة فيما يتعلق بالعمال الجدد. استفادة العمال من الخبرات السابقة أدى إلى تجنبهم الوقوع في الخطر من جهة، أو التقليل من تأثير الآثار المترتبة عن المخاطر العالية الخطورة من جهة أخرى. وهذا يفسر بأن العمال لا يمارسون أفعالهم بشكل عشوائي وإنما وفقاً لرموز ومعاني ثقافية تحددتها البيئة الاجتماعية. تنتقل هذه المعاني من خلال الممارسات التي تحمل قيماً معرفية أو اتصالية ما يجعل منها جزءاً من البناء الاجتماعي والثقافي.

إن تعرض العمال للمخاطر المتعلقة بظروف تخزين الحبوب والبقوليات ومواجهتهم لها يعد تجربة ذاتية تحدد تصورات العمال وتفاعلهم مع التهديدات التي تؤثر سلباً على سلامتهم وصحتهم. فالعمال باعتبار أنهم يخضعون لنفس الظروف العمل وينتمون لنفس الطبقة (العمالية) والخلفية الثقافية فهم يتأثرون بنفس البيئة الاجتماعية والثقافية والذاكرة المهنية التي يعملون فيها وبذلك يتشاركون خبرات مشتركة باعتبار أنهم ينتمون لنفس الطبقة أو مجموعة اجتماعية معينة. فالتجربة الذاتية التي تجعل تصرفات العمال إزاء المخاطر

تبدو وكأنها فردية، هي في الواقع مستمدة من التجربة الجماعية المشتركة. فمن خلال التجربة الذاتية التي تشكل طريقة تفكير الفرد وإدراكه للعالم بناءً على تجربته الاجتماعية. حيث أن تطور التمثلات للمخاطر يتم من خلال التجارب والخبرات اليومية للعامل وبهذا تكون الممارسات الاجتماعية والثقافية للعمال عبارة عن انعكاسات للتمثلات الاجتماعية السائدة بين العمال دون وعي كامل ذلك لأنها جزء من السلوكيات التي يعتاد عليها العمال. نتاج تفاعل طويل الأمد بين الاستعدادات السابقة للعمال وتطورها عبر تفاعلهم مع بيئة العمل.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال البحث حول تمثلات العمال لمخاطر المهنة توصلنا إلى أن المخاطر لم تعد تُختزل في البعد الفيزيقي أو التقني المحض، بل سمح لنا بالتعرف على الأبعاد السوسيو-تنظيمية والثقافية التي ساهمت في تُشكّل وعي العمال وسلوكياتهم الجماعية والفردية حول مخاطر المهنة. لقد أظهرت نتائج البحث أنّ مخاطر المهنة بالنسبة للعمال التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية بمدينة مستغانم ليست مجرد احتمالات عرضية أو أحداث استثنائية الحدوث، وإنما هي جزء لا يتجزأ من الحياة المهنية، إذ تحولت إلى من خلال تكررها إلى تشكيل خبرة مهنية ساعدت في بناء تمثلات العمال الجماعية التي ساهمت بدورها في تشكيل الممارسات الوقائية.

انطلاقاً من ذلك، فإن المخاطر تُفهم على أنها نتاج للتفاعل بين البنية التنظيمية للمؤسسة، الثقافة المهنية السائدة، الرأسمال الثقافي للعمال، والتجارب المهنية المكتسبة التي تناقلها العمال فيما بينهم عبر قنوات التواصل. هذا التداخل بين العوامل المختلفة جعل من المخاطر ظاهرة اجتماعية يمكن مقاربتها من خلال دمج التحليل السوسيو-التنظيمي بالثقافي، والاعتراف بأن المؤسسة ليست مجرد فضاء اقتصادي للإنتاج، بل هي أيضاً فضاء اجتماعي لإنتاج المعاني والتمثلات والثقافات المهنية. وقد برهنت النتائج على أنّ الثقافة الوقائية تُشكّل محددًا رئيسيًا لتصور العمال للمخاطر ولاستراتيجياتهم في التعامل معها. وقد تشكلت هذه الثقافة عبر الممارسات اليومية والتفاعلات الاجتماعية التي سمحت بتداول

الخبرة ونقل المعرفة بشكل أفقي بين العمال من خلال التدريب العملي والتنشئة والتجارب الميدانية، التي ساهمت في تنامي السلوكيات الوقائية مثل الالتزام بارتداء معدات الحماية، وتهوية الصوامع، وتنظيف أماكن العمل، وتوزيع الأعباء، والتنسيق بين العمال. بذلك، يمكن القول إن الثقافة الوقائية هنا هي نتاج لتجسيد عملي للسلوكيات المتكررة التي تحولت مع الوقت إلى عادات مهنية.

أما فيما يتعلق بالعمل الجماعي، فقد أثبتت النتائج أن العمل الجماعي ليس قوة إنتاجية فقط، بل أيضًا وحدة لإنتاج التمثلات الاجتماعية للمخاطر، حيث أن التمثلات التي يحملها عمال التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية بمدينة مستغانم للمخاطر نشأت من رحم التجربة الجماعية المشتركة، كما أنها أعادت صياغة الإدراك الفردي للمخاطر ضمن أطر الجماعة التي حددها التعاون وروابط التواصل.

وبذلك تكون النتائج قد أبرزت أن إدراك عمال التفريغ والتخزين باتحاد التعاونيات الفلاحية بمدينة مستغانم للمخاطر تشكل من خلال التمثلات التي كوّنوها العمال عن طريق تجربتهم المباشرة في التعامل مع بيئة العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- العربي الجديد. (22 يناير 2022). تحقيقات: حوادث العمل في الجزائر، استهتار بإجراءات الأمن والسلامة. الرابط: <https://www.alaraby.co.uk/investigations>
- عز الدين عثمان. (2018-2019). تقييم وإدارة المخاطر المهنية -دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا OSHA) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو، وهران، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه علوم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2.
- فوزية غميص، (2018-2019). أثر العوامل الإنسانية والمادية والوقاية من الحوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للنسيج والأقمصة الصناعية بالمسيلة، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه، سطيف، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين.
- خيرة بلمجاهد. (2018-2019). ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط - دراسة ميدانية في مؤسسة البناء والتعمير لولاية تيارت. أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2.
- عصام نور الدين. (2005). معجم نور الدين الوسيط. (المجلد الطبعة الأولى). بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.
- كريم سيد محمد محمود. (2005). معجم الطلاب الوسيط. (المجلد الطبعة الأولى). بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.

- المنجد في اللغة العربية المعاصرة. (2008). (المجلد الطبعة الثالثة). بيروت، لبنان: دار المشرق.
- بيك أولريش. (2009). مجتمع المخاطرة. بيروت: المكتبة الشرقية.
- ابن منظور (2006).. لسان العرب. بيروت: دار صادر.
- صبحي حموي. (2008). المنجد في اللغة العربية المعاصرة (المجلد الطبعة الثالثة). بيروت، لبنان: دار المشرق.
- لويس معلوف. (1975). المنجد في اللغة والإعلام. بيروت، لبنان: دار المشرق.
- جميل صليبا. (1982). المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية والفرنسية والانكليزية واللاتينية. بيروت: دار الكتاب اللبناني.
- محمد عاطف غيث. (2000). قاموس علم الاجتماع. الأزاريطة: دار المعرفة الجامعية.
- خضر حيدر. (2019). مفاهيم هيغلية. مصطلحات هيغل في الفلسفة اللاهوت والتاريخ. مجلة الاستغراب، العدد 14، الصفحات 282-300.
- اميل دوركايم. (1977). قواعد المنهج في علم الاجتماع. تر: محمود قاسم والسيد محمد بدوي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- بيير بورديو. (1990). الرمز والسلطة، تر: عبد السلام بنعبد العالي. الدار البيضاء: دار توبقال للنشر.

- كوثر سويسي. (2016). التمثلات الاجتماعية: مقارنة لدراسة السلوك والمواقف والاتجاهات وفهم آلية الهوية. المجلة العربية لعلم النفس: مجلة علمية محكمة (المجلد 01، العدد 01). الصفحات 47-57.
- منظمة العمل الدولية. (2016). دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. القاهرة: مكتب منظمة العمل الدولية.
- ايمانويل والرستين. (2011). علم الاجتماع الغربي. مسائلة ومحكمة (المجلد الطبعة الأولى). تر: محمد الذواوي. المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
- مراد الحاج مولاي. (2006). العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة. مجلة انسانيات. ص 61-73.
<https://doi.org/10.4000/insaniyat.10109>
- فوزي بودراع. (2022/04/14). ثقافة المؤسسة المقاربة الثقافية في دراسة المؤسسة الصناعية. مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات. ص 7-22.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/185939>
- رباب محروس الخولي. (2022). مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية. المجلة الدولية للسياسات العامة، مصر. ص 50-72.
Doi:10.21608/ijppe.2022.216403

- حسين أحمد الطراونة. حسين أحمد عريقات. توفيق صالح عبد الهادي. شهادة العرموطي. (2012). نظرية المنظمة (المجلد 01). عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- سليم إبراهيم الحسينية. (2013). السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية (المجلد 01). عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- منظمة العمل الدولية. (2017). بناء ثقافة وقائية للصحة والسلامة. دليل لاتفاقية الصحة والسلامة المهنيين 01، 1-16. تم الاسترداد من <https://www.ilo.org/arabstates>
- الأمم المتحدة. (2024 04 24). اليوم الدولي لإحياء كارثة تشيرنوبيل. تم الاسترداد من <https://www.un.org/ar/observances/chernobyl-remembrance-day>
- جمال الدين عاشوري. (18 12، 2019). ثقافة السلامة المهنية: مقاربات سوسيوتنظيمية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 6(14)، الصفحات 49-64.
- أحمد مداس. (8 سبتمبر 2020). سوسيولوجيا الجماعة (البنية والأهداف). مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة. الصفحات 109-117
- حسين الدريني. (1984). الجماعات الصغيرة والإحباط. حولية كلية التربية، جامعة قطر. الصفحات 223-245.

• محمد ياسر خواجة، وحسين الدريني. (2011). **المعجم الوجيز في علم الاجتماع**. القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع.

• سعد عبد الرحمان، (1967). **أسس القياس النفسي الاجتماعي**. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.

- Wahlberg. (2001). **The theoretical features of some current approaches to risk**. Journal of risk research, pp. 237-250.
- Pidgeon, N (1998). **Risk assessment, risk values and the social science program: why we do need risk perception research**. Reliability Engineering and system safety, 59 (1), pp. 5-15. doi : [https://doi.org/10.1016/SO951-8320\(97\)00114-2](https://doi.org/10.1016/SO951-8320(97)00114-2)
- Williamson. J &Weyman, A. (2005). **Review of the Perception of Risk, And Stakeholder Engagement**. Journal Health&SafetyLaboratory. P.54.
- Ball, David J (2002). **Understanding and responding to Societal Concerns**,(PR034, Ed.) HSE Books. Retrieved from
- Garnier, C. (2002). **Les formes de la pensée sociale**. Paris : Presse Universitaire de France.
- Beck, U. (1986). **Risk Society: Towards a New Modernity**. New York: SAGE Publications. p 260. Retrieved from: https://www.google.dz/books/edition/Risk_Society/W2sDTHaSiiYC?hl=fr&gbpv=1&dq=ulrich+beck+books&printsec=frontcover
- Beck, U. (2018). **What Is Globalization?** Cambridge: Polity Press. Retrieved from: .
- Sørensen, M. P. (2018). **Ulrich Beck: exploring and contesting risk**. Journal of Risk Research, 21(1). pp. 6-16. <https://doi.org/10.1080/13669877.2017.1359204>

- Gross, M. (2016). **Risk as zombie category: Ulrich Beck's unfinished project of the 'non-knowledge' society.** *Security Dialogue*, 47(5), pp. 386-402. doi : [https://doi.org/ 10.1177/0967010616645020](https://doi.org/10.1177/0967010616645020)
- Kmiec, R & Roland-Lévy, C. (2014, 04 01). **Risque et construction sociale : une approche interculturelle.** *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* (101), pp. 69-99. <https://doi.org/10.3917/cips.101.0069>.
- Madaleno, P. Sousa-Uva, A. (2021, October). **Occupational Risk Perception and occupational and work-related diseases prevention.** *European Journal of Public Health*, Volume 31, Issue Supplement 3. p 504.
- Ellaban, Rady, Gabal, & Mostafa. (2020, March). **Risk perception and occupational accidents among a group of Egyptian construction workers in a construction company in Cairo.** *An International Journal of Medicine*. Volume 113. p 164.
- Roland-Lévy & C. Kmiec, R (2016). **La Crise et Ses Représentations : l'apport de la psychologie économique.** *Idées économiques et sociales*. pp 23-29. <https://doi.org/10.3917/idee.183.0023>
- National Safety Council. (2003). **course material for principles of occupational safety and health.** Retrieved from: NSC Safety Congress & Expo:
- Spiegelhalter, D. (2017). **Risk and Uncertainty Communication.** *Annual Review of Statistics and Its Application*, 04, 31-36. ["https://doi.org/10.1146/annurev-statistics-010814-020148](https://doi.org/10.1146/annurev-statistics-010814-020148).
- Stehr, N. & Bechmann, G. (2017). **Risk: A Sociological Theory.** New York: Routledge.
- THUDEROZ, C. (2017). **Le raisonnement d'ULRICH BECK en 10 points. SOCIOLOGIE DU RISQUE (1bis) Une société du risque ?** Lyon : Centre des Humanités. pp. 2-8.

- Lupton, D. (2006). **Sociology and risk. Beyond the risk society: Critical reflections on risk and human security**. Retrieved from:
- Rey-Debove, J. (1984). **Le petit robert (1) :dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française**. Paris : Editions Le Robert.
- Sillamy, N. (1980). **Dictionnaire usuel de psychologie**. Paris : Bordas.
- Durkheim, E. (1968). **La forme élémentaire de la vie religieuse**. Paris : Puf.
- Moliner, P. (1996). **Images et représentation sociales**. Grenoble : Presses universitaires. Retrieved from: <https://books.google.dz/books/>
- Moscovici, S. (2004). Chapitre VI. **La psychanalyse de la vie quotidienne. La psychanalyse, son image et son public** (p. 170-191). Presses Universitaires de France. <https://shs.cairn.info/la-psychanalyse-son-image-et-son-public--9782130546818-page-170?lang=fr>.
- ROUSSIAU, N. & BONARD, C. (2001). **Les représentations sociales états des lieux et perspectives**. Sprimont: Mardaga. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/289066518_Les_representations_sociales_etat_des_lieux_et_perspectives.
- Moscovici, S. (2014). **La psychologie sociale**. (3) Paris: Puf. Retrieved from: <https://www.eyrolles.com/Loisirs/Livre/>
- Doise, W. (1985). **Les représentations sociales : définition d'un concept**. *Connexions*, 45, pp 243-253.
- ABRIC, J.C. (1994). **Pratiques sociales, représentations sociales**. Dans : Abric, J.C. **Pratiques sociales et représentations**. Paris : P.U.F. pp. 218-238.
- Fischer, G.-N. (2020). Chapitre 3. **Le groupe social**. Dans G.-N. Fischer, **Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale**. (Éd 6, pp. 55-112) Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.fisch.2020.01.0075>

- Jodelet, D. (1989). **Représentations sociales : un domaine en expansion**. In D. Jodelet (Ed.), **Les représentations sociales**. Paris, PUF, pp. 47-78.
Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/327136979_Les_representations_sociales_un_domaine_en_expansion
- Moscovici, S. (1961). **La psychanalyse, son image et son public**. Paris: Puf.
Retrieved from:
https://books.google.dz/books/about/La_psychanalyse_son_image_et_son_public
- Cimier, A & Clerc, S. (2020). **Les représentations sociales des risques psychosociaux chez les infirmiers et les infirmières : l'exemple du noyau central et du système périphérique**. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale* (125-128), pp. 80-107 DOI :10.3917/cips.125.0083
- Pidgeon, N. (1998, January). **Risk assessment, risk values and the social science programme: why we do need risk perception research**. *Reliability Engineering and System Safety*, 59 (1), pp. 5-15.
[https://doi.org/10.1016/S0951-8320\(97\)00114-2](https://doi.org/10.1016/S0951-8320(97)00114-2)
- Mercedes, P. (2002, Janvier). **Sociologie et risque : nouveaux éclairages sur les facteurs sociaux et la participation publique**. *Revue de Sociologie et d'Anthropologie*. pp. 285-305.
- Inouye, J. (2017). **Risk Perception: Theories, Strategies and Next Steps**. The Campbell Institute. Retrieved from:
<https://www.thecampbellinstitute.org/>
- Altheide, D. L. (2002). **Creating Fear: News and the Construction of Crisis**. New York : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203794494>
- Tylor, E. B. (2010). **Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom**. (Vol. 02). Cambridge: Cambridge University Press. DOI:10.1017/CBO9780511705960

- Behavioral Sciences Department (2006, may 26). **What is culture? Retrieved from Human Culture:**
<https://www2.palomar.edu/anthro/culture/>
- Sainsaulieu, R. (1987). **Sociologie de l'Organisation et de l'Entreprise.** Paris : Dalloz.
- LEVERB, J. (2008, 01 02). **Elément de sociologie du travail et des organisations. Récupéré sur institut de l'entreprise melchior :**
<https://www.melchior.fr/cours/complet/cours-3-elements-de-sociologie-du-travail-et-des-organisations>.
- Sainsaulieu, R & Segrestin, D. (1986). **Vers une théorie sociologique de l'organisation. Sociologie du travail**, 3(28), pp 335-352.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1986.2052>.
- Sainsaulieu, R (2019). Chapitre 2. **Conditions de travail et relations entre ouvriers.** Dans R. Sainsaulieu, **L'identité au travail** (pp 87-177). Paris : Presses de Science Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.sains.2019.01>
- Anastacio, P. (2012). **Safety culture maturity and risk management maturity in industrial organizations.** Conference paper: International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. Portugal. Retrieved from
researchgate:https://www.researchgate.net/publication/329019799_Safety_Culture_Maturity_and_Risk_Management_Maturity_in_Industrial_Organizations
- Meier, O. (2009). **DICO du manager.** Paris : Edition DUNOD.

الملاحق

الملحق رقم 01: شبكة الملاحظة الميدانية

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

شبكة الملاحظة

إشراف الأستاذة:

أ. د فريدة مشري

أ. د جميلة معمري

من إعداد الطالبة:

يوسمات آمنة

السنة الجامعية: 2025/2024

الملاحظات	المؤشرات	الأبعاد
	<ul style="list-style-type: none"> - نظافة مكان العمل/ الورشات - توفر الوسائل - توفر معدات الحماية الشخصية - الأرضية - السلالم 	مؤسسة العمل
	<ul style="list-style-type: none"> - أوقات الدخول والخروج - فترات الراحة - 	ظروف العمل
	<ul style="list-style-type: none"> - وضوح المهام - طريقة الأداء - توزيع المهام - الالتزام 	تنظيم العمل
	<ul style="list-style-type: none"> - العمل بالتناوب - العمل بسرعة - تهاون - عشوائية - تطبيق إجراءات السلامة 	طريقة العمل
	<ul style="list-style-type: none"> - روح جماعة - التعاون - المشاركة - الأداء الجماعي 	علاقات العمل
	<ul style="list-style-type: none"> - خطر الانزلاق - خطر السقوط - خطر الاختناق - خطر النقل الداخلي 	الأخطار الظاهرة

	<ul style="list-style-type: none">- توفر الخوذة- توفر القفازات- توفر الأحذية- استعمالها/عدم استعمالها	معدات الوقاية
	<ul style="list-style-type: none">- وجود أعوان الوقاية والأمن- تدخل/ عدم التدخل- المرافقة / عدم المرافقة- التفتيش الدوري- المراقبة/ عدم المراقبة	الإشراف والمراقبة

الملحق رقم 02: المقابلات الاستطلاعية

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

المقابلات الاستطلاعية

إشراف الأستاذة: أ. د.

فريدة مشري

أ. د جميلة معمرى

من إعداد الطالبة:

يوسمات آمنة

السنة الجامعية: 2025/2024

معلومات حول المبحوثين

- السن
- الجنس
- الوظيفة

1. موظفي مصلحة الموارد البشرية:

- كيف يتم توظيف العمال التنفيذيين في المؤسسة؟
- هل يقوم العمال بدورات تكوينية قبل الالتحاق بعملهم؟
- هل يتم تدريب العمال من فترة إلى أخرى؟
- هل تقوم المؤسسة بتزويد العمال بمعدات الحماية؟
- هل تقوم إدارة المؤسسة بالقيام بالحملات التحسيسية والتوعوية للوقاية من المخاطر؟
- هل تعتمد المؤسسة على سياسة واضحة ومحددة لتقييم المخاطر وتحديد الأخطار الشائعة؟

- هل يتم اطلاع العمال على معايير الصحة والسلامة؟
- هل يتم إشراك العمال في القضايا التي تعنيهم؟
- هل تضطر المؤسسة إلى تمديد ساعات العمل للعمال؟
- هل توفر المؤسسة نظام للراحة؟

2. الوقاية والأمن الداخلي:

- فيما تتمثل مهام عون الوقاية والأمن؟
- هل تلقيتم تكويناً حول كيفية توفير الأمن والسلامة المهنية للعمال؟
- ماهي الإجراءات التي تقومون بها لتطبيق الأمن والسلامة داخل المؤسسة؟
- هل تقومون بتدريب العمال على استخدام معدات السلامة؟
- هل يتم إجراء تفتيش دوري لتأكد من تطبيق العمال لإجراءات السلامة؟

- عند وقوع حادث خطير ، كيف يتم تدخلكم؟
- هل يشتكي العمال من صعوبات بخصوص العمل؟

3. العمال التنفيذيين:

- هل من الممكن التعريف بالمهام التي تقومون بها؟
- ماهي الصعوبات التي تواجهونها خلال العمل؟
- كيف تنظر إلى المخاطر المتعلقة بمهنتك؟
- برأيك من المسؤول عن تطبيق السلامة المهنية في العمل؟
- هل ترى بأن العمال بحاجة إلى التكوين والتدريب بشكل مستمر؟
- هل يهتم العمال بالمخاطر المهنية؟
- ماذا تقترح لتحسين ظروف السلامة المهنية في التعاونية؟

الملحق رقم 03: الاستمارة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة البحث الميداني



يندرج هذا العمل في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل تحت عنوان: "تمثلات العمال لمخاطر المهنة - دراسة مسحية لعمال اتحاد التعاونيات الفلاحية بمدينة مستغانم". لذا نرجو منكم مساعدتنا من خلال الإجابة على الأسئلة بوضع علامة (X) أمام الإجابة الصحيحة، أو بالإجابة بخط واضح على النقاط المخصصة للإجابة. علما بأن الإجابات التي ستدلون بها تبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية؛ وأن نجاح هذا العمل يتوقف على صدق إجاباتكم على جميع الأسئلة.

وفي الأخير لا يسعني إلا أن أشكركم على تعاونكم معنا في إنجاح هذا العمل.

ا. البيانات الشخصية للمبحوثين:

1. الفئة العمرية: بين 20-29 سنة بين 30-39 سنة
- بين 30-39 سنة بين 40-49 سنة
- 50 سنة فما فوق
2. الحالة الاجتماعية: أعزب - متزوج - مطلق - أرمل
3. المستوى التعليمي: غير متعلم - مستوى ابتدائي - مستوى متوسط - مستوى ثانوي
- مستوى جامعي - آخر:
4. مكان الإقامة: حضري شبه حضري ريفي
5. منصبك في العمل: عامل تنفيذي دائم - عامل تنفيذي متعاقد
6. الأقدمية في العمل: أقل من سنة من 01 سنة إلى 05 سنوات من 06 إلى 10 سنوات 10 سنوات فأكثر
7. الدخل الشهري: بين 25000 دج و 50000 دج أكثر من 50000 دج
8. عدد ساعات العمل: 6 ساعات 8 ساعات 12 ساعة
9. هل تعتبر ساعات العمل كافية لإنهاء العمل المطلوب منك؟
كافية تماما كافية غير كافية نوعا ما غير كافية تماما

11. المحور الأول: أسئلة حول الثقافة الوقائية للعمال

10. هل تقدم المؤسسة حملات توعوية لتعريف العمال بشأن المخاطر المتعلقة بتخزين الحبوب

والبقوليات الجافة؟

دائمًا غالبًا نادراً أبداً

11. هل تلقيتم تكويناً حول التحكم في ظروف تخزين الحبوب والبقوليات الجافة؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم، هل تلقيتم تكويناً نظرياً تطبيقياً نظرياً وتطبيقياً

12. هل يتم تدريبكم على استخدام معدات السلامة؟

دائمًا غالبًا نادراً أبداً

13. هل يتم تدريب العمال على تقنيات الرفع الصحيح لتجنب إصابات الظهر؟

دائمًا غالبًا نادراً أبداً

14. هل يتم تدريب العمال على التعامل مع المعدات الساخنة لتجنب الحروق؟

دائمًا غالبًا نادراً أبداً

15. هل يتم تهوية الصوامع جيداً قبل دخول العمال؟

دائمًا غالبًا نادراً أبداً

16. هل يتم تنظيف المناطق التي يتراكم فيها الغبار بانتظام؟

دائماً غالباً نادراً أبداً

17. هل يتم تنظيف الأرضية فوراً لتجنب الانزلاق؟

دائماً غالباً نادراً أبداً

18. هل يتم توفير أحذية واقية لتجنب الانزلاق؟

دائماً غالباً نادراً أبداً

19. هل يتوفر مسار آمن لتجنب التصادم بالمركبات في مكان العمل؟ نعم لا

20. هل يتم صيانة السلالم والممرات بانتظام؟ دائماً غالباً نادراً أبداً

21. هل ترتدي معدات الحماية الشخصية أثناء عملك؟ نعم أرتدي أحياناً أرتدي لا أرتدي

22. هل تعتبر زيارة طبيب العمل لمرة واحدة في السنة كافٍ؟

كافية تماماً غير كافية غير كافية نوعاً ما غير كافية تماماً

23. هل يوجد نظام للراحة داخل المؤسسة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، هل هي:

كافية تماماً غير كافية غير كافية نوعاً ما غير كافية تماماً

III. المحور الثاني: أسئلة حول العمل الجماعي

24. هل يلتزم العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة عند قيامك بالعمل؟

نعم يلتزمون أحيانا يلتزمون لا يلتزمون

25. هل يتبادل العمال الأفكار بينهم حول المخاطر؟ دائما غالبا نادرا أبدا

26. هل يلتزم جميع العمال بتطبيق معايير السلامة المهنية؟

دائما غالبا نادرا أبدا

27. هل يؤدي الالتزام الجماعي بالسلامة إلى تقليل المخاطر؟ نعم لا

28. هل التدريب الجماعي يحسن من قدرة الفريق على التعامل مع المخاطر؟ نعم لا

29. هل يتشارك أعضاء الفريق الأفكار للتعامل مع المخاطر؟

دائما غالبا نادرا أبدا

30. هل يتم إجراء تفتيش دوري لتأكد من تطبيق إجراءات السلامة؟

دائما غالبا نادرا أبدا

31. يساهم الأداء الجماعي للعمال في التقليل من وقوع الإصابات أثناء العمل؟

نعم لا

32. هل التعاون بين العمال يحسن الأداء المهني؟ نعم لا

33. تتطلب طبيعة العمل: القيام بعدة مهام في نفس الوقت بذل جهد عال

آخر:

34. كيف ترى تأثير أعباء العمل عليك؟

شديدة جدا شديد نوعا ما شديدة قليلا غير شديدة غير شديدة تماما

35. ما هو توقعك تجاه عملك؟

توقعات كثيرة جدا توقعات كثيرة توقعات قليلة لا توقعات

IV. المحور الثالث: أسئلة حول التعرض للمخاطر

36. ما طبيعة المخاطر التي تتعرضون لها؟

شديدة الخطورة خطرة متوسطة الخطورة قليلة الخطورة

37. هل تواجهكم صعوبات حول طريقة أداء العمل؟ نعم لا

- إذا كان الجواب نعم، هل التعامل معها: سهلا نوعا ما صعبا

38. هل سبق لك وأن تعرضت لإصابة بدنية أثناء العمل؟ نعم سبق لي لم يسبق لي

39. هل تعاني من آلام في الظهر بسبب رفع الحمولات الثقيلة؟ نعم لا

40. هل سبق وأن تعرضت لحروق نتيجة ملامسة معدات ساخنة؟ نعم لا

41. هل تم الإبلاغ عن حالات اختناق داخل الصوامع بسبب نقص التهوية؟ نعم لا

42. هل تعاني من مشاكل صحية بسبب تلوث مكان العمل؟ نعم أعاني ، لا أعاني

- إذا كانت الإجابة نعم، فيما تتمثل هذه المشاكل الصحية؟

أمراض تنفسية التهاب الجيوب الأنفية التهاب الشعب الهوائية أمراض جلدية

الحساسية أمراض فطرية تسمم كيميائي اضطرابات في الجهاز الهضمي

آخر:

43. هل تعرضت لخطر الانزلاق بسبب الأرضية؟

ولا مرة مرة واحدة مرتين ثلاث مرات فأكثر

44. هل حدثت لك حالة كسر في الأطراف بسبب الانزلاق داخل المخازن؟

ولا مرة مرة واحدة مرتين ثلاث مرات فأكثر

45. هل سبق وأن تعرضت لحادث بسبب النقل الداخلي للحبوب؟

ولا مرة مرة واحدة مرتين ثلاث مرات فأكثر

46. هل سبق وأن تعرضت لحادث السقوط من ارتفاع أثناء عملية تخزين الحبوب والبقوليات؟

ولا مرة مرة واحدة مرتين ثلاث مرات فأكثر

47. هل تتم عملية التفقيش للتأكد من استعمال العمال لمعدات الصحة والسلامة أثناء العمل؟

دائماً غالباً نادراً أبداً

48. هل تشعر بآلام جسدية متكررة بسبب طبيعة عملك؟

نعم بكثرة نعم، لكن نادرا لا إطلاقا

49. هل تعاني من إرهاق مستمر بسبب الجهد المبذول في العمل؟

أشعر بالإرهاق لا أشعر بالإرهاق

المحور الرابع: أسئلة حول إدراك المخاطر

50. هل يتجنب العمال الممارسات الخطرة التي قد تعرضهم للإصابة؟

دائما غالبا نادرا أبدا

51. تؤدي عملية تقييم المخاطر إلى:

الاستفادة من التجارب السابقة حول المخاطر تجنب وقوع الخطر مرة أخرى

تقلل من النتائج المترتبة عن المخاطر

52. هل ترى بأن تطبيق إجراءات السلامة كافية للسيطرة على المخاطر؟

كافية جدا كافية نسبيا غير كافية

53. هل من الممكن تجنب المخاطر العالية الخطورة؟

نعم يمكن تجنبها تماما نعم يمكن تجنبها نسبيا لا يمكن تجنبها إطلاقا

54. هل يتمكن العمال من الاستجابة بسرعة عند ظهور مخاطر غير متوقعة؟

أحيانا كثيرة أحيانا قليلة نادر لا يستجيبون

55. ما هو الغرض من تقييم المخاطر من وجهة نظرك؟

تقليل من وقوع الأخطار التحسين من ظروف العمل

آخر:

56. هل يتمكن العمال من التنبؤ بوجود الخطر قبل وقوعه من خلال عمليات التفتيش؟

نعم ممكن نعم، لكن ليس جميع المخاطر غير ممكن

57. يستطيع العمال التكيف مع مختلف التغييرات التي قد تطرأ على ظروف العمل؟

دائما غالبا نادرا أبدا

58. توزيع أعباء العمل بين العمال يُقلل من الضغوطات الفردية. موافق غير موافق .

59. هل تعدد المهام يؤثر على أداء العمال؟ نعم لا

60. التنسيق بين العمال يساهم في التحكم في مخاطر العمل؟ موافق غير موافق

61. في رأيك، السيطرة على المخاطر مهمة: المؤسسة وحدها العمال المؤسسة والعمال معا

انتهى الاستبيان، شكرا

الملحق رقم 04: طلب تحكيم إستمارة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



الموضوع: طلب تحكيم إستمارة

إلى الأساتذة الأفاضل،

تحية طيبة وبعد،

يشرفني أن أقدم إليكم بطلبي هذا والمتمثل في الموضوع أعلاه نظرا لما تتمتعون به من كفاية وخبرة علمية، مرفقا بنسخة من الاستمارة الأولية الخاصة بالمشروع البحثي لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص: التنظيم والعمل. الموسومة ب: "تمثلات العمال لمخاطر المهنة، دراسة مسحية لعمال مؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية لمدينة مستغانم". راجية منكم التفضل بالاطلاع عليه وإبداء آرائكم القيمة وملاحظاتكم الوجيهة.

تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

الملاحظات	الجامعة	القسم	الكلية	الدرجة العلمية	الأستاذ المحكم
	عبد الحميد بن باديس - مستغانم -	علم الاجتماع	العلوم الاجتماعية	أستاذ التعليم العالي	راجعي مصطفى
	عبد الحميد بن باديس - مستغانم -	علم الاجتماع	العلوم الاجتماعية	أستاذ التعليم العالي	بلهوارى الحاج
	عبد الحميد بن باديس - مستغانم -	علم الاجتماع	العلوم الاجتماعية	أستاذ التعليم العالي	زرهوني إسعد فايزة
	عبد الحميد بن باديس - مستغانم -	علم الاجتماع	العلوم الاجتماعية	أستاذ التعليم العالي	مناد سميرة
	عبد الحميد بن باديس - مستغانم -	علم الاجتماع	العلوم الاجتماعية	أستاذ التعليم العالي	سيدي موسى ليلي
	عبد الحميد بن باديس - مستغانم -	علم الاجتماع	العلوم الاجتماعية	أستاذ محاضر قسم - أ -	حيرش بغداد ليلي أمال

من اعداد الطالبة:

إشراف الأستاذة: أ. د

فريدة مشري

أ. د جميلة معمرى

بوسمات أمانة

الملحق رقم 06: الهيكل التنظيمي لميدان البحث



الملحق رقم 07: ميدان البحث





