جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -
ECHAHID CHIKH LARBI TEBESSI UNIVERSITY - TEBESSA -
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
FACULTY OF HUMAN AND SOCIAL SCIENCES
قسم علم الإجتماع
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY



مطبوعة بيداغوجية :

سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية

موجهة الى طلبة السنة الأولى ماستر
تخصص: علم إجتماع التنظيم والعمل

من إعداد: د. ربيع مطلوي

السنة الجامعية: 2024 - 2025

عنوان الماستر: علم اجتماع التنظيم والعمل

السداسي: الثاني

اسم الوحدة: وحدة التعليم الأساسية

اسم المادة: سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية

الرصيد: 5

المعامل: 2

أهداف التعليم:

- **اكساب الطالب المعارف النظرية المتعلقة بالمخاطر المختلفة المرتبطة بالصناعة والتكنولوجيا داخل المؤسسة**
- **طريقة التقييم: مراقبة مستمرة + امتحان**

محتوى المادة:

1. **سوسيولوجيا المخاطر**
2. **المخاطر الصناعية (حوادث العمل، الأمراض المهنية.....)**
3. **التطور التكنولوجي وانتشار المخاطر**
4. **القلق في الوسط المهني**
5. **العنف في الوسط المهني**
6. **التحديات الاقتصادية وضغوطات العمل**
7. **تطور المجتمعات وتنامي المخاطر الاجتماعية**

المراجع : (كتب و مطبوعات، مواقع انترنت..... الخ)

فهرس المحتويـــات

مقدمة.....04

المحاضرة الأولى: مدخل إلى سوسيولوجيا المخاطر.....06

المحاضرة الثانية: مدخل إلى سوسيولوجيا المخاطر (تابع...).....20

المحاضرة الثالثة: المخاطر الصناعية : "حوادث العمل".....28

المحاضرة الرابعة: المخاطر الصناعية: "حوادث العمل" (تابع...).....39

المحاضرة الخامسة: المخاطر الصناعية: "الأمراض المهنية".....51

المحاضرة السادسة: التطور التكنولوجي وانتشار المخاطر.....63

المحاضرة السابعة: القلق في الوسط المهني.....71

المحاضرة الثامنة: القلق في الوسط المهني (تابع...).....77

المحاضرة التاسعة: العنف في الوسط المهني.....83

المحاضرة العاشرة: العنف في الوسط المهني (تابع...).....89

المحاضرة الحادية عشر: التحديات الاقتصادية وضغوطات العمل.....94

المحاضرة الثانية عشر: التحديات الاقتصادية وضغوطات العمل (تابع...).....100

المحاضرة الثالثة عشر: تطور المجتمعات وتنامي المخاطر الاجتماعية.....105

خاتمـــة.....110

المراجع.....112

مقدمة

شهدت البشرية منذ الثورة الصناعية تحولات جذرية مست مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتقنية، إذ شكّل التقدم الصناعي الهائل نقطة تحول في علاقة الإنسان بالطبيعة وببيئته الإنتاجية. فقد أتاحت الثورة الصناعية تطوير أدوات ووسائل الإنتاج، مما أدى إلى تحقيق معدلات غير مسبوقة من النمو والتطور في شتى المجالات، غير أن هذا التقدم لم يكن دون ثمن، فإلى جانب ما أفرزته الآلة من رفاه وتسهيل للحياة، فقد حملت معها مجموعة من المخاطر الجديدة التي رافقت النشاط الصناعي والتكنولوجي في صوره المختلفة، كالكوارث الصناعية، الانفجارات، الحرائق، حوادث العمل، والأمراض المهنية، فضلا عن المخاطر النفسية والتنظيمية مثل القلق المهني، ضغوط العمل، والعنف في الوسط المهني.

وفي ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها المجتمعات الحديثة، باتت المخاطر الصناعية والتكنولوجية جزءا لا يتجزأ من بنية الحياة الاجتماعية والتنظيمية، حيث أضحت تهدد الإنسان في بيئة العمل وخارجها على حد سواء، فقد أصبح من الصعب الفصل بين التقدم التكنولوجي وبين ما ينجم عنه من انعكاسات اجتماعية وتنظيمية معقدة تؤثر في سلامة الأفراد واستقرار المؤسسات، حيث تُظهر الوقائع التاريخية أنّ العديد من الكوارث الكبرى -مثل انفجارات المصانع أو التسربات الكيميائية أو الإخفاقات التقنية- كانت نتاجا لاختلالات في إدارة المخاطر أو في سلوك الأفراد داخل المنظمات، مما يجعل من دراسة هذه الظواهر مسألة سوسيولوجية بامتياز.

من هذا المنطلق، تسعى **سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية** إلى فهم وتحليل ديناميات المخاطر داخل بيئة العمل من منظور اجتماعي وتنظيمي، يدرس تفاعل الإنسان مع التكنولوجيا، وأنماط اتخاذ القرار في ظل الخطر، وكذا الأبعاد الثقافية والتنظيمية للإدراك والوقاية، فهي تركز على كيفية تشكل المخاطر داخل النظم الاجتماعية، وعلى الدور الذي تلعبه المؤسسات الصناعية في إنتاجها أو الحد منها من خلال سياسات الأمان والتدريب المهني، وتدابير الحماية، كما تهتم بتفسير العلاقات المتشابكة بين العاملين والمؤسسات، والكيفية التي تؤثر بها بيئة العمل على السلوك، الرضا والأداء والاستقرار الوظيفي بشكل عام.

وعليه، تأتي هذه **المطبوعة البيداغوجية** لتكون **مرجعا أكاديميا أساسيا ودعامة معرفية لطلبة السنة الأولى ماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل**، إذ تهدف إلى تمكين الطلبة من الإلمام بأهم المفاهيم النظرية والتنظيمية المرتبطة بالمخاطر الصناعية والتكنولوجية، وفهم أبعادها السوسيولوجية والتنظيمية، كما تسعى إلى تنمية قدراتهم التحليلية في تشخيص المخاطر داخل المؤسسات الصناعية، واكتساب مهارات التفكير النقدي حول السياسات الوقائية والأمنية، بما يُسهم في إعداد باحثين قادرين على تقديم حلول علمية وعملية لتحسين بيئات العمل وتعزيز ثقافة الأمان الصناعي.

إنّ هذه المطبوعة لا تقتصر على تناول المفهوم العام للمخاطر فحسب، بل تتعمق في تحليل العوامل المسببة لها، خصائصها، آثارها، وأهم الظواهر السوسيولوجية التي تحدث داخل التنظيم مشكلة مخاطر مهنية وتنظيمية، وتعرض أهم النظريات السوسيولوجية التي فسرت ظاهرة الخطر في المجتمع الصناعي والتكنواوجي الحديث، بدءا من نظرية مجتمع المخاطر لألريش بيك، مرورا بمقاربة دوغلاس الثقافية، وصولا إلى تصورات غيدنز ولومان حول التنظيم واتخاذ القرار في سياقات الخطر.

ومن خلال هذا الطرح النظري والتحليلي، تسعى هذه المطبوعة البيداغوجية إلى بناء رؤية متكاملة تساعد الطالب على فهم المخاطر كظاهرة اجتماعية وتنظيمية متعددة الأبعاد، ترتبط بالسياق الثقافي والتقني والمؤسساتي في آن واحد.

المحاضرة الأولى: مدخل إلى سوسيولوجيا المخاطر

تمهيد:

أصبحت المخاطر في المجتمعات المعاصرة إحدى السمات البارزة للحياة الاجتماعية، فلم تعد مجرد حوادث طبيعية أو وقائع عرضية مرتبطة بالعوامل البيئية أو الجغرافية، بل تحولت إلى ظاهرة بنيوية مرتبطة بعمق بطبيعة التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة، وبالتطورات الصناعية والتكنولوجية المتسارعة، فمع كل تقدم في مجالات الإنتاج والتكنولوجيا، تنشأ أشكال جديدة من المخاطر ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية ونفسية، ما يجعلها جزءًا لا يتجزأ من بنية المجتمع الصناعي وما بعد الصناعي.

هذا التحول أفضى إلى بروز توجه معرفي جديد في علم الاجتماع يُعرف **بسوسيولوجيا المخاطر**، والذي يهتم بدراسة كيفية بناء المخاطر اجتماعيا، وكيف تُدار وتُدرك من قبل الأفراد والجماعات والمؤسسات، إلى جانب تحليل انعكاساتها على أنماط العمل والتنظيم الاجتماعي، وتتميز هذه المقاربة السوسيولوجية بتركيزها على المخاطر بوصفها نتاجا للقرارات البشرية والسياسات الاقتصادية والتكنولوجية، وليست مجرد ظواهر طبيعية مستقلة عن الفعل الإنساني.

وفي هذا السياق، يُعد كل من عالم الاجتماع الألماني أولريش بيك "Ulrich Beck" والبريطاني أنطوني غيدنز "Anthony Giddens" من أبرز المنظرين الذين أسسوا لمفهوم "مجتمع المخاطر"، فقد ذهب بيك إلى أن الحداثة لم تجلب فقط الرفاهية والتقدم، بل أنتجت أيضًا مخاطر من نوع جديد تتسم بالعالمية، واللامرئية، وصعوبة التنبؤ بها، بما يجعلها تهدد الأفراد والمجتمعات على حد سواء، أما غيدنز، فقد ركّز على فكرة أن المخاطر أصبحت جزءًا من النظام الاجتماعي والاقتصادي المعاصر، وأن إدارتها والتعامل معها غدا شرطا أساسيا لاستمرار المجتمعات الحديثة.

وبناء على ذلك، فإن دراسة المخاطر من منظور سوسيولوجي تتيح فهما أعمق للعلاقة الجدلية بين التقدم الصناعي والتكنولوجي من جهة، وتنامي الأخطار والتهديدات الجديدة من جهة أخرى، وهو ما يشكل المنطلق الأساسي لهذه المحاضرة.

أولا: تطور سوسيولوجيا المخاطر

1- الجذور التاريخية

لقد ارتبطت المخاطر منذ العصور القديمة بالطبيعة ومظاهرها المختلفة، حيث كان الإنسان في المجتمعات التقليدية يفسّرها باعتبارها قضاء وقدرا أو عقابا إلهيا، مثل الزلازل والفيضانات والأوبئة التي كانت تُفهم على أنها قوى خارجة عن السيطرة الإنسانية، ومع بروز الثورة الصناعية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، تحولت طبيعة المخاطر، إذ برزت تهديدات جديدة مرتبطة بعمليات الإنتاج الصناعي مثل الانفجارات في المصانع، وحرائق المناجم، والأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للمواد السامة أو ظروف العمل القاسية، هذه المرحلة شكّلت بداية إدراك أن المخاطر لم تعد حكرًا على الطبيعة فقط، وإنما يمكن أن تكون نتاجا مباشرا للنشاط الصناعي والتنظيم البشري[1].

2- النقلة النوعية

مع أواخر القرن العشرين، شهدت سوسيولوجيا المخاطر نقلة نوعية، حيث تزايد الوعي بأن المخاطر الحديثة ليست طبيعية فحسب، بل ذات طابع اجتماعي مرتبط بخيارات سياسية واقتصادية وتكنولوجية، فالمخاطر اليوم غالبا ما تكون نتيجة لقرارات إنتاجية أو تنظيمية، مثل اعتماد الطاقة النووية أو التوسع في استخدام المبيدات الكيميائية أو التكنولوجيات الرقمية، وهو ما جعلها جزءا من بنية المجتمع الصناعي الحديث، هذه الرؤية أكدت أن المخاطر ليست مجرد "وقائع موضوعية"، بل هي أيضا **بناء اجتماعي** يتأثر بطرق التنظيم والاختيارات المجتمعية.

3- إسهامات المفكرين

- **أولريش بيك:(Ulrich Beck)** يُعد من أبرز رواد سوسيولوجيا المخاطر، وقد صاغ مفهوم "مجتمع المخاطر (Risk Society) "للدلالة على أن الحداثة لا تنتج فقط الرفاه، بل تنتج أيضا مخاطر جديدة ومعقدة تتجاوز الحدود الجغرافية والزمنية، مثل التلوث البيئي أو الإشعاع النووي.[2]
- **أنطوني غيدنز:(Anthony Giddens)** ركز على فكرة أن المخاطر تمثل جزء لا يتجزأ من النظام الاجتماعي الحديث، وأن التعامل معها يتم من خلال آليات إدارة المخاطر(Risk Management) ، حيث

[1] Douglas, Mary. **Risk and Blame: Essays in Cultural Theory**. London: Routledge, 1992.
[2] Beck, Ulrich. **Risk Society: Towards a New Modernity**. London: Sage Publications, 1992.

بات الأفراد والمؤسسات يعيشون في ظل "مجتمع منظم بالمخاطر" يحتاج إلى سياسات وقوانين لتقليل آثارها [1].

- **ماري دوغلاس:(Mary Douglas)** قدمت إسهاما متميزا من خلال مقاربتها الثقافية للمخاطر، حيث رأت أن إدراك المخاطر ليس مجرد مسألة علمية أو موضوعية، بل يتأثر بالقيم الثقافية والرموز الاجتماعية للمجتمعات. فالمجتمع يحدد – وفقا لثقافته – ما الذي يعد خطرا وما الذي لا يعد كذلك، مما يبرز البعد الرمزي في بناء المخاطر.[2]

ثانيا: مفهوم سوسيولوجيا المخاطر وبعض المفاهيم ذات العلاقة

1- مفهوم علم اجتماع المخاطر (سوسيولوجيا المخاطر)

يعرّف **علم اجتماع المخاطر** على أنه أحد الفروع الحديثة لعلم الاجتماع الذي يهتم بدراسة ظاهرة المخاطرة من حيث أسبابها، وأشكالها، ونتائجها في إطارها التاريخي والاجتماعي، فهو لا يكتفي بتحليل المخاطر باعتبارها وقائع عرضية، بل يسعى إلى فهمها كنتاج اجتماعي يرتبط بالبنى الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية للمجتمع الحديث، ومن ثم، فإن هذا الحقل المعرفي يركز على المخاطر التي أفرزتها الحداثة وما بعدها، باعتبار أن التقدم الصناعي والتكنولوجي لم يؤدِّ فقط إلى تحسين شروط الحياة، بل أفرز أيضا تهديدات جديدة تمس البيئة، الصحة، والتنظيمات الاجتماعية.

يرتبط ظهور هذا التخصص أساسا بإسهامات عالم الاجتماع الألماني **أولريش بيك** (Ulrich Beck)، الذي صاغ مفهوم مجتمع المخاطرة، حيث بيّن أن المخاطر لم تعد مجرد حوادث طبيعية بل أصبحت نتاجًا للبشر أنفسهم عبر خياراتهم التقنية والاقتصادية، كما ساهم في تطوير هذا المفهوم كل من عالم الاجتماع البريطاني **أنتوني غيدنز** (Anthony Giddens)من خلال تركيزه على إدارة المخاطر في المجتمعات الحديثة، والألماني **نيكلاس لومان** (Niklas Luhmann)الذي قدّم مقاربة نظرية لأنماط اتخاذ القرار في سياقات المخاطر .

[1] Giddens, Anthony. **Risk and Responsibility**: Modernity and Self-Identity. Stanford University Press, 2008

[2] Douglas, Mary, and Aaron Wildavsky. **Risk and Culture: An Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers**. University of California Press, 1982.

وقد عرّف **أولريش بيك** علم اجتماع المخاطر بأنه "طريقة منهجية للتعامل مع المخاطر وانعدام الأمن الناجم عن الحداثة نفسها[1]"، أي أن المخاطر ليست خارجية عن مشروع الحداثة، بل تنبع من داخله كنتيجة منطقية لتطوره.

2- مفهوم مجتمع المخاطرة

يشير مفهوم **مجتمع المخاطرة** إلى المجتمعات التي أضحى إنتاج المخاطر فيها جزءا بنيويا من أنشطتها الاقتصادية والتكنولوجية، وقد عرّفه غيدنز بأنه المجتمع الذي تزداد فيه الفجوة بين الأغنياء والفقراء، حيث يصبح الخطر ملازما للأنظمة الاجتماعية والاقتصادية .

أما **روبرت كاستل** (Robert Castel)، فقد وصفه في كتابه اللاأمن الاجتماعي بأنه "مجتمع الكارثة"، حيث تتحول الحالات الاستثنائية إلى حالات عادية، أي أن الخطر يصبح مكوّنا دائما في الحياة اليومية[2]

في حين يرى **نيكلاس لومان** (1993) في كتابه "**المخاطرة: نظرية سوسيولوجية**" أن المخاطر هي "أذى محتمل يخيف الفرد ويرتكز على قرار اتخذه بنفسه"[3]، أي أنها ليست مجرد احتمالات عشوائية، بل عملية حسابية تتضمن تقدير الخسارة والفائدة المحتملة في إطار زمني محدد[4].

يتضح من هذه التعريفات أن "مجتمع المخاطرة" ليس مجرد وصف للواقع، بل إطار نظري يفسر كيف غدت المخاطر نتاجا متلازما مع الحداثة، وكيف يتم إدراكها اجتماعيا وإدارتها مؤسساتيا.

3- مفهوم المخاطر من منظور سوسيولوجي

من الناحية العامة، تُعرَّف **المخاطر** بأنها: احتمالية وقوع حدث غير مرغوب فيه يؤدي إلى أضرار بشرية أو مادية أو بيئية أو اجتماعية، لكن علم الاجتماع لا يكتفي بهذا التعريف الوصفي، بل ينظر إلى المخاطر من زاوية بنائية – ثقافية، حيث يُنظر إليها على أنها نتاج اجتماعي أكثر من كونها مجرد حوادث طبيعية أو تقنية.

---

[1] السيد ياسين وآخرون: **العرب والعولمة**. ط1، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000, ص 40.

[2] Robert Castel, **L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?**, Seuil et La République des Idées, Paris, 2003, p 95 .

[3] شفيقة سرار: **مجتمع المخاطرة والأمن الإجتماعي في الوطن العربي**: http://www.aranthropos.com تمت الزيارة في 2024/12/25، الساعة 23:45

[4] Luhmann, Niklas**. Risk: A Sociological Theory**. Walter de Gruyter, 1993.

أ- **البعد البنائي(Structural Dimension)**

في المنظور السوسيولوجي، **المخاطر** ليست مجرد وقائع خارجية، بل هي نتاج بنية اجتماعية واقتصادية وسياسية تُساهم في إنتاجها وإدارتها وتوزيعها، فالمجتمع الصناعي مثلا ينتج مخاطر جديدة بفعل التوسع التكنولوجي (حوادث نووية، تلوث كيميائي، تغير مناخي)، وهي مخاطر لا تُفرض من الطبيعة وإنما من التنظيم الاجتماعي ذاته.

- **مثال**: حادثة **تشيرنوبيل** (1986)لم تكن نتيجة زلزال أو فيضان، بل نتيجة خلل تقني وإداري داخل نظام اجتماعي – صناعي.

ب- **البعد الثقافي(Cultural Dimension)**

يشير علماء الاجتماع مثل **أولريش بيك** و**ماري دوغلاس** إلى أن تقييم المخاطر ليس موضوعيا بالكامل، بل يخضع لما يسمى "الإدراك الثقافي للمخاطر"، أي أن كل مجتمع يحدد ما يعتبره خطرا وفق ثقافته وقيمه ومعتقداته.

- في بعض المجتمعات، ينظر إلى التغير المناخي كتهديد وجودي خطير.
- بينما في مجتمعات أخرى، يتم تجاهله لصالح النمو الاقتصادي والاعتبارات السياسية.

ج- **البعد التفاعلي(Interactional Dimension)**

المخاطر لا تُدرَك فقط من خلال العلم والخبرة، بل أيضا من خلال الخطاب الإعلامي والسياسي الذي يصوّرها ويمنحها معنى اجتماعيا، فالإعلام قد يُضخّم خطرا معيّنا (مثل الإرهاب) ويقلّل من شأن مخاطر أخرى (مثل التلوث المزمن)، وهكذا فإن المخاطر تتشكل اجتماعيا عبر التفاعل بين المعرفة، السياسة، والثقافة.

➢ **تعريف شامل: انطلاقا مما سبق، يمكن صياغة تعريف سوسيولوجي للمخاطر على النحو التالي: المخاطر هي احتمالات لوقائع مستقبلية تحمل تهديدا للحياة أو البيئة أو النظام الاجتماعي، لكنها ليست مجرد أحداث طبيعية أو تقنية، بل تُبنى اجتماعيا عبر البُنى الاقتصادية والسياسية والثقافية والإعلامية، ويتم إدراكها وتقييمها بطرق تختلف من مجتمع لآخر وفق منظومة قيمه ومعارفه.**

➢ **وعليه، فتعريف المخاطر سوسيولوجيا:**

- يربط بين المخاطر والحداثة والتحديث الصناعي.
- يركز على أن المخاطر من صنع الإنسان بقدر ما هي طبيعية.

- يكشف عن الطابع النسبي لإدراك الخطر باختلاف الثقافة والمجتمع.
- يُظهر أن المخاطر ليست محايدة، بل تُدار وتُوزّع بشكل غير متكافئ بين الطبقات والفئات الاجتماعية.

➢ **مثال تطبيقي:**

كوفيد-19 : لم يكن الخطر في الفيروس وحده، بل في الطريقة التي تعاملت بها المجتمعات معه : غياب الثقة في المؤسسات الصحية في بعض البلدان، أو تضخيم الإعلام للخوف، أو ضعف أنظمة الحماية الاجتماعية، كلها عوامل سوسيولوجية جعلت من الجائحة "مخاطرة اجتماعية" وليست مجرد مرض بيولوجي.

4- المخاطر والكارثة

من المهم التمييز بين **المخاطر** و**الكوارث** من حيث المعنى والسياق، **فالمخاطر** تشير إلى احتمالية حدوث حدث سلبي في المستقبل، أي أنها حالة استباقية تتعلق بالتنبؤ بما قد يحدث، دون أن تكون مرتبطة بزمن أو مكان محدد، أما **الكارثة** فهي لحظة تحقق تلك المخاطر، أي وقوع الحدث السلبي بشكل فعلي في زمان ومكان معينين .[1]

فالمخاطر إذن تعني "الإمكانية"، بينما تشير الكارثة إلى "الواقع المتحقق"، على سبيل المثال: الحديث عن إمكانية انفجار مفاعل نووي يمثل حالة **مخاطرة**، لكن وقوع الانفجار بالفعل يمثل **كارثة**[2]، وبالمثل، فإن التحذير من تهديدات الإرهاب أو الأوبئة هو من باب المخاطر، بينما وقوع هجوم إرهابي أو اندلاع وباء عالمي مثل جائحة كوفيد-19 يمثل كارثة اجتماعية وإنسانية.

يمكن القول إن المخاطر تشكّل مؤشرات أو إنذارات مبكرة لاحتمال وقوع كارثة مستقبلية، أي أنها جزء من عملية التنبؤ والتخطيط التي تمكن الأفراد والمؤسسات من الاستعداد لمواجهة ما قد يحدث، غير أن هذه العملية تظل محاطة بعدم اليقين، ما يجعل التمييز بين المخاطر والكوارث أمرا أساسيا لفهم البنية السوسيولوجية للمجتمعات الحديثة.

[1] Douglas, Mary, and Aaron Wildavsky. **Risk and Culture: An Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers**. University of California Press, 1982.

[2] أولريش بيك: **مجتمع المخاطرة**. ترجمة: جورج كتورة وإلهام الشعراني، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، 2009، ص ص 67، 68

➢ **جدول (01): يوضح الفرق بين مفهوم: المخاطر – الكوارث – مجتمع المخاطرة**

البعد/المفهوم	المخاطر (Risks)	الكوارث (Disasters)	مجتمع المخاطرة (Risk Society)
التعريف	احتمالات مستقبلية لوقوع أحداث سلبية قد تهدد الأفراد أو المجتمعات	أحداث سلبية واقعية تتحقق بالفعل في زمان ومكان محددين	إطار سوسيولوجي حديث يصف المجتمعات التي تنتج مخاطر جديدة نتيجة التقدم الصناعي والتكنولوجي
الطبيعة	افتراضية/تنبؤية (تخص المستقبل)	واقعية/متحققة (وقعت فعليا)	بنيوية/مجتمعية (نتاج للحداثة وما بعدها)
المكان والزمان	غير محددين بدقة، بل احتماليون	محددون (زمنيا ومكانيا)	عابرون للحدود والفضاءات، عالميون
المصدر	قرارات بشرية، اختيارات تقنية واقتصادية، أو عوامل طبيعية	تحقق المخاطر بشكل فعلي (مثل انفجار، فيضان، هجوم)	البنى الاقتصادية، السياسية، الصناعية، والتكنولوجية للحداثة
المثال	التحذير من احتمال انهيار سد، أو من انتشار وباء	انهيار السد فعليا، أو تفشي وباء عالمي مثل كوفيد- 19	التغير المناخي، التلوث الصناعي، الأخطار النووية، الأمن السيبراني
التعامل الاجتماعي	التخطيط، الوقاية، إدارة الاحتمالات	التدخل العاجل، الإنقاذ، الإغاثة، وإعادة الإعمار	تطوير سياسات الحوكمة، تشديد التشريعات، إعادة النظر في علاقة الإنسان بالتكنولوجيا

المصدر: إعداد الأستاذ

يساعد الجدول رقم (01) الطلبة على التمييز بين المستويات الثلاثة:

- **المخاطر** باعتبارها توقعات مستقبلية.
- **الكوارث** باعتبارها أحداثا متحققة.
- **مجتمع المخاطرة** باعتباره إطارا سوسيولوجيا لفهم إنتاج المخاطر في الحداثة وما بعدها.

5- سمات ومظاهر مجتمع المخاطرة

شهدت المجتمعات المعاصرة خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة وسريعة، نتجت بالأساس عن التطور التكنولوجي المتسارع، والحداثة بما حملته من تغيرات بنيوية، والعولمة بما فرضته من اندماجات اقتصادية وثقافية عابرة للحدود، وقد جعل ذلك المجتمعات الحديثة أكثر عرضة لمجموعة من المخاطر المتشابكة والمعقدة، بحيث يمكن رصد أبرز السمات والمظاهر المميزة لما أطلق عليه "**أولريش بيك**" مفهوم "**مجتمع المخاطرة**" على النحو التالي[1]:

[1] منير الحمش: **مجتمع المخاطر في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية**. ندوة الثلاثاء الاقتصادية الرابعة والعشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق 2011، ص 11

- **الفقروتفاقم اللامساواة الاجتماعية**

يتسم مجتمع المخاطرة باتساع الهوة بين الأغنياء والفقراء، حيث تتزايد تركّز الثروة في أيدي أقلية صغيرة، مقابل حرمان الأغلبية من فرص عادلة في توزيع الدخل، يرافق ذلك بروز سلوكيات استفزازية للطبقات الغنية، بما يعكس غياب العدالة الاجتماعية. على سبيل المثال، في بعض المجتمعات العربية، يظهر التفاوت الصارخ بين الأحياء الراقية الفاخرة والأحياء العشوائية التي تفتقد لأبسط مقومات العيش الكريم.

- **البطالة والحرمان الاجتماعي**

من أبرز مظاهر مجتمع المخاطرة الانتشار الواسع للبطالة، خاصة بين فئة الشباب وخريجي الجامعات والنساء، وهو ما ينعكس في تزايد معدلات الإقصاء الاجتماعي والهجرة غير النظامية، فشل سوق العمل المحلي في استيعاب الطاقات البشرية يضعف الثقة في المؤسسات، ويدفع الأفراد إلى البحث عن بدائل غير آمنة.

- **تفشي الفساد والإفساد المؤسسي**

اتساع دائرة الفساد الإداري والمالي يشكل سمة أساسية لمجتمع المخاطرة، حيث يؤدي إلى تعطيل مشاريع التنمية، وإهدار الموارد، وفقدان الثقة بين المواطن ومؤسسات الدولة، هذا الفساد قد يظهر في شكل رشاوى، محسوبية، أو سوء استغلال للمال العام، بما يزيد من هشاشة البنية الاقتصادية والاجتماعية.

- **محدودية قدرة القطاع الخاص على استيعاب العمالة**

رغم التوجهات الرسمية في كثير من الدول نحو تشجيع الاستثمار الخاص كرافعة للتنمية، إلا أن الواقع يبرز عجز القطاع الخاص عن خلق فرص عمل كافية تستجيب للطلب المتزايد، هذا التناقض بين الخطاب الرسمي والحقائق الواقعية يكرّس هشاشة سوق العمل، ويدفع إلى تزايد معدلات الفقر والاحتقان الاجتماعي.

- **تدهور الصحة والتعليم**

من المظاهر البارزة في مجتمع المخاطرة التراجع في الخدمات الأساسية، خصوصا الصحة والتعليم، فالمستشفيات تعاني من نقص في الموارد البشرية والتجهيزات، بينما تفتقر المؤسسات التعليمية إلى الجودة والكفاءة. هذه الأوضاع تجعل الأفراد أكثر عرضة للمخاطر الصحية والجهل المعرفي، وهو ما يضعف قدرتهم على مواجهة تحديات المستقبل.

- **التدهور البيئي**

تُعد الأزمة البيئية إحدى السمات الجوهرية لمجتمع المخاطرة، حيث نشهد استنزافا لمصادر المياه، وانتشار الجفاف والتصحر، وتدهور الأراضي الزراعية بفعل التلوث الصناعي والكيماوي، ويضاف إلى ذلك تفاقم ظواهر مثل التغير المناخي وارتفاع درجات الحرارة، التي لم تعد محلية بل ذات أثر كوني عابر للحدود.

- **الضغوط الديموغرافية**

تزايد معدلات النمو السكاني وما يترتب عنها من ضغط على الموارد الطبيعية والاقتصادية، يمثل سمة أخرى لمجتمع المخاطرة، هذا الضغط الديموغرافي يخلق أزمات في السكن، البطالة، والخدمات الاجتماعية، ويزيد من احتمالات النزاعات على الموارد.

➢ **المظاهر الاجتماعية لمجتمع المخاطرة**

إلى جانب السمات الاقتصادية والبيئية، يتميز مجتمع المخاطرة بظهور تناقضات اجتماعية وثقافية واضحة:

- **عدم التجانس الاجتماعي:** نتيجة التباينات في البنية الطبقية، مما يؤدي إلى بروز صراعات بين الجماعات والفئات المختلفة.
- **تحولات ثقافية:** حيث تفرض التغيرات المادية والاقتصادية تحولات عميقة في القيم والمعايير الثقافية غير المادية.
- **ظهور مشكلات اجتماعية جديدة:** مثل ارتفاع نسب الجريمة، زيادة معدلات الطلاق، تفكك الأسرة، انتشار السلوكيات المنحرفة التي تتعارض مع القيم التقليدية، على سبيل المثال، الهوس بالاستهلاك المفرط والإدمان التكنولوجي باتا من المخاطر الجديدة التي لم تكن مطروحة في المجتمعات التقليدية.

يمثل مجتمع المخاطرة حالة سوسيولوجية مميزة للعصر الحديث، حيث تتشابك فيه الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لتشكل شبكة معقدة من التهديدات التي يصعب التنبؤ بها أو التحكم في آثارها. وهو ما يجعل الحاجة ملحّة لإرساء سياسات وقائية وإدارة رشيدة للمخاطر، عبر تعزيز الحوكمة، نشر العدالة الاجتماعية، وضمان تنمية مستدامة للأجيال القادمة.

6- أنـــــواع المخاطـــــر

أ- المخاطر البيئية

تشير إلى مختلف الأخطار التي تهدد النظام الإيكولوجي الطبيعي والإنساني، وتنقسم إلى صنفين أساسيين[1]:

- **مخاطر طبيعية:**

وهي تلك التي لا يد للإنسان فيها ولا يمكن التنبؤ بوقوعها بدقة، مثل الزلازل، البراكين، الفيضانات والأعاصير، هذه الظواهر الطبيعية غالبا ما تكون مفاجئة وتترك آثارًا مدمرة على الإنسان والبيئة.

- **مخاطر بشرية المنشأ:**

وهي ناتجة عن تدخل الإنسان في الطبيعة، مثل الانبعاثات الغازية والأبخرة الملوثة الصادرة عن المصانع، أو التجارب النووية التي تقوم بها بعض الدول، وما يترتب عنها من آثار طويلة الأمد على صحة الأفراد والمساحات الجغرافية، كذلك استخدام المواد الكيماوية والأسمدة الصناعية في الزراعة لتكبير حجم المحاصيل، مما يؤدي إلى إنهاك التربة وتحويلها إلى أراض غير صالحة للزراعة مستقبلا، ومن الأمثلة أيضا الأمطار الحمضية الناتجة عن الغازات المنبعثة من المصانع والسيارات وحرائق الغابات، والتي تؤثر سلبا على الأراضي الفلاحية وجودة المنتوجات الزراعية.

ب- المخاطر الصحية

ترتبط بالتهديدات التي تمس صحة الإنسان الجسدية والعقلية، ويمكن إبرازها في جوانب متعددة:

- **أمراض مرتبطة بالغذاء:** نتيجة الاعتماد المفرط على المواد الكيميائية في الإنتاج الزراعي والمنتجات الغذائية.
- **التلوث الصناعي:** استنشاق غازات المصانع وعوادم السيارات التي تتسبب في أمراض الجهاز التنفسي والقلب.
- **سوء استخدام التكنولوجيا:** مثل التأثيرات السلبية للشاشات الإلكترونية على العينين والجهاز العصبي، فضلا عن الاضطرابات النفسية المرتبطة بالإدمان التكنولوجي.

[1] نجلاء محمد عبد اللطيف وآخرون: إدراك **المخاطر البيئية المرتبطة بجودة الحياة والقدرة على التكيف لدى أفراد المجتمعات المهددة في مصر** - دراسة مقارنة بين شرائح اجتماعية مختلفة- مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس، المجلد[43] الجزء الأول، سبتمبر 2018, ص 360.

- **الأمراض المستعصية:** من أبرزها السرطان الذي يشهد تزايدا مقلقا في الإصابات رغم التطور الطبي، إلى جانب مشكلات العقم الناتجة عن الاستهلاك غير المشروع للمواد الصيدلانية (كالأقراص المهلوسة والحقن المخدرة).
- **انتقال الأمراض للحيوانات:** بفعل الأدوية والهرمونات الصناعية، مما ينعكس بدوره على صحة الإنسان عبر السلسلة الغذائية.

ج. المخاطر الاقتصادية

تتمثل في التحديات والتهديدات التي تواجه الأفراد والمؤسسات والدول على المستوى الاقتصادي، ومن أبرزها[1]:

- **الأزمات المالية:** مثل التضخم، المضاربة، الاحتكار، وتقليد المنتجات.
- **اختلالات السوق:** الناتجة عن عدم التوازن بين العرض والطلب في ظل المنافسة المتسارعة.
- **الاعتماد المفرط على الموارد الريعية:** كما هو الحال في الدول التي تعتمد على النفط دون البحث عن بدائل اقتصادية مستدامة.
- **التبعية الاقتصادية:** خاصة في الدول النامية التي تستورد أكثر مما تنتج، مما يضعف الإنتاج المحلي ويجعلها خاضعة لهيمنة الأسواق العالمية.

هذه المخاطر الاقتصادية لا تؤثر فقط على الأفراد، بل تهدد استقرار المؤسسات، وتؤخر مسارات التنمية المستدامة.

د. المخاطر الاجتماعية

تظهر عندما تتحول بعض المشكلات الفردية إلى ظواهر اجتماعية متفاقمة تهدد البنية الاجتماعية للمجتمع، ومن أمثلتها[2]:

- **الجرائم والانحرافات:** مثل اختطاف الأطفال، تجارة الأعضاء، النصب والاحتيال عبر شبكات الإنترنت.
- **الإدمان على المخدرات والمؤثرات العقلية:** وما يترتب عليها من أزمات نفسية وصحية واجتماعية.

---

[1] سامي عفيفي حاتم: **التأمين الدولي**. الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 1986، ص 36.

[2] فيصل حمد المناور: **المخاطر الإجتماعية. سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية**، المعهد العربي للتخطيط، العدد 124، الكويت، ماي 2015، ص 04.

- **التفكك الأسري:** الناتج عن تغير الأدوار داخل الأسرة الحديثة، حيث باتت التربية المباشرة للأبناء تنتقل من الأسرة إلى مؤسسات خارجية (رياض الأطفال والحضانات)، مما يترك آثارًا سلبية على النمو الاجتماعي والنفسي للطفل.

د. تصنيف جيدنز للمخاطر

ميز عالم الاجتماع البريطاني **أنتوني جيدنز** بين نوعين أساسيين من المخاطر[1]:

- **المخاطر الخارجية:** وهي تلك المرتبطة بالطبيعة (الأوبئة، الفيضانات، الجفاف، الكوارث البيئية)، وتحدث بمعزل عن إرادة الإنسان.
- **المخاطر المصنّعة:** وهي المخاطر الناتجة عن تدخل الإنسان المباشر في البيئة والمجتمع، مثل التلوث الصناعي، التجارب النووية، التغير المناخي، والأزمات الاقتصادية.

يتضح من هذا مختلف هذه التصنيفات أن المخاطر في عالمنا المعاصر لم تعد مقتصرة على أبعادها الطبيعية، بل باتت مرتبطة بشكل وثيق بالخيارات والقرارات البشرية، مما يجعل إدارتها مسؤولية اجتماعية ومؤسسية مشتركة.

7- المخاطر التقليدية مقابل المخاطر الحديثة

أ. المخاطر التقليدية

في المجتمعات القديمة، كانت المخاطر مرتبطة أساسا بالقوى الطبيعية الخارجة عن إرادة الإنسان وسيطرته، وتشمل هذه المخاطر الزلازل والبراكين والفيضانات والأوبئة التي كانت تدمر القرى والمدن وتؤدي إلى خسائر بشرية ومادية جسيمة، وتتميز هذه المخاطر بكونها طبيعية المنشأ، غير قابلة للتحكم أو التنبؤ بشكل دقيق، الأمر الذي جعل الإنسان ينظر إليها باعتبارها قدَرا محتوما أو عقابا إلهيًا، كما أن مواجهة هذه الأخطار كانت تتم غالبا بوسائل بدائية تعتمد على التضرع والطقوس الدينية أو الهجرة، بدلا من التدخل التقني أو المؤسسي(Douglas, 1992) .

ب. المخاطر الحديثة

مع بروز الحداثة الصناعية والتكنولوجية، تغيّر نمط المخاطر بشكل جذري، فالمخاطر الحديثة لم تعد مرتبطة فقط بالطبيعة، بل أصبحت ناتجة بشكل مباشر عن النشاط الإنساني والصناعي، مثل

[1] أنتوني جيدنز: **علم الإجتماع**. ترجمة: فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية، بيروت، 2005، ص 50.

المخاطر التكنولوجية، البيئية، النووية، والمعلوماتية. وتتميز هذه المخاطر بأنها قابلة للإدارة من الناحية النظرية عبر سياسات وقوانين وممارسات وقائية، لكنها في الوقت نفسه ذات آثار واسعة وغير متوقعة، قد تتجاوز حدود الدول والقارات، فهي ليست محلية فحسب، بل عابرة للحدود، حيث قد يمتد تأثيرها إلى أجيال لاحقة أو إلى فضاءات جغرافية بعيدة[1].

✓ أمثلة تطبيقية

- **كارثة تشيرنوبيل النووية: (1986)**

تعد من أبرز الأمثلة على المخاطر الحديثة، حيث أدى انفجار مفاعل نووي في الاتحاد السوفيتي السابق إلى تسرب إشعاعات نووية واسعة النطاق، خلّفت آثارا مدمرة على الإنسان والبيئة، ولا تزال انعكاساتها قائمة حتى اليوم ، وقد أبرزت هذه الكارثة كيف يمكن لخلل تقني أو تنظيمي أن يولد مخاطر كارثية ذات أبعاد إنسانية وبيئية طويلة المدى.

- **حادثة "تشيرنوبيل الرقمية:**

يُستعار هذا الوصف للإشارة إلى الهجمات الإلكترونية واسعة النطاق، مثل تلك التي استهدفت البنى التحتية للمصارف والأنظمة المصرفية العالمية، فقد أدت فيروسات حاسوبية إلى شلّ أنظمة كاملة، مسببة خسائر مالية ضخمة واضطرابات اقتصادية عابرة للحدود، كما يُظهر هذا المثال أن المخاطر في عصر الرقمنة قد تكون غير ملموسة ماديا، لكنها قادرة على إحداث آثار مدمرة تضاهي الكوارث الطبيعية أو النووية.

[1] Beck, Ulrich. **Risk Society: Ibid**, p65.

➢ **جدول (02): يوضح الفرق بين المخاطر التقليدية – المخاطر الحديثة**

البعد/الخاصية	المخاطر التقليدية	المخاطر الحديثة (مجتمع المخاطر)
المصدر	الطبيعة والظواهر الطبيعية (الزلازل، الفيضانات، المجاعات، الأوبئة التقليدية)	التقدم الصناعي، العلمي والتكنولوجي (التلوث النووي، التغير المناخي، الهندسة الجينية، الأمن السيبراني)
النطاق	محلي أو إقليمي، مرتبط بمكان محدد	عالمي، عابر للحدود الجغرافية والسياسية
الزمن	آني، يمكن تحديد زمن وقوعه بدقة (مثال: زلزال، فيضان)	ممتد وغير محدد، آثاره تتراكم على المدى الطويل (مثال: الاحتباس الحراري)
الرؤية/الإدراك	مرئية ومحسوسة مباشرة (دمار، خسائر بشرية)	لا مرئية في الغالب، تحتاج أجهزة قياس وتحاليل (إشعاعات، ملوثات كيميائية)
قابلية التنبؤ	يسهل التنبؤ بها نسبيا عبر الخبرة أو العلم الطبيعي (مثل توقع موسم الجفاف)	صعبة التنبؤ بنتائجها وآثارها (تداعيات الذكاء الاصطناعي أو تسربات إشعاعية)
آليات المواجهة	الطقوس الدينية، العادات، الحماية التقليدية، ثم لاحقا سياسات الإغاثة.	الحوكمة العالمية، التشريعات البيئية، أنظمة السلامة، مراكز إدارة الأزمات.
الأثر الاجتماعي	محدود جغرافيا وزمنيا، غالبا يعاد تجاوزه.	معمّق ومستدام، يغير نمط الحياة والعلاقات الاجتماعية والاقتصادية.

المصدر: إعداد الأستاذ

من خلال المقارنة بين المخاطر التقليدية والحديثة، يتضح أن طبيعة المخاطر قد تحوّلت من كونها خارجية وغير قابلة للتحكم إلى كونها داخلية مرتبطة بقرارات الإنسان ونشاطاته الصناعية والتكنولوجية. وهذا التحول يعكس انتقال المجتمع من مواجهة الطبيعة إلى مواجهة نتاجاته الذاتية، وهو ما يشكل الأساس النظري لفهم "مجتمع المخاطر" عند بيك وغيدنز.

المحاضرة الثانية: مدخل إلى سوسيولوجيا المخاطر (تابـــع...)

ثالثا: سوسيولوجيا "مجتمع المخاطر"

1- المفهوم العام

لقد أفرزت الحداثة الصناعية والتكنولوجية نمطا جديدا من المخاطر لم يعد بالإمكان حصره أو التحكم فيه بسهولة، حيث لم تعد المخاطر مرتبطة بمجال جغرافي محدد أو زمن معين، بل أصبحت **مخاطر عابرة للحدود** تتسم بالانتشار والاتساع في الفضاءين المكاني والزماني، ومن ثم، فإن المؤسسات الحديثة باتت مطالبة بإدارة هذه المخاطر بشكل متواصل عبر آليات الحوكمة والسياسات الوقائية، إلا أن القضاء عليها نهائيا يظل أمرا غير ممكن بسبب طبيعتها المتجددة والمعقدة[1].

2- العولمة ومجتمع المخاطر

يُعتبر عالم الاجتماع الإنجليزي **أنتوني جيدنز** من الأوائل الذين أبرزوا العلاقة الوثيقة بين **العولمة والمخاطر**، حيث يرى أن العولمة عملية مفتوحة، متعددة الأبعاد، ومتناقضة النتائج، فهي تُنتج تغيّرات اجتماعية عميقة يصعب التنبؤ بمآلاتها أو التحكم فيها، وفي كتابه **علم الاجتماع**، يشير **جيدنز** إلى أن العولمة لا تقتصر على المجال الاقتصادي، بل تمتد لتشمل السياسة، الثقافة، الإعلام والبيئة، ومن ثم فهي تُولّد باستمرار **أنماطاً جديدة من المخاطر** تختلف اختلافا جوهريا عن المخاطر التقليدية التي واجهتها البشرية في العصور السابقة.

من هذا المنطلق، يمكن القول إن **المخاطر العالمية** هي أحد المخرجات الأساسية للعولمة، حيث باتت التهديدات العابرة للحدود (مثل الأوبئة، التلوث البيئي، الأزمات المالية، الإرهاب، والهجرة غير النظامية) جزءا لا يتجزأ من الحياة اليومية للمجتمعات. وهكذا، تبرز العولمة كعامل مضاعف لإنتاج المخاطر وإعادة توزيعها على المستوى الكوني، بعيدا عن الإطار المحلي أو الوطني الضيق.

وقد كان **أولريش بيك**، عالم الاجتماع الألماني، أحد الرواد الذين أعطوا للمخاطر مكانة مركزية في التحليل السوسيولوجي. ففي كتابه الشهير **مجتمع المخاطرة** (1986)، الذي تُرجم لاحقا إلى عدة لغات منها الفرنسية والإنجليزية، أسس بيك لإطار نظري جديد يدرس كيفية إنتاج وإدارة المخاطر في ظل المجتمع الصناعي المتأخر، وبحسبه، فإن المجتمع الحديث أصبح أكثر عرضة لمخاطر من نوع جديد، ليس لأنها

[1] Beck, Ulrich. **Risk Society: Ibid**, p65.

مفروضة من الطبيعة كما كان الحال في الماضي، وإنما لأنها ناجمة عن عمليات التحديث والحداثة ذاتها : مثل التوسع الصناعي، الاستخدام الكثيف للتكنولوجيا، التلوث والطاقة النووية.

3- المخاطر في ظل التحديث الصناعي

لقد أدى نشوء المجتمع الصناعي، منذ بداياته الأولى، إلى إدخال الإنسان في مواجهة مباشرة مع مخاطر لم تكن مألوفة من قبل، فالتوسع في استعمال الآلات، وانتشار التكنولوجيا في كل ميادين الحياة (من الزراعة إلى الطب، ومن النقل إلى الاتصالات)، أدى إلى بروز أخطار جديدة مثل:

- **التلوث الصناعي** وما يترتب عليه من أمراض مزمنة.
- **الحوادث المهنية** داخل المصانع.
- **الأزمات الاقتصادية** الناتجة عن انهيارات الأسواق.
- **الكوارث البيئية** مثل الاحتباس الحراري وذوبان الجليد.

ورغم ذلك، يرى جيدنز أن الخطر ليس دائما سلبيا، بل قد يكون محفزا لإطلاق الطاقات الإنسانية واستكشاف مجالات جديدة، شرط أن يكون **"الخطر محسوبا"**، أي مبنياً على تقدير علمي وإدارة رشيدة. ومن هنا تبرز أهمية تطوير أنظمة وقائية مثل **التأمين الصناعي**، الذي ظهر مواكبا لصعود الرأسمالية الصناعية، ليشكل أداة لتخفيف آثار المخاطر على الأفراد والمجتمعات.

4- العولمة، السياسات، وحساب المخاطر

مع توسع النشاط الصناعي والتكنولوجي، وظهور مجالات جديدة مثل **غزو الفضاء** أو **الهندسة الوراثية**، ازدادت الحاجة إلى مناهج دقيقة لحساب المخاطر، هنا اجتمعت العلوم الطبيعية والهندسية والاجتماعية لتطوير أدوات كمية وكيفية تساعد في **اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية الحساسة**، خصوصا وأن القرارات المتعلقة بالاستثمار في الطاقة النووية أو تعديل الجينات أو التغير المناخي، تحمل في طياتها نتائج قد تؤثر على مصير الإنسانية جمعاء.

وهكذا، يمكن القول إن **سوسيولوجيا المخاطر** تفرعت عن علم الاجتماع العام لتستجيب للتحولات العميقة التي مست المجتمعات في كافة المجالات، فقد أصبحت المخاطر المعاصرة تهدد كيان الشعوب والدول، متجاوزة الحدود القومية، الأمر الذي دفع الحكومات إلى:

- سن تشريعات وقوانين للأمن الصناعي.
- تعزيز نظم الرقابة البيئية والصحية.

- الاعتماد على الإعلام لتوعية الأفراد.
- تطوير خطط وطنية ودولية للتعامل مع الكوارث.

إن العولمة إذن، ليست مجرد سياق اقتصادي، بل هي إطار كوني لإنتاج وإدارة المخاطر، وإذا كانت المجتمعات القديمة قد واجهت أخطارا طبيعية مثل الفيضانات أو الأوبئة، فإن المجتمعات الحديثة تواجه مخاطر مصنوعة اجتماعيا، أي ناتجة عن التحديث ذاته، مما يجعلها أكثر تعقيدا وصعوبة في التنبؤ والإدارة. وهنا تتجلى أهمية سوسيولوجيا المخاطر كحقل معرفي معاصر يعالج هذه الظواهر لفهمها والتعامل معها بشكل عقلاني ووقائي.

5ـ خصائص "مجتمع المخاطر" عند أولريش بيك

قدّم أولريش بيك مفهوم **"مجتمع المخاطر (Risk Society)** "الذي يُبرز كيف أصبحت المخاطر نتاجًا بنيويًا للحداثة ذاتها، مميزا هذا المجتمع بجملة من الخصائص[1]:

- **العالمية** :لم تعد المخاطر ذات طابع محلي، بل أصبحت ذات آثار كونية، مثل التغير المناخي أو الأوبئة العابرة للحدود.
- **اللامرئية** :كثير من المخاطر المعاصرة غير قابلة للإدراك الحسي المباشر، مثل التلوث الكيميائي أو الإشعاعات النووية التي لا تُرى بالعين المجردة لكنها تحمل تهديدا كبيرا على الصحة العامة والبيئة .
- **عدم التوقع** :تتسم المخاطر الحديثة بصعوبة التنبؤ بمساراتها أو تداعياتها بعيدة المدى، إذ قد تنتج آثارا غير متوقعة حتى للعلماء والخبراء .
- **الارتباط بالعلم والتكنولوجيا** :على الرغم من أن التقدم العلمي والتقني يسعى إلى الحد من المخاطر، فإنه في الوقت نفسه يولد مخاطر جديدة. فكل ابتكار تكنولوجي يحمل في طياته احتمالات غير مسبوقة للتأثير السلبي.

6ـ منطلقات " أولريش بيك " في نظريته حول مجتمع المخاطرة

يُعدّ عالم الاجتماع الألماني **أولريش بيك (Ulrich Beck)** من أبرز المنظرين لمفهوم **مجتمع المخاطرة**، حيث اعتبر أن المخاطر الحديثة لم تعد محلية أو طبيعية فقط، بل أصبحت نتاجا للتطور الصناعي والعلمي، واكتسبت أبعادًا كونية تتجاوز قدرة الدولة القومية على التحكم فيها. وقد صاغ **"بيك"** تحليله من خلال **ثلاثة منطلقات رئيسية**، يمكن عرضها كما يلي:

[1] Beck, Ulrich. **Risk Society: Ibid**, p77.

أ. العولمة: من المخاطر المحلية إلى المخاطر الكونية

يرى "**بيك**" أن العولمة لم تُعوْلِم الاقتصاد والسياسة والثقافة فحسب، بل شملت أيضا **عولمة المخاطر**، لتصبح عابرة للحدود الزمانية والمكانية، فإذا كانت الدولة القومية في السابق قادرة على احتواء المخاطر داخليا (مثل الفيضانات أو الأوبئة المحدودة)، فإن المخاطر الحديثة، مثل: **التغير المناخي، الكوارث النووية**، أو **الأوبئة العالمية** (كما حدث مع جائحة كوفيد-19) لم تعد تعترف بحدود سياسية أو جغرافية، ويرتبط هذا التحول ارتباطًا وثيقًا بخصائص الحداثة: تسارع حركة الأشخاص والبضائع، الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا، والتكامل العالمي للأسواق، وهو ما يجعل من الضروري فهم المخاطر في إطار **كوني عالمي** بدلا من الاقتصار على منظور قومي ضيق.

ب. التصوير والإخراج: صناعة الإدراك الجماعي للمخاطر

يركز "**بيك**" على أن المخاطر لا تُدرَك فقط كوقائع علمية، بل أيضا ك **صور وروايات جماعية** تُبنى عبر الإعلام والسياسة، فالمخاطرة تُعرض أمام الجمهور باعتبارها **كارثة محتملة**، ما يمنحها مصداقية اجتماعية ويجعلها حاضرة ذهنيا في الوعي الجمعي، حتى قبل وقوعها، هذا "الإخراج" لا يعني خلق مخاطر وهمية، بل ترجمة المؤشرات العلمية والسياسية إلى **خطابات وصور نمطية** تهدف إلى رفع الوعي ودفع الأفراد والمؤسسات إلى تبني سلوكيات وقائية، على سبيل المثال:

- نشر توقعات حول **فيضانات محتملة** استنادا إلى بيانات الأرصاد الجوية، وتنبيه السكان في المناطق الهشة لاتخاذ احتياطات مسبقة.
- تغطية إعلامية لمخاطر **الاحتباس الحراري** أو **انتشار الأوبئة** لتوجيه السياسات العامة نحو الوقاية وإدارة الأزمات.

إذن، عملية التصوير والإخراج للمخاطر تمثل بعدا سياسيا-اجتماعيا يساهم في التحكم بالقرارات الاستراتيجية وتجنب الكوارث قبل وقوعها.

ج. المقارنة بين المخاطر البيئية، الاقتصادية، والإرهابية

يُميز "**بيك**" بين ثلاث فئات مركزية من **المخاطر الكونية**:

- **المخاطر البيئية** :مثل التلوث الكيميائي، انبعاثات الغازات الدفيئة، واستنزاف الموارد الطبيعية. وهي غالبا مخاطر ناتجة عن النشاط الصناعي أو الإنساني، ولكنها تحدث في إطار ما يمكن اعتباره "حسن نية"، أي دون قصد مباشر للإضرار.

- **المخاطر الاقتصادية/المالية** :مثل الأزمات المالية العالمية (أزمة 2008 مثلا)، والمضاربات، وانهيار الأسواق، وهي كذلك ناتجة عن القرارات البشرية والخيارات الاقتصادية، لكنها غالبا غير مقصودة في نواياها المدمرة.
- **مخاطر الإرهاب** :على عكس الفئتين السابقتين، فإنها تُصنّف ضمن "سوء النية"، كونها مخاطر مقصودة تستهدف إلحاق الضرر، وتُحدث آثارًا نفسية ورمزية تفوق في بعض الأحيان حجم الخسائر المادية المباشرة[1].

ويُبرز بيك هنا مفهوم **الإدراك الثقافي للمخاطر**، حيث تختلف درجة تقييم المخاطر من مجتمع لآخر، تبعا للثقافة والقيم السائدة، فبينما قد يُنظر إلى التلوث البيئي كخطر مركزي في الدول الصناعية المتقدمة، قد تعتبره مجتمعات أخرى مسألة ثانوية مقارنة بمخاطر الفقر أو البطالة.

كخلاصة لما سبق، تقوم نظرية "أولريش بيك" حول مجتمع المخاطرة على ثلاثة مرتكزات:

1. عولمة المخاطر وتجاوزها لإطار الدولة القومية.
2. إخراج المخاطر وتصويرها إعلاميا بما يعزز وعي الأفراد والمؤسسات بها.
3. تعدد منطق المخاطر (بيئية، اقتصادية، إرهابية) وتنوع إدراكها وفق السياق الثقافي والاجتماعي.

هذه المنطلقات تكشف أن إدارة المخاطر في المجتمعات الحديثة لم تعد مسألة تقنية فحسب، بل أصبحت أيضًا قضية اجتماعية وسياسية وثقافية بامتياز.

7- علاقة المخاطر بالتنظيمات الاجتماعية

تُعتبر المخاطر في المنظور السوسيولوجي جزءا لا يتجزأ من بنية التنظيمات الاجتماعية، إذ لا يمكن فهمها بمعزل عن المؤسسات والأنظمة التي تُنتجها وتديرها وتوزع آثارها على الأفراد والمجتمعات، فالخطر ليس مجرد حدث طبيعي أو عرضي، بل هو انعكاس لطبيعة التنظيم الاجتماعي ذاته ولخياراته الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية.

أ- إنتاج المخاطر داخل التنظيمات

التنظيمات الحديثة - الاقتصادية، الصناعية، والسياسية- لا تكتفي بإدارة المخاطر، بل هي في حد ذاتها تُنتجها، فالاعتماد المتزايد على التكنولوجيا المتطورة (المفاعلات النووية، المصانع الكيميائية، أنظمة

[1] أولريش بيك: **مجتمع المخاطر العالمي 'بحثا عن الأمان المفقود"**. ترجمة علا عادل وآخرون، ط1، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2013، ص 25.

الذكاء الاصطناعي) يجعل المؤسسات الصناعية والتنظيمات الاقتصادية بيئات خصبة لظهور **مخاطر مصنّعة** (Manufactured Risks) تتجاوز حدودها المحلية لتصبح عابرة للزمان والمكان.

- مثال: تسرب الغازات السامة في **كارثة بوبال** (الهند، 1984) لم يكن مجرد حادث تقني، بل نتاج ضعف في التنظيم الصناعي والرقابة.

ب. إدارة المخاطر كوظيفة مؤسسية

مع تعقد المجتمعات الحديثة، أصبحت إدارة المخاطر وظيفة محورية داخل التنظيمات، فالمؤسسات الاقتصادية والسياسية والصحية والتعليمية مطالبة اليوم بوضع خطط استباقية لتفادي الأزمات المحتملة، وضمان استمرارية عملها رغم تعدد المخاطر،وهنا برزت مجالات جديدة مثل:

- إدارة السلامة الصناعية.
- الحوكمة المؤسسية.
- أنظمة التأمين الاجتماعي.
- التشريعات البيئية.

ج. توزيع المخاطر وعدم المساواة الاجتماعية

تشير دراسات "أولريش بيك" إلى أن المخاطر لا تتوزع بشكل متساوٍ بين أفراد المجتمع، بل تتأثر بالبنية الطبقية والاجتماعية، إذ غالبا ما تتحمل الفئات الهشة –الفقراء، النساء، العمال – نصيبا أكبر من المخاطر مقارنة بالفئات المهيمنة.

- **مثال: التلوث الصناعي يتركز عادة في الأحياء الفقيرة، حيث تقل قدرة السكان على حماية أنفسهم أو المطالبة بحقوقهم البيئية.**

د. المخاطر كعامل لإعادة تشكيل التنظيمات

المخاطر لا تُهدد فقط استقرار التنظيمات، بل تُجبرها على إعادة النظر في بنيتها وأساليب عملها، فالكوارث البيئية والأزمات الاقتصادية والأوبئة الصحية كلها دفعت المؤسسات والدول إلى إدخال إصلاحات هيكلية جديدة لضمان الصمود والاستمرارية.

- **مثال: جائحة كوفيد-19 أجبرت التنظيمات التعليمية والاقتصادية على تبني الرقمنة والعمل عن بُعد كخيار استراتيجي.**

هـ- العلاقة من منظور سوسيولوجي

انطلاقا مما سبق، يمكن القول أن علاقة المخاطر بالتنظيمات الاجتماعية علاقة **جدلية مزدوجة**: فالتنظيمات تُنتج المخاطر من خلال قراراتها وخياراتها، وفي الوقت نفسه تُعد المخاطر قوة ضاغطة تُعيد تشكيل تلك التنظيمات وتدفعها نحو التكيف والابتكار.

كخلاصة لما سبق، ومن منظور سوسيولوجي، فالمخاطر ليست مجرد تهديد خارجي للتنظيمات الاجتماعية، بل هي جزء من ديناميكيتها الداخلية، تُنتج وتُدار داخلها، وتكشف عن أنماط التفاوت وعدم المساواة، وفي الوقت ذاته تعتبر محركا للتغير وإعادة البناء المؤسسي.

8- انعكاسات "مجتمع المخاطر" على التنظيمات والعمل

إن الانتقال إلى "مجتمع المخاطر" لم يقتصر على الجانب النظري فحسب، بل كان له أثر مباشر على التنظيمات والمؤسسات في مختلف القطاعات. ويمكن إبراز أهم هذه الانعكاسات فيما يلي:

و- **بروز تخصصات جديدة لإدارة السلامة والمخاطر** :مثل هندسة السلامة الصناعية، إدارة الكوارث، والأمن السيبراني، التي تسعى لتقليل احتمالات المخاطر وتدعيم نظم الحماية المؤسسية .

ز- **إعادة التفكير في علاقة الإنسان بالتكنولوجيا** :إذ أصبح لزاما على الفاعلين الاجتماعيين إعادة تقييم كيفية توظيف التكنولوجيا بما يوازن بين منافعها ومخاطرها، مع وعي متزايد بمبدأ "الاحتراز الوقائي."

ح- **تعزيز التشريعات والحوكمة المؤسسية** :حيث دفعت التحديات الجديدة الحكومات والمنظمات إلى سن قوانين وتشريعات أكثر صرامة، وتبني آليات للشفافية والرقابة بما يضمن الحد من المخاطر وحماية الأفراد والمجتمعات .

يُظهر التحليل السوسيولوجي لمفهوم "مجتمع المخاطر" أن المخاطر الحديثة ليست مجرد أحداث عرضية، بل هي نتاج مباشر للحداثة الصناعية والتكنولوجية. وبدلًا من القضاء عليها، يتطلب التعامل معها تطوير آليات مستمرة للإدارة والحماية، ما يجعل المخاطر جزءا لا يتجزأ من التنظيمات والعمل في المجتمعات المعاصرة.

9- دراسة حالة: كارثة بوبال (الهند، 1984)

تُعد كارثة بوبال واحدة من أكثر الحوادث الصناعية مأساوية في التاريخ المعاصر، حيث شهدت مدينة بوبال بالهند في ديسمبر 1984 تسربًا غازيًا سامًا من مصنع شركة Union Carbide India Limited، التابعة للشركة الأمريكية Union Carbide Corporation، نتج عن هذا التسرب انبعاث غاز **الميثيل أيزو سيانات (MIC)** شديد السمية، ما أدى إلى وفاة ما يزيد عن **15ألف شخص** بشكل مباشر وغير مباشر، بالإضافة إلى إصابة مئات الآلاف بأمراض مزمنة في الجهاز التنفسي والعينين والجلد والجهاز العصبي.[1]

لم تكن هذه الكارثة ذات طابع طبيعي، بل شكلت نموذجا صارخا للمخاطر الصناعية المرتبطة بالخلل التنظيمي وضعف أنظمة السلامة، فقد أظهرت التحقيقات لاحقًا أن المصنع كان يفتقر إلى إجراءات فعّالة للوقاية والصيانة، وأن معايير الرقابة والسلامة الصناعية لم تُحترم، مما حوله إلى قنبلة موقوتة داخل منطقة حضرية مكتظة بالسكان.

تكمن خطورة كارثة بوبال في أنها أبرزت الطابع العابر للأجيال والحدود للمخاطر الصناعية، إذ لم تقتصر آثارها على الضحايا المباشرين، بل امتدت إلى الأجيال اللاحقة من خلال التشوهات الخلقية، وانتشار أمراض مزمنة، إضافة إلى تلوث التربة والمياه الجوفية المحيطة بموقع المصنع لعقود طويلة، كما شكلت هذه الكارثة نقطة تحول في النقاش العالمي حول ضرورة تشديد التشريعات المتعلقة بالسلامة الصناعية، وتعزيز مفهوم **المسؤولية الاجتماعية للشركات**، لاسيما في بلدان الجنوب التي غالبا ما تكون أكثر عرضة للإهمال التنظيمي .

من منظور سوسيولوجيا المخاطر، تعكس كارثة بوبال كيف يمكن أن تتحول المخاطر الصناعية إلى تهديدات شاملة تطال البنية الاجتماعية والصحية والبيئية لمجتمع بأكمله. كما تبرز التناقض الأساسي في المجتمعات الصناعية المعاصرة: فبينما يُنظر إلى التكنولوجيا على أنها وسيلة للتقدم، فإنها في غياب الرقابة والتنظيم تتحول إلى مصدر تهديد واسع النطاق.

[1] Dhara, V. R., and R. Dhara. "**The Union Carbide Disaster in Bhopal**: A Review of Health Effects." Archives of Environmental Health, vol. 57, no. 5, 2002, pp. 391–404.

المحاضرة الثالثة: المخاطر الصناعية : "حوادث العمل"

تمهيد

تُعدّ قضايا السلامة المهنية وما يرتبط بها من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين الإشكالات المركزية التي تواجه المجتمعات الحديثة، إذ غالبا ما يتعرض العاملون في بيئات عملهم – سواء كانت مؤسسات عمومية أو مصانع أو ورشات أو منشآت صناعية – إلى أخطار متعددة تنتهي بوقوع حوادث قد تلحق الأذى بالعمال أو تؤثر سلبًا على الآلات والمحيط الخارجي للمؤسسة على حدّ سواء، ويضاف إلى ذلك تعرض الأفراد للأمراض المهنية، التي يصعب أحيانا تحديد فترة زمنية دقيقة لظهورها، نظرا لكونها مرتبطة بشكل وثيق بالأنشطة البشرية منذ بداية ممارسته للعمل في مختلف المهن عبر التاريخ .

وتتراوح خطورة هذه الأمراض بين البسيطة القابلة للعلاج، وتلك المزمنة أو المميتة التي تمثل تهديدا مباشرا للصحة العامة. ومع تطور الصناعة والتعدين والحرف والصناعات البيئية، أخذت المشكلات الصحية المهنية في التشعب والانتشار على نحو غير مسبوق، حيث باتت بعض الأمراض عصية على الاكتشاف المبكر نظرا لبطء ظهور أعراضها، مما يجعل مهارة الأطباء وخبرتهم عاملا حاسما في تشخيصها وربطها بظروف العمل، كما أن الحوادث المهنية قد تأخذ أشكالًا متعددة، منها ما يقع تدريجيا نتيجة تراكم الأخطاء المهنية أو غياب شروط السلامة، ومنها ما يحدث بشكل مفاجئ نتيجة خلل تقني أو تقصير بشري أو ظروف محيطة غير ملائمة.

إن خطورة هذه الحوادث والأمراض تكمن في أنها قد تؤدي إلى إصابات مؤقتة أو دائمة، بل وقد تصل في بعض الحالات إلى العجز الكلي أو الوفاة، وهو ما يجعل السلامة المهنية رهانا استراتيجيا في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية، ومن هنا تبرز أهمية وضع سياسات وقائية تعتمد على التخطيط والتنظيم والتكوين المستمر للعاملين، مع توفير بيئة عمل آمنة ومراقبة دورية، باعتبار أن تجنب الحوادث قبل وقوعها يظل أكثر فاعلية وأقل تكلفة من معالجتها لاحقا.[1]

وعليه، فإن التطرق إلى طبيعة الحوادث والأمراض المهنية يظل مدخلا ضروريا لفهم علاقتها بالأداء المهني والتنظيمي، ولإبراز أهمية تدعيم ثقافة السلامة في الوسط المهني كعامل من عوامل الاستقرار والإنتاجية المستدامة.

[1] بزيو عمر، و خنيش ليلى: **الأمراض المهنية وحوادث العمل :أسبابها وإستراتيجية الوقاية منها**. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،2023، مج 10 ، ع4، ص ص 21-34

من منظور سوسيولوجيا المخاطر تشكل حوادث العمل والأمراض المهنية أحد أبرز تجليات مجتمع المخاطر كما صاغه **أولريش بيك**، حيث لم تعد هذه الظواهر مجرد أحداث عرضية مرتبطة ببيئة مهنية محدودة، بل أضحت تعبيرا عن المخاطر البنيوية الملازمة للتنظيمات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة، فالعامل في المؤسسة – سواء أكانت عمومية، صناعية، أو ورشة إنتاجية – لا يواجه فقط مخاطر آنية ترتبط بالآلة أو طبيعة المهمة، وإنما يتعرض كذلك إلى أخطار مؤجلة تتمثل في الأمراض المهنية التي قد لا تُكتشف إلا بعد مرور سنوات طويلة، وهو ما يُجسد الطابع غير المرئي وغير المباشر للمخاطر الحديثة.

وتتجلى خطورة هذه المخاطر في كونها عابرة للزمن ومرتبطة بالسياقات الاجتماعية للتنظيم، إذ قد تبدأ في صورة بسيطة يسهل التعامل معها طبيا، لكنها تتحول مع الوقت إلى أمراض مزمنة أو قاتلة، في حين تبقى الحوادث المهنية قائمة بوصفها تهديدا فجائيا يمكن أن يقود إلى إصابات دائمة أو وفيات، وهنا يتضح أن المخاطر المهنية ليست مجرد مشكلات تقنية أو فردية، بل هي انعكاس لخلل في شروط العمل والتنظيم الاجتماعي للإنتاج، حيث تُسهم عوامل مثل غياب ثقافة السلامة، ضعف الرقابة، وضغط الإنتاجية في رفع احتمالات وقوع الحوادث والأمراض .

من هذا المنطلق، ينظر علم الاجتماع إلى المخاطر المهنية كجزء من البنية الاجتماعية للمخاطر، حيث ترتبط بعملية التحديث الصناعي وبالعلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات. فكلما ارتفعت درجة التعقيد التكنولوجي، وزادت متطلبات المنافسة والربح، ازدادت احتمالية تعرض العمال لأخطار مباشرة أو مؤجلة، وهو ما يحول المخاطر المهنية إلى قضية مجتمعية عامة تتجاوز حدود المؤسسة لتشمل المحيط الخارجي والبيئة ككل. وعليه، فإن تحليل الحوادث والأمراض المهنية من منظور سوسيولوجيا المخاطر لا يقتصر على بعدها الطبي أو التقني، بل يمتد إلى فهمها كنتاج للحداثة الصناعية ولخيارات المجتمع في مجال التنمية والاقتصاد.

I. حوادث العمل

أولا: مفهوم حوادث العمل

تُعدّ حوادث العمل من الظواهر التي حظيت باهتمام واسع في مجالات متعددة، سواء في التشريعات القانونية أو الدراسات الإدارية أو التحليلات السوسيولوجية، نظرا لارتباطها المباشر بحياة الأفراد وسلامتهم داخل بيئة العمل، وبالفاعلية الاقتصادية والتنظيمية للمؤسسات، وقد تطور مفهوم "حادث العمل" من دلالته التقنية والقانونية البحتة إلى دلالة اجتماعية أوسع ضمن إطار سوسيولوجيا المخاطر.

1ـ التعريف القانوني والإداري لحادث العمل

عرفت **التشريعات الجزائرية** حادث العمل بصفة دقيقة في إطار القانون رقم 13-83المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث تنص المادة الثانية منه على أن:

"يُعتبر حادث عمل كل حادث يقع للعامل أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة تأديته له، ويتسبب في إصابته بجرح أو مرض أو وفاة، وذلك نتيجة سبب مفاجئ أو عنيف ناتج عن العمل ذاته" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1983).

ويُفهم من هذا التعريف أن الحادث يرتبط بعاملين أساسيين:

1. **الزمن المهني أي وقوع الحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه.**
2. **العلاقة السببية بين الحادث والنشاط المهني الذي يقوم به العامل.**

أما على **المستوى الدولي**، فقد قدمت منظمة العمل الدولية (ILO) تعريفًا شاملًا لحادث العمل في تقاريرها السنوية حول السلامة والصحة المهنية، إذ عرّفته على أنه: "حدث غير متوقع ينشأ أثناء أداء العمل أو بسببه، يؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي للعامل، ويكون مرتبطًا بعوامل مهنية مباشرة أو غير مباشرة"، حيث تشير إحصاءات **منظمة العمل الدولية (ILO)** إلى أن العالم يشهد أكثر من **337 مليون** حادث عمل سنويا، ينتج عنها مئات الآلاف من الوفيات، فضلًا عن الخسائر الاقتصادية والاجتماعية الكبرى التي تتكبدها المؤسسات والمجتمعات، حيث تشمل هذه الحوادث: السقوط والانزلاق، التسمم الحاد، لدغات الحشرات أو الحيوانات، الحوادث المرورية أثناء التنقل المهني، إضافة إلى أعمال العنف المرتبطة بالعمل .

بناء على ذلك، **فحادث العمل** هو كل واقعة مفاجئة ذات أصل خارجي تؤدي إلى إصابة جسدية أو نفسية للعامل أثناء أدائه لمهامه أو بمناسبتها، بحيث ينتج عنها توقف مؤقت أو دائم عن العمل، ويشمل ذلك مختلف صور الأذى مثل الجروح، الكسور، التشوهات، فقدان القدرة العقلية أو الحسية، أو حتى الوفاة، وبهذا المعنى فإن حادث العمل لا يُختزل في الضرر الجسدي فحسب، بل يمثل أيضا انقطاعا في النسق العادي للعلاقة بين العامل وبيئته المهنية، وما يرتبط بذلك من آثار اقتصادية وتنظيمية واجتماعية داخل المؤسسة وخارجها.

من خلال ذلك، يشير هذا التعريف إلى أن الحادث ليس مجرد واقعة مادية، بل هو نتاج تفاعل منظومة معقدة من العوامل التنظيمية، التقنية والسلوكية داخل بيئة العمل.

2- التعريف السوسيولوجي لحادث العمل

من الناحية السوسيولوجية، ينظر إلى حادث العمل كنتاج لعلاقات اجتماعية وتنظيمية داخل فضاء العمل، وليس كمجرد نتيجة خطأ فردي أو ظرف مادي عرضي، فهو يعكس في عمقه اختلالات بنيوية في الثقافة التنظيمية، وفي منظومة الوقاية والتفاعل بين الإنسان والتقنية، فالحادث في هذا التصور هو **"حدث اجتماعي منظم"**، ينشأ من تفاعل جملة من العوامل البنيوية: التنظيمية، والثقافية، والتقنية، والبشرية، التي تتقاطع جميعها داخل فضاء الإنتاج[1].

وفي هذا السياق، قدّم عدد من الباحثين تعريفات مكملة، حيث يرى **"جيزلي" و"براون** "أن حادث العمل هو "كل ما يحدث بصورة غير متوقعة، ويؤدي إلى ضرر بالأشخاص أو الأشياء.[2]

بينما اعتبر **"ويسلي (Wesley)** "أن الحادث يمثل "فشلا في تحقيق الأمان المتوقع أثناء العمل"، أي أنه نتيجة مباشرة لخلل في نظام الأمان المؤسسي[3].

أما **"بيسر (Bieser)** "فعرّفه بأنه "إصابة أو حادث مضر بصحة العامل، يقع فجأة نتيجة مؤثر خارجي مرتبط بأداء عمل مأجور، وقد يؤدي إلى عجز أو وفاة.

بناء على ذلك، فإن **حادث العمل يعدّ مؤشرا سوسيولوجيا** على طبيعة العلاقة بين الإنسان والتكنولوجيا والتنظيم في بيئة العمل الحديثة، ويكشف عن مدى قدرة المؤسسات على إدارة الخطر، لا

[1] مريم ضبع: **حوادث العمل والأمراض المهنية**، أسبابها والوقاية منها. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، العدد 03، جوان 2014، ص 77.

[2] براون: **علم النفس الاجتماعي في الصناعة**. ترجمة محمد خيري، دار المعارف للنشر، مصر، 1960، ص 32.

[3] عبد الرحمن العيسوي.**سيكولوجية العمل والعمال**. دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978، ص 195

القضاء عليه، ففي نظر "بيك"، الوقاية ليست مجرد مسألة تقنية، بل هي مسؤولية اجتماعية جماعية تتطلب مشاركة العمال، الإدارة والدولة ضمن إطار ثقافي يقدّر السلامة كقيمة مؤسسية أساسية.

يمكن القول إن حادث العمل من منظور سوسيولوجي هو نتاج اجتماعي مركّب يتجلى فيه تفاعل الإنسان بالتنظيم والتكنولوجيا ضمن سياقات إنتاجية متغيرة، وهو مؤشر على هشاشة الأنظمة الصناعية حين تغيب ثقافة الوقاية ويُستعاض عنها بثقافة الإنتاجية السريعة، ما يجعل من دراسة حوادث العمل مدخلا ضروريا لفهم التحولات في "مجتمع المخاطر" الحديث.

3ـ الفرق بين "الحادث العرضي" و "الخطر البنيوي"

من المهم في التحليل السوسيولوجي التمييز بين الحادث العرضي والخطر البنيوي داخل المؤسسات:

- **الحادث العرضي:(Accidentel)**

هو حدث مفاجئ غير متوقع، يحدث نتيجة خطأ أو سلوك فردي غير مقصود، مثل سقوط عامل بسبب فقدان التوازن أو عدم ارتداء الخوذة الواقية. وغالبا ما يكون هذا النوع من الحوادث محدود الأثر ويمكن الوقاية منه عبر إجراءات فردية أو تقنية بسيطة.

- **الخطر البنيوي:(Structurel)**

هو خطر متأصل في بنية التنظيم وثقافته، ينشأ من غياب سياسات السلامة المهنية، أو ضعف التدريب، أو غموض المسؤوليات داخل الهيكل التنظيمي.

ويؤكد Beck (1992) أن هذا النوع من المخاطر يمثل "نتاج الحداثة المنعكسة" أي أن النظام الصناعي ينتج الأخطار داخله بصورة منهجية نتيجة سعيه المستمر نحو الكفاءة والتوسع التقني .

إذن، بينما يُنظر إلى الحادث العرضي كخلل طارئ، فإن الخطر البنيوي يمثل عرضا لأزمة تنظيمية أعمق تتطلب إعادة نظر في البنى الاجتماعية والإدارية التي تنظم بيئة العمل.

➢ موقع حادث العمل ضمن منظومة سوسيولوجيا المخاطر

يرى عالم الاجتماع الألماني **أولريش بيك** (Ulrich Beck) أن المخاطر -ومنها حوادث العمل- هي "منتجات اجتماعية للحداثة الصناعية، تتولد داخل أنظمة الإنتاج نفسها، وتنتج عن التفاعل بين التقدم التقني والقصور الاجتماعي في إدراك حدوده.

وبالمثل، يشير **أنتوني جيدنز** (Anthony Giddens) إلى أن المخاطر المهنية ليست ظواهر عرضية، بل هي "بُنى اجتماعية ناتجة عن التنظيمات الحديثة التي تعتمد على أنظمة معقدة تتضمن بطبيعتها هامشًا من الخطر.(Giddens, 1999, p. 45) "

فحوادث العمل تُدرَج ضمن ما يسميه "**بيك**" (Beck) "بـ"مجتمع المخاطر الصناعي"، حيث لم تعد المخاطر ناتجة عن الطبيعة، بل أصبحت منتجات اجتماعية لصنع الإنسان ذاته، وفي هذا السياق، يوضح "**جيدنز**" أن المؤسسات الحديثة أفرزت أنماطا جديدة من عدم اليقين، فكل تقدم تكنولوجي يصاحبه نوع جديد من المخاطر، منها الحوادث المهنية التي تمثل أحد أبرز مظاهر "المخاطر المصنَّعة " (Manufactured Risks).

من منظور سوسيولوجيا المخاطر، لم يعد **حادث العمل** يُفهم كواقعة تقنية ناتجة عن خلل ميكانيكي أو إهمال فردي، بل كنتاج لعلاقات اجتماعية وتنظيمية متشابكة داخل فضاء العمل، فالحادث يعكس في جوهره ديناميات السلطة والتوزيع غير المتكافئ للمسؤوليات والثقافة المهنية السائدة في المؤسسة.

إذن، في ضوء هذا المنظور، ينظر إلى حادث العمل بوصفه نتيجة لخلل في المنظومة التنظيمية والثقافة المؤسسية أكثر من كونه مجرد خطأ فردي، ما يفرض دراسة السلوك التنظيمي والعلاقات المهنية كأساس لفهم ظاهرة الحوادث.

استنادًا إلى مجمل هذه المقاربات، **يمكن <u>تعريف حادث العمل</u>، <u>ضمن منظور سوسيولوجيا المخاطر</u>،** بأنه: **حدث اجتماعي-تنظيمي مفاجئ، ينشأ عن تفاعل بين الإنسان والنظام التقني والتنظيمي داخل المؤسسة، ويتسبب في أضرار مادية أو بشرية أو بيئية، تعكس خللاً في منظومة الوقاية وإدارة المخاطر، وتعد مؤشّرا على مستوى النضج التنظيمي والثقافة الوقائية للمؤسسة.**

ثانيا: خصائص حوادث العمل من منظور سوسيولوجيا المخاطر

1- التعدد البنيوي والوظيفي لحوادث العمل

تتسم حوادث العمل بتعدد أبعادها البنيوية والوظيفية؛ فهي ليست مجرد حدث مادي ينتهي بتسجيل إصابة أو خسارة، بل هي ظاهرة معقدة تتشابك فيها **العوامل التقنية، والتنظيمية، والاجتماعية، والثقافية**، ويُشير **(1992.Ulrich Beck)** إلى أن المخاطر الحديثة -ومنها حوادث العمل- لا يمكن فصلها عن البنية الاجتماعية التي تنتجها، إذ أصبحت جزءًا من النظام ذاته الذي يسعى للسيطرة على المخاطر.

من هذا المنظور، يمكن اعتبار الحادث المهني بمثابة **مرآة تعكس نمط التنظيم الاجتماعي للعمل**، ومستوى الوعي الجمعي بالمخاطر، ومدى قدرة المؤسسة على إدماج ثقافة الوقاية في بنيتها التنظيمية واليومية.

2ـ خاصية التكرار والديمومة

تُظهر الدراسات الميدانية أن حوادث العمل تميل إلى **التكرار والديمومة** داخل بعض المؤسسات، وهو ما يكشف عن وجود اختلالات تنظيمية وهيكلية أكثر من كونه ناتجا عن صدفة أو حادث عرضي، ففي المؤسسات التي يغيب فيها نظام فعال للتبليغ والتحليل الوقائي للحوادث، تتحول الوقائع الفردية إلى نمط بنيوي متكرر، أين يؤكد **(1997. Reason)** في نموذج "جبنة السويس" أن الحوادث تتكرر لأن الأنظمة التنظيمية نفسها تتضمن "ثغرات" تسمح بتسلسل الأخطاء حتى وقوع الكارثة.

إذن فالتكرار في حد ذاته هو خاصية سوسيولوجية تعكس منطق العمل أكثر مما تعكس سوء الحظ الفردي.

3ـ خاصية الشدة وتفاوت التأثير

تختلف حوادث العمل من حيث **درجة الشدة**، أي مستوى الضرر المترتب عنها، سواء على العامل أو المؤسسة أو المجتمع، حيث تكشف هذه الخاصية عن وجود **تراتبية في المخاطر** داخل الحقل المهني، حيث ترتبط شدة الحوادث غالبا بطبيعة المهام ومستوى التعرض المباشر لعوامل الخطر.

ويشير **(1993.Bourdieu)** إلى أن توزيع المخاطر في الحقول الاجتماعية يخضع لمنطق القوة والهيمنة، إذ غالبًا ما يُعرَّض "الفاعل الضعيف" لأشد أشكال الخطر، وبالتالي، فإن تفاوت شدة الحوادث ليس مسألة تقنية فقط، بل هو انعكاس لعدم المساواة داخل التنظيمات المهنية.

4ـ خاصية القابلية للتنبؤ والإدارة

تُعدّ **قابلية التنبؤ** من الخصائص الجوهرية التي تميز حوادث العمل في المجتمعات الحديثة، فمع تطور التكنولوجيا الرقمية والذكاء الصناعي، أصبحت بعض الحوادث قابلة للرصد المسبق بفضل التحليل الإحصائي ونظم الاستشعار، لكن من منظور سوسيولوجيا المخاطر، فإن **إمكانية التنبؤ** لا تعني بالضرورة إمكانية السيطرة، لأن المخاطر الحديثة تفلت من الإطار الزمني والمكاني للسيطرة التقليدية، أي أن المؤسسات قد تمتلك أنظمة استشعار دقيقة، لكنها تظل عاجزة عن **التنبؤ** بالعوامل الاجتماعية

والسلوكية التي قد تؤدي إلى وقوع الحادث، مثل ضغط العمل، التراخي، ضعف التدريب، أو غموض الأدوار.

5ـ خاصية الطابع الاجتماعي والثقافي

تكتسب حوادث العمل بعدا **ثقافيا** واضحا في ضوء سوسيولوجيا المخاطر، إذ أن **الطريقة التي يُفسَّر بها الحادث** تختلف حسب القيم والمعايير التنظيمية والاجتماعية السائدة، ففي بعض المؤسسات يُعزى الحادث إلى "خطأ العامل"، في حين يُعتبر في مؤسسات أخرى "خللا في النظام"، مما يعكس اختلاف الرؤية الثقافية لمسؤولية الخطر.

تؤكد **(1992.Mary Douglas)** في كتابها **« Risk and Blame »** أن تفسير المخاطر يتحدد ثقافيًا، فكل مجتمع أو تنظيم يخلق "منطقا ثقافيا" خاصًا في فهم الحوادث وتبريرها.

وعليه، الحادث ليس مجرد واقعة موضوعية، بل هو بناء اجتماعي تُحدده رموز الثقافة المهنية وخطابات السلطة التنظيمية.

6ـ خاصية القابلية للتأويل المتعدد

تتميز حوادث العمل بكونها **قابلة لتعدد التأويلات** حسب موقع المراقب داخل البنية الاجتماعية للمؤسسة، فالمهندس قد يرى في الحادث "خللا تقنيا"، بينما يعتبره الطبيب "مسألة صحية"، ويراه عالم الاجتماع "نتاجا للعلاقات المهنية واللامساواة في السلطة"، أما العامل فيراه "قدرا أو ظلما".

ويشير **(1999.Giddens)** إلى أن هذا التعدد في التفسير هو أحد سمات الحداثة المتأخرة، حيث لم يعد الخطر يُفهم وفق منطق واحد، بل من خلال **تفاعلات متعددة الاختصاصات** ، ومن هنا، يصبح الحادث فضاء للتفاوض بين **التقنيين، والإداريين، النقابيين والباحثين** حول معنى المخاطرة ومسؤولية إدارتها.

كخلاصة لما تقدم:

تُظهر الخصائص السوسيولوجية لحوادث العمل أنها ظاهرة اجتماعية ديناميكية ومعقدة، تتجاوز حدود التعريف القانوني أو التقني، فهي من جهة، نتاج بنية تنظيمية وثقافة مهنية قد تُطبع فيها الانحرافات؛ ومن جهة أخرى، تعكس تفاعلا مستمرا بين الفرد والنظام، وبين العقلانية التقنية والمنطق الإنساني، لذلك فإن تحليل خصائص الحوادث يُعد مدخلا أساسيا لفهم آليات إنتاج المخاطر في المجتمع الصناعي الحديث، كما أشار Beck و Giddens.

ثالثا: طبيعة حوادث العمل من منظور سوسيولوجيا المخاطر

1. حوادث العمل كظاهرة اجتماعية متعددة الأبعاد

تُعدّ **حوادث العمل** ظاهرة اجتماعية بامتياز، لأنها لا تنحصر في بعدها التقني أو الفيزيائي، بل تتقاطع فيها الأبعاد **الاقتصادية، التنظيمية، الثقافية والنفسية**، فالحادث في جوهره ليس مجرد خلل في الآلة أو خطأ بشري، بل هو انعكاس لبنية العلاقات الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة، ولطريقة توزيع السلطة والمعرفة والمسؤولية بين الفاعلين المهنيين.

يؤكد **(1992.Ulrich Beck)** أن المخاطر المهنية هي نتاج للعقلانية الصناعية الحديثة التي جعلت من "الإنتاج" غاية تفوق "الأمان"، فكل نظام يسعى نحو الكفاءة القصوى يولّد داخله احتمالات جديدة للخطر.

من هذا المنطلق، فإن طبيعة حوادث العمل لا يمكن اختزالها في " حادث معزول"، بل تُفهم كنتاج لتفاعل عقلانية اقتصادية وتقنية مع قصور اجتماعي وثقافي في إدراك وإدارة الخطر.

2. البنية التنظيمية وثقافة العمل كمولدين للمخاطر

تُظهر الدراسات السوسيولوجية أن الهيكل التنظيمي وثقافة المؤسسة يلعبان دورا حاسما في تشكيل طبيعة الحوادث المهنية، فكلما سادت في المؤسسة ثقافة الإهمال التنظيمي أو غموض المسؤولية زادت احتمالات وقوع الحوادث، بغضّ النظر عن توفر الوسائل التقنية للوقاية.

ويشير **(1984.Charles Perrow)** في نظريته عن "الحوادث الطبيعية (Normal Accidents Theory)" إلى أن بعض الأنظمة الصناعية-خصوصًا المعقدة منها- "تحمل في داخلها بذور الحوادث"، لأنها تعتمد على ترابطات تقنية معقدة يصعب التحكم فيها بالكامل .

من المنظور السوسيولوجي، تعني هذه الفكرة أن الخطر جزء من البنية التنظيمية ذاتها وليس مجرد حادث استثنائي.

كما أوضحت **(1996.Diane Vaughan)** في دراستها الشهيرة عن حادث مكوك الفضاء "تشالنجر" أن الحوادث الكبرى تنشأ غالبا نتيجة ما أسمته بـ **"الانحراف المعياري"**(Normalization of Deviance)"، أي قبول الانحرافات الصغيرة عن معايير السلامة بوصفها طبيعية مع مرور الزمن، وبالتالي، تصبح الحوادث نتيجة **تطبيع ثقافي للخطر** داخل المؤسسة، لا مجرد إهمال فردي.

3. التفاعل الإنساني ـ التقني في إنتاج الحوادث

تتميز حوادث العمل الحديثة بارتباطها الوثيق **بالتكنولوجيا المعقدة**، إذ أصبحت بيئة العمل في المؤسسات الصناعية والإدارية الحديثة مجالًا لتفاعل مستمر بين **الإنسان والآلة والنظام المعلوماتي**، وفي هذا السياق، يتحدث **Giddens (1999)** عن ما يسميه بـ "المخاطر المصنَّعة،" وهي المخاطر الناتجة عن تدخل الإنسان في الأنظمة التقنية المعقدة، وليس عن الطبيعة.

فكلما زادت درجة **الرقمنة والتشغيل الآلي** داخل المؤسسة، زاد احتمال ظهور حوادث ذات طبيعة جديدة، مثل أخطاء البرمجة أو الأعطال في أنظمة السلامة الآلية، وبذلك تتحول طبيعة الحادث من"واقعة ميكانيكية" إلى "ظاهرة سيبرنطيقية" تعكس اختلال التفاعل بين الإنسان والنظام التقني.

4. حوادث العمل بين العشوائية والبنيوية

يمكن التمييز في سوسيولوجيا المخاطر بين نوعين من الحوادث من حيث طبيعتها:

- **الحوادث العشوائية:(Aléatoires)** وهي التي تنتج عن ظروف طارئة وغير متوقعة، مثل تسرب مفاجئ أو عطل في الآلة، وتُعزى عادة إلى الصدفة أو الخطأ الإنساني.
- **الحوادث البنيوية:(Structurelles)** وهي التي تنشأ عن تراكمات تنظيمية وثقافية داخل المؤسسة، مثل غياب التدريب المستمر، وضعف نظام الإشراف، وتطبيع الانحراف عن المعايير. وتُعدّ هذه الأخيرة الأخطر لأنها تعبّر عن اختلال هيكلي مستمر يجعل الحوادث جزءًا من "منطق الإنتاج" نفسه.

وهذا ما عبّر عنه Beck (1992) بقوله: "لم تعد المخاطر حوادث عرضية يمكن التحكم فيها، بل أصبحت مكوّنا هيكليا ملازما للنظام الصناعي الحديث".

5. حوادث العمل كمؤشر على العدالة التنظيمية والاجتماعية

من منظور سوسيولوجي نقدي، تُعدّ حوادث العمل أيضا **مؤشرا على مستوى العدالة داخل المؤسسة**، فكلما كانت علاقات العمل غير متكافئة –من حيث توزيع الموارد أو السلطة أو الحماية القانونية– ارتفع احتمال تعرض الفئات الضعيفة (مثل العمال اليدويين أو المؤقتين) للحوادث.

يؤكد **(1993.Pierre Bourdieu)** أن "الخطر ليس موزعا عشوائيا، بل هو انعكاس لتراتبية اجتماعية تحدد من يواجه الخطر ومن يملك وسائل الوقاية منه."

وعليه، فإن حوادث العمل يمكن قراءتها كسوسيولوجيا للاامساواة داخل فضاء العمل، وليست مجرد خلل في الآلة أو في التدريب.

كخلاصة لما تقدم:

تُظهر القراءة السوسيولوجية لطبيعة حوادث العمل أن هذه الأخيرة ليست حوادث منعزلة، بل هي ظواهر بنيوية تعكس منطق المخاطرة في المجتمع الصناعي، كل نظام إنتاجي يسعى نحو الكفاءة والسرعة والربح يخلق داخله احتمالات جديدة للفشل والخطر، سواء على المستوى التقني أو الاجتماعي.

ومن ثم، فإن فهم طبيعة الحوادث يقتضي تحليل الثقافة التنظيمية، والتفاعلات بين الإنسان والتكنولوجيا، والعلاقات الاجتماعية التي تؤطر الممارسة المهنية.

المحاضرة الرابعة: المخاطر الصناعية : "حوادث العمل"(تابـــع...)

رابعا: العوامل والأسباب المؤدية إلى حوادث العمل

تُعدّ حوادث العمل من أكثر أشكال **المخاطر المهنية** ارتباطًا بالبنية الاجتماعية والتنظيمية للمؤسسة، فهي لا تنشأ بمعزل عن النسق الاجتماعي للعلاقات داخل فضاء العمل، ولا يمكن تفسيرها فقط بعوامل تقنية أو فردية، إذ تُظهر الدراسات السوسيولوجية أن معظم الحوادث المهنية تنجم عن تفاعل معقد بين الإنسان، الآلة، التنظيم والثقافة، أي بين العوامل المادية والبشرية التي تشكل نظام العمل الحديث .

وبذلك، يصبح تحليل مسببات الحوادث مدخلا لفهم ديناميات المخاطر الصناعية داخل المجتمع الحديث، و إدارة هذه المخاطر قبل تحولها إلى كوارث.

1. العوامل التقنية والبيئية

تمثل العوامل التقنية أحد المداخل الكلاسيكية لتفسير الحوادث، وتشمل **الآلات، التجهيزات، البنية المادية لفضاء العمل وشروط البيئة الفيزيائية** مثل التهوية، الإضاءة، الضجيج، والتلوث، غير أن المقاربة السوسيولوجية ترى أن الخطر التقني ليس معطى موضوعيا بحتا، بل هو نتاج لقرارات بشرية وتنظيمية مرتبطة بطريقة تصميم وإدارة التكنولوجيا[1].

ويشير **(Perrow.1984)** في كتابه « **Normal Accidents** » إلى أن الحوادث الكبرى ليست استثناءات، بل نتيجة طبيعية لتعقيد النظم التكنولوجية، حيث تتفاعل الأخطاء الصغيرة لتنتج أزمات ضخمة، ومن ثم، تصبح التكنولوجيا نفسها -وفق " « **Ulrich Beck** » منتِجا جديدا للمخاطر بفعل الاعتماد المفرط على النظم التقنية المعقدة التي تفلت أحيانا من السيطرة البشرية.

2. العوامل التنظيمية والإدارية

تحتل البنية التنظيمية للمؤسسة موقعا مركزيا في تحليل أسباب الحوادث، فالمؤسسات ذات **التراتبية الصارمة، وضعف التواصل الأفقي، وغياب ثقافة السلامة** تكون أكثر عرضة لوقوع الحوادث[2].

---

[1] حسين حريم: **مبادئ الإدارة الحديثة " النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة"**. دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006، ص 52.

[2] محمد عبد الرضا الشمري: **السلامة والأمن الصناعي**. دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص 26.

يؤكد « James Reason5 » في نظريته حول "الحوادث التنظيمية أن الحوادث ليست مجرد أخطاء أفراد، بل هي نتيجة "ثقوب" في النظام الإداري نفسه — كضعف الرقابة، غموض الأدوار، نقص التكوين، أو غياب نظام فعال للتبليغ.

ومن المنظور السوسيولوجي، يمكن القول إن "التنظيم غير الفعال" يولّد ما يسمى بـ **الخطر البنيوي**، أي ذلك النوع من المخاطر الذي ينشأ من **الروتين الإداري، العلاقات السلطوية وضعف المرونة المؤسسية**، وهنا يتحول الحادث إلى نتيجة مباشرة لخلل هيكلي في منظومة العمل لا مجرد صدفة عرضية .

3. العوامل الاجتماعية والثقافية

تُعدّ الثقافة المهنية أحد المحددات الجوهرية لحوادث العمل، فهي التي تحدد كيفية إدراك العاملين للخطر واستجابتهم له، واستعدادهم لتطبيق قواعد الوقاية، وقد أثبتت دراسات « Mary Douglas » أن الخطر ليس موضوعًا موضوعيا بل بناء ثقافي، إذ تحدد القيم والمعايير الاجتماعية كيف يُعرَّف الحادث، ومن يُلام عليه وكيف يُدار .

ففي بعض المؤسسات الصناعية في الجزائر، تُعتبر المجازفة علامة على الكفاءة والشجاعة، بينما يُنظر إلى الالتزام الصارم بإجراءات السلامة بوصفه "تباطؤا أو ضعفا في الأداء"، وهو ما يعكس ثقافة مهنية خطرة تسهم في إنتاج الحوادث، كما تؤدي قيم الطاعة والخضوع للسلطة إلى تردد العمال في التبليغ عن الخطر خوفا من العقاب، مما يجعل الخطر البنيوي يتفاقم بصمت.

4. العوامل السيكولوجية والسلوكية

تؤكد الدراسات الميدانية في سوسيولوجيا العمل أن بعض الحوادث المهنية ترتبط بعوامل نفسية وسلوكية، مثل الإرهاق، التوتر، الملل، ضعف التحفيز، غياب الانتماء التنظيمي، أو الإفراط في الثقة بالذات، غير أن هذه العوامل لا تُفهم خارج إطارها الاجتماعي، فهي نتيجة شروط عمل ضاغطة وبيئة تنظيمية غير صحية[1].

ويشير « Karasek » في نموذجه حول "الضغط المهني" إلى أن الجمع بين مطالب عمل مرتفعة واستقلالية منخفضة يزيد من احتمالات الحوادث والإصابات، وبالتالي فإن العوامل النفسية لا يمكن فصلها عن ديناميات السلطة والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة .

[1] وفاء برهان برقاوي: **إدارة الموارد البشرية "المفهوم والوظائف والاستراتيجيات"**. مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن,2013، ص 409.

5. العوامل الاقتصادية والسياسية

لا يمكن إغفال البعد الاقتصادي والسياسي في تفسير حوادث العمل، إذ أن السياسات العمومية في مجال تشغيل العمال، والخصخصة، وخفض تكاليف الإنتاج تؤثر مباشرة في مستوى السلامة المهنية، ففي ظل اقتصاد السوق، تُعتبر تكاليف الوقاية أحيانًا عبئًا ماليًا، مما يؤدي إلى التقليل من إجراءات الحماية لصالح الربح السريع.

ويشير **(Harvey. 2005)** إلى أن المنطق النيوليبرالي المعاصر يجعل "إدارة المخاطر" خاضعة لمنطق السوق لا لمنطق العدالة الاجتماعية، حيث تتحمل الطبقات العاملة الجزء الأكبر من الخطر، ومن ثم، يصبح الحادث المهني تعبيرا عن **اللامساواة الطبقية في توزيع المخاطر** كما صاغها Beck ضمن مفهوم "مجتمع المخاطرة".

كخلاصة لما سبق:

يُظهر التحليل السوسيولوجي أن حوادث العمل هي نتاج متعدد المستويات، يتقاطع فيه ما هو تقني بما هو تنظيمي، ثقافي، نفسي واقتصادي، ولا يمكن اختزالها في "خطأ بشري"، بل يجب النظر إليها كبنية من العلاقات والقرارات والممارسات الاجتماعية التي تتفاعل ضمن نظام الإنتاج الحديث، وبالتالي، فإن الوقاية الحقيقية لا تتحقق إلا من خلال إصلاح شامل للثقافة التنظيمية، وتعزيز الرشاقة المؤسسية في إدارة المخاطر، وفق مقاربة تشاركية تدمج جميع الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة.

خامسا: الآثار الاجتماعية والاقتصادية والنفسية المترتبة عن حوادث العمل

تُعتبر حوادث العمل من أبرز تجليات مجتمع المخاطرة كما صاغه **أولريش بيك**، حيث تُظهر كيف يمكن للمخاطر الناتجة عن النشاط الإنساني -وخاصة الصناعي- أن تنتج آثارا مركبة تتجاوز حدود المؤسسة لتطال المجتمع بأسره، فحادث العمل ليس مجرد واقعة مادية تُسجّل في تقارير إدارية أو طبية، بل هو حدث اجتماعي معقّد يحمل في طياته دلالات عميقة تتصل بالعلاقات المهنية، وبالعدالة الاجتماعية، وبالبنى التنظيمية والثقافية التي تُنتج الخطر وتعيد إنتاجه.

وتكمن أهمية التحليل السوسيولوجي هنا في تجاوز النظرة التقنية البحتة إلى الحادث باعتباره نتاجا لعلاقات سلطة، وأنماط تفاعل، وثقافات مهنية تحدد مدى حضور أو غياب "ثقافة الوقاية" داخل التنظيم.

1. الآثار الاجتماعية

أ. على مستوى الأفراد والعائلات

خلف كل حادث عمل قصة إنسانية ومعاناة اجتماعية قد تمتد لسنوات، فالإصابة الجسدية قد تؤدي إلى إعاقة دائمة، أو فقدان القدرة على الكسب، مما يجعل العامل وأسرته يدخلون في دوامة من **التهميش الاجتماعي والاقتصادي**.

وفي السياق الجزائري، تؤكد تقارير الضمان الاجتماعي أن آلاف العمال يتعرضون سنويا لإصابات عمل تؤدي إلى عجز جزئي أو كلي، ما ينعكس على النسيج الأسري والاجتماعي المحلي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، 2023).

كما يتجلى الأثر الاجتماعي في تدهور الأدوار الأسرية، إذ يُصبح العامل المصاب عاجزا عن أداء دوره كمُعيل، مما يزيد من التوترات الأسرية ويُضعف شبكات التضامن داخل العائلة، ويتحول الحادث المهني هنا إلى **خطر اجتماعي مضاعف** كخطر مباشر على الضحية، وخطر غير مباشر على الأسرة والمجتمع.

ب. على مستوى العلاقات داخل المؤسسة

تؤدي حوادث العمل إلى اهتزاز الثقة التنظيمية بين العمال والإدارة، خاصة حين يُنظر إلى الحادث كنتيجة لإهمال إداري أو تقصير في الوقاية.

ومن المنظور السوسيولوجي، فإن هذه الحالات تُحدث ما يسميه " **« Bourdieu »** كسر الرأسمال الرمزي للمؤسسة، أي فقدانها لشرعيتها في نظر أعضائها، كما تنشأ **ثقافة خوف أو صمت مؤسسي** تمنع التبليغ عن المخاطر أو المطالبة بالحقوق، وهو ما يزيد من هشاشة بيئة العمل ويعيد إنتاج الخطر البنيوي ذاته .

2. الآثار الاقتصادية

تُحدث حوادث العمل آثارا اقتصادية مباشرة وغير مباشرة على المؤسسة والدولة والمجتمع. **فعلى المستوى المؤسسي**، تُسجل خسائر في الإنتاج نتيجة تعطل الآلات، توقف خطوط الإنتاج، دفع التعويضات، وتكاليف العلاج والتأمين، وقد أظهرت دراسة صادرة عن **منظمة العمل الدولية (ILO, 2022)** أن الكلفة الاقتصادية الإجمالية للحوادث المهنية على الصعيد العالمي تتجاوز **4 %** من الناتج المحلي الإجمالي العالمي سنويا، وهو ما يعكس حجم الخسائر المرتبطة بإهمال الوقاية.

أما على المستوى الوطني، فإن ارتفاع معدلات حوادث العمل يشكل عبئا على أنظمة الحماية الاجتماعية والتأمين الصحي، كما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية، وتزايد البطالة المقنّعة الناتجة عن الإصابات

المزمنة، حيث يرى **"Ulrich Beck"** أن هذه التبعات الاقتصادية تمثل أحد أوجه "اقتصاد المخاطر"، حيث تتحول الأخطار الصناعية إلى تكاليف اجتماعية تتحملها الجماعة لا المؤسسة وحدها.

3. الآثار النفسية

من بين أكثر الآثار خطورة -وإن كانت غير مرئية- تلك المتعلقة بالجوانب النفسية والعاطفية للعاملين، فالتعرض لحادث عمل لا يخلّف فقط أذى جسديا، بل قد يترك صدمة نفسية عميقة تتجلى في اضطرابات النوم، القلق، الاكتئاب، أو "اضطراب ما بعد الصدمة ".

وتشير دراسات **(Levi. 2000)** إلى أن العمال الذين ينجون من حوادث خطيرة يعيشون ما يُعرف بـ **"قلق العودة إلى العمل"**، حيث تتراجع ثقتهم في بيئة العمل، ويشعرون بالخوف من تكرار الحادث، ما يؤثر على أدائهم وتفاعلهم الاجتماعي داخل المؤسسة.

من منظور سوسيولوجيا المخاطر، يُعد هذا الجانب النفسي جزءا من العواقب غير المحسوسة للمخاطر الحديثة، إذ لا يمكن قياسها ماديًا، لكنها تؤثر بعمق على النسيج الاجتماعي والتنظيمي .

4. الآثار الرمزية والثقافية

تُظهر بعض الحوادث الكبرى (كحادثة مصنع بوبال في الهند 1984 أو انفجار ميناء بيروت 2020) أن حوادث العمل قد تتحول إلى **رموز جماعية** تختزن في الذاكرة الجمعية للمجتمعات، وتصبح مرجعا في النقاش العام حول **العدالة والمساءلة والشفافية**، ويُشير **Giddens** إلى أن مثل هذه الأحداث تخلق "قلقا وجوديا" يعيد تعريف علاقة الإنسان بالتكنولوجيا وبالحداثة ذاتها، وبذلك، تتحول الحوادث من وقائع مادية إلى **رموز ثقافية** تشكّل الوعي الجماعي بالمخاطر، وتدفع باتجاه سياسات أكثر صرامة في مجال الأمن الصناعي.

كخلاصة لما سبق:

من المنظور السوسيولوجي، يمكن القول إن حوادث العمل لا تنتهي بحدوثها المادي، بل تُحدث تفاعلات اجتماعية متعددة المستويات:

- **على المستوى الفردي:** تهدد السلامة الجسدية والنفسية للعامل.
- **على المستوى الأسري:** تزعزع التوازن الاقتصادي والعاطفي للأسرة.
- **على المستوى التنظيمي:** تُضعف الثقة والثقافة المهنية.
- **على المستوى المجتمعي:** تعيد طرح أسئلة العدالة الاجتماعية وتوزيع المخاطر.

ومن ثَم، تصبح حوادث العمل مرآةً تعكس هشاشة المنظومة الاجتماعية والتنظيمية، ومؤشرًا على مدى تطور "ثقافة الوقاية" داخل المجتمع الصناعي الحديث.

سادسا: إدارة حوادث العمل واستراتيجيات الوقاية

تمثل **إدارة حوادث العمل** أحد المداخل المركزية في فهم العلاقة بين التنظيم والمخاطر في المجتمعات الحديثة، حيث لم يعد ينظر إلى الحوادث بوصفها مجرد إخفاقات فردية أو تقنية، بل باعتبارها نتاجا لمنظومات اجتماعية وتنظيمية معقدة، تعكس طبيعة الثقافة المهنية ومستوى الوعي بالمخاطر.

ومن منظور سوسيولوجيا المخاطر، فإن الوقاية من الحوادث لا تُختزل في وضع قواعد السلامة فقط، بل تشمل توزيعا عادلا للمسؤولية والمعرفة والسلطة داخل فضاء العمل، بما يسمح بإنتاج "ثقافة وقاية (Safety Culture) "حقيقية ومستدامة.

1. إدارة حوادث العمل

يرى علماء الاجتماع الصناعي أن **إدارة المخاطر المهنية** تتجاوز بعدها الإداري لتشمل تفاعلات رمزية وتنظيمية. فالحادث في جوهره يعكس خللا في التنسيق الاجتماعي بين الأفراد والأنظمة والقيم التنظيمية .

وفي هذا السياق، يُميز « **Reason** » بين ثلاثة مستويات للتحكم في المخاطر داخل المؤسسات:

- **المستوى التقني:** الذي يركّز على صيانة المعدات وتطبيق معايير السلامة.
- **المستوى التنظيمي:** الذي يتصل بوضوح الأدوار والمسؤوليات والإشراف الإداري.
- **المستوى الثقافي:** الذي يُعنى بترسيخ قيم الوقاية والمسؤولية الجماعية لدى العاملين.

إنّ غياب التوازن بين هذه المستويات يؤدي إلى بروز ما يُعرف بـ "**الثقافة المعيبة للسلامة** "، حيث تُختزل السلامة في شكل من أشكال الامتثال الشكلي دون قناعة أو التزام فعلي، مما يفاقم من احتمالية وقوع الحوادث.

2. استراتيجيات الوقاية

تُعد **الوقاية الاجتماعية والتنظيمية** حجر الزاوية في تقليص حوادث العمل، وتتحقق من خلال منظومة متكاملة تشمل:

أ. تعزيز ثقافة الوقاية

يرى **Giddens** أن المجتمعات الحديثة تُبنى على ما يسميه "الثقة في الأنظمة المجردة"، أي تلك التي تنظم سلوك الأفراد دون حضور مباشر، وبالتالي فإن بناء ثقافة وقائية فاعلة يتطلب ثقة متبادلة بين العمال والإدارة، تقوم على الشفافية والتواصل المستمر حول الأخطار المحتملة والإجراءات المتخذة للحد منها.

ب. التمكين والمشاركة

تشير دراسات "**Cox & Flin**" إلى أن مشاركة العمال في قرارات السلامة تُعد من أنجع الاستراتيجيات الوقائية، لأنها تُحوّل الوقاية من فعل إداري إلى قيمة جماعية، وعليه يصبح العامل فاعلا رئيسيا في نظام الأمان وليس مجرد منفذ للتعليمات.

ج. الحوكمة والمساءلة

يُبرز "**Ulrich Beck**" أن التحول نحو "مجتمع المخاطرة" يستلزم حوكمة جديدة للمخاطر، قائمة على المساءلة الاجتماعية والمؤسسية، وفي هذا السياق، يجب أن تكون سياسات السلامة المهنية خاضعة للرقابة والتقييم المستمر، مع إشراك النقابات العمالية والهيئات المستقلة في المتابعة.

3. التجربة الجزائرية في إدارة حوادث العمل

في الجزائر، ينظم **القانون 88-07** (المتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية وأمن العمال) الإطار القانوني لحوادث العمل، ويُلزم المؤسسات بوضع آليات للوقاية والتبليغ والتعويض، ورغم وجود هذا الإطار التشريعي، إلا أن الدراسات الميدانية تشير إلى ضعف تطبيق الإجراءات الوقائية داخل المؤسسات الصناعية، خصوصا في القطاعات ذات الطابع اليدوي أو شبه الميكانيكي .

ويرجع ذلك إلى عدة عوامل سوسيولوجية، من بينها:

- **ثقافة الاستهتار بالمخاطر نتيجة غياب الوعي المهني.**
- **ضعف التنسيق بين أجهزة الرقابة والتأمين.**
- **تداخل المسؤوليات بين الإدارة والعمال في تحديد مسببات الحوادث.**

وتُظهر تقارير الضمان الاجتماعي الجزائري (2023) أن أكثر من **70%** من حوادث العمل المسجلة سنويا تعود إلى أسباب بشرية وسلوكية مرتبطة بعدم الالتزام بإجراءات الوقاية، مما يدل على أن الإشكال ثقافي وتنظيمي قبل أن يكون تقنيا.

4. مقارنات دولية: بين الجزائر وتجارب عالمية

أ. التجربة الإسكندنافية

تُعد دول مثل **السويد والنرويج والدنمارك** من أنجح النماذج في تقليص معدلات حوادث العمل، وذلك بفضل اعتمادها **مقاربة تشاركية** تجعل السلامة جزءا من **هوية المؤسسة**. ففي السويد مثلا، تُعقد اجتماعات دورية إلزامية لمناقشة قضايا السلامة، ويُمنح العمال حقّ الإيقاف الفوري لأي نشاط يرونه خطرا.

ب. التجربة اليابانية

في اليابان، تُعد الوقاية من الحوادث جزءًا من فلسفة "الكايزن (Kaizen)" التي تقوم على التحسين المستمر، فالحوادث تُعتبر فرصًا للتعلّم التنظيمي وليس مجرد أخطاء فردية، وهو ما يعزز ثقافة المسؤولية الجماعية ويقلل من النزعات العقابية داخل المؤسسات .

ج. دروس مستفادة للجزائر

تُظهر المقارنة أن نجاح أي سياسة وقائية يتطلب:

1. **دمج البعد الثقافي والسوسيولوجي في خطط الوقاية.**
2. **تعزيز المشاركة العمالية في صنع القرار.**
3. **الانتقال من منطق الردّ إلى منطق الاستباق في إدارة الحوادث.**

5. نحو نموذج سوسيولوجي لإدارة المخاطر المهنية

من منظور سوسيولوجيا المخاطر، يمكن اقتراح نموذج متكامل لإدارة حوادث العمل يقوم على ثلاث ركائز رئيسية:

الركيزة	الوصف	الهدف
البعد الثقافي	نشر ثقافة السلامة والمسؤولية الجماعية	ترسيخ الوقاية كسلوك يومي
البعد التنظيمي	وضوح الأدوار وتكامل المسؤوليات	تقليل الأخطاء البنيوية
البعد التواصلي	فتح قنوات الحوار والتبليغ الحر عن المخاطر	خلق الثقة والشفافية التنظيمية

ينسجم النموذج السابق مع ما طرحه Beck (1992) حول ضرورة الانتقال من "مجتمع الإنتاج الصناعي" إلى "مجتمع إدارة المخاطر"، حيث تصبح السيطرة على المخاطر جزءًا من شرعية التنظيم نفسه.

سابعا: النظريات السوسيولوجية المفسّرة لحوادث العمل

1. نظرية الحوادث الطبيعية "Normal Accidents" لشارلز بيرو

- **الفكرة الأساسية**: بيرو يرى أن في النظم الصناعية المعاصرة، خصوصا تلك التي هي معقدة وذات ترابط صارم بين أجزائها، فإن الحوادث الكبيرة ليست استثناء، بل هي "أمر طبيعي - (normal) "بمعنى أنها تُعَدُّ ممكنة حتى مع أفضل تدابير السلامة.
- **العناصر المكوِّنة**:

- **التعقيد التفاعلي**: وجود مكونات متداخلة، بحيث أن أخطاء صغيرة في مكون واحد قد تؤثر على مكونات أخرى بطرق غير متوقعة.
- **الترابط الصارم**: حيث لا توجد مساحات تخزين أو وقت كافٍ لتصحيح الأخطاء بعد حدوثها، والأجزاء مرتبطة بحيث أن فشل جزء يترتب عليه تأثير سريع في أجزاء أخرى.
- **الإمكانيات الكارثية**: النظم التي إذا فشلت أجزاء منها قد تتسبب في عواقب كبيرة جدا .

- **مساهمتها في فهم حوادث العمل**:

- توضح لماذا بعض الحوادث لا يمكن الحؤول دونها تماما حتى مع وجود إجراءات وقائية جيدة.
- تُبيّن كيف أن إضافة أنظمة أمان أو وسائط حماية تزيد في بعض الحالات من التعقيد وتُدخل نقاطا إضافية للفشل.
- تساعد في تحليل حوادث كبيرة مثل تشيرنوبيل، انفجارات المصانع، أو الحوادث التقنية المعقدة.

- **الانتقادات**:

- نظرية بيرو تُركّز كثيرا على التكنولوجيا والبنية الفنية، وقد تُقلّص من البعد البشري، الثقافي والتنظيمي.
- قد تُستخدم كمبرّر للنظام الصناعي كي يقبل الحوادث باعتبارها "طبيعية" فيزيد من استسلامه بدل الإصلاح الجذري.
- لا تأخذ دائما في الحسبان التفاوتات الاجتماعية (من يتحمّل الخطر أكثر؟) أو ثقافة السلامة.

2. نظرية العلاقات الاجتماعية للعمل لـ"Tom Dwyer" وآخرون

- **الفكرة الأساسية**: هذه النظرية ترى أن حوادث العمل لا تنجم فقط عن ظروف مادية أو أخطاء فردية، بل تُنتَج من العلاقات الاجتماعية ضمن المؤسسة: علاقات السلطة، المكافآت، التنظيم الإداري، العلاقة بين العمال والإدارة.
- **مستويات التحليل**: النظرية تفترض أن تحليل الحوادث يجب أن يتم على مستويات متعددة ضمن المؤسسة:

- **مستوى الأجور والمكافآت**: كيف يُحفَّز العامل، وهل المكافآت تؤثر على استعداده لتجاوز قواعد الأمان؟
- **مستوى السلطة والقيادة**: كيف تتوزع المسؤولية، من يقرر معايير السلامة، مدى التزام الإدارة بها.
- **مستوى التنظيم الداخلي**: التنظيم البيروقراطي، الصلاحيات، دور التواصل، السياسات الداخلية.
- **مستوى الفرد**: الفرد كعضو في المؤسسة، تأثير خبرته، ووعيه، وسلوكه المهني .

- **مساهمتها**:

- تُحرّر تحليل الحوادث من النظرة الضيقة التي تلقي باللوم على العامل فقط.
- تُظهِر أن التنظيم، الهيكل، السياسات، والثقافة الداخلية للمؤسسة لها أثر كبير في الوقوع أو الوقاية من الحوادث.
- تساعد في تطوير سياسات داخل المؤسسة لا تقتصر على البعد التقني بل تشمل تحسين العلاقات التنظيمية، المشاركة، والعدالة في توزيع المخاطر.

3. النظرية الثقافية للمخاطر Mary Douglas وآخرون

- **الفكرة الأساسية**: النظرية الثقافية ترى أن كيفيّة إدراك المخاطر وكيفية الاستجابة لها ليست محايدة أو ذاتية بالكامل، بل تتأثر بالقيم، المعتقدات، الثقافة التنظيمية، الأنماط الاجتماعية. المخاطر ليست فقط ما يمكن قياسه تقنيًا، بل ما يُعتبر خطيرًا من قبل من يعيشه .
- **مساهمتها**:

- تبيّن أن ما يعتبر خطرا في مؤسسة أو مجتمع ما قد لا يُعتبر كذلك في مؤسسة أو مجتمع آخر.

- تُسهم في تفسير لماذا بعض المخاطر تُهمل رغم وضوحها، لمجرد أنها لا تُدرَك أو لا تُقدَّر من قبل العاملين أو الإدارة.
- تعطي أبعادا رمزية وقدرا من الفاعلية الخطابية للإعلام + الإدارة في تشكيل معنى الخطر.

- **مثال تطبيقي:**

✓ دراسة سلوك المديرين والعمال تجاه مخاطر العمل، حيث قد يظن العاملون أن بعض المخاطر "طبيعية" أو "مألوفة" في بيئة العمل، فلا يتم أخذها بجدية .

4. النظرية الاجتماعية التقنية

- **الفكرة الأساسية:** هذه المقاربة تعترف بأن سلامة العمل لا يمكن فهمها إلاّ من خلال التفاعل بين النظام التقني (الآلات، التكنولوجيا، البنية التحتية) والنظام الاجتماعي (العاملون، التنظيم، الثقافة، السياسات)، لا يكفي تحسين التقنية إن لم يكن التنظيم والتفاعل البشري والثقافي في مستوى مناسب.

- **مساهمتها:**

- تُظهر أن الأخطاء التقنية غالبا ما تكون مرتبطة بإدارة بشرية وتنظيمية.
- تساعد في تصميم حلول تكاملية: تحسين الأجهزة + تدريب + تنظيم + ثقافة السلامة.
- تُستخدم في دراسات السلامة الصناعية لتقييم المخاطر الشاملة.

5. النظرية السوسيولوجية لإنتاج الحوادث المهنية

- **الفكرة الأساسية:** هذا الإطار يُركّز على كيف تُنتج المؤسسات نفسها مخاطرها من خلال خصائص تنظيمية مثل تقسيم العمل، الحجب البنيوي للمعلومات، انتشار المسؤولية، ضغوط خارجية، وتحويل الأهداف حين تُفضّل الإنتاج أو الربح على السلامة .

- **مساهمتها:**

- تبيّن أن العديد من الحوادث ليست فقط بسبب أخطاء فردية بل نتيجة لهيكليات تنظيمية تمنع التواصل أو تضخم الأخطاء الصغيرة.
- تضع تصاميم السلامة في صلب الاهتمام التنظيمي لا كإجراء ثانوي.

كخلاصة لما سبق:

- النظريات السوسيولوجية التي فحصناها تؤكد أن حوادث العمل ليست مجرد أخطاء ميكانيكية أو تقنيات مفترضة فاشلة، بل هي نتائج مركبة لتفاعل بين التقنية، البشر، التنظيم، الثقافة، والسياسات.
- من المنظور العام لسوسيولوجيا المخاطر، هذه النظريات تُكمِّل بعضها: بيرو يسلط الضوء على المخاطر التقنية والتنظيمية في النظم المعقدة؛ النظريات الاجتماعية والتنظيمية تُكمل البعد الذي يتعلّق بالعدالة، السلطة، الثقافة.
- لفهم حوادث العمل في الجزائر -مثلا- سيكون من الضروري الاستفادة من هذه النظريات مجتمعة، لا الاعتماد على نظرية واحدة، لأن الواقع التكنولوجي، الثقافي والتنظيمي معقد ومتداخل.

المحاضرة الخامسة: المخاطر الصناعية: "الأمراض المهنية"

II. الأمراض المهنية

1. مفهوم الأمراض المهنية:

يقصد بها تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل خلال فترة من الزمن، كامتصاص الجسم لمواد ضارة لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة طويلة، أو تقصر حسب ظروف العمل، وقد عرفها المشرع الجزائري في المادة القانون رقم 83/13 على أنها تعتبر أمراض مهنية كل أمراض التعفن والاعتلال التي مصدرها العمل، كما عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني على أنه "كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن دون سواها"، أو هو المرض الناتج عن القيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامنا في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره[1]، كما يعرفه القانون البريطاني على أنه ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل، وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا[2]، وللإشارة فإن المشرع الجزائري يستبعد في تعريفه للمرض المهني الوظائف الإدارية.

تسمى الأمراض التي يُصاب بها الشخص نتيجة لعمله أو مهنته بالأمراض المهنية، ويمكن للإصابة أن تكون ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة، مثل: العوامل الكيميائية، والعوامل الفيزيائية، والعوامل البيولوجية، والعوامل المسرطنة، والعوامل المشعة، خلافًا لإصابة العمل التي تكون ناتجة بالعادة عن وقوع حادث لمرة واحدة، فإن الأمراض المهنية عادةً تكون ناتجة عن التعرض الدائم والمتكرر لمُسبب الضرر على امتداد فترة زمنية معينة وليست لحظية.

2. تعريف الأمراض المهنية من منظور سوسيولوجيا المخاطر

من منظور **سوسيولوجيا المخاطر**، تُعدّ **الأمراض المهنية** ظاهرة اجتماعية-تنظيمية معقدة تتجاوز البُعد الطبي أو الفيزيولوجي لتكشف عن اختلالات في أنماط التنظيم والإنتاج داخل المؤسسات، فهذه الأمراض لا تُفهم فقط كنتيجة مباشرة للتعرض لعوامل مادية ضارة (كالضوضاء، الغبار، المواد السامة، أو الإجهاد البدني)، بل تُعتبر انعكاسًا للعلاقات الاجتماعية غير المتكافئة داخل فضاء العمل، ولسياسات تنظيمية واقتصادية تُغَلِّب الإنتاجية على حساب الوقاية والصحة المهنية.

---

[1] محمود ذياب العقايلة: **الإدارة الحديثة للسلامة المهنية**. ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص 54.

[2] محمد عبد السميع علي: **الأمن الصناعي -عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه-**. مطبعة القاهرة، القاهرة، 1972، ص 79.

إن المرض المهني، بهذا المعنى، هو خطر بنيوي ناتج عن ثقافة تنظيمية تضع العامل في مواجهة ضغوط مستمرة، سواء مادية أو نفسية، في بيئة يغيب فيها الوعي بالمخاطر أو يُهمَّش فيها البعد الإنساني للعمل، فهو لا يظهر كحادث فجائي، بل يتطور تدريجيًا كنتيجة لتفاعل طويل الأمد بين الإنسان والبنية المادية والتنظيمية لمكان العمل.

كما أن دراسة الأمراض المهنية في ضوء سوسيولوجيا المخاطر تُبرز عدم المساواة الاجتماعية في توزيعها، إذ تمسّ غالبًا الفئات العمالية الهشة أو ذات الوضعية المهنية المتدنية، ما يجعلها مرآة لبنية التفاوت الطبقي داخل المجتمع الصناعي الحديث، وبذلك تتحول الأمراض المهنية إلى مؤشر اجتماعي على مدى عدالة السياسات الوقائية والتنظيمية داخل المؤسسات وعلى قدرة الدولة على حماية رأس المال البشري من أخطار العمل.

3. تصنيف الأمراض المهنية:

تطرق الباحثون والمختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية، فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل، ومنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها، ومن التصنيفات الشائعة والمتداولة نذكر ما يلي:

أ. التصنيف حسب طبيعة المهنة: وينقسم إلى:

- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البتروكيمياويات.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

ب. التصنيف حسب طبيعة المسبب: ويتمثل فيما يلي:

- **أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية:** إذ أن التعرض للظروف الفيزيقية غير المناسبة في بيئة العمل من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بأمراض مهنية، وتشمل الظروف الفيزيقية تغيرات درجة الحرارة، التعرض لإضاءة غير مناسبة، أو لضوضاء مزعجة ومضرة، أو لتغيرات الضغط الجوي، أو التعرض للإشعاعات أو الكهرباء أو للذبذبات والاهتزازات.

- **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية:** وتنتج عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل وتنتقل من إنسان لآخر.
- **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية:** ومن أمثلة ذلك تقلصات العضلات عند عمال التلغراف، وكذا جنون العزلة في الأماكن النائية والبعيدة عن ديناميكية الأفراد.
- **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل كيميائية:** وينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل، ودرجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة، نوعها، كميتها، وحالتها، كما تعتمد درجة خطورتها على طريقة دخولها للجسم ومدة التعرض لها، بالإضافة إلى الاستعداد الجسمي للعامل.

ج. التصنيف حسب طبيعة المصاب:

وقد تكون الإصابة في: الجهاز التنفسي، الجهاز الهضمي، الجهاز الحركي، الجهاز العصبي، الجلد، المسالك البولية والتناسلية، العينين، الأذن والأنف والحنجرة، الإصابة في أكثر من جهاز.

4. الفرق بين الأمراض المزمنة العادية والأمراض المهنية:

عرف القانون الأمراض العادية، بأنها الأمراض التى تصيب الإنسان بشكل عام، أما الأمراض المهنية المزمنة، فهى التى تستغرق فترة طويلة يستحق بسببها المريض إجازة مرضية مدفوعة الأجر مهما طالت مدة مرضه، وذلك حتى يشفى أو يثبت عجزه، ويتم تحديد هذه الأمراض وفقا لجداول محددة.

أما الأمراض المهنية، فالمقصود بها الأمراض التى تصيب العمال نتيجة مزاولة مهنة معينة فترة من الزمن تطول أو تقصر وتظهر هذه الأمراض فى صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة العمل، وفى سياق متصل أشار قانون العمل، إلى مفهوم إصابات العمل والحوادث الجسيمة، حيث عرف القانون إصابات العمل بأنها تلك الإصابات التى تحدث نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه ويدخل في ذلك الإصابات التى تحدث للعامل في الطريق عند ذهابه أو عودته من العمل، فيما عرف الحوادث الجسيمة بأنها الحوادث التى تتسبب في وفاة أحد العاملين أو أكثر أو نتج عنها عجز للعامل بنسبة 35% على الأقل أو الحوادث الناتجة عن الحريق أو الانهيارات والانفجارات التى تتسبب في تعطيل العملية الإنتاجية يوم عمل أو أكثر.

5. العوامل السوسيولوجية المفسرة لظهور الأمراض المهنية

تُظهر المقاربة السوسيولوجية للمخاطر أن **الأمراض المهنية** لا تُعدّ مجرد نتائج طبية للتعرض لمواد أو ظروف بيئية ضارة، بل هي نتاج لبنية تنظيمية واجتماعية محددة، تُنتج وتعيد إنتاج أنماط الخطر

داخل فضاء العمل، فوفقا لأورليش بيك(Ulrich Beck) ، فإن المجتمع الصناعي الحديث أصبح «مجتمعا منظَّما بالمخاطر» حيث تتحول الأخطار إلى جزء بنيوي من آليات الإنتاج والتنظيم.(Beck, 1992)

- **البنية التنظيمية والسلطوية للمؤسسة**

تُعد البنية التنظيمية أحد أهم المحددات التي تفسر انتشار الأمراض المهنية. فكلما كانت البنية بيروقراطية صارمة تُغَلِّب الإنتاج على الوقاية، كلما ارتفع احتمال تعرض العمال لمخاطر مزمنة، نتيجة لتهميشهم في عملية اتخاذ القرار وضعف مشاركتهم في سياسات السلامة. فالعامل لا يملك غالبا سلطة الاعتراض أو التبليغ عن ظروف العمل غير الآمنة، ما يجعله في وضع هشّ أمام المخاطر.

- **ثقافة المؤسسة ونظام القيم**

تلعب **الثقافة التنظيمية** دورا حاسما في تفسير ظهور الأمراض المهنية. فالمؤسسات التي تتبنى ثقافة "الإنتاج أولا" تميل إلى التقليل من شأن الوقاية الصحية والتدريب المهني، معتبرة أن الحديث عن المخاطر هو تهديد للاستقرار التنظيمي أو السمعة المؤسسية، أما المؤسسات ذات الثقافة الوقائية فتدمج السلامة ضمن منظومة القيم اليومية، مما يحدّ من احتمالات الخطر .

- **.الضغوط المهنية والاجتماعية**

تُعد الضغوط المهنية الناتجة عن **العمل المفرط، ساعات العمل الطويلة، ضعف التحفيز، أو غموض الأدوار** من أبرز الأسباب غير المادية للأمراض المهنية، خصوصًا النفسية منها مثل القلق والاكتئاب والإرهاق المهني ، وقد أظهرت الدراسات أن العاملين في البيئات التنظيمية غير الداعمة أو التنافسية المفرطة أكثر عرضة لهذه الاضطرابات.

- **علاقات القوة وعدم المساواة**

من منظور سوسيولوجيا العمل، تشكل **علاقات القوة داخل المؤسسة** أحد العوامل الجوهرية في تفسير توزيع المخاطر المهنية. فالفئات العمالية ذات الوضع الاجتماعي الأدنى (مثل العمال المؤقتين أو الموسميين) غالبا ما تُسند إليها المهام الأخطر، في ظل ضعف التغطية الصحية أو غياب النقابات، ما يعكس وجود **لامساواة هيكلية** في توزيع المخاطر .

- **ضعف سياسات الوقاية والسلامة المهنية**

تؤدي هشاشة السياسات الوقائية أو غياب الرقابة التقنية إلى تحويل الخطر من حالة محتملة إلى واقع دائم داخل فضاء العمل. ويشير جيدنز (Giddens, 1999) إلى أن المؤسسات في المجتمعات الحديثة

تميل إلى "عقلنة" الخطر، أي التعامل معه كجزء من العملية الإنتاجية، لا كعنصر يجب تجنبه بالكامل، مما يبرر ضمنيا استمرار بعض مستويات التهديد المهني.

كخلاصة لما سبق:

من هذا المنظور، فإن الأمراض المهنية ليست مجرد حوادث فردية أو قدرية، بل هي نتاج بنيوي لخيارات تنظيمية واقتصادية وثقافية. إنها تعبير عن العلاقة غير المتوازنة بين الإنسان والتكنولوجيا والتنظيم، وعن هشاشة السياسات الاجتماعية التي تضع حماية رأس المال فوق حماية رأس المال البشري.

6. طرق تحديد المرض المهني:

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات أخرى بنظام الجداول، وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين، وهو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط، وسوف نتعرض إلى هذه الأنظمة فيما يأتي:

أ. نظام التغطية الشاملة:

ويسمى بالطريقة المرنة، إذ قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض يثبت طبيعته المهنية، أي كل مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله، ففي ظل هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حد ممكن، وهذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر، فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام يتضمن التشريع فيها تعريفا عاما للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين خبراء في الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف عبء الإثبات على العامل، حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة.

ب. طريقة الجداول:

وتسمى بالطريقة الجامدة، إذ تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية وأكثرها شيوعا في الدول وتأخذ بها اتفاقيات العمل الدولية رقم 18/1925 ورقم 42/1934، وبمقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد العوامل والمهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول، وتنقسم هذه الجداول إلى نوعين:

- **الجدول المغلق:** تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة به، ولا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد، ويعاب على هذا النوع من الجداول على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية.
- **الجدول المفتوح:** نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر، مع بيان الأعمال والمهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة أمراض جديدة إلى الجدول ولما دعت الظروف لذلك.

7. أبرز الأمراض المهنية الشائعة:

- **إصابات العين:** تتأثر العين نتيجة التعرض المتكرر للوهج والحرارة المرتفعة والضوء الشديد إلى الإصابة بأمراض قد تكون خطيرة، مثل: إعتام عدسة العين وضعف البصر.
- **أمراض السمع:** بعض المهن تكون شديدة الضوضاء مما يؤثر سلبًا على السمع، كما قد يمتد الأمر للوصول لمرحلة فقدان السمع تمامًا، ومن هذه المهن: الحدادة، والنجارة، والمهن التي تتوافر في المحاجر.
- **أمراض في العظام والمفاصل:** الاهتزازات الموضعية التي تتطلبها بعض الأعمال، مثل: أعمال الحفر والبناء والحفر بالصخر تُؤثر على العظام والمفاصل الصغرى لليدين بشكلٍ خاص.
- **أمراض الجهاز التنفسي:** الإصابة ببعض أمراض الجهاز التنفسي، مثل: الربو تحدث نتيجة استنشاق بعض الأتربة الصناعية والمواد الكيماوية الضارة، وهذا يحدث كثيرًا مع عمال المناجم وعمال المحاجر وعمال صناعة الزجاج وعمال البلور.
- **السرطانات:** الإصابة بالسرطان تحدث غالبًا نتيجة التعرض لغازات خانقة وكيماوية، وهي تكثر في صناعة مواد التنظيف.
- **آلام الظهر:** التعرض لآلام الظهر يحدث نتيجة الجلوس لساعات طويلة على المكاتب أو الوقوف لفترات طويلة كما في مهنة التدريس.
- **متلازمة الإجهاد المزمن:** الإصابة بمتلازمة الإجهاد المزمن تحدث نتيجة العمل لساعات وفترات طويلة دون أخذ قسطًا من الراحة.
- **أمراض أخرى:** الضغوطات النفسية وآثارها السلبية على صحة العامل قد تؤدي للإصابة بأمراض القلب والسكري واضطرابات النوم.

8. الآثار الاجتماعية والتنظيمية للأمراض المهنية

تُعتبر الأمراض المهنية من الظواهر الاجتماعية المعقدة التي تمتد آثارها إلى ما هو أبعد من الجوانب الصحية الفردية، إذ تُحدث سلسلة من الانعكاسات **الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية** تمسّ الأفراد والمؤسسات والمجتمع على حد سواء، ومن منظور سوسيولوجيا المخاطر، فإن هذه الآثار لا تُفهم فقط كنتائج طبية، بل كنتاج **ديناميات اجتماعية وتنظيمية** تكشف عن هشاشة البنى المؤسسية وعلاقات القوة داخل فضاء العمل .

- ✓ **على المستوى الفردي: تفكك الهوية المهنية وتدهور رأس المال الاجتماعي**

يشكل المرض المهني تجربة وجودية تهز استقرار العامل وهويته المهنية، إذ يفقد الفرد أحد أهم مصادر الاعتراف الاجتماعي والانتماء الجماعي، أي **العمل**، يؤدي هذا الانقطاع إلى تراجع رأس المال الاجتماعي للفرد، وضعف الروابط المهنية والاجتماعية التي تربطه بزملائه، فضلًا عن تزايد الإحساس بالتهميش والوصم الاجتماعي ، كما أن المرض المهني المزمن، كأمراض الجهاز التنفسي أو العضلي الهيكلي، يقود إلى الإقصاء التدريجي من سوق العمل، مما يفاقم التهميش الاجتماعي والاقتصادي للعامل.

- ✓ **على المستوى التنظيمي: انخفاض الفاعلية وتآكل الالتزام المهني**

تُعد الأمراض المهنية مؤشرًا على **ضعف المنظومة الوقائية والتنظيمية** داخل المؤسسة. فعندما يتكرر ظهور الحالات المرضية بين العمال، يتراجع الإحساس بالأمان التنظيمي والثقة في الإدارة، ما يؤدي إلى انخفاض الالتزام والانتماء المهني .(Mayo, 1933) كما أن ارتفاع نسب الغياب والإجازات المرضية ينعكس سلبًا على الإنتاجية، ويُضعف التنسيق التنظيمي بين الأقسام، الأمر الذي قد يولد صراعات مهنية داخل المؤسسة نتيجة لإعادة توزيع المهام والأعباء، حيث تُظهر دراسات المنظمة الدولية للعمل (ILO, 2023)أن المؤسسات التي تُهمل سياسات الوقاية تخسر ما بين 4% إلى 6% من إنتاجها السنوي بسبب حوادث وأمراض العمل، ما يجعل من **السلامة المهنية ركيزة استراتيجية** للفعالية التنظيمية لا مجرد التزام قانوني.

- ✓ **على المستوى الاجتماعي: إعادة إنتاج اللامساواة الاجتماعية والمهنية**

تُسهم الأمراض المهنية في إعادة إنتاج أشكال جديدة من اللامساواة، خصوصا بين الفئات المهنية العليا والدنيا، فالعاملون في المهن اليدوية أو الخطرة غالبًا ما يواجهون مخاطر أعلى دون تغطية

اجتماعية كافية، مما يضعهم في حلقة من الفقر الصحي والاجتماعي ، ومن جهة أخرى، فإن غياب التعويضات الكافية أو ضعف أنظمة التأمين الصحي يزيد من هشاشة الفئات العاملة، خصوصًا في القطاعات غير الرسمية، ما يُعمّق الفجوة بين الطبقات ويضعف العدالة الاجتماعية.

✓ **على المستوى المجتمعي: عبء اقتصادي وثقافي**

يتجلى الأثر المجتمعي للأمراض المهنية في العبء المالي المتنامي على نظم الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، فتكاليف العلاج والتعويض والتقاعد المبكر تفرض ضغطًا كبيرًا على الاقتصاد الوطني، خاصة في الدول النامية التي تفتقر إلى أنظمة وقاية فعّالة.

أما ثقافيًا، فإن انتشار الأمراض المهنية يُحدث تحولات في إدراك المجتمع لقيمة العمل ذاته، إذ قد يتحول من مصدر للكرامة والهوية إلى مصدر للتهديد وعدم الأمان، ما يعزز ثقافة الخوف والتحفظ من الانخراط في بعض المهن الصناعية أو التقنية .

كخلاصة لما سبق:

من خلال المقاربة السوسيولوجية، يمكن القول إن الأمراض المهنية ليست فقط نتيجة لعوامل فيزيائية أو بيولوجية، بل هي انعكاس لبنية المخاطر التنظيمية التي تهيمن على المجتمع الصناعي الحديث. فهي تكشف حدود النظام الرأسمالي في موازنته بين الإنتاج والأمان، وتبرز الحاجة إلى تطوير سياسات وقاية اجتماعية وتنظيمية تدمج البُعد الإنساني في منطق الفعالية والإنتاجية.

9. الفرق بين حوادث العمل والأمراض المهنية:

تُعد كلٌّ من **الأمراض المهنية** و**حوادث العمل** من أبرز أشكال المخاطر التي تهدد استقرار الوسط المهني وسلامة القوى العاملة، غير أن الاختلاف بينهما لا يقتصر على البعد الطبي أو الزمني، بل يمتد إلى الطبيعة الاجتماعية والتنظيمية للمخاطرة، وطريقة إدراكها والتعامل معها داخل المؤسسة والمجتمع، ومن منظور **سوسيولوجيا المخاطر**، فإن المقارنة بين الظاهرتين تكشف عن اختلاف في منطق إنتاج الخطر وآليات إدارته داخل النسق الصناعي الحديث .

✓ **من حيث الطبيعة الزمنية والمصدر**

تتميز **الأمراض المهنية** بأنها ذات طابع تراكمي وبطيء الظهور، تنجم عن تعرض مستمر لعوامل بيئية أو كيميائية أو ميكانيكية على مدى زمني طويل، مثل التعرض للغبار الصناعي أو المواد السامة أو الضوضاء العالية. أما **حوادث العمل** فهي ذات طبيعة فجائية وآنية، تنتج غالبًا عن خلل في الإجراءات أو سلوك مهني خاطئ أو تقصير في شروط السلامة.

ويشير **Giddens (1999)** إلى أن هذا الفرق الزمني يحدد أيضا مستوى الوعي الاجتماعي بالخطر : فالحادث يُحدث صدمة آنية تدفع إلى ردّ فعل سريع، بينما المرض المهني يُخفي خطورته خلف مظهر "الاعتياد"، مما يجعله أكثر إهمالًا في السياسات الوقائية.

✓ **من حيث البناء الاجتماعي والإدراك الجمعي للخطر**

تُظهر المقاربة السوسيولوجية أن **الخطر لا يُعرف فقط من خلال خصائصه المادية، بل من خلال الكيفية التي يتم بها تعريفه اجتماعيًا** ، **فحوادث العمل** تحظى عادة بتغطية إعلامية ومؤسسية واسعة لأنها أحداث مرئية يمكن تحديد مسؤولياتها المباشرة، بينما تُعامل **الأمراض المهنية** كظواهر "غامضة" تتوزع مسؤوليتها بين العامل والمؤسسة والدولة، مما يقلل من وضوح الفاعل الاجتماعي المسبب للخطر، وبذلك، تُصبح الأمراض المهنية في المخيال الاجتماعي **مخاطر صامتة** تُطبع مع الزمن داخل ثقافة العمل، في حين تُعامل الحوادث كأزمات تستدعي تدخلا فوريا .

✓ **من حيث الانعكاسات التنظيمية والمؤسسية**

تفرض حوادث العمل عادة إجراءات تصحيحية عاجلة كإعادة تنظيم بيئة العمل، أو فرض رقابة أكثر صرامة، أو تحديث التجهيزات. أما الأمراض المهنية، فهي تكشف عن اختلال هيكلي في إدارة المخاطر على المدى الطويل، وتدل على غياب ثقافة وقائية مؤسسية، حيث تُشير دراسات **Reason (1997)** إلى أن المؤسسات التي تُسجّل نسبا مرتفعة من الأمراض المهنية تعاني غالبًا من ضعف في التواصل التنظيمي بين مستويات القرار والإنتاج، ومن غياب أنظمة إنذار مبكر ترصد المخاطر قبل تحولها إلى تهديد فعلي.

✓ **من حيث التأثيرات الاجتماعية والرمزية**

تكتسب **حوادث العمل** بعدا رمزيا قويا لأنها تُجسد فشل النظام الصناعي في حماية الإنسان، ما يخلق ردود فعل جماعية قد تتخذ شكل احتجاجات أو إصلاحات تشريعي، أما **الأمراض المهنية** فتميل إلى الفردية والعزلة، إذ يتحمل المصاب عبء المرض والتهميش دون إثارة رأي عام مماثل.

وقد أبرز Bourdieu (1984) أن هذه المفارقة تكشف التمييز الطبقي في توزيع المخاطر، حيث يُنظر إلى العمال ذوي الدخل المنخفض كفئة "قابلة للمخاطرة" أكثر من غيرهم، ما يشرعن ضمنيًا استمرار بعض ظروف العمل الضارة دون مساءلة حقيقية.

✓ **من حيث إدارة المخاطر والسياسات الوقائية**

تُعالج **حوادث العمل** عادة عبر مقاربة "تقنية" تعتمد على إصلاح الأدوات والإجراءات، بينما تتطلب **الأمراض المهنية** مقاربة "سوسيوتنظيمية" شاملة تشمل:

- تحسين بيئة العمل على المدى الطويل،
- إدماج ثقافة الصحة والسلامة في الممارسات اليومية،
- تطوير منظومات التعويض والتأمين الاجتماعي،
- وتعزيز مشاركة العمال في صنع القرار المتعلق بظروف العمل.

ومن منظور Beck (1992)، تمثل هذه المقاربة تحولًا من "إدارة النتائج" إلى "إدارة المخاطر قبل وقوعها"، أي الانتقال من المنطق التفاعلي إلى المنطق الوقائي.

كخلاصة لما سبق: يمكن القول إن حوادث العمل تعبّر عن خطر ظاهر وسريع التأثير، بينما تمثل الأمراض المهنية خطرا صامتا متجذرا في البنية التنظيمية والاجتماعية للإنتاج، وبينما يمكن احتواء الحوادث بالإجراءات التقنية، فإن مواجهة الأمراض المهنية تتطلب تحولا ثقافيا في إدراك الخطر، وإعادة صياغة علاقة الإنسان بالعمل والتكنولوجيا داخل المجتمع الصناعي الحديث.

10. التغطية الصحية للعمال:

تؤدي المشاكل الصحية ذات الصلة بالعمل إلى خسارة اقتصادية بنسبة 4-6% من الناتج المحلي الإجمالي لمعظم البلدان، ولا يملك نحو 70% من العمّال أي تأمين لتعويضهم في حالة التعرّض لأمراض وإصابات مهنية، وتجمع التغطية الصحية الشاملة بين إتاحة الخدمات اللازمة لتحقيق جودة الصحة (تعزيز الصحة والوقاية والعلاج وإعادة التأهيل، بما في ذلك الخدمات التي تتناول المحدّدات الصحية) من جهة، والحماية المالية لاتّقاء اعتلال الصحة الذي يفضي إلى الفقر من جهة أخرى، وثمة تدخّلات فعالة للوقاية من الأمراض المهنية، ومنها على سبيل المثال تغليف مصادر التلوث، والتهوية، والتحكّم في الضوضاء، وإحلال المواد الكيميائية الخطرة، وتحسين نوعية الأثاث، وتنظيم العمل.

وتتمثل مهمة خدمات الصحة المهنية المتخصصة في تقدير هذه المخاطر ووضع توصيات من أجل توفير الوقاية من الأمراض المهنية وذات الصلة بالعمل. ويحتاج العمال المعرّضون للخطر إلى فحوص طبية منتظمة لكشف أي مشكلة صحية في مرحلة مبكرة، حيث يمكن أن يساعد العلاج وتعديل مكان العمل على تجنّب وقوع أضرار دائمة، ولا تتوافر خدمات الصحة المهنية المتخصصة في الوقت الراهن إلا لنسبة 15% من العمّال على نطاق العالم، في الشركات الكبيرة التي توفر استحقاقات التأمين الصحي والإصابات الوظيفية في المقام الأول. ومع استمرار أزمة العمالة عالمياً، تتزايد أعداد الأشخاص الساعين إلى العمل في القطاع غير النظامي دون أي تغطية تأمينية وبلا خدمات صحية مهنية.

كما يعمل الكثير من هؤلاء العمّال غالباً في ظروف خطرة ويعانون من أمراض وإصابات وإعاقات ذات صلة بالعمل، وفي العديد من المجتمعات المحلية، عندما يصاب عائل الأسرة بالمرض تعاني الأسرة بأكملها نظراً لانعدام وجود أي حماية اجتماعية، ويمكن أن تقدم مراكز الرعاية الأولية بعض الخدمات المهنية الأساسية للعمّال في القطاع غير النظامي وفي المنشآت الصغيرة بالمجتمعات المحلية.

تُنظِّم تلك المراكز في أغلب الأحيان زيارات إلى أماكن العمل مع تقديم توصيات بغرض التحسين، إلى جانب إجراء فحوص طبية أولية ودورية وتشخيص الحالات والإبلاغ عن الأمراض المهنية وذات الصلة بالعمل. كما يمكن لمراكز الرعاية الأولية أن توفر التدريب وأن تعمل مع المتطوعين الصحيين والممثلين المعنيين بسلامة أماكن العمل لتنفيذ تدابير بسيطة بغرض الوقاية من الأمراض المهنية، وتقديم نصائح بشأن أساليب تعزيز السلامة في العمل. وتتراوح تكاليف هذه الخدمات بين 18 و60 دولارا أمريكيا (تعادل القوة الشرائية) للعامل الواحد، ويمكن أن تشمل عوائدها ما:

- إدخال تحسينات في مكان العمل حتى بعد أول زيارة.

- كشف وإدارة المشاكل الصحية ذات الصلة بالعمل في مرحلة مبكرة.
- تثقيف وإشراك جماعات العمّال في حماية صحتهم.

وقد أوضحت البحوث أن المبادرات المعنية بتعزيز الصحة في مكان العمل يمكن أن تساعد على تقليل التغيّب عن العمل بنسبة 27% وعلى خفض تكاليف الرعاية الصحية لدى الشركات بنسبة 26%.

أخيرا يمكن القول أنه لا تخلو مؤسسة من المخاطر الصناعية، حتى تلك المؤسسات العمومية التي لا يتضمن نشاطها استعمال الآلات لم تسلم من هاجس المخاطر في عصرنا الحالي نظرا لتعرض عمالها في الغالب إلى الأمراض المهنية المتعلقة بالقلق والتعب المهنيين، ناهيك عن الحوادث والإصابات التي تقع جراء العنف أو التحرش، أما بالنسبة للمؤسسات الصناعية فبحكم نشاطها الصناعي الذي تستعمل فيه الآلات والمواد الصناعية المتنوعة هذا يجعل عمالها عرضة للمخاطر سواء حوادث العمل أو الأمراض المهنية خاصة أولئك الذين لا يهتموا بمعايير الأمن الصناعي وكيفية الوقاية من الحوادث، وهذا ما جعل الكثير من الباحثين والمهتمين بمجال علم اجتماع التنظيم والعمل في محاولات مستمرة من خلال بحوثهم لتقديم أفضل الطرق للتقليص من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك بناء على الأسباب والنتائج التي تتضمنها دراساتهم.

المحاضرة السادسة: التطور التكنولوجي وانتشار المخاطر

تمهيد

تشهد البشرية في الوقت الحالي ما يعرف بعصر التكنولوجيا، تلك حقيقة لا شك فيها، فالتقدم العلمي في شتى المجالات وخاصة منها الصناعي يكشف كل يوم عن أساليب صناعية جديدة، إلا أن التكنولوجيا بحد ذاتها أصبحت هي نفسها اليوم منتجا يباع ويشترى، ويمثل جانبا هاما من التجارة الخارجية تتزايد أهميته يوما بعد يوم.

كما أن التكنولوجيا اليوم أصبحت ذات أهمية كبيرة للمجتمع بعد أن ارتبطت بها كافة فئات المجتمع، واعتمدت معظم الخدمات عليها في كل المجالات سواء في البيوت أو المؤسسات أو المصانع أو المحلات... الخ، حتى وصلت التكنولوجيا إلى حياتنا بشكل كبير أينما تواجدنا، فأصبحنا نستخدمها في كل وقت وفي كل مكان ومن المستحيل الاستغناء عن خدماتها، لأنها تسهل على الإنسان إشباع حاجاته وممارسة نشاطاته وأعماله بشكل أسرع من جهة، ومن جهة أخرى لا ننفي أن هذا التقدم التكنولوجي له مخاطر جسيمة، حيث أن التكنولوجيا تركت انطباعا سيئا لدى الشعوب، والتاريخ يشهد على أحداث قاسية كحادثة "**تشيرنوبيل**" سنة 1986، التي كانت لها تأثيرات إشعاعية مدمرة على إقليمها السيادي وتعدت الحدود الجغرافية لإقليمها، بانفجار أنبوب الزيت في "**كويتار**" بالبرازيل الذي دمر المدينة بأكملها، وانفجار أنبوب الغاز بالمكسيك الذي خلف 1500 قتيل، إضافة إلى انفجار المحطة النووية "**لفوكيشيما**" سنة 2011 نتيجة زلزال اليابان الكبير، هذه بعض الكوارث فقط ناهيك عن المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والصحية والبيئية التي تولدت جراء الاستعمالات الخاطئة للتكنولوجيا في كثير من الأحيان.

1. مفهوم التكنولوجيا

هي جهد إنساني وطريقة للتفكير في استخدام المعلومات والمهارات والخبرات، والعناصر البشرية وغير البشرية وتطبيقاتها في اكتشاف وسائل لحل المشكلات وإشباع الرغبات وزيادة القدرات[1]، فنجد أن هذا التعريف قد بين أن التكنولوجيا هي فكر إنساني هدفها حل المشكلات التي تواجه الإنسان قبل أن يختصر مفهومها في كونها تعبر عن الجانب المادي والتقني المتمثل في المعدات والأجهزة.

1 عمر عبد العزيز هلال: **وسائل التواصل الإجتماعي وأحكامها في الفقه الإسلامي**. دار الكتب العلمية، عمان، الأردن، 2019، ص 53.

في حين نجد "**ماكلولين**" و"**داوسن**" ينظران للتكنولوجيا بأنها ليست مجرد أجهزة وتقنيات ومعدات، ولكن تتمثل في التكنولوجيا الاجتماعية مجسدة في شكل مهام وتقنيات ومعارف فنية تستخدم كوسيلة لتحسين ظروف العمل والحياة.[1]

وعليه فالتكنولوجيا هي مجموعة من القيم والأفكار والمعدات والبرمجيات التي تعتمدها المنظمة والمورد البشري في أداء وظائفه بهدف تحسين وتجديد أسلوب عمله، والتي قد تأخذ أبعادا مختلفة منها الإدارة الالكترونية، القيم التكنولوجية وهو الجانب المعنوي، بالإضافة إلى نظم المعلومات الرقمية وهي تعبر عن البرمجيات.

تعرف التكنولوجيا كذلك بأنها مصدر المعرفة المكرّسة لصناعة الأدوات، وإجراء المعالجة، واستخراج المواد، ويعدّ مصطلح التكنولوجيا من المصطلحات الواسعة التي تتباين في فهمها بين الأفراد، ويتّم استخدامها لإنجاز المهام المختلفة في الحياة اليوميّة، لذا يُمكن وصفها على أنّها المنتجات، والمعالجات المُستخدمة لتبسيط الحياة اليوميّة، وتعد التكنولوجيا تطبيقًا للعلوم المستخدمة لحل المشكلات، ويُشار إلى أنّ التكنولوجيا والعلوم موضوعان مختلفان عن بعضهما بعضا، ولكنهما يعملان معا لإنجاز مهام مُعينة، أو حل المشكلات، ويُمكن تطبيق التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة اليوميّة، إذ تُستخدم في العمل، والاتصالات، والنقل، والتعليم، والتصنيع، والتجارة، وغيرها من الاستخدامات التي تُفيد الإنسان إذا تمّ استخدامها بشكل صحيح، وتضره إذا تم استخدامها بشكل خاطئ.

2. تاريخ وتطور التكنولوجيا

مرّت التكنولوجيا بكثير من التّطورات عبر العصور، فكانت التكنولوجيا متواجدة طالما تواجد الإنسان، وكانت أبرز التطورات التكنولوجية في التاريخ كالآتي:

أ. **العصر الحجري**: ظهرت أول أشكال التكنولوجيا في العصر الحجري، وكانت بتحويل أدوات طبيعية لأدوات مفيدة يستخدمها البشر كالعصي والحجارة.

ب. **العصر الحجري الحديث**: تطورت الأعمال البشرية كثيرا في الفترة 3000-500 قبل الميلاد، وظهر العديد من الحرفيين والخبراء الذين طوّروا أدوات لخدمة البشر، وهذه نقطة التحول التكنولوجي الأولى في التاريخ.

[1] صورية بوطرفة: **التغيير التكنولوجي في المؤسسة وتاثيره على باقي مجالات التغيير التنظيمي**. مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 03 العدد 01، مارس 2018، ص 219.

ج. **العصور الوسطى**: خلال العصور الوسطى المُمتدة ما بين أعوام 500-1500 قبل الميلاد ازداد عدد سُكان الأرض كثيرًا، وظهرت الكثير من الحرف والأعمال، ومنها ظهرت أدوات وآلات تكنولوجية بسيطة تخدم هذه الأعمال.

د. **العصر الإسلامي**: توسّع العالم الإسلامي عسكريًا وجغرافيا بعد القرن السابع الميلادي، ومع هذا التوسع انتشرت اختراعات تكنولوجية وعلميّة كثيرة بواسطة التّجارة والبعثات العلمية، وكان العلماء المُسلمين مصدر هذه التكنولوجيا، أصبح العالم الإسلامي حضارة ذات طاقة توسعية هائلة في القرن السابع. فمن وجهة نظر الانتشار التكنولوجي، تكمن أهمية الإسلام في الاستيعاب العربي للإنجازات العلمية والتكنولوجية للحضارة اليونانية، والتي أضافت إليها إضافات مهمة، وأصبحت التكنولوجيا تنتشر من خلال الاتصالات التجارية مع بلاد الشام وشمال إفريقيا.

ه. **الثورة الصناعية**: اعتُبرت النهضة التكنولوجية الفعلية فترة عصور النهضة، وخاصة اختراع المُحرّك البخاري عام 1709 ميلاديًا، بهذا الاختراع تطورت جميع الآلات وأُدخل نظام الأتمتة شيئًا فشيئًا في جميع الصناعات وأشكال التجارة، ثم اخترعت المحركات البخارية ومحركات الوقود، وتم اختراع الكهرباء ليتغير شكل العالم تكنولوجيا وعسكريا.

و. **العصر الحديث**: خلال العصور الحديثة وفي آخر العقود اختُرِعت أعداد هائلة من الآلات التكنولوجية المُفيدة للبشرية، أبرزها الإنترنت وعلوم الفضاء والتكنولوجيا النووية، وغزت التكنولوجيا المستوى المعيشي وطريقة العيش لكثير من المُجتمعات، وأصبحت العلاقة الرئيسية في تطور أي حضارة أو دولة تُعبّر عنها التكنولوجيا.

3. خصائص التكنولوجيا

من أبرز خصائص التكنولوجيا ما يلي:

- التكنولوجيا علم مستقل وعملي يهتم بتطبيق النظريّات بشكل منظّم.
- التكنولوجيا هادفة؛ فهي تحقق الرفاهيّة للناس، وتحلّ المشكلات التي تمسّ حياتهم.
- التكنولوجيا منظّمة؛ فهي عبارة عن عمليّات تُنتج مدخلات ومخرجات من تفاعلها مع بعضها.
- التكنولوجيا شاملة لجميع الميادين.
- التكنولوجيا متطوّرة؛ فهي تستمر في التطور مع تطور الإنسان، كما أنّها تخضع دائما إلى عمليّات المراجعة والتعديل والتحسين.
- التكنولوجيا تعدّ عمليّة ديناميكيّة، حيث تبقى في تفاعل مستمر مع المكوّنات.

- التكنولوجيا تستخدم جميع الإمكانات المتوفرة، سواء كانت إمكانات ماديّة أم غير ماديّة بأسلوب فعّال للحصول على النتائج المرجوّة بكلّ حرفية.

4. أنواع التكنولوجيا

عند الحديث عن أنواع التكنولوجيا سيطول الحديث حيث أنها تدخل في جميع نواحي الحياة كما ذكرنا في البداية، فهي عبارة عن الوسائل والنتائج والغايات، وسنحاول فيما يلي ذكر بعض أنواع التكنولوجيا حيث يتم تصنيف التكنولوجيا على أساس عدة أوجه:

أ. على أساس درجة التحكم:

- التكنولوجيا الأساسية: وهي تكنولوجيا مشاعة تقريبا، وتمتلكها المؤسسات الصناعية والمسلم به أن درجة التحكم فيها كثيرة جدا.
- تكنولوجيا التمايز: وهي عكس النوع السابق حيث تمتلكها مؤسسة واحدة أو عدد محدود من المؤسسات الصناعية، وهي التكنولوجيا التي تتميز بها عن بقية منافسيها المباشرين.

ب. على أساس موضوعها:

- تكنولوجيا المنتوج: وهي التكنولوجيا المحتواة في المنتوج النهائي والمكونة له.
- تكنولوجيا أسلوب الإنتاج: وهي تلك المستخدمة في عمليات الصنع، وعمليات التركيب والمراقبة.
- تكنولوجيا التسيير: وهي المستخدمة في معالجة مشاكل التصميم والتنظيم كتسيير تدفقات الموارد.
- تكنولوجيا التصميم: وهي التي تستخدم في نشاطات التصميم في المؤسسة، كالتصميم بمساعدة الإعلام الآلي.
- تكنولوجيا المعلومات: وهي التي تستخدم في معالجة المعلومات والمعطيات والاتصال، تتزايد أهميتها باستمرار نظرا للدور الذي تلعبه في جزء من عمليات التسيير الذي يعتمد على جمع ومعالجة وبث المعلومات.

5. مكونات التكنولوجيا

تتكون التكنولوجيا من مجموعة من العناصر التي تتطور باستمرار نتيجة الطلب المستمر عليها وتتمثل مكوناتها فيما يلي: الآلات، البرمجيات، الشبكات التي تسمح باستغلال قدرات الاتصال، الآلية كاستعمال الرجل الآلي مثلا.

6. التأثير السلبي للتكنولوجيا على المجتمع

- ضعف التواصل الفعلي بين الأفراد، حيث حلت المكالمات الهاتفية عن بعد، والرسائل النصية بدل التواصل الفعلي عن قرب، مما أدى لتغير جذري في مفهوم الترابط والتماسك العائلي القائم على العون والمساعدة، وقد قال الكاتب "**ألفن توفلر**" في كتابه "**الموجة الثالثة**" "لقد جلبت لنا الحضارة نمطا عائليا جديدا، وغيرت طرق العمل والمعيشة، وظهر اقتصاد جديد نتجت عنه مشاكل سياسية جديدة، وفي خلفية كل ذلك تبدل وعي الإنسان".
- انتشار الكتب والصحف والمجلات الرقمية وحلها مكان الوسائل التقليدية مما أثر على أساليب التعبير والكتابة.
- زيادة متطلبات الحياة التي يجب على الفرد توفيرها واقتنائها مما يكلف الأفراد حملا جديدا لتوفير هذه الإمكانيات، فمثلا لم يكن من الضروري سابقا اقتناء العائلة للتلفاز والأدوات التكنولوجية الخاصة بأعمال المنزل، بيد أنه من الصعب لأي عائلة تحمل غياب هذه الأجهزة حاليا.
- أدى انتشار التكنولوجيا إلى توفير مواد تعرض العنف بين الأفراد في المجتمعات، سواء كانت مسلسلات أم ألعابا إلكترونية موجهة للكبار والصغار، ويتأثر الصغار بشكل كبير بهذه الألعاب والمسلسلات الكرتونية التي تعرض العنف بأسلوب مباشر أو غير مباشر يؤثر على سلوكياتهم سلبا.
- ابتعاد الأفراد عن المجتمع مما يرغبهم في العزلة عن مجتمعهم.
- الإدمان على الأنترنت حيث يزداد عدد مستخدميها يوما بعد يوم، ويصل الكثير منهم لمرحلة الإدمان على استخدامها مسببة لهم كثيرا من المشاكل الأسرية والصحية والمجتمعية.
- تيسير الطريق أمام من يريد ممارسة السلوكيات الخاطئة كإدمان المخدرات حيث تعزلهم عن الناس وتجعلهم في حالة هروب من الواقع الحقيقي، وتخلق لهم واقعا افتراضيا مما يزيد حياة الفرد تعقيدا ويوقعه في مشاكل لا حصر لها.
- تعطيل قدرات العقل، إذ كلما زاد اعتماد الإنسان على أدوات التكنولوجيا كالحاسوب كلما قل بالتالي استخدامه لعقله وذاكرته، الأمر الذي سيؤدي لشل القدرة على التفكير وتعطيل قدرات العقل في مراحل متقدمة.
- تعويد الإنسان على الاتكال حيث يستطيع المرء الحصول على المعلومات بخطوات قليلة مختصرة مما يؤدي إلى حبس القدرات الإبداعية والحد منها.

- زيادة نسب البطالة وذلك بسبب ازدياد استخدام التكنولوجيا في مجالات الصناعة والزراعة، مما أدى إلى الاستغناء عن بعض جهود الإنسان في تسيير هذه المجالات.
- ضعف التضامن الاجتماعي نتيجة حلول الآلة مكان الفرد في الأعمال التي كانت تمارس بصفة جماعية.
- انتشار الآفات الاجتماعية والجرائم نتيجة لسهولة انتقال وتبادل المعلومات بين الأفراد. والتأثر بالثقافات المعادية.

7. التأثير السلبي للتكنولوجيا على الأسرة

لعقود طويلة ظلت الأسرة والمدرسة والمسجد تلعب دورا أساسيا في تكوين مدارك الإنسان وثقافته، وتساهم في تشكيل منظومة القيم التي يتمسك بها ويتخذها معالم تتحدد من خلالها مقومات السلوك الاجتماعي بما فيها علاقة الآباء بالأبناء، أما اليوم فقد انتقل جزء كبير من هذا الدور إلى شبكات الانترنت والهواتف النقالة والألعاب الإلكترونية، الأمر الذي فتح الباب أمام أنماط من التواصل الافتراضي الذي حل محل الحوار والمحادثة بين أفراد الأسرة الواحدة مما ساهم في توسيع الفجوة وتكريس الصراع بين جيلي الآباء والأبناء.

إن هذه التحولات التكنولوجية أفرزت تفاعلات جديدة للعلاقات على صعيد الأسرة أدت إلى تعزيز العزلة والتنافر بين أفرادها، فصار الأبناء في عالم التكنولوجيا يشكون أن أحدا لا يسمعهم، لا يفهمهم، أما الآباء فيتهمون أبنائهم بالسطحية والرفض المطلق لآراء الكبار، فالأبناء استبدلوا آباءهم بالأنترنت كمصدر للمعلومات فقد فقدوا معها الترابط الأسري والتصقوا بالحوار مع غرباء في الفضاء الواسع، الأمر الذي يحذر منه علماء النفس.[1]

8. التأثير السلبي للتكنولوجيا على الدول

تعتمد حروب اليوم على الذكاء والابتكار، فقد بدأت الدول تأخذ بأسباب التكنولوجيا في كل مجالات الحياة والتقنيات الحربية من بين أهم تلك المجالات، ولكن الإنسان قد يسيء استخدام هذه التقنيات، وبرزت خطورتها عندما ظهرت في مجال الحروب، خصوصا عندما دخلت في مجال عمل الاستخبارات، و استغلتها الدول التي ترعى الإرهاب في العالم، وبذلك أصبحت تمثل أخطر أنواع الحروب، ويطلق عليها الحرب عن بعد، أو الحروب الإلكترونية، وأصبحت تشكل خطورة على أمن الدول

[1] فهيمة بن عثمان، محمد بوهالي: **الأسرة المعاصرة وتأثيرات التكنولوجيا الحديثة على منظومة القيم الأسرية. الملتقى** الدولي حول الأسرة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 06 ديسمبر 2018، ص 10.

واستقرارها أكثر من الحروب التقليدية في دول العالم كافة، ويوجد الارتباط الشديد بين التكنولوجيا والاتصالات الحديثة ومثل هذه الحروب بشكل واضح، كذلك نجد أن الخصوصية وسرية المعلومات ركنا أساسيا ومهما في حياة البشر إلا أن للتكنولوجيا دورا سلبيا في ذلك، حيث يتم استخراج وتسريب المعلومات السرية عن طريق اختراق كميات هائلة من المعلومات الخاصة إلى أيدي المجرمين والإرهابيين الخصوم الأجانب.

9. التأثير السلبي للتكنولوجيا على التعليم

إن المقارنة بين التعلم بالكمبيوتر وبين طريقة التعلم الطبيعية مقارنة غير واردة أصلا، لأن التعلم الطبيعي يجري في إطار الأسرة والجماعة، وعن طريق التدخل المستمر والرعاية من أكثر الناس تقربا من الطفل، وهذا ما لا يتوفر عند الطفل أمام الكمبيوتر، فهو ينعزل عمن حوله، فهو بحاجة أن ينمو نموا طبيعيا وصحيا، وأن يتواجد في بيئة غنية بالخبرات، وأن يكون في تفاعل مع الطبيعة.

- يمكن أن تؤدي الوسائل التكنولوجية إلى إعاقة نمو المهارات لدى الطفل وطرق اكتساب المعرفة.
- إن المدرسة تعتبر عالم المعرفة فهي أيضا عالم اجتماعي، حيث تدرب الطفل على المهارات والخبرات الملائمة، وفقا لهذا المنظور قد تصبح التكنولوجيا أداة تقلل من التفاعل الاجتماعي.
- يرى المربون أنه باستعمال الحاسوب ستصبح العملية التعليمية بعيدة عن الصبغة الإنسانية، ومن هنا ندرك بأن الطفل في هذه الحالة يصبح آلة مبرمجة من دون شعور.[1]
- الاستعمال المفرط للتكنولوجيا لا يؤثر سلبا فقط على تلاميذ الأطوار الأولى وتحصيلهم الدراسي بل حتى على طلبة الجامعة من خلال الاتكالية على المعلومات الجاهزة بينما البحث العلمي يتطلب الاعتماد أكثر على النفس وإجادة تقصي المعلومات.
- ضعف القدرة على التحليل وتوليد الأفكار في ظل الاعتماد الكلي للتلاميذ والطلبة على التكنولوجيا في نشاطاتهم الدراسية.

10. التأثير السلبي للتكنولوجيا على البيئة

إن العلاقة بين الطبيعة والإنسان في المراحل الأولى من تاريخه كانت علاقة انسجام وتناغم وارتباط وثيق منتعش بسعادة، فبعد أن كانت الطبيعة مصدر تأمل ومعرفة وانسجام واحترام ومحبة، واستفادة من خير وعطاء، تغيرت النظرة إلى الطبيعة مع العلم الحديث، خاصة مع ظهور الصناعة التي جعلت

[1] أنور أبو بندورة: **ما بين ثقافة الإنسان وحضارة الآلة -رؤية فلسفية-**. لقدس المحتلة، فلسطين، 2008، ص 02.

الإنسان يتدخل في الطبيعة باعتبارها موضوعا لنشاطه وسيطرته، حيث سعى إلى تغييرها وتطويعها تلبية لطموحاته، فأصبح للتصنيع والتكنولوجيا الحديثة آثارا سيئة في البيئة، فانطلاق الأبخرة والغازات وإلقاء النفايات أدى إلى اضطراب السلاسل الغذائية، وانعكس ذلك على الإنسان الذي أفسدت الصناعة بيئته، وجعلتها في بعض الأحيان غير ملائمة لحياته، كتلويث المحيط المائي، وتلوث الجو، وتلوث التربة، كذلك استخدام الإنسان للمواد الكيميائية في الفلاحة جعل معظم المحاصيل غير طبيعية زيادة على الأمطار الحمضية الناتجة عن التلوث كل هذا جعل الإنسان عدوا لبيئته والبيئة في المقابل مهددة لحياة البشر.

11. التأثير السلبي للتكنولوجيا على صحة الإنسان الجسدية والنفسية

نجد مثلا إجهاد العين الرقمي نتيجة الاستخدام الطويل للهواتف المحمولة، آلام الرقبة والكتف، الصداع وفقدان التركيز، مشاكل النوم، خطر الإصابة بالأمراض السرطانية، كما أجريت العديد من الدراسات والأبحاث التي تربط بين للتكنولوجيا وصحة الإنسان النفسية والعقلية، ومن سلبيات التكنولوجيا على الصحة النفسية للإنسان نجد المقارنة الاجتماعية، الاكتئاب، الميول الانتحارية، العزلة...الخ

أخيرا يمكن القول بأنه ومهما كانت التطورات والتقدم الذي شهدته المجتمعات في جميع المجالات بفضل التكنولوجيا إلا أن هذا لا يخفي الجانب المظلم لهذه التكنولوجيا خاصة على المجتمعات التي تستورد تلك الأنظمة التكنولوجية وتسيء استخدامها، ناهيك عن تعقد حياة الأفراد نتيجة التداخلات وكثرة حاجات الإنسان في العصر الحالي مما جعله يضحي بعدة أشياء كصحته ووقته مع أسرته... الخ في سبيل إتباع تلك الحاجات.

عموما يمكن القول أنه مثلما للتكنولوجيا ايجابيات في تسهيل الحياة للبشر مثلما لها جانب مظلم على جميع الأصعدة اجتماعية منها أو اقتصادية أو تربوية أو دينية، خاصة في حالات الاستعمال السيء لها وعدم الوعي بمخاطرها، حيث أصبح استعمالها ليس محدودا اقليميا بل أصبحت عالمية وكل الشعوب مجبرة على استعمالها في أبسط العمليات، فالأحداث المتمثلة في الأمراض والإصابات والحروب والمشاكل الاجتماعية وغيرها ما هي إلا ضريبة يدفعها الإنسان مقابل فوائد التكنولوجيا، لذا أصبح من الضروري البحث أكثر في سلبيات هذه الظاهرة وكيفية التقليل من مخاطرها سواء على المؤسسات أو البيئة الخارجية لها، كما يجب أن تكون تلك الدراسات والبحوث ذات بعد استشرافي بناء على المعطيات الحالية.

المحاضرة السابعـــة: القلق فـــي الوســـط المهنـــي

تمهيد

يعتبر القلق عامة والقلق المهني خاصة من أكثر الظواهر انتشارا في المؤسسات العمومية منها والصناعية، وفي شتى مجالات الأنشطة التي يقوم بها الإنسان في إطار عمله، فقد استحوذت ظاهرة القلق على اهتمام العديد من الباحثين لما له من انعكاسات سلبية على المستوى المادي والبشري، فهي لا تخدم مصلحة المورد البشري ولا مصلحة المؤسسة، لما لها من آثار سلبية غير مرغوب بها، حيث تؤثر على مردود العامل من جهة وعلى أهداف المؤسسة من جهة أخرى، فالتغيرات والتفاعلات المصحوبة بالعديد من التعقيدات في مختلف المجالات منذ أواخر القرن العشرين، قد أثرت على كافة مظاهر الحياة بما فيها الوسط المهني، وذلك من خلال زيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية وانحرافات السلوك وغيرها من المظاهر السلبية.

فقد أثبتت العديد من الدراسات واتفقت على أن القلق المهني عبارة عن حالة انفعالية مركبة غير سارة تمثل مزيجا من مشاعر الخوف المستمر نتيجة توقع خطر قد يؤدي إلى إلحاق أضرار نفسية وجسدية للفرد العامل.

1. مفهوم القلق

مجموعة من النوبات المزمنة التي لا تتصل بموضوع معروف، وقد ترافق هذه النوبات بأغراض فيزيولوجية كخفقان القلب، والشعور بالألم في منطقة القلب والشعور بضيق التنفس والاختناق[1]، كما أنه حالة من عدم الارتياح والاضطراب المتعلق بحوادث[2]، ويعرف القلق أيضا بأنه الشعور بعدم الارتياح والاستقرار الذهني والفزع الغامض والتوتر الزائد، وهو كثير في حياتنا اليومية[3]، ومن خصائص القلق هو أن الشخص يعاني قلقا كبيرا وعدم الشعور بالراحة، وقد تصاحب هذا الشعور أعراض جسمية كالعرق عندما يواجه الشخص بعض المواقف التي تثير فيه هذا الشعور[4].

[1] راضي الوقفي: **مقدمة في علم النفس**. ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 222.
[2] عصام نورة: **سيكولوجية الطفل**. مؤسسة الشباب الجامعي، القاهرة، مصر، 2006، ص 42.
[3] إنتصار يونس: **السلوك الإنساني**. دار المعارف، القاهرة، مصر، 1999، ص 391.
[4] مصطفى عشوي: **علم النفس المعاصر**. دار الأمة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 348.

من خلال التعريفات السابقة نخلص إلى أن القلق حالة تصيب الفرد يغمرها الخوف والتوتر وفي بعض الأحيان يكون سبب هذه الحالة غير معروف كشعور الفرد بقدوم ضرر قد يمسه، وبالتالي يفقد تركيزه وتتشتت أفكاره وغاليا ما يترجم ذلك الشعور في سلوكياته المختلفة، كما أن القلق هو شعور بالعصبية أو الانشغال أو الانزعاج، وهو تجربة بشرية طبيعية، وهو موجود أيضا في مجموعة واسعة من الاضطرابات النفسية، بما في ذلك اضطراب القلق المعمّم واضطراب الهلع وأشكال الرهاب.

وعلى الرغم من أن كل من هذه الاضطرابات تكون مختلفة إلا أنها تنطوي جميعها على الضائقة والخلل الوظيفي المرتبط بشكل خاص بالقلق والخوف، وغالبا ما تغير اضطرابات القلق سلوك الأشخاص اليومي بشكل ملحوظ، بما في ذلك دفعهم إلى تجنب أشياء وحالات معينة.

2. مفهوم القلق المهني

يتعرض الموظفون في مختلف مؤسسات عملهم إلى القلق المهني بسبب ضغوطات وظروف العمل السيئة والإجهاد والإنهاك وغيرها، ويمكن لهذا القلق أن تكون له تداعيات على سير المؤسسات وعلى صحة الموظف جسديا أو معنويا، كما يعتبر عاملا سلبيا في انتاجية الموظف.

يعرف على أنه حالة نفسية تعبر عن عدم شعور الفرد بالراحة أو السعادة تجاه المستقبل، وهو نتيجة نفسية لتعرض الفرد للضغط ونقص إشباع الحاجات[1]، كما أنه حالة من المشاعر والسلوكيات التي تكون غير إيجابية تصدر من الفرد تجاه المؤسسة المهنية التي يعمل بها، بحيث يشمل القلق المهني سلبية الفرد تجاه كل شيء يخص العمل، ويأتي القلق المهني من عوامل بيئية تؤثر على الفرد مثل الاختيار والتوجيه والظروف الفيزيقية، وعوامل ذاتية، مثل شعور الفرد بالتردد والحيرة والتعب والإرهاق من المهام غير المرغوبة[2]، كما عرف بأنه شعور من عدم الرضا الوظيفي الذي يرجع لأكثر من سبب ومنها: الإحباط الذي يعتري الفرد لعدم الاهتمام به وبإنتاجيته أو بتطوير مهاراته، وعادة ما يكون هذا القلق الوظيفي سببا في كثرة الاستقالات والغياب عن العمل، والتمارض وقلة الإنتاجية[3].

---

[1] مصطفى عومرية، الجيلالي بن عبو: **إدارة المخاطر النفسية والإجتماعية في المؤسسة الجزائرية**. مجلة دراسات في الإقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 06، العدد 02، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2017، ص 806.

[2] ماجد رحيمة الحلفي: **القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر الموظفين العاملين معهم**. كلية التربية، جامعة ميسان، العراق، 2014، ص 28.

[3] ماجدة رحيمة الحلفي: مرجع سابق، ص 09.

مما سبق نخلص إلى أن القلق المهني هو حالة التوتر والاضطراب التي تصيب العامل في محيطه العملي جراء أسباب معينة سواء تنظيمية أو فيزيقية أو نتيجة توتر العلاقة مع زملاء العمل، وقد تكون الأسباب خارجية تتعلق بمشاكل أسرية تؤثر على الحالة النفسية للعامل في وسطه المهني، كما يقصد بالقلق المهني حالة من المشاعر والسلوكيات التي تكون غير إيجابية تصدر من الفرد تجاه المؤسسة المهنية التي يعمل بها أو الفاعلين فيها عمالا كانوا أو رؤساء، بحيث يشتمل القلق المهني على سلبية الفرد تجاه كل شيء يخص العمل، ويأتي القلق المهني من عوامل بيئية تؤثر على الفرد مثل: تأثير الأهل باختيار عمل غير مناسب للفرد وعوامل ذاتية مثل شعور الفرد نفسه بالتردد والحيرة وشعوره بالتعب والإرهاق من العمل ومن إنجاز مهام غير مرغوبة.

كما يشير مصطلح القلق المهني أو قلق العمل إلى الإجهاد الناجم عن ضغوطات العمل الذي يؤدي للشعور بمشاعر القلق، والذي يمكن أن يشمل القلق بشأن الأداء الوظيفي، والتعامل مع زملاء العمل، أو حتى التحدث مع الجمهور، وتختلف حدة الشعور بأعراض القلق المهني تبعًا لظروف العمل التي يتعرض لها العامل، ولكن غالبًا ما يؤثر القلق الزائد بشكل سلبي على صحته العامة و رفاهيته، ويسبب له المشاكل على الصعيدين العملي والشخصي، خاصة إذا لم يكن قادرًا على التعامل معه بشكل صحيح.

3. أعراض القلق المهني

تختلف حدة وعدد أعراض القلق المهني عند الأشخاص تبعا لظروف العمل ولشخصياتهم أيضا، ولكن في المجمل يعاني الأشخاص المصابون بالقلق المهني من الأعراض الآتية:

- صعوبة في النوم أو الاستمرار في النوم.
- ردود الأفعال المبالغ بها تجاه الأحداث العادية في الحياة عامةً، وفي مكان العمل خاصةً.
- الشعور بالتوتر والتعب.
- الاهتزاز أو الارتجاف.
- جفاف الفم.
- التعرق.
- تسارع ضربات القلب.
- أخذ إجازات متكررة من العمل دون أسباب قوية.
- التركيز أكثر من اللازم على الجوانب السلبية للعمل وبيئة العمل.
- صعوبة التركيز أو إكمال المهام بحلول الموعد النهائي لتسليمها.

4. أسباب القلق المهني

تتعدد الأسباب التي تجعل الفرد يشعر بالقلق في بيئة عمله، ويمكن إجمال هذه الأسباب فيما يلي:

- الفشل في إنجاز المهام المطلوبة: حيث أن احتمال الفشل وفقدان القدرة على التعامل مع مواقف العمل يكون من مثيرات القلق، حيث يكون لدى الفرد قصور في الكفاية.
- الحوادث والمخاطر الجسدية: حيث أن بيئة العمل الغير آمنة التي تتضمن مواد خطرة تؤدي إلى اضطرابات نفسية[1].
- الاضطرار إلى القيام بأعمال إضافية وتعلم أشياء جديدة من أجل عملية التغير، مما يعني استهلاك الوقت والعمل لساعات إضافية.
- الخوف من المجهول.
- الإرهاق الدائم وعدم الحصول على قسط مناسب من الراحة يجعل الفرد عرضة للقلق والأرق
- عدم إتاحة الفرصة للفرد في عمليات صنع القرارات ولا سيما تلك القرارات التي تتعلق بعمله، وعدم شعوره بالانتماء لجماعة العمل، إضافة إلى ضعف نظم الاتصالات بين أجزاء المنظمة.
- التكنولوجيا والاختراعات الجديدة تشكل مصدر تهديد لأمن الأفراد واستقرارهم الوظيفي.
- العلاقات الاجتماعية السيئة وكثرة الصراعات سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين ورؤسائهم.
- عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي.[2]
- نوعية وطبيعة العمل: حيث أن هناك أشخاص يعانون من القلق المهني على الرغم من أن ساعات العمل قليلة لكن أعمالهم تتطلب الدقة والمهارة والتركيز الكبير.
- العمل الروتيني: حيث أن تكرار نفس العمل وبنفس الطريقة يؤدي إلى الملل والضيق مما ينتج عن ذلك القلق المهني.
- الاختيار الخاطئ للمهنة: عندما يخطئ الفرد في اختياره لمهنته سيواجه عدة صعوبات لم يحسب لها من قبل، وبالتالي يشعره ذلك بالقلق والتوتر، كما أن الكثير من الأشخاص تدفعهم ظروفهم

[1] عرفات صلاح شعبان: **القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل**. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 24، العدد 82، مصر، جانفي 2014، ص 158.

[2] محمد الصيرفي: **الضغط والقلق الإداري**. مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2007، ص 226.

لامتهان عمل ما ليس لديهم ميولا له بل يعملون مجبرين على ذلك لافتقادهم البديل وبالتالي يدخلون في حالة قلق وعدم الرضا.

5. الآثار السلبية للقلق المهني

فيما يلي بعض الآثار الأكثر شيوعا للقلق المهني والتي يمكن أن تحدث داخل أو خارج بيئة العمل:

- انخفاض الأداء الوظيفي وجودة العمل.
- انخفاض مهارات العامل والقدرة على العمل داخل الفريق.
- تأثر العلاقة مع زملاء العمل والرؤساء.
- انخفاض الإنتاجية واحتمال فقدان الوظيفة.
- الشعور بالعزلة.
- انخفاض الرضا الوظيفي.
- ظهور مشاكل في التركيز إضافة إلى الشعور بالإرهاق أو التهيج من أقل عمل أو ضغط آخر مهما كان صغير.
- التأثير على الحياة الشخصية للفرد وعلاقاته الأسرية.
- انخفاض الثقة في النفس.
- فقدان روح الإبداع.
- احتمال الإصابة بالتوتر المزمن.
- احتمالية الإصابة بأمراض السكري والأزمات القلبية.
- الخوف من فقدان الوظيفة.
- الارتعاش أثناء القيام بحركات معينة في أوقات العمل.
- آلام المعدة ومشاكل في الجهاز الهضمي.
- تجاعيد الوجه نتيجة لما يفرزه الجسم من هرمونات الكورتيزون بغزارة في أوقات القلق والتوتر.

كما يؤثر قلق العمل على مناحي عديدة من حياة الشخص داخل وخارج بيئة العمل، وتتمثل هذه الآثار عادة في انخفاض الأداء الوظيفي ونوعية العمل وتأثير سلبي على علاقات العامل مع زملاءه في العمل والرؤساء، كما يؤثر على الحياة الشخصية، والمعاناة من مشاكل في التركيز وانخفاض الإنتاجية، ورفض الفرص التي قد تُعرض على العامل بسبب الرهاب (على سبيل المثال، الخوف من الطيران، الخوف من

التحدث أمام الجمهور، الخوف من التحدث في الاجتماعات)، إضافة إلى ذلك انخفاض الثقة في مهارات العامل والشعور بأن أي شيء يفعله لا يحدث فرقًا، كما يخلق انخفاضا في تحديد الأهداف والإنجاز والشعور بالعزلة، وتطور المستويات السريرية للقلق إلى اضطراب يمكن تشخيصه طبيا، كما يؤدي إلى انخفاض المهارات الاجتماعية والقدرة على العمل ضمن فريق.

6. أنواع القلق

أ. **القلق الموضوعي**: ويطلق عليه اسم القلق الواقعي أو القلق السوي، ويحدث هذا في مواقع التوقع أو الخوف من فقدان الشيء مثل القلق المتعلق بالنجاح في عمل جديد، أي سببه معروف (قلق خارجي).

ب. **القلق العصابي المرضي**: ويكون مصدره داخل الفرد نفسه لكنه لا يعرف أصلا أو يجد له مبررا موضوعيا فهو خوف أسبابه مكبوتة لا شعوريا. (قلق داخلي).[1]

ج. **القلق العادي المؤقت**: الذي تسببه مواقف معينة وطارئة.

د. **القلق المزمن**: الذي يتحول إلى استعداد سلوكي وسمة من سمات الشخصية لأنه يفسر الحوادث العادية بأنها تهديد لسلامته.

[1] كميليا شموري: **القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الإبتدائية**. رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2016/2017، ص 29.

المحاضرة الثامنـــة: القلق فـــي الوســـط المهنـــي (تابـــع...)

7. النظريات المفسرة للقلق

أ. نظرية التحليل النفسي:

يعد "**فرويد**" من الأوائل الذين بحثوا في موضوع القلق وحاولوا إبراز علاقته بالعصاب، وله في دراسة موضوع القلق نظريتان تختلف إحداهما عن الأخرى اختلافا جوهريا، فخرج بنظريته الأولى عام (1916-1917)، وقرر فيها وجود علاقة وثيقة بين القلق والحرمان الجنسي، فالذين يشكون من الحرمان الجنسي يعانون غالبا من مشاعر القلق، وأكد أن الرغبة الجنسية تضعف حين يحل القلق محلها، وهكذا اتجه فرويد في هذه النظرية إلى أن القلق يتولد بسبب كبت الدوافع الغريزية الجنسية أو إحاطتها أو عدم إشباعها، فحين تمنع الرغبة الجنسية من الإشباع تتحول هذه الطاقة إلى قلق، لكن "**فرويد**" عدل آرائه حول القلق، وخرج بنظريته الأخيرة التي شرحها في كتابه (القلق) أن كلا من القلق العصبي والقلق الموضوعي رد فعل لحالة خطر، والفرق بينهما هو أن الأول يرجع إلى خطر غريزي داخلي أما الثاني يرجع إلى خطر خارجي موضوعي معروف، وليس القلق هذا ناتج عن التحول المباشر ليبدوا، بل هو رد فعل للأخطار الخارجية، فالشعور بالخطر ينتج بسبب تراكم تنبيهات الغريزة الجنسية مع عدم قدرة الفرد على إشباعها بسبب عجزه أو خوفه من العقاب، والعنصر الرئيسي المكون للخطر هو ازدياد التنبيه دون أن يكون الفرد قادر على السيطرة عليه فيشعر إزاءه بالعجز.[1]

ب. تفسير المدرسة السلوكية للقلق:

تنظر المدرسة السلوكية إلى القلق على أنه سلوك متعلم من البيئة التي يعيش فيها الفرد تحت شروط التدعيم الإيجابي والتدعيم السلبي، فعلماء المدرسة السلوكية لا يؤمنون بالدوافع اللاشعورية، ورغم ما يوجد من اختلافات جوهرية بين المدرسة السلوكية ومدرسة التحليل النفسي إلا أنهما يشتركان في الرأي القائل بأن القلق يرتبط بماضي الإنسان وما واجهه أثناء هذا الماضي من خبرات، وهما يتفقان أيضا في أن الخوف والقلق كلاهما استجابة انفعالية من نوع واحد، وأن الاختلاف بين الإثنين يكمن في أن الخوف ذو مصدر موضوعي يدركه الفرد في حين أن مصدر القلق أو سببه يخرج من مجال إدراك الفرد، أي أن الفرد ليس واعيا بما يثيره القلق، ولقد عاب الكثيرون على هذه النظرية تركيزها المبالغ فيه على التعلم والمحددات البيئية وإهمالها للعوامل البيولوجية والمعرفية، ونتج عن ذلك ما يعرف بنظرية "التعلم الاجتماعي"، والتي دمجت العمليات المعرفية بالإطار السلوكي.

[1] مصطفى فهمي: **علم النفس الإكلينيكي**. دار مصر للطباعة، القاهرة، 1967، ص 201.

ج. تفسير النظرية الفسيولوجية للقلق:

تنشأ أعراض القلق النفسي من زيادة نشاط الجهاز العصبي اللاإرادي، ومن ثم تزيد نسبة الأدرينالين والنورادرينالين في الدم، ومن علامات ذلك ارتفاع ضغط الدم لدى الفرد، وتزايد ضربات القلب، وجحوظ العينين، وزيادة العرق، وجفاف الحلق، وأحيانا رجفة في الأطراف، وصعوبة في التنفس، وكثرة التبول، والإسهال، ووقوف الشعر، وزيادة الحركات المعوية مع اضطراب الهضم والشهية والنوم، ويتميز القلق فسيولوجيا بدرجة عالية من الانتباه المرضي في وقت الراحة مع بطء التكيف للكرب، أي أن الأعراض لا تقل مع استمرار التعرض للإجهاد نظرا لصعوبة التكيف لدى مرضى القلق.[1]

د. تفسير النظرية المعرفية للقلق:

تفسر النظرية المعرفية القلق على أنه نتيجة لمغالاة الفرد في الشعور بالتهديد واعتباره مسبوق بأنماط من التفكير الخاطئ والتشوهات المعرفية، وبالتالي سوء التفسير من قبل الفرد لإحساساته الجسمية العادية، فمثلا زيادة ضربات القلب لدى الشخص تفسر على أنها أزمة قلبية الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإحساس بالأعراض السلبية، حيث أن القلق ينتج عن أنماط التفكير المشبوهة، والخطأ في تقييم المواقف وما يترتب عن ذلك من تكوين مركبات معرفية نشطة تحول المثيرات البيئية إلى مصادر للقلق، تؤدي للشعور بالقلق وظهور أعراضه، فالمشكلة تكمن أساسا في طريقة التفكير وليست في الانفعال ومنظوماته.[2]

ه. تفسير النظرية الوجودية للقلق:

يعتبر أصحاب النظرية الوجودية القلق هو الحقيقة المجردة لكون الفرد آدميا يعيش، وتحدث الوجوديون بشكل كبير في مستقبل الفرد والقلق المصاحب له، فالإنسان برأيهم يعيش المستقبل فهو المسؤول عن خياراته لذا يصيبه القلق من تلك الاختيارات التي تؤثر على مستقبله، فقد عبر الاتجاه الوجودي على القلق بأنه جزء من أجزاء الذات من أجل البقاء والإنجاز وتنمية الذات، فهو ليس اضطرابا ومرضا سببه تجارب ماضية.[3]

---

[1] أحمد عكاشة: **الطب النفسي المعاصر**. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1998، ص 111.

[2] محمد حسن غانم: **مقدمة في علم الصحة النفسية**. ط1، المكتبة المصرية، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 313.

[3] عبد اللطيف حسين فرج: **الإضطرابات النفسية (الخوف، القلق، الإنفصام، الأمراض النفسية للأطفال)**. دار الحامد، عمان، الأردن، 2009، ص 139.

8. الوقاية من القلق المهني

من خلال سلبيات القلق في النشاط المهني وآثاره على صحة العامل أصبحت المؤسسات تعتني بالصحة النفسية في طريق تأطير المؤسسات بخبراء ومهنيين في الصحة والسلامة النفسية لمعالجة ظاهرة القلق المهني، والتي تتم حسب الخبراء من خلال عدة طرق تساعد على التخلص من ضغوط العمل والقلق الذي يسببه العمل، حيث إذا ما كان يشعر العامل في مكان عمله بالقلق ويعمل باستمرار على تشغيل الأعراض الخاصة به، قد يكون من المفيد أن يقيم العامل ما إذا كانت وظيفته مناسبة له أو لا، غير ذلك فهناك طرق لإدارة القلق في مكان العمل ومن أهمها والمعمول بها:

أ. معرفة وتحديد أسباب القلق:

قبل أن يتمكن العامل من تحسين وضعه من المهم أن يفهم بالضبط ما الذي يخلق لديه مشاعر القلق أو يزيد من أعراضه، حتى لو كان القلق هو شيء لا يمكن تغييره مثل الحصول غلى عمل أكثر مما يمكنك التعامل معه فإن معرفة السبب يمكن أن يساعد العامل على معرفة الخطوات التالية، ومن الصعب للغاية الوصول إلى وجهة معينة محددة بدون خريطة عمل واضحة.

ب. التفاعل مع زملاء العمل (العمل في جماعة):

قد يكون من المفيد التحدث إلى زميل عمل موثوق به لأنه يمكن أن يرتبط بقلقه ويتعاطف معه، وإن لم يكن لديه زميل في العمل يثق به فيمكنه التحدث إلى صديق أو أحد أفراد الأسرة، أو متخصص في الصحة العقلية، ويمكن أن يساعده التحدث عن القلق مع الشخص المناسب في معالجة هذه المشاعر الشديدة.

ج. التعبير الجيد عن الأفكار:

القلق يغذي نفسه، ويمكن أن تتحول فكرة واحدة قلق إلى مائة فكرة بسرعة كبيرة، وبالتالي لابد من التعبير الجيد المناسب عن أفكار العامل، وهي واحدة من أكثر الطرق فعالية، وذلك من خلال كتابتها جميعا في مكان يشعر به الفرد بالراحة.

د. طلب المساعدة من زملاء العمل:

إذا كان العامل يشعر كأنه لا يستطيع تلبية توقعات مشرف العمل، فيمكن طلب المساعدة من زملاء العمل، حيث أن طلب المساعدة يخفف من أعباء العامل، ويبني الثقة بين زملاء العمل، وإذا كان

العامل يشعر بالذنب بسبب قضاء وقتهم معه، فعليه تقديم الدعم في الحالات التي يحتاجون فيها إلى المساعدة.

ه. ضرورة أخذ إجازة من العمل:

على العامل في بعض الأوقات أن يأخذ إجازة من العمل، وهذا من أجل عدم شعوره بالضغط وأخذ بعض الوقت لنفسه، حيث أن الراحة المنتظمة من العمل تمنح العامل القدرة على فك الضغط.

و. اعتبار القلق أمر عادي وطبيعي:

كلما كان العامل يخشى القلق كلما أصبح عرضة له، حيث يجب على العامل قبول فكرة أن العمل في بعض الأحيان يفرض بعض الضغوطات، ومن ثم تعود العامل على طبيعة سير العمل واعتبار القلق أمر عادي.

ز. وضع أهداف حقيقية وممكنة:

على العامل كتابة أهدافه وأن يتأكد من كونها حقيقية وواقعية وقابلة للتحقيق، فالأهداف الغير واقعية وصعبة التحقيق ستجعل الفرد مرهقا ومتعبا لعدم قدرته على تحقيق شيء منها.

ح. وضع قائمة بالمهام مع جدول زمني لإنهائها:

على العامل أن ينظم مهامه في جدول زمني وفقا للأكثر أهمية وتحديد أولوياته ومباشرة العمل عليها، وأن يقوم بإنهاء المهام الصعبة أولا لتشعره بلذة الإنجاز والانتصار، هذه الأمور تلعب دورا كبيرا في الحد من القلق المهني.

9. بعض النصائح الأخرى للتعامل مع القلق المهني

للتعامل مع القلق المهني بأفضل طريقة ممكنة، ينصح الكثير من المختصين باتباع الطرق الآتية:

أ. التحدث إلى مدير المؤسسة:

قد تكون هذه النصيحة مخيفة للبعض، لأن لا أحد منا يريد أن يظهر بمظهر الضعيف أمام مديره أو أمام موظف الموارد البشرية، ولكن إذا تأكد العامل من أن مديره شخص موثوق يمكنه الثقة به لتوجيهه نحو الطريقة الصحيحة للتأقلم مع المشكلة التي يعاني منها في بيئة العمل، فليس عليه التردد

بالقيام بذلك، لأن المدير أو موظف الموارد البشرية هم من أكثر الأشخاص الذين سيساعدونه في تخطي مشكلته، وذلك بسبب إلمامهم وخبرتهم بالتعامل مع هذا النوع من المشكلات.

ب. إخبار أحد الزملاء المقربين في العمل بالمشكل المسبب للقلق:

إذا كان للعامل زميل موثوق في العمل، يمكنه الثقة به لإخباره بالمشاكل التي يتعرض إليها في بيئة العمل، فقد يكون قادرا على مساعدته في البقاء على المسار الصحيح، وقد يساعده وجود شخص في العمل يعرف ما يمر به على الشعور بدعم اجتماعي كبير، مما قد يقلل من مستويات التوتر لدى صاحب المشكلة.

ج. العمل ضمن القدرات:

لكل منا قدرات معينة يجب عليه معرفتها حتى يتمكن من التعامل مع نفسه بشكل أفضل، خاصة في الأوقات الحرجة والأزمات التي قد يتعرض لها العامل مثل أزمة القلق المهني، وقد يعني ذلك ما يلي:

- التركيز على مهمة واحدة في كل مرة ومحاولة عدم التفكير مسبقًا في كل ما يحتتاج العامل إلى إنجازه.
- العمل مع المرؤوس أو المدير لتحديد أولويات العمل زمنيا، أي تحديد المهام المهمة التي يجب إنجازها أولا، ثم إنجاز المهمات الأقل أهمية.
- الاستماع إلى الموسيقى في العمل إذا كان مسموحًا بذلك، وإذا كان ذلك يساعد العامل على التعايش والتأقلم مع القلق.
- تحديد العامل لمواعيد نهائية صغيرة ومتكررة للحفاظ على تركيزه، وعلى بقائه ضمن المسار الصحيح لإنجاز مهامه.
- أخذ إجازة لإعادة شحن الطاقة عند الحاجة إلى ذلك.
- المشي بعد الغداء أو الاستراحة.

أ. ممارسة العادات الصحية: قد يساعد الحفاظ على أخذ ساعات نوم هادئة وكافية على التخلص من القلق الذي ينتاب الفرد، أيضًا سيساعده على المحافظة على روتين غذائي صحي وروتين رياضي صحي في تقليل مستويات التوتر والقلق لديه.

ب. طلب المساعدة من المختصين: إذا طبق الفرد جميع الحلول السابقة للتخلص من القلق المهني الذي يشعر به، ولم يفلح بذلك، فمن الأفضل طلب المساعدة فورًا من طبيب أو معالج مختص لعلاج

القلق، لأن القلق في هذه المرحلة يمكن أن يؤثر بشكل جدي على مناحي الحياة العملية والشخصية للعامل.

خلاصة:

عموما ومن خلال ما تعرضنا إليه يمكن القول إن ظاهرة القلق المهني وبالنظر إلى انعكاساتها على العامل وأسرته ومؤسسته أصبحت تمثل جانبا مهما يستحق الدراسة والاهتمام ومحاولة الوقاية منها في العالم المهني، وعلى هذا الأساس من التحليل والتشخيص أصبح مختصو السلامة المهنية في بيئة العمل يعتبرون القلق في الوسط المهني أحد الأمراض المهنية ومن مواضيع الصحة العمومية، ومن أحد المخاطر الصناعية والتكنولوجية المعاصرة في المؤسسات مهما كان نشاطها.

المحاضرة التاسعـــة: العنف في الوسط المهني

تمهيد

لكل مؤسسة مهما كان نوعها ثقافة خاصة بها حسب إدارتها وأسلوب عملها وطبيعة نشاطها، حيث تحكمها قواعد وقوانين تجعلها تختلف عن غيرها من المؤسسات، ولكن رغم ذلك الاختلاف إلا أن هناك بعض الظواهر لا تخلوا أي مؤسسة منها، ورغم الضبط الذي يمارسه كل مسؤول إلا أن الظواهر والسلوكيات تتعدد وتتشابه من مؤسسة لأخرى، ومن بين هذه الظواهر ظاهرة العنف في الوسط المهني، التي أصبحت ظاهرة عالمية تمس كافة المجتمعات المتقدمة منها وغير المتقدمة، على الرغم من الاختلاف في الشدة والأشكال والأنواع، فالعنف لا يمثل تهديدا فقط لمنجزات الفرد المادية والاجتماعية، إنما يهدد أفكاره وقيمه القائمة على الحوار في تناول القضايا، على اعتباره مجموعة من السلوكيات المقصودة تمارس ضد العامل أثناء تأديته لواجبه في بيئة عمله.

لكن تختلف تلك السلوكيات في أشكالها وأسبابها ومستوياتها وآثارها من مؤسسة إلى أخرى باختلاف خصوصيتها، إذ نجد العنف اللفظي، الجسدي، الجنسي، النفسي، الرمزي، وكل هذه الأشكال تتموقع في مختلف مستويات الهيكل التنظيمي ولا يخلو أي قسم أو إدارة أو ورشة عمل من مظاهر هذه الظاهرة، لكن في الفترات الأخيرة زادت حدة هذه الأخيرة مع زيادة الضغوطات في بيئات العمل وتعقد ظروف حياة الأفراد، وأصبحت ظاهرة العنف في الوسط المهني تتسبب في كثير من الأحيان في المساس بصحة العاملين وأمنهم وأمن مؤسساتهم، مما استدعى ذلك الاهتمام والبحث والتقصي على أسباب تلك السلوكيات العدوانية التي تحدث يوميا في المؤسسات بمختلف أنواعها.

1. مفهوم العنف

عرفه "**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**" على أنه استخدام الضغط والقوة استخداما غير مشروع، أو غير مطابق للقانون، من شأنه التأثير على إرادة فرد ما[1]، وعرفه "**محمد بيومي**" على أنه عبارة عن سلوك عدواني بين طرفين متصارعين يهدف كل منهما إلى تحقيق مكاسب معينة، أو تغيير وضع

[1] أحمد زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية**. ط1، مكتبة لبنان، لبنان، 1978، ص 441.

اجتماعي معين[1]، وعرف أيضا على أنه تجربة نفسية اجتماعية قوامها إيذاء الآخر، لكنها لا تنفصل عن تغيرات المجتمع وثقافته السياسية ومحيطه الإقليمي والدولي[2].

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن العنف كل سلوك عدواني تجاه الأفراد وله علاقة بثقافة المجتمع، ويمارس بطريقة غير مشروعة جسديا أو رمزيا أو لفظيا، يكون ضحيته فرد أو مجموعة أفراد أو ممتلكات، ويسبب الضرر المادي والمعنوي للضحية.

كما يعد العنف إحدى المشكلات الصحية العمومية التي تحدث نتيجة لاستخدام القوة والعنف البدني عن قصد، سواء للتهديد أو للإيذاء الفعلي ضد النفس، أو ضد شخص آخر، أو ضد مجموعة أو مجتمع، وقد يؤدي العنف أو يحتمل أن يؤدي إلى الإصابة أو الوفاة، أو الضرر النفسي، أو سوء النمو، أو الحرمان. وقد أصبح العنف واحدا من المشاكل الصحية الرئيسية في وقتنا الحالي. ولا يوجد بلد أو مجتمع لم يتأثر بالعنف والآثار الناجمة عنه.

2. مفهوم العنف في الوسط المهني

هو سلوك مسلط على الآخر في بيئة العمل يضر العامل في شخصه أو عقله أو كرامته أو جسده أو قدرته على تولي أمور ذاته[3]، ويعرف أيضا على أنه مجموعة من السلوكيات توجه بشكل مقصود للعامل أثناء تأديته لوظيفته، وتستخدم فيها علاقات القوة غير المتكافئة، تتضمن أشكالا مختلفة من العنف الجسدي، النفسي واللفظي، التهديد والانتهاك القانوني لحقوق العاملين أو أي شكل من أشكال التمييز، وتكون لها آثار سلبية جسدية أو نفسية على العامل[4]، كما يعرف على أنه أي عارض يساء فيه العامل أو يهدد خلاله أو يتعدى عليه من قبل أحد الأشخاص في ظروف ناشئة عن عمل العامل أو العاملة، ويمكن أن يكون المعتدون مرضى أو زبائن أو حتى زملاء في العمل[5].

---

1 مسعود بوسعدية: **ظاهرة العنف في الجزائر والعلاج المتكامل**. ط1، مؤسسة كنوز للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 07.

[2] محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات حويجان: **علم الإرهاب (الأسس الفكرية والنفسية والإجتماعية والتربوية لدراسة الإرهاب)**. ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 47.

[3] اعتماد محمد علام، جلال اسماعيل حلمي: **علم الإجتماع التنظيم (مداخل نظرية ودراسات ميدانية)**. ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2013، ص 186.

[4] أمل سالم العواودة: **العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي**، ط1، دار البازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 40.

[5] مكتب العمل الدولي بجنيف: **موسوعة الصحة والسلامة المهنية**. الفصل الخامس حول العنف، ترجمة منظمة العمل العربي، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية بدمشق، المجلد 2، ط1، 2015، ص 12.

يتبين من التعريفات السابقة للعنف في الوسط المهني أن هناك اتفاق حول مضمون هذا السلوك الذي يمارس ضد العامل أثناء تأدية عمله، حيث يتضمن العدوان والإساءة سواء الجسدية أو اللفظية أو النفسية يسبب ضررا للعامل، كما يمكن تعريف العنف في الوسط المهني على أنه حادثة أو سلوك يخرج عن سلوك العمل يتعرض فيه شخص ما للاعتداء أو التهديد أو الأذى أو الإصابة أثناء عمله أو كنتيجة مباشرة له، وهناك العنف الداخلي في مكان العمل والذي يحدث بين العمال، بما في ذلك المدراء والمشرفين، كما يوجد العنف الخارجي في مكان العمل وهو الذي يحدث بين العمال (والمديرين والمشرفين) وأي شخص آخر موجود في مكان العمل. كما يمكن تعريفه على أنه الاستعمال غير الشرعي للسلطة سواء كان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من أجل تحقيق غايات اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية معينة لمصلحة العمل أو لمصلحة شخصية، وهو الاستغلال غير المشروع للسلطة أو المركز من جانب الموظف القائم بالخدمة بغية تحقيق أهداف معينة أو إيقاع الأذى أو الضرر بمتلقي الخدمة.

3. أنواع العنف وأشكاله

إن العنف المسلط على الآخر في بيئة العمل يتخذ أشكالا مختلفة وينتج أضرارا نفسية واجتماعية ومعنوية تحطم شخصية الضحية ومن هذه الأشكال ما يلي:

أ. العنف الجسدي:

وهو أشد أنواع العنف، وقد عرفته منظمة العمل الدولية على أنه استخدام القدرة الجسدية ضد شخص آخر أو مجموعة أشخاص ينتج عنها أذى جسدي أو نفسي، فالعنف الجسدي يكون واضحا حيث يترك آثارا ظاهرة للعيان وتستخدم فيه وسائل مختلفة[1]، ومن مظاهره الضرب، الصفع، الدفع، الرمي أرضا، الجرح، الطعن، اللكم، الخنق.

كما أنه نمط قاسي من أنماط العنف يأخذ شكل الضرب، ويترك آثاره الجسمية الواضحة على الآخر، بحيث لا يمكن أن ينساه الضحية أو يتجاهله، أحيانا يؤدي الضرب إلى إحداث عاهة أو إعاقة، وأحيانا إلى الوفاة، مما يعرض الجاني للوقوع تحت طائلة القانون والعقاب الشديد[2].

[1] أمل سالم العواودة: مرجع سابق، ص 14.

[2] اعتماد محمد علام، جلال اسماعيل حلمي: مرجع سابق، ص 187.

ب. العنف النفسي:

كل فعل يمس عن طريق تكراره وخطورته بكرامة العامل، ويمكن أن يتخذ عدة أشكال، حيث يأتي خاصة عن طريق السب والاحتقار والتهديد والابتزاز، واتهامات تكون في بعض الأحيان علانية، وأحيانا أخرى يعبر عنها بنصف كلمة وكذا تلميحات لا معنى لها، وأعمال انتقامية غير مبررة، وانتقادات مستمرة موجهة أكثر نحو شخصية العامل أكثر ما هي موجهة نحو العمل المنفذ أو المنجز بحد ذاته[1].

ومن مظاهره السب والشتم، التهديد، الابتزاز، التحرش الجنسي، الاستبداد.

4. انتشار العنف في الوسط المهني

لا توجد معلومات دقيقة عن انتشار العنف في مكان العمل، حيث تركز معظم المؤلفات على القضايا التي يتم الإبلاغ عنها رسمياً، وهي جرائم القتل التي يتم تسجيلها في سجلات الوفاة الإلزامية، أو القضايا التي تدخل في شباك نظام العدالة الجنائية، أو القضايا التي تنطوي على إجازة من العمل، والتي تولد مطالبات تعويض العمال، ومع ذلك يوجد لكل واحد من هؤلاء عدد لا يحصى من الحالات التي يكون فيها العمال ضحايا للسلوك العدواني والمسيء، على سبيل المثال، ووفقاً لمسح أجراه مكتب إحصاءات العدل في وزارة العدل الأمريكية، لم يتم إبلاغ الشرطة بأكثر من نصف الإيذاء الذي تعرض له الأفراد في العمل، حيث صرح حوالي 40٪ من المستجوبين أنهم لم يبلغوا عن الحادث لأنهم اعتبروه أمراً بسيطاً أو شخصياً، بينما قال 27٪ أنهم أبلغوا مديراً أو ضابط أمن في الشركة، ولكن، على ما يبدو أن التقرير لم يتم نقله إلى الشرطة، بالإضافة إلى عدم وجود توافق في الآراء بشأن تصنيف العنف.

5. مصادر العنف في الوسط المهني

هناك ثلاث مصادر رئيسية وهي:

أ. **الزملاء في العمل**: يعتبر الزملاء في العمل (الأقران في الوظيفة) الذين يتمتعون بالمنصب نفسه أو المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي نفسه من أوائل الأشخاص الذين قد يمثلون مصدرا للعنف على العامل.

ب. **الرؤساء**: تعد فئة الرؤساء أحد مصادر العنف وذلك إما بسكوتهم عن العنف الممارس ضد العامل أو بممارستهم العنف بشكل مباشر ضد العامل في مكان العمل، وفي كثير من الأحيان

[1] ليلة آيت وراس، رشيد خلفان: **الإطار القانوني لظاهرة العنف النفسي في العمل**. جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 413.

تكون المستويات الإدارية العليا على علم بالعنف الموجود داخل مؤسساتها، وقد يمارس العنف من طرف الرئيس ضد المرؤوس باستغلال المنصب والصلاحيات ومن ثمة ممارسة العنف بالانتقام أو الإذلال وبمختلف أشكاله لفظي كان أو جسدي.

ج. **الزبائن (العملاء)**: وهم الفئة التي تتلقى الخدمات والمنفعة المختلفة من المؤسسة، ومن الممكن أن يكونوا عدوانيين عند عدم رضاهم عن الخدمات المقدمة. فمثلا نجد الزبائن في معظم الحالات مستعجلون في طلباتهم من المؤسسات وفي المقابل نجد بعض الوثائق تتطلب وقتا لإنجازها ومرورها على عدة مستويات إدارية فيصب الزبون غضبه على العامل المسؤول على تسليم الوثائق، ويكون العنف هنا لفظي أو جسدي[1].

6. الأسباب والعوامل المؤدية للعنف في الوسط المهني

تختلف العوامل المؤدية إلى وقوع العنف، ولا يمكن تفسيرها بعامل واحد فقط بل تشمل عوامل كثيرة منها ما هي مادية وما هي معنوية، ويمكن ذكرها فيما يلي:

- عوامل ذاتية ترجع إلى شخصية القائم بالعنف كأن يكون لديه خلل في الشخصية بمعاناته من اضطرابات نفسية أو تعاطي المخدرات، أو يكون لديه مرض عقلي.
- الظروف الأسرية التي يعيش فيها القائم بالعنف، مثل كثرة الضغوط المحيطة به أو عدم التوافق الزواجي، وكذلك المستوى الثقافي وكيفية قضاء وقت الفراغ، وكذلك نوع المهنة والمنصب الذي يشغله القائم بالعنف[2].
- غياب العقوبات القانونية أو الإدارية الرادعة، وهي تلك العقوبات الحقيقية والفعالة المطبقة على أرض الواقع، فمثل تلك العقوبات يمكن أن تسهم في ردع الأشخاص الذين يعتقدون أنه لا حسيب ولا رقيب على أعمالهم بحق العمال في المؤسسة[3].
- الإجراءات الإدارية الروتينية والمعقدة والتي تعد بصورة عامة من الأسباب الرئيسية التي تعرض العامل للعنف، فهذه الإجراءات تهيئ الفرصة للاستفزاز وبالتالي الاعتداء على العامل.

---

[1] أمال حواطي: **سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية**. محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع، جامعة غرداية، الجزائر، 2022/2023، ص81، بتصرف.

[2] علي اسماعيل مجاهد: **تحليل ظاهرة العنف وأثره على المجتمع**. مركز الإعلام الأمني، البحرين، دس، ص 12.

[3] ريا عنان سعد: **العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسة الحكومية والخاصة في مدينة جنين**. مذكرة ماجستير في دراسة المرأة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2015، ص 28.

- ضعف الثقافة القانونية وعدم احترام القانون، ويتضح ذلك في عدم معرفة الحقوق والواجبات الوظيفية والمدنية، بحيث يتم اللجوء لأخذ الحقوق بشكل شخصي.
- غياب وسائل الضبط الاجتماعي الذي يقوم على مراقبة سلوك الأفراد، وأنهم يتصرفون وفقا للمبادئ والقيم، ومن خلال القانون المعترف به من قبل الجميع[1].
- تباين شخصيات العمال وقيمهم وأخلاقهم، الأمر الذي يثير المشاحنات وتعارض أو تصادم وجهات النظر.
- اختلاف وتعارض الأهداف والمصالح بين كل من المسؤول والعاملين.
- الأنانية، حيث يسعى طرف أو أكثر إلى الانحياز الكامل لمصالحه غير مهتم بمصالح الغير.
- الولع بالسلطة والسعي لموقعها وما يهيئه من نفوذ رسمي، يسهل تحقيق المصالح الذاتية.
- الغرور الذي قد يجعل صاحبه شغوف بممارسة العنف بأي أسلوب.
- العنصرية والتمييز بين العاملين.
- نمط التسيير والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الذي يتصف بالتسلط وعدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وعدم وجود اتصال بين العاملين والسلطة
- وجود توترات ظاهرة أو كامنة بين المسؤول والعاملين في الفضاء المؤسسي يساهم عبر تأثيراته ومولداته في بروز العنف.
- غياب العلاقة السوية والعميقة بين السلطة والعاملين يدفع الأولى إلى تبني إجراءات قسرية يتم فيها اللجوء إلى أدوات العنف لتسيير المؤسسة وإنجاح الخطط وتحقيق الأهداف[2].
- الدوافع التدميرية النفسية المتأصلة في الشخص القائم بالعنف والميل التدميري العدواني.
- التنمر والتمييز العنصري في كثير من الأحيان يؤديان إلى حدوث العنف.

[1] عقلة محمد المبيضين، أسامة محمد جرادات: **التدريب الإداري الموجه للأداء**. ط1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن، 2001، ص 72.

[2] مدحت مطر: **تنامي ظاهرة العنف في المجتمع وعلاجها**، ط1، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان 2014، ص 39.

المحاضرة العاشـــرة: العنف في الوسط المهني (تابــع...)

7. الأعمال والأنشطة ذات الصلة بالعنف

قد تقع حوادث العنف في مكان العمل، ومع ذلك ثمة بعض الأعمال وبعض الظروف المرتبطة بطبيعة العمل في حد ذاته، حيث يرتبط بشكل خاص بخطر ممارسة العنف أو عرضة لحدوث العنف فيها وتشمل ما يلي:

أ. الأنشطة الجنائية:

في الكثير من الأحيان تكون حوادث العنف الجنائي هي السبب الأهم في حوادث القتل في مكان العمل، وتصنف هذه العوامل إلى مجموعتين تشمل الأولى المحاولة أثناء السطو والجنايات المرتبطة بالكسب غير المشروع، والثانية ما تعلقت بموظفي الشرطة والأمن وآخرون من ذوي المسؤوليات المتعلقة بتنفيذ القوانين حيث يواجهون خطر مهاجمتهم من طرف الجناة.

ب. التعامل مع الجمهور:

إن العاملين لدى وكالات الخدمات الاجتماعية والهيئات الحكومية والخاصة التي تقدم خدماتها للجمهور غالبا ما يتعرض موظفوها للهجمات من قبل الأفراد الذين طلب منهم الانتظار لفترات طويلة، أو الأفراد الذين لم يعاملوا باهتمام أو الذين خابت آمالهم في الحصول على المعلومات أو الخدمات التي يحتاجون إليها.

ج. العمل في الرعاية الصحية:

علاوة على محاولات السطو فإن موظفي الرعاية الصحية مستهدفون بالعنف، فالمرضى القلقين والمضطرين في أقسام الطوارئ والعيادات للانتظار لفترات طويلة، حيث يمكن أن يشتد القلق بهؤلاء مما يفضي إلى اعتداءات لفظية وجسدية على الموظفين من قبلهم أو حتى من المرافقين لهم من أفراد عائلتهم وأصدقائهم، كما أن موظفو الرعاية الصحية في العديد من الأحيان يتنقلون إلى مناطق شبه نائية لعلاج أحد الأفراد فيكونون عرضة للاعتداءات من طرف مدمني المخدرات الذين هم في حاجة إلى بعض المواد التي تحملها الطواقم الطبية المتنقلة.

8. بعض النظريات المفسرة للعنف في الوسط المهني

أ. نظرية تقدير الذات:

إن كل فرد لديه عدة ذوات وكل ذات تتطلب دورا مختلفا وتوقعات للدور واحترام الذات والتفاعل الاجتماعي داخل الإطار الرسمي والغير رسمي للتنظيم، وفي نفس الوقت يتأثر هذا الفرد بتوقعات الآخرين برؤيتهم له وحكمهم على سلوكه، وينعكس ذلك على تقدير الذات وعلى تقرير مصيره المهني، حيث أن رؤية الفرد لذاته تعتمد على كيفية رد فعل زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، كما تعتمد على خبرته ومدى ثقته بنفسه، حيث أن العمل في بيئة مسيئة ومناخ مؤسسي يسوده العنف يهدد احترام الذات بالنسبة للضحية، مما يجعلها تشعر بالعجز والقلق مما ينعكس على أدائها، وقد تلجأ الضحية ففي المقابل إلى العنف المضاد مثل التقصير في العمل[1].

يمكن القول أن نظرية تقدير الذات تشير إلى أن الفرد العامل من بين حاجاته ذات الأهمية البالغة تقدير ذلته من طرف زملائه ورؤسائه، وأن حدوث العكس يمثل عدوانا عليه وقد يقود ذلك إلى ممارسة الضحية للعنف تجاه من أساؤوا له.

ب. نظرية الإحباط والعدوان:

إن العلاقة بين الإحباط والعدوان صلة سهلة التوضيح، ففشل الفرد في الحصول على ما يريده يثير الإحباط لديه، كما أن الطاقة التي يولدها الإحباط تدفعه إلى الاعتداء على العائق الذي يعتقد أنه حجبه عن أهدافه، وحين يعجز الفرد عن الاعتداء على هذا العائق فإنه يوجه تلك الطاقة العدوانية إلى هدف آخر من خلال استبدال الاستجابة أو استبدال الهدف، فعندما يوجد الإحباط مصحوبا بمثبطات قوية فيمكن إعادة توجيه النزعة العدوانية أو إزاحتها نحو شخص آخر أو شيء آخر أكثر راحة وأيسر منالا

[1] اعتماد محمد علام، جلال اسماعيل حلمي: مرجع سابق، ص 192.

وأقل تهديدا، والإزاحة أو النقل هي أسلوب دفاعي يتم بمقتضاه نقل المشاعر والرغبات المحظورة التي لا يقرها المجتمع من موضوعها الأصلي إلى موضوع آخر، يمكن توجيه هذه المشاعر إليه[1].

إن ما تشير إليه نظرية الإحباط والعدوان هو حدوث العنف من طرف الشخص الذي يصيبه الإحباط نتيجة عدم توفيقه في شيء ما، فيحاول التعبير عن فشله بالاعتداء على طرف يكون بمقدوره التغلب عليه سواء كان فرد أو ممتلكات، ومنه يحول شحنة الإحباط إلى الخارج مترجمة في سلوك عدواني على الآخرين.

ج. نظرية التعلم بالتقليد:

يعود الفضل في ظهور هذه النظرية إلى "باندورا" وقبله إلى كل من "دولادر" و"ميلر"، والإطار النظري لهذه النظرية يتمثل في حدوث التعلم نتيجة لملاحظة سلوك الآخرين وتقليدهم، ويرى "باندورا" أن التحليل الشامل للسلوك العدواني يتطلب مراعاة ثلاث قضايا وهي: الطريقة التي يتم بها اكتساب السلوك، والعوامل التي تحفز على قيام هذا السلوك، والظروف التي تساند أدائه، فالسلوك عند "باندورا" يتشكل بملاحظة سلوك الآخرين، فالعمليات المعرفية مثل الانتباه، التذكر، التخيل، التفكير، لها القدرة على التأثير في اكتساب السلوك، كما أن قدرة الإنسان على توقع النتائج قبل حدوثها يؤثر على توجيه سلوكه[2].

يمكن القول أن نظرية التعلم بالتقليد تعتبر أن السلوكيات العدوانية تكتسب من الآخرين بالملاحظة والتقليد واستعمال الشخص لحواسه وتركيزه وخياله في اكتساب تلك السلوكيات ومن ثم إعادة إنتاجها.

د. نظرية الضبط الاجتماعي:

ترى هذه النظرية أن العنف يظهر عندما يفشل المجتمع في وضع قيود وضوابط محكمة على أعضائه، بمعنى أن العنف يظهر كنتيجة لضعف البناء الاجتماعي وخلوه من القيود والضوابط

[1] المرجع نفسه، ص 190.

[2] بلقاسم سلاطنية، سامية حميدي: **العنف والفقر في المجتمع الجزائري**. دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، دت، ص 53.

الاجتماعية المحكمة لضبط سلوك أفراد المجتمع، ويرى أصحاب هذه النظرية أن خط الدفاع الاجتماعي الأول بالنسبة للمجتمع يتمثل في معايير الجماعة التي لا تشجع العنف وترفضه لأنه سلوك غير مقبول ومستهجن اجتماعيا، وبما أن المؤسسة كذلك عبارة على بناء اجتماعي يضم أجزاء هم جماعة العمل فإن غياب أو عدم احترام الضوابط والمعايير التي تحكم هؤلاء الفاعلين يؤدي إلى حدوث أعمال العنف نتيجة غياب الردع.

9. استراتيجيات الوقاية من العنف في الوسط المهني

عند حدوث العنف في مكان العمل فإن المسؤولية في ذلك ترجع لصاحب العمل بشكل رئيسي، فينبغي أن تكون السياسة والبرامج الوقائية مؤسسين قبل حدوث العنف، إن هذين العنصرين لا ينبغي أن يشتملا على الأفراد على الأفراد العاملين في أقسام الموارد البشرية والأمن والشؤون القانونية فحسب، لكنها تمتد لتشمل المدراء والمشرفين وممثلي العمال الآخرين، وتبقى شاملة ومتعددة لاستخدامها وفقا لظروف العمل، وتشمل المكونات الأساسية التالية:

أ. **وضع السياسة:**

ينبغي وضع سياسة تحظر بوضوح السلوك التمييزي والمسيء واللجوء إلى العنف من أجل مناقشة القرارات، وتتضمن تلك السياسة تدابير تأديبية في حال خرق القوانين.

ب. **تقييم الخطر:**

إن تفتيش مكان العمل ومن ثمة تفتيش تحليل الأحداث السابقة أو المعلومات من المسوح التي تجرى على العمال تمكن الخبراء من تقييم عوامل الخطر المتعلقة بالعنف واقتراح تدخلات وقائية.

ج. **نظام الأمن:** ينبغي أن يكون لكل عمل نظام أمني مصمم جيدا، يمكن فيه الحد من الغرباء عبر الدخول إلى منطقة استقبال معينة فقط، حيث يمكن ذلك من التحقق من هوية الزوار ومنحهم بطاقة خاصة تسير إلى المناطق التي يتعين لهم السماح بزيارتها، كما يمكن لأجهزة الإنذار الإلكترونية الموضوعة في أماكن استراتيجية تنذر بوجود الخطر.

د. **التدريب الوظيفي:** ينبغي تدريب العمال والمشرفين بشأن إدراك التوتر والغضب المتزايدين وشأن الحد منهما بطرائق تتسم بالعنف، إن التدرب الذي يشتمل على تمارين ممارسة الأدوار يساعد العاملين على مواجهة الأفراد المتسمين بالعدوانية والإساءة المفرطة دون اتباع أسلوب المجابهة.

هـ. **الأبحاث:** ثمة حاجة ملحة للأبحاث في مجال العنف وأسباب الوقاية منه والتحكم به في المجتمع بشكل عام، وفي مكان العمل أيضا بسبب خطورة وتعقد المشكلة وندرة المعلومات الموثوقة، حيث تتطلب الأبحاث جهودا متعددة الجوانب تشمل مهنيي الصحة النفسية والعاملين الاجتماعيين، حيث تسعى لخلق اتفاق عام بشأن تصنيف مظاهر العنف في الوسط المهني.

بناء على ما سبق يتبين أن ظاهرة العنف في الوسط المهني لا تقل خطورة عن آثارها على المجتمع عامة، فالعنف بشتى أنواعه وأشكاله لا تقع أضراره على جانب واحد فقط للفرد بل تأثيراته تمتد من جسدية إلى نفسية إلى اجتماعية وكذا الجانب الاقتصادي للضحية، ناهيك عن الضرر الذي يمس المؤسسة جراء السلوكيات العدوانية التي تحصل بين الأفراد أو على الآلات والممتلكات، لذا من الضروري أن تسعى كل مؤسسة إلى وضع استراتيجيات ذات فعالية وصرامة للحد من هذه الظاهرة والتقليل من آثارها، وذلك كما أشرنا إليه سابقا عبر وضع قوانين ردعية وتوعية العمال وتدريبهم في كيفيات التعامل مع الزملاء أو الزبائن والتصرف حيال المواقف التي تتضمن مظاهر العنف، وكذا القيام بدراسات في المؤسسات التي تشهد هذه الظاهرة والتقصي حول أسباب حدوثها في وسط العمل ومن ثمة تشخيصها والوصول إلى حلول ومقترحات قد تحد من استمرارها.

المحاضرة الحادية عشرة: التحديات الاقتصادية وضغوطات العمل

تمهيد

يتعرض الإنسان في حياته اليومية لعدة ضغوط منها ما تتعلق بالمحيط أو الأسرة أو مكان العمل، خاصة مع التغيرات السريعة التي شهدتها كل المجتمعات من تقدم تكنولوجي وتطور نظم المعلومات وزيادة احتياجات الأفراد، مما جعل حياة المجتمعات تشهد تعقيدا انعكس على الأفراد في شكل ضغوط، حيث لم تنحصر هذه الأخيرة على مجال معين أو حيز معين بل أصبح الأفراد يتعرضون لها حتى في أماكن عملهم بما أن المؤسسة أيضا عبارة على مجموعة من الأجزاء والنظم، ولها ثقافتها وقانونها الداخلي وطبيعة نشاط خاص بها، والفاعلين فيها يقضون معظم وقتهم في تلك المنشأة ويتفاعلون وفق تلك المتغيرات المذكورة سابقا، وفي ظل تلك القوانين والأفراد ومتطلبات الوظائف والعلاقات داخل بيئة العمل فإن العامل في كثير من الأحيان يجد نفسه يعمل تحت ضغوط متفاوتة الشدة حسب مسبباتها، وهذا بالطبع له صلة وثيقة وانعكاس مباشر على مردود العامل من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، لذا فإن المؤسسات وخاصة منها الاقتصادية اليوم تقف أمام تحديات ومشاكل متنوعة منها ما يتعلق بالموارد البشرية ومنها ما يتعلق بمكانتها في السوق ومنها ما يتعلق بعلاقاتها مع البيئة الخارجية، ومن أهم ما تواجهه المؤسسات الاقتصادية في عصرنا الحالي ضغوطات العمل التي تعد انعكاساتها أحيانا جد قاسية على المؤسسة وعلى مستقبلها ومستقبل مواردها البشرية.

كما أصبحت الضغوط تشكّل جزءا من حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من تأثير الضغوط حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها، وهذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجابهتها أو محاولة التعايش معها، ولا يتوقّف تأثير الضغوط المهنية على الجوانب الشخصية للأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتنعكس آثارها سلبا على العديد من الجوانب العضوية والنفسية وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقاتهم مع الآخرين وتكيُّفهم مع ظروف العمل، الأمر الذي يتسبّب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها.

1. مفهوم ضغوط العمل

هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي تنتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوكهم في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لعملهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط[1]، كما تعرف بأنها تلك التغيرات النفسية التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقاته وإمكانياته، وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغطا نفسيا عليه[2]، كما يعرف "**قريز**" و"**كروس**" ضغوط العمل بأنها تحدث نتيجة لوجود متطلبات للوظيفة أو العمل غير متوافقة مع القدرات العقلية والجسمية والفسيولوجية للموظف، مما تجعله غير متوازن في أداء مهامه[3].

من خلال التعاريف السابقة يتبين لنا أن ضغوط العمل حالة من عدم توافق قدرات الفرد مع جانب من عمله سواء يخص ثقل المهام المسندة إليه أو خلل في علاقاته مع الفاعلين في المؤسسة، وبالتالي فإن كل العوامل المرتبطة ببيئة العمل والتي توقع العامل في حالة من الاكتئاب أو القلق أو التعب تعتبر ضغوطا مهنية، كما يتضمن مفهوم ضغوط العمل عدة عناصر أهمها القلق، الاحتراق النفسي، الإجهاد، الإحباط، التعب.

ولا شك أنّ هذه الضغوط عادة ما تقود إلى العديد من المشكلات النفسية والجسدية التي تجعل الفرد غير قادر على العطاء والإنتاجية وخصوصا في مجال العمل، فالضغوط تتخذ أصولها من المتطلبات التنظيمية والحياة الشخصية، فأي متطلبات سواء كانت طبيعية أو فسيولوجية أو نفسية تعدّ من برامج العيش والحياة تعرف بأنها مثيرات ضاغطة، واستجابة الضغوط تظهر كنتيجة لتفاعل الفرد ورد فعله للمثبتات الضاغطة، ومن المعروف أنّ الضغوط المهنية هي المصادر التي توجد في مجال العمل وتفرض كم زائد من التعب والقلق على العامل، ويترتب على هذا درجة عالية من التوتر والقلق والضيق، بحيث يسعى الفرد لتجنّبها والتقليل منها.

---

[1] اندرودي سيزلافي، هارك جي والاس: **السلوك التنظيمي والأداء**. ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991، ص 283.

[2] شاطر شفيق: **المصادر التنظيمية لضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي**. مجلة نماء للإقتصاد والتجارة، العدد 4، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، ديسمبر 2018، ص 46.

[3] أسعيد مخلوفي: **ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط**. رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2014، ص 44.

2. عناصر ضغوط العمل

حددت عناصر الضغوط المهنية بالمنظمة بثلاثة عناصر وهي كالتالي:

أ. **عنصر المثير:** ويشمل القوى المسببة للضغط وقد يكون مصدرها البيئة أو المنظمة أو الفرد نفسه.

ب. **عنصر الاستجابة:** ويمثل ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد كالقلق والتوتر والإحباط.

ج. **عنصر التفاعل:** أي التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له[1].

3. مسببات ضغوط العمل

تنشأ ضغوط العمل من أسباب كثيرة حتى أنه يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدرا للتوتر والقلق، وأن أهم هذه الأسباب موجودة في العمل أو البيئة ونجد منها:

أ. **مسببات تتعلق بعمل الفرد:** من بين أهم مسببات الضغوط الناشئة عن عمل الفرد ما يلي:

- عبء العمل الزائد كثيرا أو القليل جدا حيث أن وقت الفراغ الكبير يشعر العامل بالملل.
- ضغوط زمنية مثل ارتباط العامل بوقت قصير لإنجاز مهام كثيرة.
- الإشراف الغير فعال.
- فقدان سيطرة الفرد على عمله من حيث وتيرة العمل، وتدفق العمل، واتخاذ القرارات ووضع معايير الجودة.
- مناخ عمل غير آمن.
- عدم التمتع بسلطات تناسب مسؤوليات الفرد.
- عدم توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة.
- غموض وتنازع في الدور الذي يؤديه الفرد وعدم تأكد هذا الأخير من الدور المتوقع منه، أو قيام الفرد بعدة أدوار[2].

[1] جوهرة أقطي: **ضغوط العمل لدى الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية وأثرها على الإستقرار الوظيفي**. مجلة الدراسات الإقتصادية، العدد 18، فيفري 2020، ص 193.

[2] حسين حريم: **السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)**. ط3، دار الحامد، عمان، 2009، ص 336. بتصرف.

ب. **مسببات الضغوط الناشئة عن جماعات العمل:** غالبا ما يؤدي الفرد عمله في المنظمة ضمن جماعة عمل معينة، وتشير الدراسات العديدة إلى التأثير الكبير للجماعة على الفرد، وليس من الغريب أن نجد الضغوط التي يتعرض لها الفرد مصدرها الجماعة التي يعمل معها، ومن أهمها:

- الافتقار إلى تماسك الجماعة.
- افتقار الفرد إلى دعم الجماعة ومؤازرتها.
- التنازع والصراع بين أفراد الجماعة.
- يمكن للمدير أو المشرف أن يتسبب في كثير من الضغوطات للأفراد الذين يشرف عليهم من خلال عدم توفر الدعم والمؤازرة للفرد، وكذا عدم إظهار الاهتمام للفرد العامل، وممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب، والسعي لإيجاد بيئة عالية الإنتاجية، وكذلك التركيز على السلبيات وفي نفس الوقت إغفال الأداء الجيد[1].

ج. **الضغوط التي تسببها المنظمة:** يمكن للمنظمة أن تسبب ضغوطا كثيرة لأعداد كبيرة من العاملين، ومن بين المسببات المنظمة للضغوط نجد:

- سياسات المنظمة التي تتضمن تقييم أداء العاملين بصورة ارتجالية وغير منصفة.
- عدم المساواة بين العاملين في التحفيز والترقيات.
- التعليمات والقواعد الغير مرنة.
- الإجراءات الغير واضحة.
- المركزية وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الازدحام وعدم الخصوصية للموظفين.
- الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة.
- التغذية الرجعية المحدودة والضعيفة حول الأداء.

د. **مسببات الضغوط من خارج المنظمة:** يواجه الإنسان ضغوطا كثيرة قد تكون ناشئة عن عوامل ومؤثرات وظروف ليست لها علاقة بعمل الفرد أو الجماعة أو المنظمة التي يعمل فيها، وليست

[1] محمد حسين حامدات: **السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**. دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 168، بتصرف.

جميع الضغوط التي يتعرض لها الناس مصدرها أعمالهم والمنظمات التي يعملون فيها، فقد تكون الضغوط ناشئة عن عوامل ومؤثرات وظروف تتعلق بحياة الفرد الخاصة، وما يتعرض له من أحداث شخصية، وتعقيدات الحياة العصرية الحاضرة، والتغيرات الاجتماعية والتقنية، والانتقال المستمر من وظيفة ومن بلد لآخر والذي كثيرا ما يؤدي إلى مشكلات عائلية بسبب عدم رغبة الزوجة في الانتقال[1].

4. أنواع ضغوطات العمل

توجد أنواع متعددة لضغوط العمل، ويتميز كل منها بمواصفات خاصة به، وأسلوب للتعامل معه، وفيما يلي معلومات عن أهم أنواع ضغوط العمل وفقا لمعايير معينة:

أ. **ضغوط العمل بناء على الضرر والضرورة:** لأي ضغط عمل طبيعة خاصة به، فتأثيرات ضغوط العمل تختلف ولكن ليست كلها ضارة، بل من الممكن أن يكون بعضها ضروريا، ووفقا لهذا المعيار تقسم ضغوط العمل إلى الآتي:

- الضغوط الحميدة والضرورية: هي ضغوط تحتاجها بيئة العمل، إذ تحتاج العديد من أنواع الأعمال إلى الضغط الذي يطبقه المدير على الموظفين للمحافظة على دافعيتهم لتنفيذ كافة متطلبات العمل، والعامل كذلك في بعض الأحيان يستفيد من ضغط العمل خاصة إذا كان العمل محدد بالوقت وإنجازه في الأجل المحدد يعود على العامل ببعض الحوافز كالترقية أو إجازة أو مال، هنا يصبح الضغط ايجابي ويصب في مصلحة العامل والمؤسسة معا.
- الضغوط غير الحميدة والضارة: هي ضغوط تؤثر تأثيرا سلبيا على الموظفين وتنتج عنها مجموعة من الأضرار مثل العزوف عن تنفيذ العمل والشعور بالقلق والاكتئاب.

ب. **ضغوط العمل بناء على مرحلة الضغط:** تمر الضغوطات بمجموعة من المراحل المتتالية حتى تصل إلى مرحلة الاكتمال وظهور آثارها، حيث تبدأ من مرحلة نشأة الضغط التي تؤدي إلى ظهور أعراض أولية، ومن ثمة تنتقل إلى مرحلة نمو الضغط التي تسيطر على الموظفين، وتأتي بعدها مرحلة نضوج الضغط التي يكون فيها الضغط أكثر من قدرة الموظفين على مقاومته، لينتهي في مرحلة الانتهاء والتي تظهر فيها انعكاسات الضغوط على جسم العامل ونفسيته وملامحه وسلوكياته.

[1] حسين حريم: مرجع سابق، ص 337، بتصرف.

ج. **ضغوط العمل بناء على شمول الضغط:** تقسم ضغوط العمل في هذا النوع إلى الآتي:

- **الضغط الشامل:** هو الضغط المؤثر على كافة اهتمامات الموظفين والعوامل الخاصة بالمنشأة، حيث تكون الاستجابة له نوعا من أنواع المجازفة الخطيرة.
- **الضغط الفرعي:** هو الضغط المرتبط بمصالح فئة معينة من فئات الموظفين داخل المؤسسة فتصطدم مصالحهم مع مصالح غيرهم وأهدافهم.

د. **ضغوط العمل وفقا لشدة الضغط وعنفه:** بناء على شدة الضغط تقسم الضغوطات إلى الآتي:

- ضغوط شديدة العنف: هي ضغوط هيكلية تتصل مع بيئة المنشأة، وتعد طويلة الأجل ومرتبطة مع استراتيجيات المنشأة مثل استراتيجيات الاستمرار والتوسع والنمو.
- ضغوط متوسطة العنف: هي ضغوط متصلة مع سياسات المنشأة مما يؤدي إلى تعزيز تحكمها في العمل، وتنتج عنها تأثيرات متداخلة تؤثر على الموظفين لمدة متوسطة.
- ضغوط هادئة: هي ضغوط متصلة مع الظروف اليومية للمنشأة، وتظهر نتيجة للعمليات اليومية، وعلاقات الموظفين مع المديرين والزملاء في العمل، ويعد هذا النوع من الضغوط قصيرة الأجل.

هـ. **ضغوط العمل بناء على المتغيرات والتغيرات:** هي ضغوط شديدة الخطورة وتؤثر على كل من الموظفين والعملاء ومن الأمثلة عليها تغيير نظام العمل في المنشأة.

المحاضرة الثانية عشرة: التحديات الاقتصادية وضغوطات العمل (تابـــع...)

5. نتائج وآثار ضغوط العمل

أ. الآثار السلبية:

يتفق الباحثون أن تعرض الفرد لضغوط شديدة يمكن أن تتسبب في نتائج سلبية على الفرد والمنظمة وتتمثل فيما يلي:

- نتائج سلوكية: تتمثل في كثرة الحوادث، الإدمان على المخدرات والخمور، السلوك العدواني والعصبية... الخ
- نتائج إدراكية: وتشمل عدم المقدرة على اتخاذ القرارات السليمة، ضعف التركيز والانتباه، حواجز ذهنية... الخ.
- نتائج فسيولوجية: ارتفاع ضغط الدم، ارتفاع أو انخفاض درجات الحرارة، زيادة ضربات القلب وزيادة نسبة الغلوكوز في الدم[1].
- نتائج تنظيمية: وتشمل كثرة الغياب والدوران الوظيفي، انخفاض الإنتاجية وعدم الرضا الوظيفي، إضافة إلى انخفاض الالتزام والولاء التنظيمي وانخفاض الروح المعنوية والدافعية للعمل مما يسبب ارتفاع تكلفة التشغيل بسبب كثرة الأخطاء وعلاج الأمراض، والحوادث وهدر الوقت[2].

ب. الآثار الإيجابية:

يعتقد الكثير من الباحثون أن ضغوط العمل ليست كلها ضارة، بل ويؤكدون أن تعرض الفرد لضغوط عادلة تشكل تحديا له يحفزه ويستثير نشاطه وحماسه للعمل على مواجهة التحدي، وتتمثل النتائج الإيجابية في:

- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة.
- زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الإداري الذي يقوم به (الوقوف على جوانب القصور)، وتنمية الاتصالات بين العاملين واكتشاف الكفاءات والقدرات المتميزة.

[1] حسين حريم: مرجع سابق، ص 369.

[2] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية المعاصرة "بعد استراتيجي"**. ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 597.

- تنمية المعرفة لدى الفرد بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل والسعي إلى تحقيق متطلباته[1].

6. مراحل الضغوط المهنية

حدّدها الطبيب النفسي ""هانز سيلي" في ثلاث مراحل كما يلي:

أ. **المرحلة الأولى «الإنذار أو التنبيه للخطر»**: وفيها يجهز الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يربكه بإفراز هرمونات من الغدد الصماء ويترتب عليها سرعة نبضات القلب وزيادة نسبة السكر في الدم.

ب. **المرحلة الثانية «المقاومة»**: وفيها يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أذى ناتج عن الصدمة الأولى ويشعر الفرد في هذه الحالة بالتعب والقلق والتوتر ويحاول مقاومة مسببات الضغط فإذا استطاع النجاح والتغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.

ج. **المرحلة الثالثة «الإنهاك»**: تظهر هذه المرحلة إذا لم يستطع الفرد التغلّب على مسببات الضغط واستمر يعاني منها لفترة طويلة، فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهدة، وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة ويتعرض الفرد للأمراض وارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية. وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة وتشكل تهديدا لكل من الفرد والمنظمة، فعقل وجسم الإنسان لها حدود للتحمل والمقاومة، وكلما زاد معدل تكرار الإنذارات والمقاومة أصبح الفرد أكثر إرهاقا في عمله وحياته، وزادت قابليته للأمراض البدنية والنفسية.

7. مفهوم التحديات الاقتصادية

نحن (كما يعلم الجميع) نتنفس بشكل يومي أخبار الأزمات الاقتصادية، وإفلاس الشركات، وتعطيل القطاعات المختلفة، وفوق كل هذا وذاك، حالة الخوف التي باتت تشكل مظلة تظلل المجتمع، وهذه التهديدات المباشرة لنسيج المجتمع ورؤيته للمستقبل، تتطلب من الدوائر الرسمية والقطاع الخاص أن ينهض بمسؤوليته في تقديم الحلول الناجعة والناجحة للمجتمع، ليرى بصيص الأمل والنور في نهاية هذا النفق المظلم.

[1] فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد: **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 309.

ويمكن تعريف التحديات الاقتصادية على أنها تطورات أو متغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق اقتصادية، أو ذات بعد اقتصادي نابعة من البيئة المحلية أو الإقليمية أو الدولية، وتشكل تهديدا أو خطرا على مستقبل النمو والتنمية الاقتصادية.

8. التحديات الاقتصادية وضغوط العمل

تهتم المجتمعات المعاصرة بالتعرف على الضغوط وكيفية تأثيرها على حياة الفرد عامة والعمال بصفة خاصة، فالضغوط تؤثر على حياة العمال اليومية والعملية، حيث يتعرضون لتوترات وضغوطات متعددة المصادر، وذلك للمتطلبات الكثيرة التي تفرض عليهم، والتي تفوق في كثير من الأحيان قدراتهم وإمكانياتهم، وبالتالي وجب معرفة مصادر ضغوط العمل ومستوياتها لدى العمال بهدف مراجعتها ومواجهة التحديات الاقتصادية، ومن بين الأساليب التي تساعد على تفادي الضغوط:

- الحرص على تحديد أولويات العمل اليومي.
- تعلم مهارات جديدة لمواجهة المواقف الطارئة في العمل.
- التركيز على الحوار داخل جماعات العمل مما يؤدي إلى رفع كفاءتهم.
- الوقوف على الأسباب في حالة التأخير في إنجاز الأعمال الموكلة للعمال لكيلا تظل مصدرا مستمرا في ضغوط العمل
- غرس روح العمل الجماعي بين العمال وذلك من خلال لقاءات اجتماعية وبرامج ترفيهية.

9. التخطيط والإصلاح الاقتصادي في الوطن العربي:

هناك حاجة ماسة للتخطيط الاقتصادي الفعال على المدى القصير والطويل في المنطقة العربية وبهدف احتواء الأزمات العالمية والزيادة السكانية. ولا زال القطاع الخاص بعيدا عن لعب دوره الرئيسي في دفع الإصلاحات الاقتصادية، مع استمرار تركيز الحكومات للاعتماد على القطاع العام والذي تسبب في ضعف الاقتصاديات وترهلها بشكل كبير، ومن الممكن أن تساهم الإصلاحات المؤسسية، وتحسين كفاءة وفعالية الأداء المؤسساتي، وتحفيز الاستثمار في المرونة الاقتصادية، وتوفير مشروعات مختلفة تستوعب العمالة المتوقفة عن العمل، في إحداث نمو وتحسن اقتصادي ملموس، كما أن المنطقة العربية غنية بالموارد الطبيعية، والتي إذا تم استغلالها بشكل مسؤول، يمكن أن تدعم مستهدفات النمو الاقتصادي،

وهذا يتطلب تطوير الأطر التشريعية والتنظيمية الداعمة للاستثمار، والتحول المفاهيمي في اقتصاد الانتاج الغير معتمد على صادرات المواد الخام أو اقتصاد الاستهلاك المُجرّد.

10. التحديات الاقتصادية في الوطن العربي وسبل مواجهتها:

تتطلَّب مواجهة التحديات الاقتصادية نظرة متكاملة لمختلف جوانبها، تراعي الأبعاد التنموية كافة وآثارها المتوقّعة على القطاعات الاقتصادية، وهذه الضرورة لا بد منها لكي تجنبنا الدخول في متاهة تناقض السياسات الاقتصادية، والتي تؤدي بدورها إلى تقزيم الإنجازات والتأثير السلبي الذي يعيق تحقيق أي إنجاز آخر، كما أن الإدارة الجيدة على نفس الدرجة من الضرورة والأهمية كونها العنصر الحاسم في هذا المجال، وكما نعلم جميعا فإن معظم الدول العربية تعاني مصاعب اقتصادية جمة، في مقدمتها تباطؤ نسب النمو، ما أدى إلى تراجع مستوى معيشة المواطنين، والعجز المزمن في الموازنة العامة، والارتفاع المضطرد في نسبة المديونية، وتراجع تنافسية الاقتصاد العربي.

هنالك أيضا العوائق التي تواجهها الصادرات والاستثمارات ونسب البطالة والفقر التي بلغت مستويات غير مسبوقة، وارتفاع أسعار الطاقة، وتراجع مستوى الخدمات، وكذلك تراجع مستوى الكفاءة في إدارة العديد من المؤسسات، وظاهرة ترحيل المشكلات دون اتخاذ القرارات المناسبة لحلها، كل ذلك يعني بالنتيجة تفاقم الأزمات التي تترتب عليها أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية تتمثَّل في تراجع الثقة بالمؤسسات الحكومية، وعدم الرضى عن المعالجات والحلول التي تقدمها، ناهيك عن التحديات التي تفرضها الظروف الإقليمية بما فيها التكاليف المترتبة على استضافة اللاجئين.

قد يتطلّب الوعي بهذه المصاعب بحثا جادا ومعمقا في الأسباب والنتائج تمهيدا للخروج بأفكار إبداعية جديدة على سائر المستويات لمعالجة التشوهات الاقتصادية التي نعاني منها، مع توافر تصور واضح للمدى الزمني الذي يمكن أن تستغرقه عملية المعالجة والإصلاح، وضمن هذا الإطار، لا بد أن تجرى الإصلاحات من خلال تكامل جهود جميع القطاعات في صيغة واضحة للإجراءات المناسبة، والتنسيق الفاعل بشأنها للتغلب على التحديات، وبمشاركة واسعة ما أمكن، كما لا بد أن تركز هذه الجهود على تنفيذ إجراءات عملية لها نتائج ملموسة ضمن إطار زمني محدد، فالإجراءات على أرض الواقع هي التي تعزز الثقة بالاقتصاد العربي، وهذه الثقة كفيلة بدورها أن تحدث آثارا إيجابية على الاستثمار وحركة الأسواق وغيرها.

ويمكن القول إنَّ النهوض بمعدلات النمو الاقتصادي يشكل مظلة لمواجهة أغلب التحديات الاقتصادية، فهو يؤدي إلى توليد فرص عمل جديدة، وتوسيع إمكانات المالية العامة في تغطية الإنفاق الحكومي، ليس من خلال فرض مزيد من الضرائب ولكن عبر توسيع القاعدة الاقتصادية الوطنية، ورفع نسبة النمو الذي يحتاج إلى أدوات حقيقية جادة، ولا يمكن أن يتم ذلك دون العديد من الإجراءات على مختلف الأصعدة وأولها توفير بيئة استثمارية جاذبة، ما يعني بذل عناية خاصة بالاستثمارات المحلية والأجنبية، ورفع القدرة التنافسية للسلع العربية وتحسين جودتها، إضافة إلى العمل بكل السبل على تحسين البيئة الاستثمارية من خلال استقرار التشريعات، وتبسيط الإجراءات وتسهيلها، وصولا إلى بيئة استثمارية محفزة للاستثمار المحلي وجاذبة للاستثمار الأجنبي، ويجب أن نتذكر دوماً أن رفع نسبة النمو الاقتصادي لا بد أن تكون بمشاركة فاعلة من القطاع الخاص.

بناء على ما سبق يمكن القول أن التحولات الجذرية والعميقة في النظام الاقتصادي والسياسي العالمي أسفرت عن نتائج وتطورات هامة وضعت العالم وشعوبه المختلفة في بداية القرن الواحد والعشرين أمام متطلبات وتحديات جديدة، وجعلتها تبحث عن سبل مختلفة تمكنها من تلبية احتياجات العصر ومواجهة تحدياته، وبالرغم من تنوع وتعدد هذه التحديات والمتطلبات (اقتصادية، سياسية، اجتماعية، ثقافية، تكنولوجية، بيئية..)، إلا أن التحديات الاقتصادية تقع في موقع الصدارة لأنها تشكل الأساس لحل المعضلات والوفاء بما تبقى من الاحتياجات، ولهذا نجد بلدان وشعوب العالم المختلفة تبحث عن طرق ووسائل وآليات فاعلة تساعدها على النمو والتطور الاقتصادي بديناميكية مناسبة، وعلى استخدام واستغلال مواردها وطاقاتها الاقتصادية بما يضمن لها الاستقرار والصمود والقدرة على المنافسة.

ومن أهم ما تركز عليه الدول في الجانب الاقتصادي ضمان القوة لمؤسساتها وذلك عبر الاهتمام بالموارد البشرية ومحاولة معالجة كل ما يشكل ضغط على الأفراد في تلك المؤسسات لأن المورد البشري يعتبر عماد العملية الإنتاجية لذلك فإن ضمان بيئة عمل خالية من الضغوط يفسح له مجال الإبداع والعطاء والمردود الجيد وبالتالي يكون عنصرا ايجابيا ومساهما فعالا في تحقيق أهداف المؤسسة، وبمثل شريحة العمال الأكفاء والمبدعين تواجه المؤسسات كل ما يعترضها من معوقات.

المحاضرة الثالثة عشر: تطور المجتمعات وتنامي المخاطر الاجتماعية

1. مفهوم التطور الاجتماعي

نجد أن العلوم الاجتماعية تأثرت في استخدامها لهذا المفهوم بالعلوم الطبيعية وخاصة علم الأحياء من خلال نظرية "داروين" عن تطور الكائنات الحية، ومن ثم فقد شبه المجتمع الإنساني بالكائن الحي في نموه وتطوره، وهذا ما يعرف بالمماثلة العضوية التي من خلالها يتم تشبيه التطور في الحياة الاجتماعية بالتطور في المستوى البيولوجي للكائنات الحية، ومن هنا أصبح مفهوم التطور يستخدم لوصف التحولات في الحجم والبناء، كما يشير إلى العملية التي تتطور بها الكائنات الحية من أشكالها البسيطة والبدائية إلى صورها الأكثر تعقيدا[1]، كما أن التطور الاجتماعي هو تلك العملية التي بموجبها تحقق المجتمعات الإنسانية نموا مستمرا مرورا بمراحل متلاحقة مترابطة[2].

إذا فالتطور الاجتماعي هو ذلك التحول الذي يطرأ على المجتمعات فينتقل بها من حالة إلى أخرى، أي من البساطة إلى التعقيد، فكلما زادت الكثافة السكانية زادت حاجيات البشر وزادت معها ضرورة ايجاد أنماط أخرى للحياة باختراع وسائل وطرق تلبي حاجات الإنسان وتتماشى مع عصره.

2. العولمة ثورة تكنولوجية وسياسية واجتماعية

يرى البعض أن العولمة ثورة تكنولوجية واجتماعية، فهي شكل جديد من أشكال النشاط يتم فيه الانتقال بشكل حاسم من الرأسمالية الصناعية إلى مفهوم ما بعد المجتمع الصناعي، وهذا التحول تقوده نخبة تكنولوجية صناعية تسعى إلى دعم السوق العالمية الواحدة بتطبيق سياسات مالية وانتمائية وتكنولوجية واقتصادية شتى[3]، فالعولمة إذا هي صبغ العالم بصبغة واحدة في أي مجال من المجالات، بمعنى أن يتقارب البشر وتذوب بينهم الفوارق في الفكر واللغة والمعتقدات، وفي أشكال الأزياء وصور التبادل التجاري والصناعي، فهي التوحد في كل شيء بحيث تذوب كل الفواصل والحواجز بينهم، سواء كانت حواجز مكانية أو زمانية، بحيث يصبحون وكأنهم يعيشون في قرية واحدة[4].

---

[1] دلال محسن: **التغير الإجتماعي والثقافي**. ط2، دار وائل، الأردن، 2008 ، ص 35.

[2] الجموعي مومن بكوش: **التغير الاجتماعي وانعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة**. أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016-2017، ص 66.

[3] السيد ياسين: **العالمية والعولمة**. نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، 2001، ص 42.

[4] ميلود غربي: **مستقبل منظمة الأمم المتحدة في ظل العولمة**. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 46.

يمكن القول أن العولمة نظام لا يحكمه المكان أو الزمان حيث يجعل من الظواهر والأفكار لا تعترف بالحدود الإقليمية، وبصبح أفراد المجتمع في تفاعل أكبر وأسهل، لكن ما لاحظناه عما قيل عن العولمة إهمال الجانب المظلم لهذه الأخيرة، حيث أنه رغم التقدم والمنافع التي أتاحتها العولمة في خدمة البشر إلا أنها كذلك ساهمت في عولمة وانتشار المخاطر بمختلف أشكالها من جرائم وحوادث وصراعات وتفكك الروابط وغيرها.

3. مفرزات العولمة-الجانب السلبي-

رغم التطور الذي شهدته المجتمعات على جميع الأصعدة وتغير مظاهر الحياة الاجتماعية في ظل النمو الديمغرافي المتزايد وسعي الدول إلى الرقي بمجتمعاتها ومواكبة كل ما هو جديد، إلا أنه لا يخلوا إنجاز من وجود ضريبة متمثلة في الجانب السلبي للحداثة وتطور المجتمعات، وفيما يلي سنبين أهم ما نتج عن الحداثة من مخاطر على الإنسانية:

- سحق الهوية والشخصية الوطنية والمحلية وإعادة صهرها وتشكيلها في إطار الهوية الشخصية العالمية، بحيث يفقد الفرد مرجعيته ويتخلى عن انتمائه وولائه ويتنصل من جذوره.
- سحق الثقافة والحضارة المحلية الوطنية وإيجاد حالة اغتراب ما بين الفرد وتاريخه الوطني والموروثات الثقافية والحضارية التي أنتجها الآباء والأجداد، أي فصل الجذع عن الجذور الممتدة وفصل السطح عن الأعماق، وإيجاد شكل جديد من أشكال الثقافة العالمية التي صنعها البشر جميعا[1]
- انتشار الانعكاسية والانتقال من التفكير في النسق إلى التفكير في الذات.
- الحروب الشاملة بسبب التكنولوجيا الصناعية
- انتشار أسلحة الإبادة الشاملة (الكيماوية والنووية والجرثومية) وخروجها عن نطاق السيطرة.
- تزايد حجم الغازات الكيماوية الناتجة عن الأنشطة البشرية والصناعية.
- تزايد استعمال المبيدات الحشرية في الإنتاج الزراعي وكذلك في مجال تربية الحيوانات التي أصبحت بدورها تحقن بالهرمونات والمضادات الحيوية.
- تفكك الروابط الاجتماعية وضعف التضامن حيث حلت وسائل الاتصال الرقمية محل العلاقات الحقيقية بين الأفراد.
- انتشار الجرائم وتنوعها نتيجة ضعف تفعيل وسائل الضبط الاجتماعي.

[1] عبد المنصف حسين رشوان: **العولمة وآثارها (رؤية تحليلية إضافية)**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006، ص 50.

4. تنامي المخاطر الاجتماعية

يمكن أن نستعرض بعض المخاطر الخاصة بالجانب الاجتماعي والتي أفرزها التقدم التكنولوجي فيما يلي:

أ. مخاطر البطالة:

تشكل البطالة سببا رئيسيا لمعظم الأمراض الاجتماعية في أي مجتمع، وهي لا تعني فقط حرمان الشخص من مصدر معيشته وإنما تعني أيضا حرمانه من الشعور بجدوى وجوده، وتبرز هذه الظاهرة كتعبير عن سوء العلاقات الاجتماعية وكوجه آخر لسوء توزيع أو تقسيم العمل الاجتماعي، وسوء توزيع الدخل والثروة على المستويين المحلي والوطني، وعلى المستوى العالمي بين الدول الغنية والدول الفقيرة[1].

إذ أن البطالة ظاهرة تتولد عنها الكثير من المشكلات الاجتماعية لأن الفرد العاطل عن العمل يجد فراغا من الوقت وفي ظل سوء أوضاعه المادية تجره هذه الأخيرة إلى سلوكيات خطيرة على ذاته وعلى المجتمع.

ب. مخاطر الفقر:

رغم التقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم المعاصر والتطور الاقتصادي الهائل لاتزال مشكلة الفقر تشكل تحديا كبيرا للمجتمعات، ويعتبر الفقر من المشكلات الخطيرة التي تهدد أمن واستقرار المجتمعات مهما كانت درجة تطورها، ولها تجليات في جميع مجالات المجتمع، كما أكدت العديد من الدراسات أن انخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة له آثار عديدة على الكثير من الجوانب المعيشية كالتعليم والصحة وعمليات التفاعل الاجتماعي، كما ينتج عن الفقر تزايد ظاهرة عمالة الأطفال عند الطبقات الفقيرة، وهو أمر يمثل انتهاكا لحقوقهم وفقا لمستقبلهم ويقود للأوضاع غير المستقرة للمجتمع والاقتصاد[2].

يمكن القول أن ظاهرة الفقر تمثل خطرا على الفرد وأسرته وتجعله عرضة للانحراف خاصة إذا توفرت العوامل التي تسهل عليه ذلك، كما يحرمه الفقر من التعليم والعلاج ويؤدي كذلك في كثير من الأحيان إلى التفكك الأسري بسبب عدم قدرة الأب على ضمان قوت أسرته أو بسبب وفاة أحد الوالدين.

[1] المعهد العربي للتخطيط بالكويت، **جسر التنمية: المخاطر الإجتماعية**. العدد 124، ماي 2015، ص ص 13.
[2] **نحو مجتمع المعرفة: مكافحة الفقر**. مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، الإصدار الثالث، دت، ص 20.

ج. مخاطر المخدرات:

لعل تعاطي المخدرات من أكبر التحديات التي يواجهها العالم المعاصر، وهي ذات أبعاد متعددة وعالمية لا تعرف الحدود وتطال كافة الدول من أغناها إلى أفقرها، وجميع فئات المجتمع وكافة الأعمال، وهي ترتبط ارتباطا وثيقا باستفحال الجريمة والفساد والإرهاب على الصعيد العالمي، وفي نفس الوقت تدر أرباحا طائلة لفئة بينما تضر بفئة أخرى ضررا بليغا وتزهق ملايين الأرواح، كما أن مشكلة المخدرات اتخذت في بعض البلدان بعدا كبيرا وساهمت في تفاقم العديد من المشكلات الاجتماعية مثل العنف والجريمة المنظمة والفساد والبطالة وسوء الأحوال الصحية، ورداءة مخرجات التعليم، وقد ساعد على تفاقم هذه المشكلة الأنترنت ووسائل جديدة لتوسيع نطاق تأثيرها وربحيتها[1].

يظهر جليا أن آفة المخدرات ليست بالمشكلة العادية التي يسهل القضاء عليها رغم التقدم التكنولوجي في القطاعات الأمنية إلا أن العصابات التي تنشط في هذا المجال كذلك لها استراتيجياتها ووسائلها التي تستعملها في مواجهة الجهات الأمنية، وهذا ما جعل هذه الظاهرة مستمرة وفي كل بلدان العالم وأصبحت تزيد خطورتها على الشباب خاصة مع تنوع وظهور مواد مخدرة جديدة أشد خطرا عن المواد المعروفة سابقا.

د. مخاطر الجريمة الإلكترونية:

يؤدي انتشار الجرائم الإلكترونية في المجتمعات إلى الكثير من المخاطر والتهديدات كالمساس بالاقتصاد والأمن الوطني وتهديده، والمساس بالعلاقات الأسرية وتشكيل الخلافات بين أفراد الأسرة مما يؤدي إلى التفكك الأسري وذلك بسبب الكثير من النتائج التي تسببها بعض أنواع الجرائم الإلكترونية كالتشهير ببعض الأفراد ونشر الأخبار الكاذبة والإشاعات.

يبدو أن خطر الجرائم الإلكترونية لا يهدد الأفراد فقط وأمنهم كالاحتيال والنصب والتزوير، بل يتعدى ذلك ليمثل خطرا على الحكومات أيضا، ففي كثير من الأحيان يتم اختراق حسابات البنوك وكذلك مواقع تتضمن أسرار الدولة، ومواقع مؤسسات هامة.

[1] خالد حمد المهنوي: المخدرات وآثارها النفسية والاجتماعية والاقتصادية في دول مجلس البلقان لدول الخليج العربي. دت، ص 109.

ه. مخاطر السيدا:

أصدر صندوق الأمم المتحدة لمحاربة الإيدز تقريرا يذكر فيه بأن هذا المرض اودى بحياة أكثر من 25 مليون شخص منذ اكتشاف فيروسه في عام 1981، مما جعله يصبح أكثر الآفات فتكا بأرواح البشر، وعلى الرغم من تقدم العلاج تسبب مرض الإيدز في مقتل 3,1 مليون شخص في عام 2005، كما أصبح عدد الحاملين للفيروس في العالم يتجاوز 40,3 مليون شخص، وإذا كانت نتائج الجهود المبذولة لمحاربة الانتشار في العديد من الدول وخاصة الأوروبية منها بدأت تأتي بثمارها فإن جنوب القارة الإفريقية يبقى البؤرة الأكثر انتشارا للمرض، بحيث يبلغ عدد الحاملين للفيروس في هذه المنطقة وحدها 25,8 مليون شخص، يضاف إلى ذلك أن مناطق لم تعرف انتشارا كبيرا للمرض مثل العالم العربي، بدأت تعرف ارتفاعا لحالات الإصابة[1].

بالنظر إلى الأرقام المخيفة لفيروس الإيدز يتبين لنا أن هذا المرض لا يشكل خطورة على الأفراد فقط بل حتى على الدول واقتصاداتها خاصة وأن هذا الداء معدي وينتقل بين الأشخاص عبر وسائل معينة، ويبدوا أن الأرقام المذكورة سابقا أقل من العدد الحقيقي لحاملي هذا الفيروس لأن هناك العديد من الأشخاص لا يجرون الكشف عن هذا المرض وبالتالي نتوقع أن العدد أكثر بكثير، وساعد في ذلك سهولة التواصل بين الأفراد والهجرة واللامبالاة وغيرها.

[1] أخطار عدم التصدي للإيدز في العالم العربي. الموقع الإلكتروني : https://www.swissinfo.ch/ara/، تمت الزيارة في 04/01/2024، الساعة 05:15.

خاتمـــــــة:

تمثل **سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية** أحد أهم فروع علم الاجتماع المعاصر التي تسعى إلى فهم التحولات العميقة التي مست علاقة الإنسان بالعمل، والتكنولوجيا، والبيئة في ظل ما يُعرف بـ«مجتمع المخاطر،«فالتطور الصناعي والتكنولوجي الذي منح الإنسان قوة إنتاجية غير مسبوقة، حمل معه في الوقت ذاته أشكالًا جديدة من التهديدات التي لم تعد مقتصرة على الطبيعة، بل أصبحت ناتجة عن القرارات التنظيمية، والاختيارات التقنية، وأنماط الإنتاج الحديثة.

لقد حاولت هذه المطبوعة أن تقدّم للطلبة إطارا مفاهيميا ومعرفيا متكاملا يمكنهم من فهم **المخاطر كظاهرة اجتماعية وتنظيمية متعددة الأبعاد**، لا تُختزل في بعدها التقني أو الفيزيائي فحسب، بل تُفهم في ضوء البنى الاقتصادية، الثقافية، والسياسية التي تفرزها وتعيد إنتاجها، ومن خلال المحاضرات، والدروس النظرية، والنقاشات التطبيقية، تم تسليط الضوء على أنماط المخاطر الصناعية والتكنولوجية، سواء تلك المرتبطة ببيئة العمل (كالأمراض المهنية وحوادث العمل) أو تلك ذات الطابع البنيوي (كالأزمات البيئية والتكنولوجيات عالية الخطورة).

تُبرز هذه المقاربة السوسيولوجية أن **المخاطر ليست مجرد وقائع موضوعية يمكن قياسها، بل هي بناء اجتماعي وثقافي**، يتحدد من خلال الإدراك الجمعي، والمعايير الأخلاقية، ومنظومات القيم السائدة داخل المجتمعات، فالمجتمع لا يكتفي بتوصيف الخطر، بل يمنحه معنى ويؤطره ضمن نسق من التمثلات والقواعد الرمزية التي تحدد كيف يجب التعامل معه. ومن ثم، يصبح تحليل المخاطر أداة لفهم **العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات**، وكيف تتوزع السلطة والمسؤولية والمعرفة بشأن ما يعد خطرا وما يُعد مقبولا.

كما بيّنت **هذه المطبوعة أن المؤسسة الحديثة** لم تعد فضاء اقتصاديا صرفا للإنتاج، بل أصبحت مجالا سوسيوتنظيميا مركّبا تتقاطع فيه العوامل التكنولوجية مع الأبعاد النفسية والثقافية والتنظيمية، فالمخاطر داخل المؤسسات لا تفسَّر فقط بالخلل التقني أو الإجرائي، بل أيضا بضعف التواصل، وغموض الأدوار، وضغط العمل، وغياب العدالة التنظيمية ، وهذا ما يجعل إدارة المخاطر تتجاوز الطابع الوقائي التقليدي نحو بناء ثقافة تنظيمية آمنة قوامها المشاركة، والثقة، والشفافية، والتعلم المستمر.

ومن منظور سوسيوتنظيمي، هدفت هذه المطبوعة إلى تمكين **طلبة علم اجتماع التنظيم والعمل** من اكتساب مهارات التحليل النقدي والقدرة على الربط بين النظرية السوسيولوجية والممارسة المهنية، ففهم المخاطر الصناعية والتكنولوجية لا ينفصل عن تحليل سياقات العمل، والهياكل التنظيمية، وسياسات السلامة، ودور الدولة والمجتمع المدني في الرقابة والوقاية، كما تمكّن الطالب من تطوير رؤية تركيبية تُسهم في صياغة سياسات اجتماعية ومؤسسية أكثر استدامة وإنسانية، قادرة على التوفيق بين متطلبات التطور التكنولوجي وحماية الإنسان من آثاره الجانبية.

ختاما، يمكن القول إن سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية ليست مجرد دراسة للحوادث والكوارث، بل هي قراءة نقدية للعصر الصناعي المتأخر بكل تناقضاته، ومحاولة لتشييد وعي علمي جديد يتعامل مع الخطر باعتباره عنصرا بنيويا في الحداثة، يتطلب فكرا وقيما ومؤسسات قادرة على تحويله من تهديد إلى فرصة للتنظيم العقلاني والمسؤول، على سبيل اعتبارها دعوة لتأسيس ثقافة اجتماعية وتنظيمية آمنة، تُعيد الاعتبار للإنسان كقيمة مركزية في قلب المشروع الصناعي والتكنولوجي الحديث.

المصادر والمراجع:

I. المراجع باللغة العربية:

1. أحمد زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**. ط1، مكتبة لبنان، لبنان، 1978.

2. أحمد عكاشة: **الطب النفسي المعاصر**. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1998.

3. أسعيد مخلوفي: **ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط**. رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2014.

4. أشرف محمد عبد الباقي: **علم النفس الصناعي -أسبابه وتطبيقاته** -. المكتب الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2001.

5. اعتماد محمد علام، جلال اسماعيل حلمي: **علم الإجتماع التنظيم** (مداخل نظرية ودراسات ميدانية). ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2013.

6. أمال حواطي: **سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية**. محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع، جامعة غرداية، الجزائر، 2022/2023.

7. أمل سالم العواودة: **العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي**، ط1، دار البازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

8. إنتصار يونس: **السلوك الإنساني**. دار المعارف، القاهرة، مصر، 1999.

9. أنتوني جيدنز: **علم الإجتماع**. ترجمة: فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية، بيروت، 2005.

10. اندرودي سيزلافي، هارك جي والاس: **السلوك التنظيمي والأداء**. ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991.

11. أنور أبو بندورة: **ما بين ثقافة الإنسان وحضارة الآلة -رؤية فلسفية**-. لقدس المحتلة، فلسطين، 2008.

12. أولريش بيك: **مجتمع المخاطر العالمي 'بحثا عن الأمان المفقود"**. ترجمة علا عادل وآخرون، ط1، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2013.

13. أولريش بيك: **مجتمع المخاطرة**. ترجمة: جورج كتورة وإلهام الشعراني، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، 2009.

14. براون: **علم النفس الاجتماعي في الصناعة**. ترجمة محمد خيري، دار المعارف للنشر، مصر، 1960.

15. بلقاسم سلاطنية، سامية حميدي: **العنف والفقر في المجتمع الجزائري**. دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، دت.

16. بيسر وآخرون: **الوقاية من حوادث العمل**. مؤسسة الأهرام للتأليف والنشر، مصر، دت.

17. الجموعي مومن بكوش: **التغير الاجتماعي وانعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة**. أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016-2017.

18. جوهرة أقطي: **ضغوط العمل لدى الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية وأثرها على الإستقرار الوظيفي**. مجلة الدراسات الإقتصادية، العدد 18، فيفري 2020.

19. حسين حريم: **السلوك التنظيمي** (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال). ط3، دار الحامد، عمان، 2009.

20. حسين حريم: **مبادئ الإدارة الحديثة "** النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة". دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006.

21. خالد حمد المهنوي: **المخدرات وآثارها النفسية والاجتماعية والاقتصادية** في دول مجلس البلقان لدول الخليج العربي. دت.

22. دلال محسن: **التغير الإجتماعي والثقافي**. ط2، دار وائل، الأردن، 2008.

23. راضي الوقفي: **مقدمة في علم النفس**. ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.

24. ريا عنان سعد: **العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسة الحكومية والخاصة في مدينة جنين.** مذكرة ماجستير في دراسة المرأة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2015.

25. سامي عفيفي حاتم: **التأمين الدولي.** الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 1986.

26. سليم نعامة: **مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية**، دار عكرمة للنشر والطبع، سوريا، 1991.

27. السيد ياسين وآخرون: **العرب والعولمة**. ط1، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000.

28. السيد ياسين: **العالمية والعولمة**. نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، 2001.

29. شاطر شفيق: **المصادر التنظيمية لضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي**. مجلة نماء للإقتصاد والتجارة، العدد 4، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، ديسمبر 2018.

30. صورية بوطرفة: **التغيير التكنولوجي في المؤسسة وتاثيره على باقي مجالات التغيير التنظيمي**. مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 03 العدد 01، مارس 2018.

31. عباس محمود عوض: **سيكولوجية الحوادث**. ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971.

32. عبد الرحمان العيسوي: **دراسات في علم النفس الاجتماعي**. دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1990.

33. عبد الرحمان العيسوي: **علم النفس والإنتاج**. ج2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.

34. عبد الرحمن العيسوي.**سيكولوجية العمل والعمال**. دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978.

35. عبد اللطيف حسين فرج: **الإضطرابات النفسية** (الخوف، القلق، الإنفصام، الأمراض النفسية للأطفال). دار الحامد، عمان، الأردن، 2009.

36. عبد المنصف حسين رشوان: **العولمة وآثارها (رؤية تحليلية إضافية)**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006.

37. عرفات صلاح شعبان: **القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل**. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 24، العدد 82، مصر، جانفي 2014.

38. عصام نورة: **سيكولوجية الطفل**. مؤسسة الشباب الجامعي، القاهرة، مصر، 2006.

39. عقلة محمد المبيضين، أسامة محمد جرادات: **التدريب الإداري الموجه للأداء**. ط1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن, 2001.

40. عقيلي عمر وصفي: **إدارة الموارد البشرية المعاصرة** - بعد استراتيجي -. دار وائل، ط 1، الأردن.

41. علي اسماعيل مجاهد: **تحليل ظاهرة العنف وأثره على المجتمع**. مركز الإعلام الأمني، البحرين، دس.

42. عمر عبد العزيز هلال: **وسائل التواصل الإجتماعي وأحكامها في الفقه الإسلامي**. دار الكتب العلمية، عمان، الأردن، 2019.

43. عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية المعاصرة "بعد استراتيجي"**. ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

44. فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد: **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

45. فهيمة بن عثمان، محمد بوهالي: **الأسرة المعاصرة وتأثيرات التكنولوجيا الحديثة على منظومة القيم الأسرية**. الملتقى الدولي حول الأسرة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 06 ديسمبر 2018.

46. فيصل حمد المناور: **المخاطر الاجتماعية**. سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 124، الكويت، ماي 2015.

47. كميليا شموري: **القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الإبتدائية**. رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2016/2017.

48. ليلة آيت وراس، رشيد خلفان: **الإطار القانوني لظاهرة العنف النفسي في العمل**. جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016

49. ماجد رحيمة الحلفي: **القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر الموظفين العاملين معهم**. كلية التربية، جامعة ميسان، العراق، 2014.

50. مجدي أحمد محمد عبدالله: **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق**. ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1996.

51. محمد الصيرفي: **الضغط والقلق الإداري**. مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2007.

52. محمد حسن غانم: **مقدمة في علم الصحة النفسية**. ط1، المكتبة المصرية، الإسكندرية، مصر، 2009.

53. محمد حسين حامدات: **السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**. دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

54. محمد عبد الرضا الشمري: **السلامة والأمن الصناعي**. دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009.

55. محمد عبد السميع علي: **الأمن الصناعي -عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه-**. مطبعة القاهرة، القاهرة، 1972.

56. محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات حويجان: **علم الإرهاب** (الأسس الفكرية والنفسية والإجتماعية والتربوية لدراسة الإرهاب). ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

57. محمود ذياب العقايلة: **الإدارة الحديثة للسلامة المهنية**. ط1، دار الصفاء، عمان، 2002.

58. مدحت مطر: **تنامي ظاهرة العنف في المجتمع وعلاجها**، ط1، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان 2014.

59. مريم ضبع: **حوادث العمل والأمراض المهنية**، أسبابها والوقاية منها. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، العدد 03، جوان 2014.

60. مسعود بوسعدية: **ظاهرة العنف في الجزائر والعلاج المتكامل**. ط1، مؤسسة كنوز للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

61. مصطفى عشوي: **علم النفس المعاصر**. دار الأمة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2016.

62. مصطفى عومرية، الجيلالي بن عبو: **إدارة المخاطر النفسية والإجتماعية في المؤسسة الجزائرية**. مجلة دراسات في الإقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 06، العدد 02، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2017.

63. مصطفى فهمي: **علم النفس الإكلينيكي**. دار مصر للطباعة، القاهرة، 1967.

64. المعهد العربي للتخطيط بالكويت، **جسر التنمية: المخاطر الإجتماعية**. العدد 124، ماي 2015.

65. مكتب العمل الدولي بجنيف: **موسوعة الصحة والسلامة المهنية**. الفصل الخامس حول العنف، ترجمة منظمة العمل العربي، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية بدمشق، المجلد 2، ط1، 2015.

66. منير الحمش: **مجتمع المخاطر في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية**. ندوة الثلاثاء الاقتصادية الرابعة والعشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق 2011.

67. ميلود غربي: **مستقبل منظمة الأمم المتحدة في ظل العولمة**. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008.

68. نجلاء محمد عبد اللطيف وآخرون: **إدراك المخاطر البيئية المرتبطة بجودة الحياة والقدرة على التكيف لدى أفراد المجتمعات المهددة في مصر** -دراسة مقارنة بين شرائح اجتماعية مختلفة -مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس، المجلد[43] الجزء الأول، سبتمبر 2018.

69. نحو مجتمع المعرفة: **مكافحة الفقر**. مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، الإصدار الثالث، دت.

70. نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان: **الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة**. دار البازوري، الأردن.

71. وفاء برهان برقاوي: **إدارة الموارد البشرية "المفهوم والوظائف والاستراتيجيات"**. مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن,2013.

II. المراجع باللغة الاجنبية

72. Douglas, Mary. **Risk and Blame: Essays in Cultural Theory**. London: Routledge, 1992.

73. Beck, Ulrich. **Risk Society: Towards a New Modernity**. London: Sage Publications, 1992.

74. Giddens, Anthony. **Risk and Responsibility**: Modernity and Self-Identity. Stanford University Press, 2008

75. Douglas, Mary, and Aaron Wildavsky. **Risk and Culture**: An Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers. University of California Press, 1982.

76. Robert Castel, **L'insécurité sociale.** Qu'est-ce qu'être protégé ?, Seuil et La République des Idées, Paris, 2003.

77. Luhmann, Niklas. Risk**: A Sociological Theory**. Walter de Gruyter, 1993.