مجلة: سوسيولوجيا– الجزائر	ردمد: issn: 2602-5647
تاريخ استلام المقال:2019/08/15	تاريخ قبول المقال:2019/09/07

جدلية العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية

Dialectical the relationship between culture and work accidents in the Algerian institution

المؤلف: نور الدين عزوز

جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي

البريد الإلكتروني: azzouzn281@yahoo.com

الملخص : يتناول هذا المقال إشكالية الثقافة العمالية وما تعانيه من قصور في شقها المتعلق بحوادث العمل، إذ يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة في البلدان النامية مثل الجزائر، وخاصة في مؤسساتها الصناعية باعتباره العنصر الحاضر/ الغائب في إستراتيجياتها وسياساتها الإنتاجية والوقائية، من هنا أردنا تأويل ثقافة العمال تجاه حوادث العمل من الناحية السوسيو-ثقافية عن طريق توضيح العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل، مع عرض مقاربة لهذه الثقافة الصناعية الناشئة حديثا حيث تم توظيف النظرية القدرية، وأخيرا؛ عولجت كيفية تغيير ثقافة العمال في المصنع من أجل تجنب أو على الأقل التقليل من تواتر حوادث العمل قدر المستطاع.

-الكلمات المفتاحية : الثقافة – حوادث العمل – المؤسسة الجزائرية.

Abstract: This article deals with the problem of labor culture and its shortcomings in its relation to labor accidents. This is a very important issue in developing countries such as Algeria, especially in its industrial institutions, as the present / absent element in their productive and preventive strategies and policies; Hence we wanted to interpret the workers 'culture towards socio-cultural work accidents by clarifying the relationship between culture and work accidents, presenting an approach to this newly emerging industrial culture where fatalism was employed, and finally; how to change the workers' culture in the factory in order to avoid or At least minimize the frequency of work accidents as much as possible.

Keywords: Culture - Work Accidents - Algerian Foundation.

جدلية العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية

***مقدمة**

تعد الجزائر كغيرها من الدول الناشئة حديثا التي انتهجت سياسات تنموية واستثمارية لتحقيق التنمية الاقتصادية للخروج من وضعية التخلف والمادي والاجتماعي في قطاعاتها الإنتاجية والخدمية إلى وضعية أرقى تسمح لها بإشباع حاجات سكانها من السلع والخدمات وتصدير الفائض منها إلى السوق العالمية. وهو ما تتطلب منها الاعتماد على قطاع الصناعة بكافة أنشطتها لتحقيق هذا الغرض في جو حماسي الأمر الذي نتج عنه بعد ذلك حوادث وأمراض مهنية مزمنة منذ بداية السبعينات من القرن المنصرم، فسارعت الجزائر لاحتواء هذه الظاهرة بسنها حزمة من القوانين والإجراءات وأعدت البرامج التوعوية الوقائية لكن الإشكال الذي يطرح هو أن هذه المسألة أعقد من أن تختزل في إجراءات وعمليات إدارية كونها مرتبطة بثقافة العامل نفسه وما يحمله من تصورات وتمثلات عن الصناعة والعمل على حد سواء.

أولا: ضبط المفاهيم: هناك مفاهيم و مصطلحات يصعب دراسة / وضع نموذج تصوري لها دون ضبطها وأهمها:-

1. مفهوم الثقافة (CULTURE)

يعد مفهوم **الثقافة** من أكثر المفاهيم تداولا، غموضا وتعقيدا، حتى وصف **بالدغل التصوري** (UNE JUNGLE CONCEPTUELLE) (بشير،2007،ص05)، إذ حظي بالعديد من التعريفات التي اختلفت فيما بينها وذلك وفقا لاختلاف توجهات العلماء والباحثين الذين انكبوا على دراسة هذا المفهوم، فبالرغم من شيوع استعمال لفظ "الثقافة" وما يحتله من مساحة عريضة في وسائل الإعلام فضلا عن استعماله في اللغة الأكاديمية، فإنه قد جرت معالجة هذا المفهوم بسطحية شديدة في الفهم، فمجموعة المعارف والعلوم هي أول ما يتبادر إلى ذهن القارئ أو المستمع عند ذكر كلمة "الثقافة"، إذ يمكن تعريفها **لغويا** كما وردت في معجم "مقاييس اللغة" أن الثقافة "مشتقة من (ثقف) الفعل العربي حيث أن **الثاء** و**القاف** و**الفاء** كلمة واحدة إليها يرجع الفروع، وهو إقامة درء الشيء، ويقال ثقفت القناة إذا أقمت عوجها،... وثقفت هذا الكلام من فلان، و رجل ثقف لقف، وذلك أن يصيب علم ما يسمعه على استواء، ويقال ثقفت به إذا ظفرت به، ولهذا قال الشاعر: (ابن زكريا،1979،ص ص 382-383)

فإما تثقفوني فاقتلوني *** وإن أثقف فسوف ترون بالي

ويقال (ثقف) الرجل من باب ظرف صار حاذقا خفيفا فهو (ثقف) (الرازي،1989،ص36)، وثقفت الحديث فهمته بسرعة (الفيومي،د.س.ن،ص ص82-83) وأضاف **"الفيروز آبادي"** في "قاموس المحيط" كلمة الفطنة للثقافة (الفيروز آبادي،2008،ص218) وهو الأمر المستهدف في هذا المقال،ليفيد اليقظة والانتباه قصد النجاة، كما ساد الاعتقاد بأن الثقافة ما هي إلا حكرا على جماعة من الناس دون غيرهم حيث يطلق عليهم لفظ "الطبقة المثقفة" بوعي أو دونه، بينما في واقع الأمر تمثل المعارف والعلوم جزءا مؤطرا لثقافة الناس والمجتمع(بن نبي،2006،ص13)، وبذلك تشكل لديهم الحس المشترك.

أما **إصطلاحا** فشيوع المصطلح وهلاميته يجعل من الصعب تعريفه، والثقافة من المصطلحات الشائعة فكل من يطلقها يقصد بها معنى أو أكثر وهي من المصطلحات الأكثر استخداما أو تواترا في الحياة العربية المعاصرة، وبالتالي فهي أكثر المصطلحات أيضا صعوبة على التعريف، فمثلا عند العرب هناك فرقا بين المثقف والمتحضر، فالمثقف هو الذي يتعدى إحساسه الذاتي للإحساس بالآخر والمتحضر هو الذي يسلك سلوكا يلائم البيئة الذي يعيش فيها ولكي يكون الإنسان متحضرا لابد أن يكون مثقفا(حريم،1997،ص245)، أي معدلا ومهذبا في السلوك...، لهذا يشير المفهوم المتبادر للذهن والمنتشر بين الناس إلى حالة الفرد العلمية الرفيعة المستوى، أما في اللغات الأوروبية فإن استخدام هذا المصطلح كمقابل لمصطلح (CULTURE) تجعله يقابل حالة اجتماعية شعبية أكثر منها حالة فردية، فوفق المعنى الغربي للثقافة تكون الثقافة مجموعة العادات والقيم والتقاليد التي تعيش وفقها جماعة أو مجتمع بشري، بغض النظر عن مدى تطور العلوم لديه أو مستوى حضارته وعمرانه، فالثقافة إذا هي مجموعة من الأشكال والمظاهر لمجتمع معين، وتتسع لتشمل عادات، ممارسات، قواعد ومعايير كيفية العيش والوجود، من ملابس، دين، طقوس وقواعد السلوك والمعتقدات لهذا عرفها **"تايلور"**: "أنها ذاك المركب المعقد الذي يشمل المعارف والفن والأخلاق والقانون..."، ومن وجهة نظر أخرى

يمكن القول أن الثقافة هي كل المعلومات والمهارات التي يحذقها البشر، ومفهوم الثقافة أمر أساسي في دراسة المجتمع لاسيما لعلمي الأناسة والاجتماع.

لهذا يرى "**رالف لنتون**" أن" **المجتمع** و**الثقافة** " عملة واحدة لوجهين مختلفين يعتمد كل منهما على الآخر اعتمادا متبادلا بحيث لا يستطيع الواحد منهما أن يشكل كيانا كاملا دون الآخر، فالثقافة هي التي تمكن أعضاء المجتمع من العيش والعمل معا للتكيف مع البيئتين الطبيعية والبشرية ، وأن كل ثقافة تتألف من قسمين يمثل القسم الأول منها مجموعة مستقرة نسبيا من العناصر الثقافية " الأمة " و"التخصصية " تشكل في مجموعها وحدة متماسكة ذات أجزاء متكيفة بعضها ببعض.

أما القسم الثاني فيمثل مجموعة مانعة من العناصر الثقافية التي ينقصها التماسك والتكامل وتتعرض للتغير المستمر... وهذه المجموعة تمثل فئة العناصر الثقافية "البديلة" التي تحتفظ بنواة المجموعة الأولى المتماسكة.(السويدي،1991،ص ص61-62)، أما مفهوم الثقافة في الدراسات الأنثربولوجية والسوسيولوجية واللغوية فهو من أوسع التعريفات وأكثرها شمولا ودقة بتعدد أغراض البحث، ذلك لأن الثقافة من المواضيع التي تشتغل عليها الأنثربولوجيا بصورة كبيرة، خاصة الأنثربولوجيا الأمريكية التي تتبنى الاتجاه الثقافي، مقارنة بالمدرسة البريطانية التي تتبنى الاتجاه البنائي الوظيفي، ومن خلال عدد من التعريفات التي تم جردها في القواميس والكتب يتضح أن هذا المفهوم يتصف بعدد من المميزات هي:-

- أن كلمة "الثقافة" ذات أبعاد كبيرة، ودلالات واسعة.
- أن كلمة "الثقافة" من الألفاظ المعنوية الهلامية التي يصعب تحديدها.
- أن كلمة "الثقافة" مصطلح حديث في اللغات الغربية ولكنه قديم جدا عند العرب، فقد كتب عنه "**ابن خلدون**" مثلا وهي تجمع بين الحقائق المجردة والقيم المعيارية في نظام تركيبي معقد ومرتب كالنشاط الصناعي مثلا، وهو ما يصعب على الباحث أن يلتزم بمعايير دين أو ثقافة معينة وفرضها على حضارة أو ثقافة أخرى مغايرة لها.

- تعدد اجتهادات العلماء والمفكرين حول هذا المصطلح، وهو ما تم التركيز عليه في هذا الموضوع والتي هي حقيقة الحياة (LIFE FACT) وهكذا فمن أجل فهم حقائق الحياة الاجتماعية (الحياة الصناعية) يجب هنا التوقف وفك الارتباط و لو ،تجريديا، مع مصطلح أساس هو:-

2. حوادث العمل (ACCIDENTS DE TRAVAIL)

تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجالات العلم والصحة والمرض والحياة والممات والأخلاق التطبيقية عموما، فقد اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء وفي مختلف التخصصات، فنجده أخذ حيزه في الاقتصاد وكذلك علمي النفس والاجتماع وغيرهما من العلوم، وذلك للوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث ومعرفة أهم العوامل التي تؤدي بالعامل للوقوع في الأخطار المهنية، وذلك بهدف توفير الوسائل ومعرفة السبل التي تقلل من الحوادث حفاظا على العنصر البشري، فما المقصود إذا بالحوادث المهنية؟

بداية يمكن تعريف "**الحادثة**" **لغويا** بأنها مشتقة من الفعل (حدث) العربي، و**الحاء** و**الدال** و**الثاء** أصل واحد، وهو كون الشيء لم يكن، يقال حدث أمر بعد أن لم يكن (ابن زكريا،1979،ص36)، وهو ذات التعريف الذي ذهب إليه "**ابن منظور**" في معجم لسان العرب، ويقال حدث الشيء (حدوثا) من باب تجدد وجوده فهو (حادث) و(حديث) ومنه يقال (حدث) به عيب إذا تجدد وكان معدوما قبل ذلك، ويتعدى بالألف فيقال (أحدثه) (الفيومي،د.س.ن،ص124)، والحدث: الجديد من الأشياء، ويقال صار فلان أحدوثة أي كثروا فيه الأحداث (الفراهيدي،د.س.ن،ص177)، أما **اصطلاحا** "**فالحادثة**" هي أمر طارئ من شأنه أن ينجم عنه إصابة كخسارة أو اضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة، ويمكن أن يتناولها الحادث جميعها، هذا يعني أن الحادث أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض بالوقت ذاته، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها (أبوعمرو،2010، ص325)، وعليه؛ يعرف حادث العمل بأنَّه أي حادثة تحصل أثناء سير العمل أو القيام بتنفيذه، والتي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابات شديدة، أو حالات أذى

متعمد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبيا، وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها، ولكن الباحثين والمختصين في مجال سيكولوجيا الحوادث يرون أن **عدم القصد** و **عدم التوقع** شرطان أساسيان لوقوع الحادث، والحادثة لا تتخذ بنتائجها، وإنما كل حدث في السلوك أخل بالأمان وأدى إلى التوقف عن العمل، ويعرف **المختصون الاجتماعيون** "حادث العمل" بأنه: "كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه".(بدوي،1975،ص69)، في حين ينظر **علماء النفس** إلى "حادث العمل" باعتباره: "حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتجا عن المؤشر الداخلي، بحيث يفقد العامل توازنه، أو مؤشر خارجي يعيق توافقه، وبالتالي هو كل إصابة تترك أثرا سلبيا على كلا من العامل والمؤسسة معا أو أحدهما، وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعيه وعوامل مادية" (شاكر،1968، ص481).

أما **علماء الاقتصاد** فقد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل بالعملية الإنتاجية وبعدد الساعات في العمل والخسائر التي تلحق بالعمال وبالمؤسسة، إذ عرف بأنه: "كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية، أيضا هو: كل إصابة تحدث بجسم العامل نتيجة حركة، أو تكون بسبب العمل، أو أثنائه" (عاطف،1972، ص359)، فالحادث بالمعنى الاقتصادي يؤدي إلى توقف العامل عن عمله لفترة زمنية قصيرة مما يشكل عجزا في الإنتاج ونقصا في المعدل المطلوب، وقد تؤدي هذه الإصابة إلى غياب العامل عن عمله فترة زمنية طويلة تمتد من يوم الحادث إلى غاية عدة أشهر فيتبعها نقص في القوة العاملة المدربة على العمل الفني، ونقص في الإنتاج مما يؤدي إلى نقص الأرباح، من جانب آخر فإن **فقهاء القانون** ضمنوه في مواد تشريعية، فالمشرع الجزائري مثلا في القانون **13/83** نص على أن حادث العمل هو (الجريدة الرسمية،1983، ص28):-

أ. **المادة 6**:يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل.

ب. **المادة 7**:يعتبر حادث العمل الذي يطرأ أيضا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ، ذات الطابع الاستثنائي أو الدائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي، انتخابي، أو في إطار منظمة جماهيرية، أو مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

ج. **المادة 8**:يعتبر أيضا كحادثة عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء:-

- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب، أو المنظمات الجماهيرية.
- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.
- القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام، أو إنقاذ شخص معرض للهلاك.

وعليه، تبدو دراسة حوادث العمل تهدف إلى التقليل من تواترها على الأقل بغية حماية الاقتصاد الوطني وأفراد المجتمع ككل، وإذا قمنا بقراءة إحصائية عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماما، فمن الناحية الإنسانية البحتة، تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف و الاضطراب في نفوس العمال، وتؤدي إلى وقوع أضرارا مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية وحالات الاكتئاب والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل، إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلبا على محيط المصاب وعلى المجتمع بأسره.

ثانيا: العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل

نحاول في هذا الجانب التعرف على مصادر ثقافة المجتمع الجزائري عموما، ثم كيفية تأثيرها على ثقافة العامل الصناعية داخل المصنع والتي يشكل جزء منها سببا في الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية، ويمكن إيجاز ذلك في:-

1. تأثير الثقافة المجتمعية على ثقافة العامل الوقائية

أ. ثقافة العامل للعمل

في يوميات الجزائري يتردد كثيرا من الكلام الذي يتحدث أصحابه عن العمل وموضوعاته، بل قل أنّ معظم حديث الجزائريّين عن العمل، حيث يقولون بعد السؤال عن الصحّة والأحوال: هل من عمل؟، كيف أحوالك مع العمل؟، هل تذهب للعمل كالعادة ؟، هل وجدت عملا ؟، اذهب لتعمل!، لا يوجد عمل!، أين العمل؟، هل وجدت عملا حتى لا أعمل؟، متى سأعمل؟...، وهكذا دواليك، حديث مستمر عن العمل وأحواله...، وهو ما يرجح لعدم وجود ثقافة العمل لدى كثير من النّاس لسبب ما كالبطالة، التخلف، الأمية... إلى وقت غير بعيد، كان الجزائريّون معروفين بحبّهم للعمل وتقديسهم لقيمته وأهميّته، لكنّ هذه الحقيقة بدأت في التّراجع بعد أن ذاق الجزائريون حلاوة الرفاه الاجتماعي فبدؤوا في اكتساب ثقافة الكسل والاعتماد على الغير، صرنا نسمع أقوالا من قبيل: **"أنا ذاهب للعمل"**، وليس: **"أنا ذاهب لأعمل"**، والفرق بين القولين جوهري بل كبير جدّا، صرنا نرى آلاف البشر يؤمّون المقاهي في أوقات العمل الرّسمية لسبب بسيط هو أنّهم بطّالون، ووضعيتهم تكون في الغالب واحدة من هذه الوضعيّات الثلاث، إمّا أنهم باحثون عن عمل، أو متقاعسون عن العمل أو لا يفكرّون في العمل إطلاقا وهذا النّوع من النّاس هو أخطر الفئات الاجتماعية لأنّ أصحابه يأكلون من عمل غيرهم، فهم عالة على المجتمع، أمّا الباحثون عن العمل فهم أصناف لا تعد ولا تحصى يلاحظ أيضا أنّ كثيرا من الموظّفين يختفون وراء مكاتبهم ولا يعملون شيئا سوى انتظار نهاية دوام العمل، وهم بذلك محسوبين على العمّال... والحقيقة الأكيدة أنّنا نعمل ولا ننتج وهذا راجع لعديد الأسباب التي من أهمّها عدم تشبّعنا بثقافة العمل، وعدم اهتمامنا بتبعيّة ذلك وانعكاسه على ظروف معيشتنا ومستقبلنا.

في حقيقة الأمر قد يطول الحديث عن قيم العمل عند الجزائريين وضرورة اكتسابها لدى الفرد والمجتمع لكن الذي يهم في هذا المقال هو كيف أن العامل الذي لا يمتلك أصلا ثقافة العمل أن يحترم ويطبق مبادئ السلامة المهنية التي تتطلب سلوكا مقننا بضوابط ولوائح قانونية ومنظمة بأساليب علمية محددة تقيه من حوادث العمل (البرغثي، 2007، ص113).

ب. ثقافة العامل الإجتماعية

لقد كشفت المميزات السوسيولوجية للعامل الجزائري الصناعي على إبرازه أن له ارتباطات بالمجتمع الفلاحي التقليدي، ولهذا قد لا نستغرب، ولا يندهش الباحث في العلوم الاجتماعية في حالة ما إذا اصطدم بعمال صناعيين يشغلون مناصب عمل ذات تكنولوجيا عالية، لا يختلفون في سلوكهم ومواقفهم عن زملائهم الفلاحين في المجتمع الريفي ذلك أن أشكال التسيير في المؤسسة الصناعية المستوحاة من النموذج التصنيعي الذي تبنته الجزائر هي أشكال غربية وبعيدة عن النموذج الاجتماعي الثقافي المحلي المطبوع بالخصوصيات الثقافية المتجذرة في ذهنيات العمال الجزائريين، لذا يمكننا القول أن الموروث "**الثقافي التقليدي**" يمثل قاعدة تصور الفاعلين الاجتماعيين للعلاقات الاجتماعية في المجتمع (بشير، 2007، ص ص13-14)، ومن هنا يقوم بعض الباحثين بالتأكيد على تأثير الحياة الاجتماعية خارج المؤسسة الصناعية فيرون أن المؤسسة الصناعية تتكون من عمال أولا وقبل كل شيء "**أفراد اجتماعيين**"، عكس ما تؤكده وتدافع عنه بعض نظريات ثقافة المؤسسة، فحسب رأيهم، الأجراء لا يغادرون "ذواتهم الاجتماعية" عند دخولهم المؤسسة الصناعية، فمثلا الباحث "**علي الكنز**" يؤكد في دراسته حول "**العلاقة بين التصنيع و المجتمع**" سنة (1983) أن عملية التصنيع التي يمثلها مركب الحديد والصلب الحجار "بعنابة" (ميدان الدراسة) لم تأخذ يعين الاعتبار واقع العلاقات الاجتماعية، ذلك أن عملية التصنيع ظاهرة اجتماعية تتشابك فيها وتتداخل مختلف مستويات البنية الاجتماعية التي هي في تأثير متبادل، لذلك فكل محاولة تريد اختزال التصنيع إلى عنصر واحد وهو **العنصر التقني** المتمثل في المصانع والآلات ستجابه بأشكال صريحة أو ضمنية **للمقاومة** الناتجة عن دينامكية العلاقات الاجتماعية.

إن الاقتراب من تمثلات العمال لواقعهم والوقوف على مدى تقبلهم للتغير الاجتماعي الذي أصبح ملاحظا في حياتهم اليومية، وهذا بعد تعودهم على نمط معيشي ريفي يمتاز بالبساطة في الحياة، والمدعم بكل أنماط التضامن الاجتماعي القائم على نظام القرابة، فلا شك أن هذا الرصيد الثقافي للمجتمع الريفي، قد يؤثر في سلوك ومواقف العمال حول مفهوم حوادث العمل داخل المصنع، ذلك أن ما يسمى"**بالخطر**" عندهم هو خطر اجتماعي بمفهومه الواسع من كل الظواهر المكونة للوجود وليس"**الخطر التقني**" الذي تشكله الحوادث المهنية في المصانع والمؤسسات (طومسون وآخرون،1997، ص88).

كذلك للعقائد والإيديولوجيات السياسية نصيب من طريقة عمل الأفراد وتجنيبهم للحوادث، حيث يقصد العمال مؤسساتهم وهم متشبعون بقيمهم الدينية وتصوراتهم الإيديولوجية، وبالطبع يختلف تأثير هذين العاملين من مجتمع لآخر فمثلا التأثير الديني في العالم الشرقي أكثر منه في العالم الغربي في حين أن تأثير البعد الإيديولوجي في الغرب أقوى من الشرق، فإذا أخذنا هذه الحقيقة بعين الاعتبار يمكننا معرفة لماذا ترتفع الحوادث في مجتمع معين وتقل في المجتمع الآخر (جيرنبرج، بارون،2000،ص630)، أما في الديانة الإسلامية فهناك دعوة صريحة إلى الأخذ بالأسباب اللازمة لتلافي وقوع الحوادث والأمراض المهنية وعلى الرغم من أن الحادث هو قدر من الله عز وجل حسب تأويلاتهم، فقد أدى ذلك إلى الخلط عند البعض، ومن العبارات الشائعة التي يرددها المجتمع مند زمن هي "**المكتوب في الجبين ما ينحيوه اليدين**" وهذه إحدى المعضلات الكبرى بل والسبب الرئيس في بعض الحالات في وقوع الحوادث المهنية عند البعض وهذا الاعتقاد الخاطئ يجعل من برامج السلامة المهنية مجرد إجراءات شكلية لا تجدي نفعا، وهذا ليس حكرا على المسلمين فقط، بل نجد العمال في بعض البلدان المأهولة بالسكان، ترى العمال يكيفون مواد كيماوية خطيرة دون وقاية تذكر لأسباب أهمها الفقر والحاجة إلى الدخل... أو في سبيل مجد بلادهم أو التضحية من أجل الزعيم الملهم...

ج. ثقافة العامل السياسية

إن دراسة الثقافة السياسية تستدعي النظر إليها باعتبارها، متغيرا أو عاملا وسيطا، بين النظام العام السائد ومختلف البنى الاجتماعية المكونة وبين السلوك الفعلي في الحياة اليومية، وبهذا المعنى فالثقافة السياسية هي نتيجة مباشرة للنظام العام السائد تستعمل كأدوات لتنظيم العلاقات فتصوغ الواقع وتعمل على إجلائه في صورة معينة أو تبحث على إحلال التغيير فيه ولهذا فلا مناص من النظر إلى الثقافة السياسية في اتصالها بالواقع بل وعلى أن تنبثق عنه.

إن الثقافة السياسية السائدة ومهما كان نمطها هي في الواقع مرآة تعكس منظومة تفاعل الأفراد باعتبارهم، وكلاء اجتماعيين، يمارسون التأثير على بعضهم البعض في إطار أوضاع اجتماعية أو كما يسميها "**بورديو**" "**الحقل**" (CHAMPS) أي ميدان التأثير والتفاعل وهذا التفاعل وإن كان تفاعل في وسط اجتماعي فهو ينبعث من أنماط حياة مختلفة، وبغض النظر عن المستوى التعليمي ومستوى التقدم التقني أو حتى نوع النظام السياسي فإن هذه الأنماط تأخذ صورا مختلفة من الثقافات السياسية المتنافسة وتتضح في الواقع أنماط من التوجه نحو القضايا السياسية والعمل السياسي ما يشكل مجموعة من السلوك والتوجهات نحو السلطة أي ما تفعله أو يتوجب فعله.(برو،1998،ص539)، فمثلا الثقافة السياسية للعامل الجزائري ترتكز أيضا على مبررات خاطئة أهمها **المشاركة السياسية** ونظرة الفرد الجزائري لها حيث يعتبر العمل السياسي كالتالي: "**خاطيني البوليتيك، وهذا الدومان ما يهمنيش، فأنا من الخدمة للدار**" وأيضا "**لا يوجد تنفيذ تشارك أو لا تشارك فلا شيء إيجابي وما نحبش ندخل في الشي لي خاطيني**"، وتلك هي مواقف سياسية سلبية تدل على سوء التسيير البيروقراطي في العلاقات الصناعية وعلى سد كل منافذ المشاركة الإيجابية في تسيير المؤسسة الوطنية، ويلاحظ من تحليل محتوى هذه الآراء أن:-

أ. "**البوليتيك**" وهو ما يقابله في اللغة الفرنسية (LES POLITIQUES) وهم رجال السياسة الذين يتقنون فنون اللعب بالكلمات ويراوغون في مواقفهم ويعتمونها، وتلك صفة تكاد تكون لصيقة بالمسؤولين الجزائريين.

ب. "**الدومان**"وهو مصطلح فرنسي (DOMAINE) ويعني الاختصاص، المهنة، الحرفة، مجال، موضوع...

ج. أن العامل مقصى من المشاركة في تسيير مؤسسته، إنه منفعل بما يجري فيها ولكنه غير فعال فيها.

د. يلمس من ذلك أن العامل الجزائري مغترب (ALIENATED) وهو ما أشارت إليه بعض الدراسات مثل دراسة "**كيران جازية**" بعنوان "اغتراب العمال في المنشأة الصناعية الجزائرية" سنة (1988).

إن نمط تسيير المؤسسة يتأثر بالعقلية والظروف السياسية وطبيعة النظام السائد فالنظام الديكتاتوري المتسلط تكون فيه إدارة المؤسسة خاضعة لإملاءات وقوانين هذا النظام (غياب الاستقلالية في التسيير) وبالتالي فهذا المصنع مع مرور الزمن سيولد الضغط والكبت للعمال عن أفكارهم وإنشغلاتهم المتعلقة بالتطوير والتحسين والمشاركة في اتخاذ القرارات وغياب التمثيل النقابي وهذه أسباب كلها كافية لعدم تطبيق السلامة المهنية الوقائية ضد حوادث العمل التي تتطلب مشاركة كامل الأطراف الفاعلة في المؤسسة وإبداء نوع من المرونة بدءا من مدير العمل – العمال – النقابة – المؤسسات والهيئات المتخصصة في السلامة المهنية، ومن جانب آخر فإن النظام الثقافي في البلاد لم يعمل على إنتاج وسائل فكرية جديدة تعمل على امتصاص الثقافة الصناعية مثلما فعل اليابان مثلا، الذي جمع بين الشروط المادية للتصنيع وثقافته الذاتية.

ثالثا: المقاربة النظرية لثقافة العامل الوقائية

أسس علماء الاجتماع وغيرهم نماذج معرفية من منظورات مختلفة وقد تم الإطلاع على عدد من النظريات والمداخل المفسرة لحوادث العمل ونظرة العامل إليها بدءا من النظريات الكلاسيكية كمدرسة التنظيم العلمي للعمل أو مدرسة العلاقات الإنسانية أو النظرية الماركسية وكذلك النظريات الحديثة كالتكنولوجيا وحادث العمل والعلاقة بين الإنسان والآلة وغير ذلك من النظريات التي تم إحداثها، وبذلك فقد استحضروا نظما للعلائق تربط الثقافة بالصناعة والمجتمع والفرد وبلغة علمية، وبطبيعة الحال سنحاول في هذا الإطار توظيف النظرية الأقرب في تفسير العلاقة الارتباطية بين الثقافة وحوادث العمل، حيث وقع الاختيار على **النظرية القدرية** باعتبارها أحد النظريات الحديثة التي نرى أنها تحمل بعض الخصائص والمميزات السوسيو– ثقافية للعامل الجزائري الذي يعتبر حادث العمل قدرا محتوما عليه أو كما يقال في العامية "**المكتوب في الجبين ما ينحيوه اليدين**".

❖ **النظرية القدرية**

إن القدر يعفي الفرد من المسؤولية من الوقوع أو التسبب في الحادث، ومنه يرى أصحاب هذه النظرية أن للناس صفات، هناك سعيد الحظ وآخر تعيس الحظ، فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفتقد لهذه الحصانة ويكون أكثر قابلية للتعرض للحوادث، بل هناك من يصاب بها بصفة متواترة وهم يفسرون استمرار هذا الشخص أو ذاك بوقوعه في الحوادث بالقدر وسوء الحظ وينسى هؤلاء أثر الإنسان نفسه في وقوع الحادثة (منجل،2007، ص239) ولقد أثبتت دراسات كثيرة ومتعددة، أن هناك بعض الأفراد يكون نصيبهم من الحوادث أكثر مما ينتظر أن يكون محض مصادفة، إن النظرية القدرية هي أقرب إلى الفلسفة منها إلى العلم؛ لأن التوجه الفلسفي يعمم والتوجه العلمي يخصص من هنا، فالقدرية كنظرية تفسيرية لحوادث أو إصابات العمل في الوسط الصناعي، تحمل في طياتها جانبا غيبيا يصعب دراسته والتأكد منه علميا، وتلك هي نظرة غيبية لأن الصناعة وأنشطتها ومنتجاتها ومخاطرها أمر واقع وحضورها أقوى مما يعتقد، ولهذا تم الالتجاء إلى هذه المقاربة ببناء هذا النموذج المعرفي، وهو ما يدعو إلى رؤية جديدة هي:-

رابعا: نحو تغيير ثقافة عمالية للتقليل من الحوادث المهنية

تشكل ثقافة الوقاية إحدى أهم الاستراتيجيات لتطبيق السلامة المهنية لتحقيق أهداف المؤسسة المرسومة، فهي أبرز محطات العمل التوعوي التثقيفي المشترك وأهم أدوار مؤسسات التعليم والأمن والقانون والتشريع وغيرها باعتبارها مدخلا لتحقيق النظام من جهة، وبناء قدرة الفرد على التعامل مع أي تهديدات وتحديات وفرص في حياته بما تمثله من اتخاذ خطوات استباقية جادة للحيلولة دون وقوع العامل في السلوك العكسي، وفق ضوابط عملية وقوانين ولوائح تتيح للعامل تنوعا في البدائل والآليات التي يمتلكها وتستجيب للمتطلبات التي باتت تفرض وجودها في واقع المجتمع من جهة أخرى.

إن تغيير الثقافة كمفهوم يشير إلى تحول يقع في التنظيم الاجتماعي أو (التنظيمات الاجتماعية) سواء في بنائه أو في وظائفه خلال فترة زمنية محددة، وهو نشاط أو فعل يتبدل بواسطة شيء ما في إحدى أو في جميع خصائصه، والتغيير

المقصود هنا هو تغيير ثقافة بأكملها فمجرد التكلم عن هذا الموضوع يوحي بصعوبته وتعقده الشائك من حيث التعامل والأبعاد المكونة له، لكن هذا لا يمنع من تعديل وعقلنة السلوك الصناعي وتصويب المفاهيم الخاطئة عبر:-

1. تغيير قيادة المؤسسة

مثلما يساهم القادة بقوة في تأسيس ثقافة عمالية معينة كذلك نراهم يلعبون دورا بارزا في تغييرها، وقادة التغيير هؤلاء يوصفون بأصحاب الرؤى المستقبلية ويتميزون بخصائص عديدة أبرزها الثقة بالنفس والقدرة على الاستشراف بالمستقبل ومثل هؤلاء القادة تسعى وراءهم وبقوة كل المؤسسات لحل مشاكلها، ويبقى أن نقول بأن تغيير قيادة المؤسسة حتى وإن كان عاملا حاسما، لتغيير ثقافة العمال إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة قيادة المؤسسة نحو النجاح في التقليل من الحوادث المهنية خاصة في المؤسسات العمومية أن يكون تغيير القائد (المدير) بإملاءات فوقية واستجابة لضغوط نقابية لا علاقة لها بمصلحة المنظمة.

2. تغيير العاملين أو تكوينهم

إن الثقافة العمالية المسببة للحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية من خلال السلوك والممارسات الخاطئة وغير العلمية هي حصيلة الثقافات المختلطة للعاملين في المنظمة (توافد أكثر من ثقافة في مصنع واحد)، وبالتالي فإن التغيير في التركيبة العمالية يكون باستقبال عمال جدد يمكن أن يؤثر في ثقافة المؤسسة خصوصا إذا كان هؤلاء الوافدون الجدد من النوع الذي يتسم بالفعالية و الحركية، كذلك فإن خضوع فئة من العاملين لفترات ودورات تكوينية عالية المستوى يغير من نظرتهم للأمور ويعدل ثقافتهم السلبية في المصنع (ولد خليفة،2003،ص92).

خاتمة

التصنيع في الجزائر يعد إحدى الظواهر التي ساهمت في خلق وظهور تضارب في الحياة اليومية للأفراد الذين هم في اتصال مباشر مع هذا الواقع الجديد، إذ عمل هذا التغير الاقتصادي والاجتماعي على الزيادة في وتيرة نزوح الأفراد من المجتمع الريفي نحو المدينة للبحث عن مناصب عمل بهدف الرفع من مستواهم المعيشي،غير أن هذا التغير في مرفولوجية

المجتمع أدى إلى ظهور ظواهر مرضية عدة لعل أبرزها حوادث العمل وما باتت تشكله من تكلفة باهظة على المؤسسات واقتصاد الدولة ككل والخزينة العمومية تحديدا، الأمر الذي دفع بالدول إلى تبني إستراتيجية للوقاية من هذه الظاهرة القديمة الجديدة، لكن يبدو في واقع الأمر أن تطبيقها ليس بالأمر الهين كما تم توضيحه في هذا المقال كون أن هذه الإستراتيجية (السلامة المهنية) تصطدم بثقافة العامل الجزائري التي تتشابك بين عدد من المتغيرات (ثقافة العامل الريفية الثقافة الاجتماعية، السياسية، نظرة العامل للعمل...) تحول دون إمكانية تطبيقها في أرض الواقع ما يستلزم إعادة النظر في مفهوم السلامة المهنية في المؤسسات ذات الخصوصية والثقافة التي تلعب الدور الأبرز في تسيير أي سياسة أو برنامج وإمكانية نجاحه أو فشله في الميدان، إن هذه المعطيات تلزم المعنيين بها بتكييف مفهوم السلامة المهنية مع الأوضاع السوسيو– ثقافية داخل المصنع كمحاولة لتحقيق الفعالية في البرامج والسياسات الوقائية للتقليل من حوادث العمل.

***قائـمة المراجع:**

–الكتب:

1. أبو عمرو مصطفى (2010)، أحمد**مبادئ قانون التأمين الاجتماعي**، لبنان، منشورات حلبي الحقوقية.
2. البرغثي مُحَّد حسن (2007)، **الثقافة العربية والعولمة دراسة سوسيولوجية لآراء المثقفين العرب**، بيروت، لبنان، المؤسسة العربية للنشر.
3. بشير مُحَّد (2007)، **الثقافة والتسيير في الجزائر (بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية)**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
4. بن نبي مالك (2006)، **مشكلة الثقافة**، الطبعة 12، دمشق، سوريا، دار الفكر.
5. بدوي زكي (1975)، **دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات**، بيروت، لبنان، دار الفكر العربي.
6. برو فليب (1998)، **علم الاجتماع السياسي**، ترجمة: مُحَّد عربي صاصيلا، الطبعة 01، بيروت، لبنان، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

7. جيرالد جيرنبرج، روبارت بارون (2000)، **إدارة السلوك في المنظمات**، ترجمة: رفاعي مُحَمَّد الرفاعي وعلي البسيوني، الطبعة 07، الرياض، السعودية، دار المريخ.

8. ولد خليفة مُحَمَّد العربي (2003)، **المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية.

9. حريم حسين (1997)، **السلوك التنظيمي**، سلوك الأفراد والمنظمات، عمان، الأردن، دار زهرة للنشر والتوزيع.

10. طومسون مايكل وآخرون (1997)، **نظرية الثقافة**، ترجمة: علي السيد الصاوي، سلسلة عالم المعرفة، رقم 223، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

11. عبيد مُحَمَّد عاطف (1972)، **التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج**، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية.

12. شاكر مُحَمَّد (1968)، **غدارة المشاريع الصناعية**، الجزء الثاني، الأردن، دار الكتاب للنشر والتوزيع.

–المعاجم والقواميس:

14. ابن زكريا أبي الحسين أحمد بن فارس (1979)، **معجم مقاييس اللغة**، الجزء الأول، مصر، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

15. مُحَمَّد السويدي (1991)، **مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحات**، تونس، دار التونسية للنشر والتوزيع.

16. الفيومي أحمد بن مُحَمَّد بن علي المقري (د.س.ن)، **المصباح المنير في غريب الشرح الكبير**، ط02،مصر، دار المعارف.

17. الفيروز آبادي مجد الدين مُحَمَّد بن يعقوب (2008)، **القاموس المحيط**، القاهرة، مصر، دار الحديث للنشر والطبع والتوزيع.

18. الفراهيدي عبد الرحمن الخليل بن أحمد (د.س.ن)، **كتاب العين**، الجزء الثالث، باب (ح.د.ث)، لبنان، سلسلة المعاجم والفهارس.

19. الرازي مُحَمَّد بن أبي بكر بن عبد القادر (1986)، **مختار الصحاح**، بيروت، لبنان، مكتبة لبنان.

–المجلات:

20. منجل جمال (2007)، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل، محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد 20، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.

–الجريدة الرسمية:

21. حوادث العمل والأمراض (1983)، المواد **6**و**7**و**8** من القانون 83- 13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 جويلية، الجزائر.