



جامعة زيان عاشور – الجلفة



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

مطبوعة خاصة بمقياس :

سوسيولوجيا المخاطر

دروس موجهة إلى طلبة السنة الثانية ماستر (علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل)

السداسي: الثاني الرصيد: 5 المعامل: 2 التقييم: امتحان كتابي و مراقبة مستمرة

إعداد : د. سلامي خديجة

السنة الجامعة : 2022 / 2023

مقدمة عامة :

منذ أن وجد الإنسان على الأرض وهو يواجه المخاطر بدايةً كانت المخاطر تأتي من الطبيعة فحاول جاهدا السيطرة عليها وأبتكر الأدوات والوسائل التي تمكنه من استغلال خيراتها، ومع مرور الزمن تطورت تلك الوسائل إلى أن أصبحت على ما هي عليه الآن، فتضخمت ثرواته لكن رغم هذا فإحساسه بعدم الامان يزداد يوما بعد يوم، وهذا الإحساس يعتبر من أهم تحديات التنمية، وحتى التنمية التي شغلت ولعقود كثيرة عقول المفكرين الاجتماعيين والاقتصاديين والسياسيين تشير إليها بعض أصابع الاتهام، كونها بدلا من أن تؤدي إلى رفاهية الإنسان والمجتمع وتحقيق أمنه، فقد أدت إلى زيادة فقره وبؤسه وانعدام أمنه، ذلك أن التغيير الاجتماعي الناتج أحيانا عن التحديث السريع، والدخول في تجارب تنموية غير ملائمة وغير مكيفة مع واقع وثقافة المجتمعات، كما حدث ويحدث في دول العالم السائرة في طريق النمو وخاصة منها الدول العربية، كل هذا أدى إلى انتشار العقلية النفعية والأنانية والفرדانية، إذ رغم الوفرة والثروات الهائلة المتوفرة على مستوى العالم، إلا أنه بالمقابل تعاني المجتمعات من سوء توزيع تلك الثروات مما أدى إلى حدوث الأزمات الاقتصادية والاجتماعية الطارئة والمزمنة من تضخم اقتصادي وبطالة وضعف القدرة الشرائية لمحدودي ومعدومي الدخل، فانتشرت ألوان من السلوك الانحرافي وكتبنت الحريات، وكل مظاهر الاضطهاد والتمييز.

فمجتمع اليوم هو مجتمع المخاطرة يعاني من مشاكل مروعة من حوادث الطرقات إلى الجريمة بكل أنواعها من قتل وسرقة الجرائم الجنسية إلى مشكلة الإدمان على المخدرات وجميع السموم، وفساد الأغذية، وانتشار الأمراض والأوبئة، وتلوث البيئة ومشكلات البطالة والفقر وغيره من ظواهر باثولوجية خطيرة تهدد أمن المجتمع بكل فئاته حتى تلك المصنفة في قمة السلم الاجتماعي حيث انتشر الخوف والقلق لدى الجميع على حاضرهم ومستقبلهم ففي هته المحاضرات عبر المنصة قد تناولنا مجموعة من الدروس الجامعية المقدمة لطلبة السنة أولى ماستر علم الاجتماع تنظيم و عمل.

مكانة المقياس ضمن البرنامج المسطر في نظام ل م د

الدرس التمهيدي

اهداف الدرس

- إكساب الطالب المعارف النظرية المتعلقة بالمخاطر الصناعية والتكنولوجية المختلفة داخل المؤسسة و تأثيراتها المختلفة.
 - الالمام بمكانة المادة ضمن البرنامج المسطر في نظام ل م د.
 - معرفة رصيد المادة وكيفية التقييم.
- يعتبر مقياس سوسيولوجيا المخاطر من المقاييس المهمة في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، لما له من اهمية بالغة، وله ارتباط بعدة مقاييس اخرى ضمن التخصص سواء السابقة او اللاحقة، ولأجل ذلك سوف نتطرق الى معلومات متعلقة هذا المقياس عبر عدة نقاط.

1. معلومات على المقرر

اسم المادة: سوسيولوجيا المخاطر

الرمز في المقرر الوزاري لاعتماد برنامج التدريس:

2. مكانة المادة ضمن برنامج الدراسة

تعتبر مادة سوسيولوجيا المخاطر كوحدة تعليمية تدرج ضمن وحدات التعليم الأساسية وهو مقسم الى ثمان محاضرات ضمن السداسي الثاني في المسار التكويني بحجم ساعي سداسي مقدر بخمسة واربعون ساعة و بحجم ساعي اسبوعي قدره ثلاثة ساعات موزعة مناصفة بين محاضرة واعمال موجهة بحيث ساعة ونصف للمحاضرة وساعة ونصف للأعمال الموجهة .

3. المستوى المستهدف بها

المستوى المستهدف بها فهم طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل أي خلال السداسي الثالث من المسار التكويني ل.م.د.

4. طريقة التقييم فيها

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان ...

5. المعامل والرصيد

المعامل: 2

الرصيد: 5

6. أهداف التعليم

يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، الدراية الكاملة سوسولوجيا المخاطر ومصطلحاته والقدرة على التحليل لمختلف الظواهر ، و في ظل الوضعية التي تفرضها علينا الوضعية الراهن من مخاطر و كوارث تمس مختلف مناحي الحياة الانسانية و قد أولى علم الاجتماع هذا الموضوع باهتمام بالغ ، أضع بين أيديكم هذه المطبوعة التي تضم محاضرات مقررة في مقياس سوسولوجيا المخاطر بموجب متطلبات السداسي الثاني، فإن المعلومات المتعلقة بهذا الموضوع غزيرة و متشعبة ، لذا فقد حاولت قدر الامكان تحديد أهداف و التركيز على مجموع المعارف التي يجب ان تترسخ في ذهن كل طالب وفق هذا المقياس .

7. المعارف المسبقة المطلوبة

المعرفة المطلوبة التي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، تتمثل في تحكمه في مصطلحات علم الاجتماع اضافة اضافة الى وكذا التحكم في قراءة الجداول الاحصائية ...

1. سوسولوجيا المخاطر.
2. المخاطر الصناعية (حوادث العمل).
3. الأخطار الاجتماعية للأمراض المهنية.
4. التطور التكنولوجي وانتشار المخاطر.
5. القلق في الوسط المهني.
6. سوسولوجيا المخاطر في الفكر.
7. التحديات الاقتصادية وضغوطات العمل.
8. تطور المجتمعات وتنامي المخاطر الاجتماعية.

خلاصة

في هذا الدرس التمهيدي تطرقنا الى عدة نقاط تعكس الضوء على هذا المقياس، من معلومات خاصة به، وما يجب على الطلاب تعلمه، وعن المعارف المطلوبة لفهمه، وكذلك الهدف من تعلمه، ومحتوا، وعن طريقة التقييم، واخيرا عن المصادر والمراجع الاساسية للمقياس

المحور الاول: سوسيولوجيا المخاطر

إن اعتبار المخاطرة معيار في النقاش الاجتماعي يتعلق بالمسؤوليات الفردية والجماعية للمرض وأسبابه، يتناول تحليل دوغلاس أنماط التفكير التي تحكم الفعل الاجتماعي للأفراد فيما يتعلق بالتمثلات الاجتماعية لمفهوم المخاطر و أثارها، و أثر تجربة الأفراد في الوي بالمخاطر الصحية من جهة، و من جبة أخرى دور المؤسسات كفاعل اجتماعي في إدارة هذه المخاطر انطلاقا من البنية الاجتماعية الثقافية "يستند تحليل المخاطر الثقافية على فكرة أن الأفراد يختارون الأفكار التي تستن على عدم اليقين والأخطار التي يوليها الاهتمام وفقا للمبادئ التي توجه سلوكهم، مثل مفاهيم المحرمات والخطيئة في المجتمعات التي يهيمن عليها. الدين، مفهوم المخاطرة الشكوك و الأخطار التي تؤخذ بعين الاعتبار في المجتمعات المعاصرة لبناء المجموعة¹

, هذه العوالم الاجتماعية لها قيم مختلفة حيث يطور الجميع منطقا محددًا لتحديد الهوية وعلاقتها بالمخاطر². ترى دوغلاس أن مفهوم المخاطرة هو طريقة غربية للتحدث عن مصيبة، وهي تنتقد المقاربات المعرفية التي تتعامل مع القرارات من الناحية العقلانية و إقصاء كل التأثيرات الاجتماعية والثقافية، كما لو كان الفرد محكوما من قبل عملية أحادية و نفعية " إن إدراك الخطر هو نتاج التحيزات الثقافية التي من خلالها يقوم الأفراد بتحديد الوضعيات الي يجدون ".أنفسهم فها،و جعلهم متماشيين مع تفضيلاتهم لنوع من العلاقات الاجتماعية³

إن تحديد المخاطر يبلور المعاني والقيم وهذه الأخيرة تشير إلى أنماط الحياة و محتوى الرابط الاجتماعي، يشكل تحديدها نوعا من "حافضة المخاطر"

¹ Marcel ,Calvez.(1998). L'Analyse Culturelle des Risques. Apports et limites des recherches sur le sida. Présentation au colloque.Les risques sanitaires et leurs enjeu dans les démocratie pluraliste, <http://www.patricklagadec.Lerisque technologique majeur .Universalia 1987.pdf>,

² David ,Le Breton. Sociologie du Risque. pdf , n.d, Que sais-je,Puf., p.23

³ David,p.23

"Portefeuille de Risque" فالقيم المشتركة تؤدي إلى مخاوف مشتركة وفي الوقت نفسه اتفاق حول ما هو غير مخفف¹ تنطلق نظرية دوغلاس في البناء الاجتماعي للثقافي و تمثلات الفاعلين للمخاطر من منظور دوركايي، حيث أن مواقف الفاعلين في مواجهة المخاطر ترجع إلى مكانتهم الاجتماعية و تصنف سلوكيات الفاعلين حسب "المجتمع" .² أو "الثقافة". ونبين ذلك في جدول لثقافات الفاعلين

4 Approche Psychometrique. مقارنة بسيكومترية

الهدف من نموذج التحليل البسكومتري للمخاطر هو دراسة الآراء المعقدة والدقيقة للأفراد حول المخاطر، أي توصيف إدراك المخاطر Perception des Risques، إهتم بول سلوفيتش Paul Slovic في بداية الستينات بدراسات إمبريكية تستهدف القياس النفسي و اهتمامه المبكر للمخاطر المتخذة من قبل لعبة أو مباراة الصدفة. من الناحية النظرية تم تصميم النموذج السيكومتري للإجابة على مسألة إدراك المخاطر Slovic 1992، وهذا يعني أن القياسات الكمية للآراء المعقدة والدقيقة للأفراد حول المخاطر تحدد بشكل شخصي. و هي مقارنة التفضيلات المعبر عنها من خلال استبيانات يصدر الأفراد أحكاماً بشأن مستوى المخاطرة الحالية. والمرغوبة، لتصنيف واسع من الأنشطة أو المواد أو التكنولوجيات³

يشير كلا من Kahneman و Tversky أن تفسير التصور المعبأ من قبل الأفراد في تقدير احتمال تحقيق الحدث يستند على السهولة، و معه تتحقق

¹ David, p.23

² Tobias, Girard.(2013).Comment pense Mary Douglas ? Risque, culture et pouvoir, Ethnologie française /1 (Vol. 43), 2013, <https://www.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2013-1-page-137.htm>. récupéré le 02/02/2018., 2013, p.138

³ Bruno, Chauvain et Danièle, Hermand..(2008). Contribution du Paradigme Psychométrique à l'étude de la Perception des Risques, une revue de littérature de 1978 à 2005, L'Année psychologique, Hermand www.necplus.eu/abstract. récupéré le , 2008, pp.354-355

العملية الذهنية التي تتوقف على إعادة تذكر الحدث المشابه، لكن اللجوء إلى هذا التفسير أو التأويل هو بسبب أخطاء الأحكام لأها متأثرة بعدة عوامل مثل ألفة الحدث أو حادثة جديدة.¹ ، هذه الأحكام والمواقف تخضع لمعتقدات و التصورات و القيم الاجتماعية للأفراد ترتبط بالأحكام المتعلقة بخصائص أخرى:

-وضعية المخاطر حول الخصائص الي يفرض أها تمثل تصور المخاطر
مثل القدرة الكارثية للمخاطر، والخوف

المستوى من المخاطر، سرعة الآثار الضارة مراقبة المخاطر،

-المنافع التي توفرها كل مخاطر للمجتمع.

-عدد الوفيات الناجمة عن المخاطر خلال متوسط سنة.

-عدد الوفيات الناجمة عن المخاطر يتعلق بالخطر خلال سنة كارثية
كارثية.²

في هذا الصدد مثلا وياء IN11 هو مثال على هذا النموذج، إذ يرتبط بثلاثة أسباب تفسر فشل حملة التطعيم:

-تعتبر الآثار الجانبية للقاح أكثر إثارة للقلق من الأنفلونزا وهو خطر
مألوف.

-أدى عدم الثقة في السلطة السياسية إلى ترجمة هذا التخوف إلى أوامر
صحية.

-سوء الإتصال بين الأطباء العامين الذين يشكلون المرحل الأساسية
للسياسات الصحية.

مقاربة المنفعة المتوقعة

هذا النوع من المقاربة يعرف المخاطرة بأنها " نتاج عنصرين من ناحية

¹ CEline, 2011,p16

² Chauvain et Bruno, Chauvain et Danièle,Hermand..(2008).Contribution du Paradigme Psychométrique à l'étude de la Perception des Risques, une revue de littérature de 1978 à 2005,L'Année psychologique, Hermand ,www.necplus.eu/abstract.récupéré le 04/02/2018.

إحتمال حدوث الخطر و من ناحية أخرى حجم عواقبه المحتملة" Chauvain, Hermand, p.34 و يعرف Perriti-Watel بأنه براديجم عقلاني إحتمالي Rationnel Probabiliste أو معياري إحتمالي Normatif Probabiliste، ويرى كلا من Cadet و Kouabenan أن الفرد يأخذ قراره في وضعية شك أو عدم اليقين حيث أن maximiser هذا السلوك " العقلاني " يتوقف على تسقيف¹ .

قيم المنفعة ووصف هذه النظرية بالمنفعة المتوقعة Daniel Bernouli يتعلق حسب نظرية قياس المخاطر المنشورة في 1738 من قبل EspereE ، حيث لا يعتمد اللاعب على التوقع الرياضي للرج بل التوقع الرياضي لمنفعة هذا الرج و هي أن المخاطرة تقيما ذاتيا

subjective-Auto أخذًا بعين الاعتبار الدافعية والحدس²

مقاربة وضعنة المخاطر تتعلق بإدارة المخاطر المرتبطة بأهمية إدراك أو الشعور بالمخاطر و تأخذ بعين الاعتبار المخاطر كنتيجة لقرارات تعسفية من قبل السلطات العمومية ،تتعلق عملية انتقاء المخاطر او ترتيبها بدرجة خطورتها والتوتر الموجود بين

المخاطر الموضوعية

Risques Objectives و المخاطر الذاتية Risques Subjectives

"يتعلق تفسيرها على أساس بسيط :إن عمل وضعنة Objectivation المخاطر التي تنفذ بفضل الخبرة التقنية أو العلمية لا تتقاطع بل تتعارض مع تصور الجمهور أو الرأي العام الذي يمكن أن يمتلك هذه المخاطر،لذلك فإن السلطات العمومية السلطات العامة، الدولة المسؤولة عن الأمن الاجتماعي دعوة لإجراء تعديلات لإدماج هذا البعد في إدارة المخاطر³ .

¹ Celine , Kermisch.(2011).Le Concept du Risque de l'Epistémologie a l'Ethique, Edition tec et doc, Lavoisier, Paris, France. in <https://books.google.dz/books>., p10

² Celine, p11

³ Claude, 2003, 55.

فبالاعقلانية و سوء تقدير المخاطر و الاستخفاف بالمخاطر الطبيعية و البيئية و التكنولوجيا ترتبط بتقدير المخاطر الذاتية و المخاطر الموضوعية " إن المجتمع المدني و ممثليه يواجهون مشاكلًا للمخاطر، التهديدات حيث تجد السلطات العمومية صعوبة في الاهتمام بها و إدماجها في سياسيتها¹ هذا الرهان لا يعتمد على أنماط المعرفة و لا على مميزات القدرات بل على التزم بالإجراء المتعلق بالمخاطر² إن دور الفاعلين في المجتمع المدني حتي لهذه المقاربة يظهر كمهتمين للمشاكل الجديدة، و يعتبرون تحديا بالنسبة للمسيرين للمخاطر باعتبارهم بحق أو بخطأ شاهدي الرأي العام خاصة سواء بدعم وسائل الإعلام أو التواطؤ معها. تستند هذه المقاربة على أن المخاطر كمجموع المشاكل العامة ناتجة عن "منتوج" أو "تكوين" حصريا مشترك للرهانات المتعددة و مختلف الفاعلين و لطبيعة و شدة الترابط و التفاعل بينهم³. إن ترتيب المخاطر يحدد حسب الأنواع المختلفة للفاعلين و التي تعتمد على أولويات المخاطر و على كيفية تفاعل الجهات الفاعلة المدنية أو الحكومية، وذلك من خلال أنواع مختلفة من أشكال المخاطر و بالتالي يوجد في هذا النموذج جزء كبير من عدم التحديد نظرا لعدم وجود مقاييس للمخاطر. نظرا للتطور السريع و المفائ للمخاطر في العالم المعاصر حيث يصعب مراقبتها و تسييرها و بتعبير بيك " مراقبة اللامراقب

Incontronable" حيث أخذت البعد العالمي و انعدام الأمن و التهديد. من هذا المنطلق ظهرت سوسيولوجيا المخاطر كضرورة واقعية و فكرية اقتحمت كل مجالات الحياة الاجتماعية، و في مقاربات جمعت بين القراءات الكلاسيكية و الحديثة المتعددة التخصصات للاقتصاد، الاجتماعي، الصناعي، الصي، البيئي، الثقافي، ..، فالمخاطر ليست من الماضي بل هي تنتي إلى المستقبل و منتوج الحداثة المعاصرة. فتنوع و تعدد المخاطر من حيث الشدة و احتمالات

¹ Claude, p.61

² Claude, p.66

³ Claude, p.62

حدوثها وتهديدها أصبحت من مظاهر المجتمع العالمي.

المحور الثاني : ماهية المخاطر الصناعية

ماهية المخاطر:

تعددت التعريفات المقدمة لمخاطر العمل، تبعاً لتباين وجهات نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها، و من هذه التعريفات ما يلي:

تعرف مخاطر العمل بأنها: حدث غير متوقع و ليس مخططاً له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه.¹

يتداخل الخطر مع الحادث إذ نلاحظ أن هذا التعريف تعرض لعنصر المفاجأة في الحادث، وكذا بين أبعاد علاقة العمل بالحادث، لكنه لم يبين العوامل المسببة له، و لا الضرر الذي يسببه كما يعرف حادث العمل على " أنه كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسببه، و يؤثر سلباً على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج".²

من خلال ما سبق يعتبر كل حدث مستقبلي يهدد إدارة المؤسسة في تحقيق أهدافها **خطراً**، تنجر عنه لا ربحية للأصول المستثمرة، فالأصول المعنوية من موارد بشرية (كأعضاء لجنة، متطوعون، مستخدمون) تزيد تكلفتها بالإضافة إلى احتمال نقص كفاءتها في أداء مهامها، دون أن ننسى تأثير سمعة المؤسسة جراء آثار هذا الخطر. أما فيما يتعلق بالأصول المادية فقد يؤدي الخطر إلى فقدان المؤسسة لمليكيته على العمارات، و الوسائل، و الأجهزة، و المواد، و حقوق الطبع، و العلامات التجارية، مما يؤثر سلباً على دخل المؤسسة الناتج عن: المبيعات، و المنح، و المساهمات. كما تجدر الإشارة إلى أن **المخاطرة** مصطلح مرتبط بالخطر، فهو يعبر عن ذلك المقياس لدرجة الخطورة، و الذي تحكمه مجموعة من البديهيّات، يمكن حصرها فيما يلي³ :

- لا توجد أنشطة بدون مخاطرة، فالخطر مصاحب لحياة الإنسان.

- المخاطرة جزء لا يتجزأ من عملية صنع القرار.

¹ محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث و إصابات العمل و الإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في الوطن العربي، مرجع سبق ذكره، ص: 109.

² يقصد بأبعاد علاقة الحادث بالعمل، أن الحادث يقع خلال تأدية العمل أو بسببه، أو أثناء الذهاب والإياب، كحادث الطريق أو حوادث نقل

المنتجات و المواد

³ - http://fayoum.pathways.cu.edu.eg/le2_B6.doc, le 30 août 2020, 10:28.

- بعض المخاطر قد تخبو، و لكن ما تلبث أن تظهر مخاطر أخرى.
إذن وفقا لهذه البديهيات، المخاطرة مسئولية الجميع في المؤسسة لأن الخطر لا يفرق بين أي جهة فيها، و بما أن الخطر مصادره عديدة، فإن له عدة حلول من بينها حل أمثل قد يكون خفيا، فالمطلوب من إدارة المؤسسة البحث عنه و تفعيله.

ماهية حادث العمل:

يعرف حادث العمل بأنه: أي طارئ مفاجئ وغير متوقع، أو غير مخطط له، يقع خلال العمل أو لسبب ما يتصل به، ويشمل ذلك المخاطر الطبيعية أو الميكانيكية أو الكيميائية، أو الإجهاد الحاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة، أو الإصابة البدنية، أو المرض الحاد للعامل المصاب¹. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة وبوسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر، بالإضافة إلى تلف المنشأة ووسائل الإنتاج. وهناك تعريف آخر يرى بأنه: حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة، نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل، ينتج عنه أضرار صيب العامل، أو الآخرين، أو الممتلكات والمعدات، أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له، أو غير مقصود من قبل العامل، وإن كان في بعض الأحيان سببة مباشرة للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل، لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.²

تعرف إصابة العمل " على أنها مختلف الحالات المؤذية، التي تقع للعامل و التي يمكن أن تنجم عن المخاطر التي تقع خلال العمل أو سببه أو بما يتعلق به، و عن جميع الأمراض المهنية الموصوفة التي تقع للعامل".³

اعتمادا على ما سبق ذكره، نقدم التعريف التالي لمخاطر العمل :

يعد حادث عمل، كل حدث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب و الإياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية و مادية، تؤدي إلى إصابة العامل، و إلحاق الضرر

¹ Hinze, J & Wilson, G. . Zero Injury Techniques Validation, retrieved on November 2004.

www.nccer.org/PDF/CIISStudy/.pdf p4

² القحطاني، راشد محمد. . حوادث وإصابات العمل. مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض 2007. ص 4

³ محمد عبد السميع، الأمن الصناعي: عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، 1972، ص: 13.

بالمنشآت الآلات و المواد...، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.¹ إنتشار المخاطر المصنعة يواجه البشر في العادة أنواعا من المخاطر، غير أن ما يواجههم اليوم يختلف نوعيا عما صادفوه في الماضي، لقد تعرضت المجتمعات الإنسانية إلى عهد قريب إلى المخاطر الخارجية مثل الجذب والزلازل والعواصف وكلها ناجمة عن العوامل الطبيعية التي لا علاقة لها بالفعل الإنساني، بيد أننا نواجه اليوم أنواع جديدة و متزايدة من المخاطر المصنعة أي مصادر الخطر الناجمة عما لدينا من معرفة وثقافة وأثر الجمع بين هذين العنصرين على عالم الطبيعة حولنا. وتعتبر أشد المخاطر البيئية والصحية التي تتعرض لها المجتمعات المعاصرة من أبرز الأمثلة على المخاطر المصنعة الناجمة عن تدخل البشر في العالم الطبيعي.

1-المخاطر البيئية:

تتجلى المخاطر المصنعة بأوضح صورها بالمخاطر التي تطرحها البيئة الطبيعية فقد كان من نتائج التسارع في التنمية الصناعية والتقنية أن تزايد التدخل البشري في الطبيعة ولم تبقى إلا جوانب قليلة من الطبيعة لم يمسهما التدخل البشري، الذي اشتمل حتى الآن على مجالات النمو الحضري والانتاج والتلوث الصناعي والمشروعات الزراعية الضخمة، وبناء السدود والمصانع المائية وبرامج تطوير الطاقة النووية. وتضافرت نتائج هذه العمليات بمجموعها لنشر الدمار في البيئة، والاسباب يصعب تبيينها وبعواقب يتعذر حسابها بصورة مسبقة.

إن المخاطر الإيكولوجية البيئية تواجهنا في عالمنا المعاصر بصور مختلفة و يساور الأوساط العلمية قلق متزايد من الإحتباس الحراري وآثاره على الغلاف الجوي للأرض، وقد تبين في السنوات الماضية أن حرارة الأرض آخذة بالتزايد بفعل إحتباس الغازات الضارة داخل الغلاف الجوي وينطوي الإحتباس الحراري على نتائج مدمرة، فإذا استمر غطاء الثلج القطبي بالذوبان على نحو ما يفعله الآن ويلحق الضرر بالتجمعات السكانية البشرية الواقعة في المناطق المنخفضة، ويجري الحديث عن التغيرات في أنماط المناخ باعتبارها أسباب محتملة للفيضانات الكاسحة التي غمرت مناطق واسعة في الصين عام 1992، وموزمبيق عام.

¹حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002. ص: 587.

المحور الثالث : التطور التكنولوجي و إنتشار المخاطر .

منذ عشية القرن الواحد والعشرين تتركز المناقشات ويتكيف الفكر إلى التفاؤل بمستقبل التكنولوجيا، وعلى الرغم من دعوة التقدم العلمي إلى التفاؤل بمستقل أفضل للمجتمع الإنساني إلا أن التفاوت إلحاد بين المجتمعات والتفاوتات الإقليمية داخل المجتمع الواحد يندر بكم من فيليث حقيقية. وفي هذا الموضوع تشير الكتابات وتؤكد قرائن الواقع على كثرة المتغيرات العالية والمجتمعية المعاصرة التي تلقي بظلالها على التعليم والتنشئة بكل أبعادها وتتدافع تأثيراتها على كيفية إعداد رجال الغد، ومن أهم هذه الكوارث التكنولوجية ما يأتي¹.

الكوارث العالية

وتتمثل في تلك المتغيرات العالية التي تشكل محيطاً علمياً معاصراً ينعكس على تنشئة الإنسان وبنائه في الأمة العربية كما ينعكس على غيرها من الأمم، ومن أهم هذه المتغيرات:

التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يعد أحد أبرز الملامح المعاصرة والمستقبلية للعالم والتي تمتد تأثيراته ونتائجه إلى جميع مجالات الحياة.

تقدم نظم الاتصال وخاصة بعد استخدام البصرية في منظومات الاتصال التي ساعدت على نقل المعلومات بكثافة عالية وبسرعة الضوء فضلاً عن الأقمار الصناعية التي أدت إلى زيادة الكمية والنوعية في نقل المعلومات مما يؤدي إلى تغيرات جوهرية في مفاهيم التنشئة والتعليم لتكون قادرة على التعامل مع معطيات ثورة الاتصال وفي نفس الوقت الحفاظ على الهوية الثقافية.

التطورات المتميزة في البناء الأكاديمي والاستراتيجيات الجديدة، في توزيع وتنويع المعرفة ونظم المعلومات الحديثة ووفرة المعلومات المستخدمة وحالة وضع هذه المعلومات في صورة استثمارية لخدمة النشء واستخلاص المؤشرات التي تساعد على اختيار أنضل البدائل في نظم الإعداد والتكوين.

¹ سعيد عامر ، الادارة وتحديات التغيير ، مركز وايد سرفيس للتطور الاداري، القاهرة، ط1، 2001م ، صص 201-205

الحاسبات التي تم توظيفها في مجالات عديدة تجاوزت تخزين المعلومات إلى التنبؤ بنتائج التجارب العلمية في الطب والزراعة وغيرها، وتحليل الظواهر العلمية وتشخيص الأمراض وتسجيل البيانات الطبية والتنبؤ الوراثي واستغلال الوارد والتنبؤ بها وتوظيفها. تقدم علم الهندسة الوراثية والإخصاب المعلمي ونقل الأعضاء مما يتطلب إعادة صياغة المفاهيم والقوانين الأخلاقية، إضافة إلى زيادة التطور النووي مما يؤدي إلى تغيير الأفكار الخاصة بالأمن وكثافة حركية السفر.

العولمة [الكوكبية والكونية أو الأمريكية والأوروبية] تسميات مختلفة لتلك الظاهرة العالية و ثم خلاف سائد في فقه اللغة العربية ومنابر الفكر حول تسميتها، وأياً كانت التسميات فإنها ترجمة لمصطلح [Globalization] الذي يشير إلى أنها عملية تحول تكنولوجي واقتصادي واجتماعي وثقافي تقلل التوازن الداخلي للأقاليم عامة وللدول في حد ذاتها وهذه العملية تدعم نظاماً معقداً من العلاقات

المتبادلة الحكمة الي تحل فيها شبكات الاتصال حل الأقاليم، وتصبح الدولة فيها مجرد نظام بيروقراطي للعولمة اقتصادياً من خلال اقتصاديات دول العالم، وتوحيد الأسواق ومناطق الإنتاج وتدويل معايير الأداء ومفاهيم الإدارة الاقتصادية وسهولة انتقال رؤوس الأموال والتكنولوجيا وشبكات المعلومات عبر الحدود السياحية.

وننتج عن مجموعة من الاتفاقيات العالمية والدولية ليس في مجال الاقتصاد فحسب، بل شملت الميادين العسكرية والمالية والتربوية والنظم الإقليمية وتعددت النظم والمجالات والتكتلات التي تعمل. جميعها بصيغ كونية واحدة ومغاور عالية، وصار العالم كله يدور في نظام اقتصادي عالي واحد تجد أبرز معاله في تلك الشركات الاقتصادية العملاقة عابرة القارات فضلاً عن ظاهرة التقسيم العالي للعمل بين شمال ينتج ويضع ويصدر ويزداد غنى وقوة، وجنوب يستخرج ويتملك ويستورد ويزداد فقراً وتهدراً.

فالعولمة الاقتصادية بهذا الشكل إطار ظاهرة فيه الشراكة وجوهر يرتكز على التنافس المتمثل في المعايير القياسية العالية والقدرة الإنتاجية والإبداع في تجويدها وتحسينها وتسويقها، ومن ثم تزايدت أهمية تنمية الموارد البشرية كعنصر أساسي ليس للتنمية الاقتصادية فحسب، بل أيضاً للقدرة التنافسية الدولية وتعد التنشئة والتعليم شكلين أساسيين من أشكال الأصول المستمرة الي تنتج أساساً أكثر قابلية للاستمرار في المنافسة لأنه من

الصعب على المنافسين أن يحاكوها وهي تسهم بعناصر خارجية إيجابية في صورة رصيد متزايد من الأفكار والمعلومات والقدرات الإبداعية، وتتيح إمكانية التجديد والتحسين المستمرين عن القيم والمواقف وأنماط السلوك التي لها دور جوهري في تحديد سرعة وشكل التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

كما أدى التطور العلمي والصناعي والاقتصادي والمعلوماتي إلى وجود عالم موحد، وفرص احتكاك واتصال مباشر بين كافة الأمم والحضارات التي كانت مثل كيانات ثقافية مستقلة في الماضي، وبات من المحتم أن ينظر البشر إلى مشكلاتهم في إطار ثقافي واجتماعي، وقيمي عالي، فهل ستنتج العولة في إزالة الحدود والفواصل الثقافية كما نجحت في إزالة الحدود الطبيعية والجغرافية؟ وهل سيصاحب تلك الوحدة الجغرافية التي فرضتها ثورة العلم، ونظم الاتصال وحدة في المفاهيم والقيم؟ أم ستزداد تلك الهوة السحيقة التي تفصل بين عقول البشر ومكوناتهم نظراً لاختلاف عقائدهم وخلفياتهم الفكرية والثقافية وواقعهم الاجتماعي والحضاري المعاش؟ وما موقف العولة من الحساسيات التاريخية بين الأمم؟ وهل العولة التي تضع الآن على أيدي عباقرة العلم والصناعة ستمكنهم من تجاوزهم في الصلة بالآخرين وفي تفهم وتقبل الثقافات الأخرى؟

إن الاندماج العالي بين المتقدمين والمتخلفين من الدول الذي جعل من العالم قرية كونية وأيديولوجية واحدة سترتب عليه حركات يدركها الجميع الآن، وخاصة في جنوب العالم مقتضاها التخوف من ذلك الاندماج برد من أبناء المجتمعات الأضعف كمقاومة لإثبات الذات الثقافية وإذا كانت العولمة وما انطوت عليه من معايير الشراكة والتنافس والتكتلات واستراتيجيات التحالف الدولي وما اعتمدت عليه من مقومات

كالثورة العلمية والتكنولوجية، وتقدم نظم الاتصال والانتقال واستخدام ذلك في مجالات الصحة والدفاع والتعليم والفضاء واتساع دائرة الديمقراطية وحقوق الإنسان، قد أدت إلى إزالة القيود المحلية في أغلب الدول والاتجاه العالي لمحو الخصخصة والاتفاقيات التجارية التي أدت إلى فتح الأسواق في معظم أجزاء العال والتوقف السريع للبضائع والأفكار بين الدول.

المحور الرابع : .القلق في الوسط المهني

انتشرت في الأوان الأخير مجموعة من الاضطرابات كالكآبة والخوف غير المبرر والقلق وغيرها من الاضطرابات والبعض يرى أن للتطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم المعاصر العديد من السلبيات حتى ان البعض أصبح يطلق على العصر الحاضر بعصر القلق¹

وينشأ القلق النفسي Anxiety Neurosis من عجز الإنسان عن حل صراعاته بالطريقة المباشرة أو غير (المباشرة- الحيل الدفاعية اللاشعورية، وهو نقطة البداية لكل ألوان سوء التكيف واضطرابات الإنسان وإذا زادت حدته إلى درجة تعوق التكيف أصبح الإنسان ذي استعداد عصبي أو عصبي فعلا، وهو حالة انفعالية وقتية أو حالة من التنظيم الإنساني تختلف في الشدة والتذبذب بمرور الوقت.²

ويتعرض أصحاب المواقع الإدارية المتقدمة في الجامعات من رؤساء الجامعات ومساعدتهم و عمداء الكليات ومعاونهم ورؤساء الأقسام العلمية والإدارية إلى أنواع متعددة من القلق بحكم طبيعة الموقع الوظيفي والمسؤولية الإدارية التي يتصدون لها ويعد القلق الوظيفي أكثر تلك الأنواع من القلق التي تواجههم وتعيق يقتصر البحث الحالي علىالموظفين العاملين في جامعة ميسان والتدريسيين من حملة الشهادات العليا المكلفين بوظائف ادارية فيها للعام 2014م .

1-القلق الوظيفي functionalAnxiety

شعور من عدم الرضاء الوظيفي ، والتي يرجع لأكثر من سبب، ومنها : الاحباط الذي يعترى الفرد لعدم الاهتمام به وبإنتاجيته أو بتطوير مهاراته ، تخطي الفرد في الترقية أو في الابتعاث لدورة أو لسفرة، عدم التمكين في العمل والاستئثار بكل الصلاحيات ، دوران الوظيفة وعدم استقرار الفرد بمكان واحد لحرص الإدارة على نقل أكثر من مهارة وعادة ما يكون هذا القلق الوظيفي سبباً في كثرة الاستقالات والغياب عن العمل

¹ غريب، عبد الفتاح: القلق لدى الشباب في دولة الإمارات العربية في مرحلة التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي مدى الانتشار والفروق في الجنس والعمر. اطروحة دكتوراه، البحرين، كلية التربية، جامعة البحرين، 1991، ص371

² تركي، مصطفى أحمد (1980): علاقة القلق بسمات الشخصية عند المراهقين. الكويت، مؤسسة الصباح، (1980، 324)

والتمازض وقلة الإنتاجية.¹

- القيادات الجامعية العليا

التدريسيون الذين يحملون شهادات عليا (الماجستير او الدكتوراه) ويكلفون بمهام ادارية كمنصب رئيس الجامعة او مساعد رئيس الجامعة او عميد كلية او معاون عميد اورئيس قسم او فروع .²

3-الاداء الوظيفي

يعرف الأداء الوظيفي بأنه المسئوليات والواجبات والانشطة والمهام التي يتكون منها عمل القائد الجامعي الوظيفي الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة المسؤول الكفاء القيام بها.

4- الموظف : كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الدائم،³

نظريات فسرت الاداء الوظيفي للقيادات العليا

اولا:نظريات فسرت للقلق الوظيفي :

تعددت النظريات التي فسرت للقلق الوظيفي، وقد يرجع هذا التعدد أو الاختلاف إلى التوجيهات النظرية المتنوعة التي تهتم بتفسير هذا الاضطراب، فيرى بعض علماء تلك النظريات أن اضطراب القلق يرجع إلى عوامل وراثية، ويرى البعض الآخر أن اضطراب القلق يرجع لبث الرغبات في اللاشعور . بينما يذهب فريق ثالث إلى أن اضطراب القلق يرجع إلى أنه تعلم خاطئ ويجب علاجه باعتباره سلوكا مضطربا بينما يعتبر البعض أن اضطراب القلق يرجع إلى جوانب معرفية ومعتقدات مشوهة.

¹ الخولي وليم (1976): الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب العقلي. القاهرة، دار المعارف، 2006، ص 351

² وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، جهاز الاشراف والتقييم، (استمارة تقويم القيادات الجامعية العليا، العام الدراسي 2013-2014، 2013، ص 12.

³ قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24 لسنة 1960) نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد (30) في 1960/2/2، ص 445

وأخيراً هناك من يرى هذا الاضطراب يرجع إلى إدراكات سلبية من جانب الشخص ذاته للعالم المحيط به .

وبناء على ذلك سوف يعرض الباحث هذه النظريات المتنوعة التي اهتمت بتفسير القلق الوظيفي بشيء من الایجاز .

-مدرسة التحليل النفسي:

كان فرويد Freud من أوائل علماء النفس الذين لفتوا الانتباه إلى أهمية القلق، وحاو أن يصل إلى تفسير اضطراب القلق. ومن خلال اهتمامه بدراسة ظاهرة القلق التي كان يشاهدها في معظم الحالات العصابية التي كان يعالجها، فقد ميز فرويد بين نوعين من القلق هما: القلق الموضوعي والقلق العصابي¹

كما انه فسر القلق على أساس أنه حينما تمنع الرغبة الجنسية من الإشباع فإن الطاقة النفسية المتعلقة بالدافع الجنسي "الليبدو" لدى الفرد تتحول إلى قلق بطريقة فسيولوجية، وعدل فرويد عن رأيه الأول وأكد أن جميع المخاوف المرضية في أساسها هي رغبة جنسية غير مقبولة وخوف من العقاب ، وقد أبدل فرويد هذا الخوف وحل محله الخوف المرضي، ورأى أن قلق "الأنا" هو ما يحدث أولاً وهو الذي يسبب الكبت ولا ينشأ القلق أبداً من الليبدو.

أثر رانك: لقد بدأ رانك Rank تفسيره للقلق من واقع خبرة الانفصال التي يمر بها الفرد عبر مراحل حياته المختلفة، فصدمة الميلاد وما تؤديه من آلام الانفصال عن الأم وعن تلك المرحلة التي كان ينعم فيها الطفل بالسعادة، هي أهم الخبرات التي يمر بها الطفل في حياته والتي تستثير فيه أشد حالات القلق والاضطراب، وقد سمى رانك Rank هذا القلق الذي تثيره صدمة الميلاد بالقلق الألي، ويستمر هذا القلق مع الإنسان فيما بعد، وتأخذ أجزاء منه في الانسياب طوال حياته² (كما يفسر رانك

¹ Rawandoozy ,1998: 64

² أزهرى، أمينة (2001): مفهوم القلق عند كارن هروني، كلية التربية للبنات،

Rank جميع حالات القلق التالية على أساس قلق الميلاد، فهي عبارة عن تنفيس أو تفرغ لانفعال القلق الأولي، والانفصال عن الأم هو الصدمة الأولى التي تثير القلق الأولي، ويصبح كل انفصال فيما بعد -من أي نوع كان- مسبباً لظهور القلق، فالفطام يثير القلق، لأنه يتضمن انفصلاً عن حضن الأم. والذهاب إلى المدرسة يثير القلق، لأنه يتضمن انفصلاً عن ثدي الأم. والزواج يثير القلق لأنه يتضمن الانفصال عن حياة الأسرة، فالقلق إذن في رأي رانك Rank هو الخوف الذي تتضمنه هذه الانفصالات المختلفة.¹

Horney -كارن هورني تعتقد هورني أن الطبيعة الإنسانية قابلة للتغير نحو الأفضل، فهي تعتبر من العلماء المتفائلين بقدرات وامكانيات الإنسان نحو التقدم والارتقاء، كما تعتقد هورني أن الثقافة من شأنها أن تخلق قدراً كبيراً من القلق في الفرد الذي يعيش في هذه الثقافة، والنظرية الاجتماعية لهورني أظهرت مفهوماً أولياً عندها، ونعني به مفهوم القلق الأساسي Basic Anxiety، وقد عرفت هورني القلق الأساسي بقولها:)إنه الإحساس الذي ينتاب الطفل لعزلته وقلة حيلته في عالم يحفل بالتوتر والعدوانية، وترى هورني أن القلق استجابة انفعالية تكون موجهة إلى المكونات الأساسية للشخصية،²

كما ترى هورني بأن القلق رد فعل انفعالي للخطر، وهي ترى أن هناك اختلافاً بين القلق والخوف، فالخوف رد فعل لخطر معروف وواقعي، أما القلق فهو رد فعل لخطر غامض غير معروف، وفي حالة الخوف يكون الخطر خارجياً، أما في حالة القلق فيكون الخطر ذاتياً أو متوهماً، وتهتم كارن هورني بهذا العامل الذاتي المصاحب للقلق والذي يميزه عن الخوف، وهي ترى أن هذا العامل الذاتي يتكون من شعور الفرد بخطر عظيم محقق به مع شعوره بالعجز أمام هذا الخطر. وهي ترى أيضاً أن بعض

جامعة عين شمس، رسالة ماجستير ، 2001: ص115

¹ شلتز، دانن (1983) نظريات الشخصية. ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، بغداد، مطبعة جامعة بغداد، 1983، ص504

² ربيع، محمد شاته (1994): قياس الشخصية. القاهرة، دار المعرفة، 1994، ص365

العوامل النفسية الداخلية تقوم بخلق الخطر أو تقوم بتعظيمه، وأن شعور الفرد بالعجز يكون متوقفاً على اتجاه الفرد نفسه، ولذلك ترى هورني أن شدة القلق تكون مناسبة لمعنى الموقف عند الفرد.¹

كما ترى هورني أن السلوك الإنساني السوي يستمد من الشعور بالطمأنينة، وأن أساس القلق يرجع إلى عدم قدرة الفرد على الوصول إلى حالة الطمأنينة، والتي ترجع إلى علاقته مع والديه وهذا يؤدي إلى تكوين نظره عدائية للعالم باعتباره عدداً مهدداً له.²

هاري سوليفان Harry Sullivan

يرى سوليفان أن القلق هو حالة مؤلمة للغاية تنشأ من معاناة عدم الاستحسان في العلاقات البين شخصية الديناميات والتسجيلات الشخصية) ويعتقد أن القلق حين يكون موجوداً لدى الأم تنعكس آثاره على الوليد، لأنه يستحث القلق من خلال الارتباط العاطفي بين الأم ووليدها، ويذهب سوليفان إلى أن هدف الإنسان هو خفض هذا التوتر الذي يهدد أمنه. وتنشأ التوترات من مصدرين: توترات ناشئة عن حاجات عضوية، وتوترات تنشأ عن مشاعر القلق، وخفض التوترات الناشئة عن القلق يعتبر من العمليات الهامة في نظرية سوليفان والتي أطلق عليها مبدأ القلق. والقلق في نظر سوليفان هو أحد المحركات الأولية في حياة الفرد. والقلق بقاء وهدام في الوقت نفسه، فالقلق البسيط يمكن أن يغير الإنسان ويبعده عن الخطر، أما القلق الشامل الكلي فإنه يؤدي إلى اضطراب كامل في الشخصية، ويجعل الشخص عاجز عن التفكير السليم أو القيام بأي عمل عقلي.³

إيرك فروم Erick Fromm يعد فروم من علماء النفس الذين أعجبوا بعلم الأنثروبولوجيا الاجتماعية واستفاد من نتائجه في تفسيره للظواهر النفسية، ويرى فروم أن الإنسان في مسيرة حياته الطويلة في ظل المجتمع يكون حاجاته النفسية، ولا

¹ داود، عزيز حنا، العبيدي، ناظم هاشم (1990): علم نفس الشخصية. وزارة التعليم العالي، جامعة بغداد، مطبعة الموصل، 1990، ص342

² جوار، سيدني، م. لندزمن، تيد (1988): الشخصية السوية. ترجمة حمد دلي الكربولي، موفق الحمداني، بغداد، مطبعة التعليم العالي، 1988:

³ لندزي، ك. هول. ج (1971): نظريات الشخصية. ترجمة فرج أحمد وآخرون، مراجعة: لويس كامل مليكة. القاهرة، 1971، ص232

يمكن فهم سيكولوجية الفرد إلا بفهم هذه الحاجات. ومن هذه الحاجات حاجة الفرد إلى الانتماء، وإلى إثبات هويته الفردية، وإلى أن يكون خلاقاً، ويرى فروم " أن على المجتمع أن يعمل على تمكين الفرد من إشباع هذه الحاجات ، وينتهي فروم " إلى القول بأن القوى الاجتماعية هي التي تقف وراء كثير من الظواهر التي تظن أنها بيولوجية. ويعتبر فروم " أن الأسرة، ومن ورائها المجتمع، مسئولة عن التنشئة السليمة للفرد. والصحة النفسية للفرد رهن بتوفير معاملة متوازنة مشبعة بالحب والاحترام والحنان في الأسرة. أما إذا تعرض الطفل لأساليب خاطئة أو مغالية في التربية فإنه يشعر بالوحدة والعجز والافتقار. ولكي يواجه الفرد هذه المشاعر فإنه يتجه إلى المسايرة الآلية للمجتمع متنازلاً عن فرديته، وقد ينزع إلى التدمير والهدم، وقد يتشبث بالسلوك التسلطي.¹

إيريك فروم Erick Fromm عند اعتماد الفرد على والديه في فترة الطفولة من جهة، ونزوعه إلى الاستقلال من جهة أخرى، في فهم أصول القلق، فالطفل يقضي فترة غير قصيرة من الزمن معتمداً على أمه. وهو يعتمد عليها في غذائه وأمنه وتنقله، وتقود هذه الفترة من الاعتماد عليها إلى الارتباط بقيود أولية. ولكن اعتماده على أمه ووالده كذلك يوفر له الأمن والطمأنينة، أما مواجهة العالم مستقلاً فتكشف له عن عجزه، وتولد القلق لديه، ويكون القلق الأول وليد شعور الفرد بعجزه أمام ظروف العالم الخارجي حتى ينزع إلى الاستقلال والانفراد.

وبالتالي لا يقف فروم عند هذا الحد بل يضيف عاملاً آخر هو عدم الاستحسان والنقد القاسي من الأب، أو من الأم، أو من مجتمع غير واع لإمكانات الفرد، وبالتالي يلاحظ ميل الفرد إلى كبت رغباته والامتناع عن بعض ما يريد فعله، ويكون ذلك مصدراً لقلقه، ويصبح في حالة صراع بين ما يريد إنجازه وبين تحمل نقد الآخرين، ويقود الصراع أحياناً إلى السكوت على ما يريد، ويعني ذلك إحباطاً لديه، والصراع نفسه يقوده إلى القلق. وتكثر هذه الحالات، وتنمو رغباته كما ينمو نزوعه إلى الاستقلال

¹عبدالخالق، أحمد محمد (1999): الأبعاد الأساسية للشخصية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية ، 1999: 245

ويعني ذلك أن الاستعداد للقلق أمام ظروف متصارعة يصبح متمكن منه وقويًا لديه .¹

ثانيا -النظريات التي فسرت القيادات الادارية العليا :

لقد بات توضيح مفهوم القيادة و تحليله والإحاطة به أمرا في غاية الأهمية ، نظرا للتباعد الكبير الذي يصل أحيانا حدود التناقض بين اطاره النظري و تطبيقاته العملية . فالقيادة كلمة قد يساء فهمها و بالتالي ممارستها اوالتنظير لهاو بالرغم من كثرة التعريفات التي تناولتها الا أن أشهر تعريفان تناولاها هما: الأول : القيادة تعني القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة . مما يعني أنها عملية تواصل بين القائد أو المدير و مرؤوسيه حيث يتبادلون المعارف و الاتجاهات ، ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة إليهم.

الثاني : يذهب الى أن القيادة في التفسير العلمي هي عملية تاريخية مبدعة تجعل التاريخ حدثاً متسلسلاً في دينامية تحويلية اجتماعية بنوية . و هناك اتجاه آخر في علم الاجتماع يرى بأن القيادة لها الدور الحاسم في النشاط الواعي للناس.²

وتأسيساً على ما سبق نستطيع القول بأن القائد هو المفاعل الصحيح لحركية الذات والموضوع ، وهو المحرض بكل فاعلية اجتماعية تاريخية بحيث يصبح الوعي محكوماً بالواقع والوقائع ، ويصبح التطور هو النتيجة المنطقية لعملية الوعي المعني،ومن ابرز النظريات التي تناولت القائد و القيادة هي:

نظرية الرجل العظيم.GreatManTheor : البعض يقبلها كحقيقة مطلقة والبعض الاخر يقبلها في ظل ظروف معينة . إلا أن هذه النظرية تعمل على بناء نظام يعتمد على الفرد ، ولا يترك مجالاً ومكاناً للجماعة بل يشجعها على السلبية . فالمطلوب منها هو الطاعة والخضوع ، والعناصر التابعة للقائد يتم اختيارهم بناء على عنصر الولاء قبل الكفاءة³

¹ Fransella.F.1981,p;431

²دحلان،عبدالله صادف (2009) القيادة الادارية ، الرياض مكتبة الملك فهد الوطنية ، 2009،ص351

³حسن،ماهر(2004) : القيادة اساسيات ونظريات ومفاهيم ، اريد .دار الكندي للنشر والتوزيع ، 2004،ص244

نظرية السمات Theory of Traits: بحسب هذه النظرية يقومون بحصر الصفات المشتركة بينهم والتي يعتبرونها صفات لازمة للقيادة . أبرزها الحماسة والود و الحب والإدراك الفني والحزم و الذكاء الخ.¹

نظرية القيادة الإنسانية : تهتم هذه النظرية بمساهمة الفرد و تنمية قواه الكامنة و تنميته بدلاً من التركيز على المؤسسة في هيكلها و طرق عملها عن طريق حفز العمل²

النظرية الموقفية : حسب هذه النظرية لا يوجد قائد إلا بعد مروره بتجربة تظهر شخصيته و قدرته على القيادة ، فالقيادة هنا ظاهرة من مظاهر التفاعل بين الأفراد . و تقوم هذه النظرية على مرتكزان هما : كمية التوجه (السلوك العملي) و العون الاجتماعي العاطفي سلوك العلاقات³

النظرية التفاعلية /الأسلوب الانتقائي للقيادة: تقوم هذه النظرية على إرادة التابعين وانتقاد رأي أغليبيتهم في السير وراء شخص معين بذاته . وهي تعتبر عنصراً هاماً في توضيح صورة القيادة المؤثرة و الفعالة . أما بالنسبة للقيادة حسب سلوك القائد فهناك عدة أنواع أبرزها:

القائد الأوتوقراطي : ويعرف بأسماء متعددة أبرزها الاستبدادي . هذا النوع من القادة يقود الآخرين بمفهوم الرئاسة حيث يتفرد بالسلطة فيصدر الأوامر للتابعين له لتنفيذها وهو لا يهتم بالتعرف على اتجاهات الآخرين و الناقدين لهبل عادة ما يوصف هؤلاء بالخيانة و العداء .

ب_ القائد البيروقراطي BureaucraticLeader : وهو قائد يعمل في ظل سياسة معينة ، يعتمد فيها على التركيز والاهتمام بالشكل عند التنفيذ على حساب كفاءة المحتوى أو المضمون ، يدفع التابعين للعمل لتحقيق أهدافه و يحاول الظهور بمكانة خاصة مميزة عن الآخرين ، ويتهرب من المسؤولية و يوزع العمل على الآخرين .

¹السكرانه، بلال (2010): القيادة الادارية الفعالة ، عمان ، دار النشر والتوزيع ، ط 1، 2010، ص44

²لعجمي ، محمد، (1010): الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية ، عنان، دارالمسيرة للنشر والتوزيع، 2، 2010، ص132

³دحلان ، 2009، ص234

القائد الفوضوي يميل إلى عكس ما سبق ذكره "قيادة عدم التدخل" فهو يترك الأمور للمرؤوسين دون أي توجيه أو رقابة بل يتركهم يحددون الأهداف ويتخذون القرارات، وتتميز جماعة هذا القائد بالتفكك والضعف لأن المسؤوليات غير محدودة .

القائد الديمقراطي : يعتمد على أساليب الإقناع و المناقشة أو الاستشهاد بالحقائق، أهم صفاته الاهتمام بأداء الآخرين ، ويلعب دوراً فعالاً في تنمية الأفكار، وهو غالباً يظهر على أنه أحد أفراد الجماعة ويعيش الواقع و يفسر الأمور بصورة صحيحة . ولا يستطيع تحقيق أهدافه ما لم يتوفر حد أدنى من الوعي لدى التابعين، وتأسيساً على ما سبق ذكره نميز بين كلا من مفهوم الرئاسة والقيادة.¹

ثالثاً : النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي :

إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية الإنتاجية قد وجه انتباه الدارسين والباحثين إلى بلورة عدد من النظريات التي تفسر العلاقة بين الأداء والأفراد والجماعات والتنظيم. وفيما يلي نستعرض بعض نظريات الإدارة التي تفسر الأداء الوظيفي من خلال تفسير عملية الإدارة وتحلل مكوناتها، وهي في النهاية تسعى لزيادة وتحسين مستوى الأداء عند العاملين وأن اختلفت الطرق والوسائل المستخدمة في ذلك. ومن ابرز تلك النظريات :

1-نظرية الإدارة العلمية:

يعد فردريك تايلور F.Taylor من أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقل عن طاقتهم الإنتاجية ، كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج اليومية المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج أو قد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على وسائل وطرق رفع الإنتاجية ، وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة ، كما أوصت النظرية بضرورة الاختيار

¹كنعان، بلال ،(2012): القيادة الادارية ، عمان ، دار للثقافة النشر والتوزيع ، ط3،2012، ص33

العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل ، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج ، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية.¹

2-نظرية التقسيم الإداري: من أبرز رواد هذه النظرية هنري فايول H.Fayol، وتركز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف. وتبرز أيضاً هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض². لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي : نشاطات فنية -نشاطات تجارية - نشاطات مالية - نشاطات أمنية -نشاطات محاسبية - نشاطات إدارية. وقد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة ، وقسمها إلى خمسة عناصر هي : التخطيط - التنظيم -التوجيه -التنسيق -الرقابة . كما وضع أربعة عشر مبدأً من مبادئ الإدارة التي توصل إليها نتيجة مشاهداته وخبراته مؤكداً أنها تضمن حسن أداء المدير لدوره إذا ما التزم بها وسار عليها وهذه المبادئ

هي:

- تقسيم العمل -السلطة والمسؤولية - الانضباط في العمل -وحدة الأمر
- وحدة الاتجاه - تغليب مصلحة المنظمة على مصلحة الفرد - المكافآت
- المركزية - التسلسل الهرمي النظام - المساواة -الاستقرار الوظيفي

¹الغبيوي، ناصر(2004):علاقة النمط القيادي بأداء الاطباء في المستشفيات العسكرية والمدنية ، السعودية الرياض ، اطروحة دكتوراه غير منشورة .

جمعة الملك فهد ، كلية التربية للبنات ، 2004،ص 178

²عيسى، سناء ، (2008) : دور القيادات التربوية في تطوير اداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ،فلسطين ، اطروحة دكتوراه غير منشورة

. الجامعة الإسلامية ،2008: ص22

• الابتكار والمبادأة - العمل بروح الفريق .¹

3- النظرية البيروقراطية: تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس وبيبر Max Weber لحيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها، فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات، وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقاً للتعليمات التي تنساب إليهم، وقام وبيبر بإيضاح الفرق بين القوة والمواصفات التي تمكن القائد من أن يدفع الأفراد العاملين الذين يعملون معه إلى طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها، واهتم كذلك بتوضيح مفهوم السلطة التي تنساب من خلال المراكز التي توجد داخل تلك التنظيمات بحيث يقبل الأفراد العاملين طواعية واختيار على تنفيذها ، وأوضح كذلك أسلوب إكساب الشرعية لممارسة السلطة داخل تلك التنظيمات وقسمها على ثلاثة أقسام هي : (السلطة البطولية - السلطة التقليدية - السلطة القانونية الرشيدة)²، هذا ونجد أن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء³

4- نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة على حد سواء، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنساناً وجدانياً وفعالياً أكثر منه رشيداً ومنطقياً.⁴

¹ أبو عيدة ، كفاية (2005) :القيادات الادارية وانعكاسها على تفعيل اداء الموظفين ،اطروحة دكتوراه غير منشورة، القاهرة ، كلية العلوم الادارية ،

2005: ص 8-9

² فيصل، السويدان (2009) صناعة القائد ، الطبعة الرابعة السعودية ،2009، ص341

³ عباس،علي (2012) اساسيات علم القيادة ، عمان ، دار المسيرة للنشر ، 2012: ص30

⁴ سالمو اخرون (1998) : المفاهيم الحديثة في الادارة ، ط 2، عمان ، مركز الكتب الاردني ، 1998ص 56

وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملاؤه Mayo, et. all التي أجريت في جامعة هوثورن Howthorne بشركة جنرال إلكتريك، أن نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام بحل هذه المشكلات والتحرير من وطأة الضغوط الرئاسية، وعند تخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية، كما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافع الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيرت ليون Kurt Lewin والتي توصل من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل . كما كشفت دراسته عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد¹

5-نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز Adams على الاقتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة² ويقاس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف³ . وتوضح هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بأن مكافآت المنظمة كالراتب والاحترام والتقدير والمشاركة، موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم بشكل عادل فيما بينهم⁴

6-نظرية التوقع:

تنزى هذه النظرية التي وضع أسسها فيكتور فروم Vector Vroom أندافعية الفرد

¹ كنعان، 2012، ص75-76

² الشهري ، عمران) 1998(إدارة الموارد البشرية -رؤية مستقبلية، الاسكندرية ، الدار الجامعية 1998، 18

³ العواملة، 1990، 32

⁴ الشهري ، عمران) 1998(إدارة الموارد البشرية -رؤية مستقبلية، الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 1998 .) 35

لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه. وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له مستوى الأداء ، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بعمل معين، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} + \text{احتمال تحقق العوائد}$$

وتعد مساهمة فروم بنظريته في الدوافع ذات أثر ملموس في تحسين الدوافع والأداء، وذلك بتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية و الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يخص العمل ، وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم. كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز ، بحيث يكون ا لفرد على بينه من المكافآت التي سيحققها مقابل ما يؤديه من عمل¹

7- النظرية اليابانية في الإدارة:

قام وليم أوشي W.Ouchi بإجراء عدة دراسات وأبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل إلى سر نجاح الإدارة اليابانية ، وتوصل في نهاية الأمر إلى ما أسماه بنظرية والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي²

ويؤكد أوشي على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان، لأنه بالإنسان تستطيع المنظمات أن تتغلب على معظم مشكلاتها، وأن العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوفهم ستساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء وتقوم نظرية على ثلاثة مبادئ أساسية تتلخص في الآتي:

أ-الثقة بين العاملين بعضهم ببعض وبين العاملين والإدارة.

¹ ماهر ، حسن (2004): اساسيات ونظريات القيادة ، المملكة الاردنية الهاشمية ، الكندي للتوزيع والنشر ، ط 1، 2004، ص 311

² الشهري، 1998

ب-الحذق والمهارة في التعامل والعمل، وينتج ذلك من الخبرة والتجربة وطول ممارسة العمل.

ج-الألفة والمودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وتعاون واهتمام ودعم للآخرين.

وفي حال توفر الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام الوظيفي والانتماء.¹ تكون قد وضعت تفسيراً علمياً لآحد أسباب تدني الأداء الوظيفي لشريحة مهمة من شرائح المجتمع يعتمد عليها اعتماداً كلياً في بناء المجتمع وتقدمه ..

¹الشهري ، 1998،ص213

المحور الخامس : سوسيولوجيا المخاطر في الفكر

سوسيولوجيا المخاطر

تختلف التسميات التي يطلقها المفكرون على عصرنا فمن فكرة المجتمع الصناعي التي تعود إلى المفكر سان سيمون وأوغست كونت حيث يعتبر لورانس فون أينشتاين أول مفكر بورجوازي استخدم مفهوم المجتمع الصناعي في كتابه"

الاشتراكية والشيوعية لفرنسا المعاصرة " 1882 وكذلك تمتد جذوره إلى تفسيرات ماكس فيبر وثور شتاين فيبلن وجسمين بورمان في "نظرية المجتمع الصناعي". لوصف المجتمعات الرأسمالية الحديثة التي تختلف عن تلك التي كانت يتناولها المفكرون خلال القرن ، 19 ثم اعقبها ظهور تسمية "مجتمع ما بعد الرأسمالية" من طرف داندروف، ثم المجتمع الصناعي (أرون) المجتمع المتعدد الأبعاد (كير) ، مجتمع ما بعد الصناعة (دانيال بيل) ، الدولة الصناعية الجديدة(جالبريث)، الرأسمالية لاحتكارية(سويزي)، المجتمع الرشيد(هابيرماس) ، مجتمع الحداثة الصلبة (زيقمونت باومان) ، مجتمع العرض ، مجتمع المعرفة ، مجتمع المعلوماتية ، مجتمع المخاطر(اريش بيك) ، المجتمع الشبكي وايضا مجتمع الثورة الصناعية (4.0الذكاء الاصطناعي) . ان ما يميز المجتمع الحالي هو تعدد وتنوع المخاطر وضعف القدرة على التحكم بها ، فبالرغم من اعداد مختصين وخبراء ووكالات تهتم بإدارة المخاطر الا ان اثارها جدا مدمرة وتخريبية للذات البشرية والموارد والبنى والمرافق . لذا يتحل علم الاجتماع يحاول فهم وكشف الاسباب والعوامل والتي انتجت هذه المخاطر ، اننا

نفع ثمن التطور والحداثة ن فبقدر حجم التطور والتقدم تظهر الاخطار والمشكلات . ان التطور التكنولوجي والتقدم الصناعي والتغيرات الاجتماعية وحركة السكان انتجت مخاطر جديدة لم يألها الانسان . فمنذ فجر التاريخ تعرض الانسان الى مخاطر ، فالمخاطر الطبيعية رافقت مراحل الانسانية مثل الكوارث الطبيعية والحروب والمشكلات الامنية ، غير ان

مخاطر العصر الحديث انفلتت من قدرة الانسان على التحكم بها . انها ولدت رغبة في المجازفة وميل نحو المخاطرة فرديا وجماعية وحتى عالميا . ونرى الباحثة ابني لطيف : " أن البحث في موضوع المخاطر في الفترة المعاصرة كان وليد ظروف مجتمعية و

مشكلات جمة طفت على السطح على مختلف الاصعدة أهمها الصعيد البيئي ، و كذا الصعيد الأمني و

السياسي ، و الاقتصادي ، و الثقافي ، و الاجتماعي .. و كل ذلك كان من مخلفات الحداثة التي وجهت المؤسسة العلمية- التكنولوجية و الاقتصادية نحو خدمة و تحقيق انتصاراتها في الوقت الذي كان المجتمع يدفع ثمن تلك الانتصارات (العلمية خاصة) فبدأت تظهر في الجهة المقابلة إخفاقاتٍ مُقابل تلك الانتصارات ، تمثلت اكثر ما تمثلت في الدمار البيئي (إنسان- حيوان - أرض - هواء - مياه ..). في صورة دراماتيكية رسمت ملامحها سياسة التصنيع و التجارب النووية و الحروب الكيماوية و غيرها ، و هو الأمر الذي أثر بدوره على البعد الاجتماعي و الثقافي من جهة أخرى ، و ذلك من حيث انقطاع الرباط الاجتماعي ، فباتت العلاقات الاجتماعية كما أصفها "علاقات طيارة " فمن جهة هي تتشكل و تنتهي بسرعة بصورة تنذر بالخطر ، و من جهة أخرى هي غير محدودة و ثابتة و إنما تتمدد و تتطير متحدية المكان و الزمان بفضل تكنولوجيا الاتصالات الرقمية خاصة تلك العلاقات "الافتراضية " و التي شكلت أخطارا على العلاقات الاجتماعية "الحقيقية " إضافة

الى أن توسع شبكة العلاقات الاجتماعية عبر الفضاءات الالكترونية قد يحمل في طياته مخاطر توسع شبكة العلاقات " الإجرامية " .. و كذا تغذية صراعات و نزاعات إثنية و عرقية ذات بعد ثقافي - ديني مما قد يترتب عنه أيضا مخاطر و أخطار أخرى عالمية على صعيد آخر ، و هكذا.. "لقد اصبح مجتمع المخاطر الان موضوع العديد من المناقشات سواء من حيث وجهة النظر السياسية انظر مثلا أ. جينز : عواقب الحداثة ، اليريش بيك : مجتمع الخطر ، اما على المستوى السوسيولوجي نجد م. كالون و ب. لا سكوماس و ي. بارث : العمل في عالم غير مؤكد -محاولة في الديموقراطية ، وعلى المستوى الاقتصادي نجد قودارد و س. هنري وي. لا كاداك و ا.ميشال كارجين *Traité des peurs* حيث تعتبر السوق

الان سوقا للمخاوف ، الربح هو في حد ذاته استجابة رئيسية للمخاوف لأنه السبب الافتراضي لديمومة المؤسسة .

ان سوق المخاوف هو فعلا اليوم واحد من نواتج ما يطلق عليه مجتمع الخطر . يستخدم شومبتير (Schumpeter) كلمة جوهر الوقت *l'esprit du temps* أي *Zeitgeist* يعزى بشكل كبير نشوء علم اجتماع المخاطر الى 'سهامات عالم الاجتماع الألماني أولريش بيك الذي صياغ مفهوم " مجتمع المخاطرة " . كما يبرز في هذا المجال ايضا علماء اجتماع مثل الانجليزي أنتوني جيدنز ، و الألماني نيكلاس لومان ، و الفرنسي دافيد لوبروتون. " . و رغم أن المخاطرة و الخطر وجدا منذ وجود الانسان على هذه البسيطة مع أن ذلك يختلف حتما من حيث الدرجة و النوع و الإدراك و التحكم .. إلا أن

أولريش بيك و أنتوني جيدنز يتفقان في كون أن (فكرة المخاطرة) بالمعنى الذي ارتبط بمجتمعات الحداثة قد ظهرت فجر النهضة الأوروبية في القرنين السادس عشر و السابع عشر ، اذ ارتبطت بظهور الاحتمالية في الحساب ، حيث سجل تاريخ

العلم ان القرن السابع عشر مولد حساب الاحتمالية .. 1651 اي مولد أول محاولة في التحكم فيما هو غير متوقع و ذلك بحساب إمكانية النجاح و الخسارة مقابل المكان و الزمان ، حيث يقول جيدنز أن المخاطرة ارتبطت أولا بالمكان الإبحار ثم بالزمان (الاستثمارات) و يرى أولريش بيك أن "مجتمع المخاطرة " قد ظهر مع منتصف القرن العشرين ، و هو مجتمع ساخط على تبعات الحداثة السلبية ، يبحث في كيفية إدارة المخاطر *Risk management* و الأخطار بالوقاية و العلاج معا . و هو ما أوضحه في كتابه (مجتمع المخاطرة) الذي كتبه عام ، 1986 مشيرا إلى أن مجتمعات النصف الثاني من القرن العشرين باتت مرغمة على مواجهة سلبيات الحداثة و إيجاد الحلول و البدائل المناسبة لمجابهة تحدياتها و إدارتها، و هو ما أسماه ب " عقد المخاطرة " اي مدى القدرة على التحكم في التهديدات و الأخطار الناجمة عن الصناعة و القدرة على تعويضها .. غير أنه

في كتابه الآخر الذي كتبه بعد عشرون سنة من ذلك ، و هو كتاب مجتمع المخاطر العالمي : بحثا عن الأمان المفقود عام ، 2006 قد فرق فيه بين مجتمع المخاطرة و مجتمع المخاطر العالمي ، حيث هنا يظهر جليا أنه يتحدث عن "مجتمع عالمي " تنتشر فيه المخاطر و الأخطار في مختلف الأقطار أو كما أصفها (المخاطر الطائرة ، اي التي تطير من مكان الى

مكان آخر دون أن نقدر على مسكها و إخضاعها أو التحكم فيها !) لعبت فيها العولمة و انسيابية التدفق و تخطي الحدود القومية دورا بالغا في : عولمة المخاطر و الأخطار ، و منه توسيع نطاق عدم الأمان المصطنع.

إذن ، مجتمع المخاطر العالمي هو المجتمع العالمي الذي اشترك في احتضان المخاطر والاضطراب ، بعدما كانت المخاطر و الاخطار لا تتعدى حدود الدولة القومية ها هي اليوم في عصر العولمة قد تخطت الحدود القومية لتتدفق في مختلف الاتجاهات و مثال ذلك الجماعات الإرهابية "المصنعة " . و هنا يستوقفني عالم الاجتماع البولندي سيجموند بومان أثناء

حديثه عن عصرنا الحالي فيصف حالة "ما بعد الحداثة " بوصف مميز و يسميها ب " الحداثة السائلة " بعدما كانت "حداثة صلبة" ، ففي سلسلة كتبه عن الحداثة السائلة عَن وَن واحدا منهم ب (الخوف السائل) إشارة منه أن المخاطر و الاخطار التي كانت تدور في حدود الدولة القومية قد سالت اليوم في عصر العولمة ليتعدى سيلانها حدوده فيسيل الى مدى أبعد من ذلك فيصل إلى مناطق و أمكنة أخرى ، و سيلان الارهاب و الأضرار البيئية و غيرها ما سيترتب عنه لا محالة سيلان الخوف! .

أما نيكولاس لومان فإنه يفرق بين المخاطرة و الخطر في كتابه (المخاطرة : نظرية سوسيولوجية) ، إذ يعرف المخاطرة risk على أنها : أذى محتمل يخيف الفرد و يرتكز على قرار اتخذه بنفسه ، إنها عملية حسابية تأخذ بالاعتبار الخسارة و الفائدة الـمُحتملة بالاستناد الى الزمن . أما الخطر danger فهو : الأذى المحتمل الذي يتعرض له الفرد بفعل مؤثرات

خارجية ، اي دون أن يتخذ الفرد نفسه قرارا بفعل كذا. كما يعرف أنتوني جيدنز في كتابه (عالم منفلت : كيف تعيد العولمة صياغة حياتنا) المخاطرة على أنها : تلك المجازفات التي يتم تقويمها فعليا في علاقتها بالاحتمالات المستقبلية .

كما يقول أنها هي القوة الدافعة للمجتمع الذي يصر على التغيير و الذي يريد ان يحدد مستقبله ولا يتركه للدين او التقاليد أو لقوى الطبيعة. و هو أي جيدنز يرى أن المخاطر نوعان:

-مخاطر خارجية ، و هي ما ارتبط بالتقاليد و الّطبيعة (الأوبئة و الفيضانات و المجاعة و الجفاف و البيئة ...) ، و التي تحدث خارج إرادة الانسان -مخاطر مصنعة (مخلقة) ، هي التي يتدخل فيها الانسان بارادته ، و التي تنجم عن قصور و قلة خبرة الانسان. كما و يرى جيدنز أن عصرنا ليس اكثر خطورة من العصور السابقة و لكنه شهد تحولا في توازن المخاطر و الاخطار ما جعل المخاطر المخلقة التي نخلقها بايدينا أشد خطرا و اثرا من المخاطر الخارجية ، هذه المخاطر المخلقة (المصنعة) جعلت النظرة للعلم تتغير حيث تراجعت النظرة العلمية و العقلانية .. و هو يسمى مجتمعنا اليوم ب " عصر ما بَعد نهاية الطبيعة" و " مجتمع ما بعد نهاية التقاليد " ، و هو لا يعني أن الطبيعة قد انتهت تماما و انما هو يقصد أن ما بقي من الطبيعة و البيئة من الشيء القليل جدا جعل العالم يبدو و كأنه يعيش حالة من مابعد الطبيعة ، و نفس الامر بالنسبة للتقاليد.

المحور السادس : التحديات الاقتصادية و ضغوط العمل

يتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل فقد عرفها Ivancevich بانها الفعل او الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفز، ومهنته او بينه وبين متطلباته مما يحدث تاثير داخلي يخلق حالة من عدم التواز النفسي او الجسمي داخل الف،¹ كما يمكن تعريفها بانها تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا او عضويا لدى الفن، كالتوتر والعصبية او القلق الدائم او الاحباط اضافة الى اعراض تنظيمية منها ارتفاع معدل دوران العمل وتدني الجودة² ومن التعريفات الاخرى لضغوط العمل بانها الضغوط التي يحدثها العمل او التي يتعرض لها العاملون في بيئة العمل اما لطبيعة العمل او نتيجة لممارسات ترتبط بنظام العمل بشكل مباشر او غير مباشر ولفتر: طويلة من الزمن³

1- مصادر ضغوط العمل

تنشأ ضغوط العمل من مسببات كثيرة: موجودة في العمل او بيئته وهي استجابات لا يستطيع جميع الافرد التوافق معها حيث يختلف الافرد في درجة توفيقهم وحسب طبيعة شخصياتهم ويشكل عام يمكن تقسيم مصادر الضغوط في العمل الى قسمين : مجموعة العوامل المتعلقة بالتنظيم او العمل ومجموعة العوامل المتعلقة بحياة الفرد الشخصية وقدر تعلق الامر بالحث الحالي سيتم تناول المجموعة الاولى بالبحث والدراسة .

2- مصادر الضغوط التي ترجع الى العمل

1-ان بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية work - Related

¹ vancevich . G & Kono paske,D., Organization Behavior . Strucher and process . Mc Graw

199-Hill companies . Twelfth ed . North America , 2006, P.P. 198

² إندرودي سيلاني ، مارك جي دالاس ، السرك الطيبي والاداء ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ، معهد الادارة العامة . المملكة العربية السعودية 1991 ، ص 180 .

³ ضغوط العمل وستراتيجيات التعامل معها" ، المجلة الاقتصادية الالكترونية ، العدد 5616 ، المملكة .alegt.com العربية السعودية ، الرياض ، ص 1،2009

Causes of Stress فهناك بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية كمهن الاطباء وكبار المديرين ورجال الاطغاء لان مثل هذه الوظائف تحتاج الى اتخاذ قرارات خطيرة او تركيز مستمر او العمل في بيئة غير آمنة فهذه الوظائف تحتاج الى القيام بواجبات غير نمطية وتحتاج الى معاناة فكرية وتفاعل مستمر مع الاشخاص وجهد لارضاء رغبات هؤلاء¹ .

2 -صراع الدور **Role Conflict**: ويحدث الصراع عندما يتعرض الفن، في العمل لمجموعة متعارضة من توقعات الدور بين متطلبات عمله مع مجموعة توقعات اخزى من المسؤولين حول نفس العمل او الدور وقد يكون الصراع بين متطلبات دور الفرز، في العمل وبين متطلباته خارج العمل مثل واجباته الاسرة² .

3 -غموض الدو **Role Ambiguity**: ويحدث ذلك حينما لا يعلم الفرز، حقيقة ما مطلوب منه على وجه الدقة للقيام بعمله.

4-عبء العمل **Over load and Under load**: تحميل الفن. العامل باعباء فوق طاقته يعتبر مصدر' من مصادر الضغوط ود تطون زيادة الاعباء **Over load** من الناحية الكمية حيث يطلب من الفن القيام باعمال اكثر مما يستطيع انجاز، في الوقت المحدد او د تكون في شكل نوعي كأن يطلب من الفرز، القيام باعمال لا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة. كما ان تحميل الفن بأقل مما يجب من اعمال يعتبر من مصادر الضغوط

لان ذلك يعني استهانة بقدرته وامكانياته³ . وهناك من اضاف الى تلك العوامل عوامل اخرى تسبب الضغوط منها عدم توافق شخصية الفن، مع متطلبات التنظيم ،

¹ جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوني . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009. ص 257 ،

² c Graw hvancevich .G., & Matteson , M.T., Organizational Behavior and management . M² 270-Itil companies . 6" ed., North America , 2002 . p

³ جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوني . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009. ص 257 ،

مشاكل الخضوع للسلطة ، اختلال في علاقات العمل ، التنافس على الموارد¹ .

3 - الآثار المترتبة على الضغوط

تذكر الاحصائيات ان الآثار المترتبة على الضغوط تكلف الولايات المتحدة الامركية حوالي 10% من اجمالي الناتج القومي اي ما يقرب من 500 بليون دولار سنويا تذهب معظم هذه التكلفة لعلاج الامرض البدنية الناتجة عن الضغوط لتأثيرها على الصحة النفسية للفرد.² واكثر هذه التأثيرات تكلفة هي التأثيرات على مستوى اداء الفن في العمل وبالتالي انتاجيته . حث تشير اغلب الدراسات بان هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي . بمعنى ان ضغوط العمل تعوق الافرد والمنظمة عن تحقيق اهدافهما . وذلك لان الافراد سيمضون وقتهم في محاولة للتغلب على هذه الضغوط . كما تشير تلك الدراسات الى ان ضغوط العمل تعد العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمي وخاصة الاداء المنخفض وترك العمل ولغياب والعدوانية . وكل ذلك يؤدي بالنتيجة الى انخفاض الفعالية للمنظمة .³ وفي الاتجاه المعاكس يرى بعض الباحثين انه يمكن اعتبار مقدار مناسب من ضغوط العمل يمثل الاثار: لحياة العامل لكي يشعر الفر بالمتعة ولتجديد والتغيير والتحدي .

4 -استراتيجيات المنظمات في التعامل مع الضغوط

هناك بعض الاساليب المتخصصة التي يمكن ان تستد منها الادار: في محاولة تقليل الاضرار الناتجة عن التعرض للضغوط ومن هذه الاساليب⁴ .
-تطوير نظم الاختيار والتعيين : فنظم الاختيار والتعيين المستخدمة في الغالبية العظمى من المنظمات تقيس قدر: الفن، على القيام بالعمل المطلوب وتحمل مسؤولياته من الناحية الكمية بكفاءة دونما اهتمام بقياس قدرة ذلك الفن، على

¹ ماهر ، أحمد ، اللوك النظمي ، منى باء المهارات ، المكب العربي الحديث ، الاسكندرية ، 1986 . ص 427-424

² جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوني . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009 . ص 257

³ العمري ، عبد بن عبدالله باء نوج سبي لراسة تأثيرى من الولاء النظمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الاداء الوطني والمعالة التنظيمية ، رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود . الرياض ، السعودية

⁴ يوسف ، جمعة سيد . "ادارة الضغوط"، مركز تطوير الراسات العليا والحوث في العوم المهسية ، جامعة القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2007 ، ص

تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل ومن ثم فان تك النظم يلزمها التطوير بشكل يمكنها من اختيار افراد لديهم القدرة على التعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة المعلن عنها .

2 -برمج مساعدة العاملين : وتتضمن هذه الاستراتيجيية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين وتقديم الاجنءات الوقائية المناسبة عن طرق فرق متكامل من الاطباء والاختصاصيين النفسيين .

3 -نظم الحوافز وتقييم الاداء : ان احساس الفرز، بأن ادائه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة يدفع الفرز، بالاستعداد لتقليل ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة وظيفته الى حد كبير .

4 -الانشطة الاجتماعية : الحفلات والرحلات التي تنظمها المنظمة تكون بمثابة فرصة طيبة لزيادة روابط الصلة والتعارف والتفاهم بين العاملين في المنظمة وازلة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط في جو من الالفة بعيدا عن رسميات العمل .

5 -نظم وقنوات الاتصال : ان توفر نظم اتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمنظمة يتيح للادارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل . ويشعر العاملون بالمنظمة ان شكاويهم تصل الى اعلى مستوى . ون دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هي حقيقة ملموسة .

6المؤزرة الاجتماعية : من خلال توفير علاقات اجتماعية ايجابية بين الافرد بحيث يشعر الفن، بأن زملاءه

ورئيسه يساندونه ويقدمون له العون ولمساعدة ويقدرونه ويشعر بأنه مقبول منهم ونهم يساعدونه في حل مشكلاته . مما يدد شعور الفن، بالعزة والاعتراب¹ .

-العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الاداء الوظيفي

تشير نتائج الدراسات التي اجرت بهذا الصدد الى اتجاهات مختلفة فبعض الدراسات

¹الفريجات ، خضير كاظم ، وموسى سلامة اللوزي وانعام الشهابي ، السلوك الطيبي . مفاهيم معاصرة ، دار اثراء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ،

1- تشير الى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل ولاداء . حيث تقف هذه الضغوط كمعيقات للفن، في العمل حيث يلجا الفر، ولموجهة هذه المعيقات الى انفاق وقتا كبيرا من اجل السيطرة عليها وقد يلجا الى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل او قد يمكن تأثير هذه الضغوط الى الاداء الجسمي فقد يصاب الفن، بأمراض القلب وضطربات الهضم ولقرحة ، كما ان الاداء العقلي للفن، يتأثر ايضا فالعمليات العقلية من تذكر ورت للمعلومات والاستدلال تصبح ضعيفة او قد يلجا الفر للعدوانية مع الزملاء والمرؤوسين ولرؤساء لان كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة الى مصادر والضغوط ولى التكيف معها . مما يقوده الى ان يقوم بعمله بدرجة انتباه منخفضة . كما ان الضغوط تخلق لديه نوعا من التوتر ولاحباط الذي يقوده الى عدم الشعور بالدافعية لعمله فينخفض مسستوى الاداء عن المستوى المطلوب او المتوقع .

2 -ويقول الباحثون في هذا الاتجاه ان وجود ضغوط منخفضة لا يود دى الفر: تحديات تحته على العمل ولكن كلما ارتفع حجم ضغوط العمل يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجهه الفر، مما يقوده الى رفع مستوى الاداء . فكل ما يتعرض له الفن من مشكلات في العمل او صعوبات جميعها ما هي إلا تحديات تقود بالضرورة الى انماط بناءه في السلوك ثم تقود الى اداء أفضل¹ اما الاتجاه الثالث فيرى ان هنالك علاقة خطية منحنية بين ضغوط العمل والاداء فوجود مسوى منخفض من الضغط لن يؤدي الى تحفيز الافاد للعمل وسيشعرون بالضجر وتناقص الدافعية وكثرة التغيب عن العمل . كما ان وجود مستوى عال من الضغط سوف يؤدي الى امتصاص قدرت الافرد في محاولة منهم لمكافحة ذلك الضغط . وبالتالي استنفاد قدرتهم فيصاب الفر، بالارق ويتزد في اتخاذ القرارات . لذلك فأن اصحاب هذا الاتجاه يرون ان وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفد على ايجاد نوع من التواز في قواه وقدرته فيقوم بتوزيعها بين انجاز العمل ومكافحة تلك الضغوط . فيملك دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما تؤهله الى ان يكون قادرا على تحمل المسؤولية وهو الوضع الامثل لضغوط العمل

¹ Wagner , I.A., & Hollenbeck, .R., Organization Behavior, Englewood cliffs , New Jersey , 1992. P.106 .

يتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل فقد عرفها Ivancevich بانها الفعل او الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد، ومهنته او بينه وبين متطلباته مما يحدث تاثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي او الجسمي داخل الفرد،¹ كما يمكن تعريفها بانها تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا او عضويا لدى الفرد، كالتوتر والعصبية او القلق الدائم او الاحباط اضافة الى اعراض تنظيمية منها ارتفاع معدل دوران العمل وتدني الجودة² ومن التعريفات الاخرى لضغوط العمل بانها الضغوط التي يحدثها العمل او التي يتعرض لها العاملون في بيئة العمل اما لطبيعة العمل او نتيجة لممارسات ترتبط بنظام العمل بشكل مباشر او غير مباشر ولفتر: طويلة من الزمن³

1 -مصادر ضغوط العمل

تنشأ ضغوط العمل من مسببات كثيرة: موجودة في العمل او بيئته وهي استجابات لا يستطيع جميع الافرد التوافق معها حيث يختلف الافرد في درجة توفيقهم وحسب طبيعة شخصياتهم ويشكل عام يمكن تقسيم مصادر الضغوط في العمل الى قسمين : مجموعة العوامل المتعلقة بالتنظيم او العمل ومجموعة العوامل المتعلقة بحياة الفرد الشخصية وقدر تعلق الامر بالحث الحالي سيتم تناول المجموعة الاولى بالبحث والدراسة .

2 -مصادر الضغوط التي ترجع الى العمل

1-ان بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية work - Related Causes of Stress فهناك بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية كمهن الاطباء وكبار المديرين ورجال الاطباء لان مثل هذه الوظائف تحتاج الى

¹ vancevich . G & Kono paske,D., Organization Behavior . Strucher and process . Mc Graw Hill companies . Twelfth ed . North America , 2006, P.P. 198

² إندرودي سيلاني ، مارك جي دالاس ، السرك الطيبي والاداء ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ، معهد الادارة العامة . المملكة العربية السعودية . 1991 ، ص 180

³ ضغوط العمل وستراتيجيات التعامل معها" ، المجلة الاقتصادية الالكترونية ، العدد 5616 ، المملكة العربية السعودية ، الرياض ، ص 1، 2009

اتخاذ قرارات خطيرة او تركيز مستمر او العمل في بيئة غير آمنة فهذه الوظائف تحتاج الى القيام بواجبات غير نمطية وتحتاج الى معاناة فكرية وتفاعل مستمر مع الاشخاص وجهد لارضاء رغبات هؤلاء¹ .

2 -صراع الدور Role Conflict: ويحدث الصرع عندما يتعرض الفن، في العمل لمجموعة متعارضة من توقعات الدور بين متطلبات عمله مع مجموعة توقعات اخزى من المسؤولين حول نفس العمل او الدور وقد يكون الصراع بين متطلبات دور الفز، في العمل وبين متطلباته خارج العمل مثل واجباته الاسرة² .

3 -غموض الدو Role Ambiguity: ويحدث ذلك حينما لا يعلم الفز، حقيقة ما مطلوب منه على وجه الدقة للقيام بعمله.

4-عبء العمل Over load and Under load: تحميل الفن. العامل باعباء فوق طاقته يعتبر مصدر' من مصادر الضغوط ود تطون زيادة الاعباء Over load من الناحية الكمية حيث يطلب من الفن القيام باعمال اكثر مما يستطيع انجاز، في الوقت المحدد او د تكون في شكل نوعي كأن يطلب من الفز، القيام باعمال لا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة. كما ان تحميل الفن بأقل مما يجب من اعمال يعتبر من مصادر الضغوط

لان ذلك يعني استهانة بقدرته وامكانياته³ . وهناك من اضاف الى تلك العوامل عوامل اخرى تسبب الضغوط منها عدم توافق شخصية الفن، مع متطلبات التنظيم ، مشاكل الخضوع للسلطة ، اختلال في علاقات العمل ، التنافس على الموارد⁴ .

3 - الآثار المترتبة على الضغوط

تذكر الاحصائيات ان الآثار المترتبة على الضغوط تكلف الولايات المتحدة

¹ جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوي . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009. ص 257

² hvancevich .G., & Matteson , M.T., Organizational Behavior and management . Mc Graw 270-Itil companies . 6" ed., North America , 2002 . p

³ جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوي . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009. ص 257.

⁴ ماهر ، أحمد ، اللوك النظمي ، منى باء المهارات ، المكب العربي الحديث ، الاسكندرية ، 1986. ص 427-424

الامركية حوالي 10% من اجمالي الناتج القومي اي ما يقرب من 500 بليون دولار سنويا تذهب معظم هذه التكلفة لعلاج الامرض البدنية الناتجة عن الضغوط لتأثيرها على الصحة النفسية للفرد.¹ [5] واكثر هذه التأثيرات تكلفة هي التأثيرات على مستوى اداء الفن في العمل وبالتالي انتاجيته . حث تشير اغلب الدراسات بان هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي . بمعنى ان ضغوط العمل تعوق الافرد والمنظمة عن تحقيق اهدافهما . وذلك لان الافراد سيمضون وقتهم في محاولة للتغلب على هذه الضغوط . كما تشير تلك الدراسات الى ان ضغوط العمل تعد العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمي وخاصة الاداء المنخفض وترك العمل ولغياب والعدوانية . وكل ذلك يؤدي بالنتيجة الى انخفاض الفعالية للمنظمة .² وفي الاتجاه المعاكس يرى بعض الباحثين انه يمكن اعتبار مقدار مناسب من ضغوط العمل يمثل الاثار: لحياة العامل لكي يشعر الفر بالمتعة ولتجديد والتغيير والتحدي .

4 -استراتيجيات المنظمات في التعامل مع الضغوط

هناك بعض الاساليب المتخصصة التي يمكن ان تستند منها الادار: في محاولة لتقليل الاضرار الناتجة عن التعرض للضغوط ومن هذه الاساليب³ .

اتطوير نظم الاختيار والتعيين : فنظم الاختيار والتعيين المستخدمة في الغالبية العظمى من المنظمات تقيس قدر: الفن، على القيام بالعمل المطلوب وتحمل مسؤولياته من الناحية الكمية بكفاءة دونما اهتمام بقياس قدرة ذلك الفن، على تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل ومن ثم فان تك النظم يلزمها التطوير بشكل يمكنها من اختيار افراد لديهم القدرة على التعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة المعلن عنها .

¹ جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوني . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009 . ص 257

² العمري ، عبد بن عبدالله بقاء نوح سبي لراسة تأثيرى من الولاء النظمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الاداء الوطني والمعالجة النظمية ، رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود . الرياض ، السعودية

³ يوسف ، جمعة سيد . "ادارة الضغوط"، مركز تطوير الدراسات العليا والحوث في العوم المحسية ، جامعة القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2007 ، ص

- 2 -برمج مساعدة العاملين : وتتضمن هذه الاستراتيجية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين وتقديم الاجنءات الوقائية المناسبة عن طرق فرق متكامل من الاطباء والاختصاصيين النفسيين .
- 3 -نظم الحوافز وتقييم الاداء : ان احساس الفز، بأن ادائه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة يدفع الفر، بالاستعداد لتقليص ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة وظيفته الى حد كبير .
- 4 -الانشطة الاجتماعية : الحفلات والرحلات التي تنظمها المنظمة تكون بمثابة فرصة طيبة لزيادة روابط الصلة والتعارف والتفاهم بين العاملين في المنظمة وازلة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط في جو من الالفة بعيدا عن رسميات العمل .
- 5 -نظم وقنوات الاتصال : ان توفر نظم اتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمنظمة يتيح للادارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل . ويشعر العاملون بالمنظمة ان شكاويهم تصل الى اعلى مستوى . ون دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هي حقيقة ملموسة .
- 6المؤزرة الاجتماعية : من خلال توفير علاقات اجتماعية ايجابية بين الافرد بحيث يشعر الفن، بأن زملاءه ورئيسه يساندونه ويقدمون له العون ولمساعدة ويقدرونه ويشعر بأنه مقبول منهم ونهم يساعدونه في حل مشكلاته . مما يدد شعور الفن، بالعزة والاعتراب¹ .
- 3 -العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الاداء الوظيفي
- تشير نتائج الدراسات التي اجرت بهذا الصدد الى اتجاهات مختلفة فبعض الدراسات

¹ الفريجات ، خضير كاظم ، وموسى سلامة اللوزي وانعام الشهابي ، السلوك الطي . مفاهيم معاصرة ، دار اثراء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، الاردن ، 2009. ص302

1- تشير الى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل ولاداء . حيث تقف هذه الضغوط كمعيقات للفن، في العمل حيث يلجا الفر، ولموجهة هذه المعيقات الى انفاق وقتا كبيرا من اجل السيطرة عليها وقد يلجا الى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل او قد يمكن تأثير هذه الضغوط الى الاداء الجسمي فقد يصاب الفن، بأمراض القلب وضطربات الهضم ولقرحة ، كما ان الاداء العقلي للفن، يتأثر ايضا فالعمليات العقلية من تذكر ورت للمعلومات والاستدلال تصبح ضعيفة او قد يلجا الفر للعدوانية مع الزملاء والمرؤوسين ولرؤساء لان كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة الى مصادر والضغوط ولى التكيف معها . مما يقوده الى ان يقوم بعمله بدرجة انتباه منخفضة . كما ان الضغوط تخلق لديه نوعا من التوتر ولاحباط الذي يقوده الى عدم الشعور بالدافعية لعمله فينخفض مسستوى الاداء عن المستوى المطلوب او المتوقع .

2 -ويقول الباحثون في هذا الاتجاه ان وجود ضغوط منخفضة لا يود دى الفر: تحديات تحته على العمل ولكن كلما ارتفع حجم ضغوط العمل يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجه الفر، مما يقوده الى رفع مستوى الاداء . فكل ما يتعرض له الفن من مشكلات في العمل او صعوبات جميعها ما هي إلا تحديات تقود بالضرورة الى انماط بناءه في السلوك ثم تقود الى اداء أفضل¹ اما الاتجاه الثالث فيرى ان هنالك علاقة خطية منحنية بين ضغوط العمل والاداء فوجود مسوى منخفض من الضغط لن يؤدي الى تحفيز الافاد للعمل وسيشعرون بالضجر وتناقص الدافعية وكثرة التغيب عن العمل . كما ان وجود مستوى عال من الضغط سوف يؤدي الى امتصاص قدرات الافرد في محاولة منهم لمكافحة ذلك الضغط . وبالتالي استنفاد قدرتهم فيصاب الفن، بالارق ويتزد في اتخاذ القرارات . لذلك فأن اصحاب هذا الاتجاه يرون ان وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفد على ايجاد نوع من التواز في قواه وقدرته فيقوم بتوزيعها بين انجاز العمل ومكافحة تلك الضغوط . فيملك دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما تؤهله الى ان يكون قادرا على تحمل

¹ Wagner , I.A., & Hollenbeck, .R., Organization Behavior, Englewood cliffs , New Jersey , 1992. P.106 .

المسؤولية وهو الوضع الامثل. .

المحور السابع: تطور المجتمعات و تنامي المخاطر الاجتماعية

انتشار المخاطر المصنّعة

يواجه البشر في العادة أنواعاً من المخاطر، غير أن ما يواجههم اليوم يختلف نوعياً عما صادفوه في الماضي. لقد تعرضت المجتمعات الإنسانية إلى عهد قريب إلى المخاطر الخارجية مثل : الجذب ؛ والزلازل؛ والمجاعات؛ والعواصف - وكلها ناجمة عن العوامل الطبيعية التي لا علاقة لها بالفعل الإنساني. بيد أننا نواجه اليوم أنواعاً جديدة ومتزايدة من المخاطر المصنّعة - أي مصادر الخطر الناجمة عما لدينا من معرفة وتقانة وأثر الجمع بين هذين العنصرين على عالم الطبيعة حولنا. وتعتبر أكثر المخاطر البيئية والصحية التي تتعرض لها المجتمعات المعاصرة من أبرز الأمثلة على المخاطرة المصنّعة الناجمة عن تدخل البشر في العالم الطبيعي.

المخاطر البيئية

تتجلى المخاطر المصنّعة، بأوضح صورها، في المخاطر التي تطرحها البيئة الطبيعية. فقد كان من نتائج التسارع في التنمية الصناعية والتقنية أن تزايد التدخل البشري في الطبيعة. ولم تبق إلا جوانب قليلة من الطبيعة لم يمسهما التدخل البشري الذي اشتمل حتى الآن على مجالات النمو الحضري والإنتاج والتلوث الصناعي والمشروعات الزراعية الضخمة وبناء السدود والمصانع المائية، وبرامج تطوير الطاقة النووية. وتضافرت نتائج هذه العمليات بمجموعها، لنشر الدمار في البيئة، ولأسباب يصعب تبينها وبعواقب يتعذر حسابها بصورة مسبقة.

إن المخاطر الإيكولوجية البيئية تواجهنا في عالمنا المعاصر بصور مختلفة ويساور الأوساط العلمية قلق متزايد من الاحتباس الحراري وأثاره على الغلاف الجوي للأرض؛ وقد تبين في السنوات الماضية أن حرارة الأرض آخذة بالتزايد بفعل احتباس الغازات الضارة داخل الغلاف الجوي. وينطوي الاحتباس الحراري على نتائج مدمرة : فإذا استمر غطاء الثلج القطبي بالذوبان على نحو ما يفعله الآن، فإن مستوى سطح البحر سيرتفع وقد يجلب الخطر ويلحق الضرر بالتجمعات السكانية البشرية الواقعة في المناطق الواجهة.

ويجري الحديث عن التغيرات في أنماط المناخ باعتبارها أسباباً محتملة للفيضانات الكاسحة التي غمرت مناطق واسعة في الصين عام 1998 وموزامبيق عام 2000.

ونظراً للغموض الذي يحيط بأسباب المخاطر البيئية، فإنه لم تتضح حتى الآن أفضل السبل لمعالجتها، ولم تتحدد المسؤولية للقيام بإجراء واضح لتحاشيها أو الحد منها. لقد اكتشف العلماء على سبيل المثال أن ارتفاع نسبة التلوث قد أسفرت عن عواقب وخيمة وإلحاق أضرار جسيمة بتجمعات طيور البطريق في المناطق القطبية. غير أن من المتعذر تحديد مصادر هذا التلوث المؤكدة أو التكهن من بآثاره على هذه الطيور في المستقبل. وفي هذه الحالة، وفي مئات الحالات المماثلة فإن من المستبعد وضع الخطط أو اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالتعامل مع هذا الخطر لأن الأسباب والنتائج المحتملة كليهما غير معروفة بصورة مؤكدة حتى الآن¹.

المخاطر الصحية

خلال العقد الماضي، أخذت الأخطار الناجمة عن المخاطر المصنعة تثير اهتماماً كبيراً . ودعي الناس من خلال الحملات الصحية والإعلامية الموجهة لهم إلى تجنب التعرض للأشعة فوق البنفسجية وباستخدام المحاليل الواقية من أشعة الشمس لتحاشي إصابات الجلد كما أن هناك دلائل على أن تعرض الجلد لأشعة الشمس المستمرة قد يرتبط بأنواع معينة من السرطان ويعتقد أن لذلك علاقة طبقة الأوزون - وهي التي تشكل جانبا من الغلاف الجوي الذي يقوم بتنقية الأشعة فوق البنفسجية. ومع تزايد حجم الغازات الكيماوية الناتجة عن الأنشطة البشرية والصناعة فقد بدأ تركيز الأوزون في الغلاف الجوي بالتناقص كما ظهرت في بعض الحالات «ثقوب في الأوزون».

وهناك أمثلة عديدة على المخاطر المصنعة المرتبطة بالأغذية. وتأثرت وسائل الزراعة وأساليب إنتاج الأغذية الحديثة تأثراً كبيراً بالتقدم الذي حققه العلم والتقانة. وأدى ذلك، من جملة ما أدى إليه إلى تزايد استعمال المواد الكيماوية المبيدة للحشرات ولأعشاب الضارة في الإنتاج الزراعي التجاري وفي مجال تربية الحيوانات التي أصبحت بدورها تحقن بالهرمونات والمضادات الحيوية. ويرى البعض أن أساليب

¹ Beck, Ulrich. 1995. Ecological Politics in an Age of Risk. Polity Press,.

الزراعة هذه قد تلحق الضرر بسلامة الأغذية وتترك أثراً سيئاً على صحة البشر. وتصاعدت في السنوات الأخيرة حدة الحملات القائمة ضد المحاصيل الزراعية المصنّعة جينياً، وانتشار مرض جنون البقر.

ورغم أن بحوثاً علمية عديدة قد أجريت لمعرفة المخاطر التي قد يسببها أكل لحم الأبقار المصابة بهذا المرض على البشر، فإن النتائج ليست قاطعة حتى الآن غير أن عدداً كبيراً من الدول، بما فيها بلدان الاتحاد الأوروبي وأقطار أخرى في الشرق الأوسط وآسيا، قد حظرت استيراد الأبقار الواردة من بلدان معينة تفشى فيها هذا المرض بين الأبقار.

مجتمع المخاطرة العالمي

إن ظاهرة الاحتباس الحراري، وانتشار أمراض من نوع جنون البقر، والجدل القائم الآن حول الزراعة المعدلة جينياً قد بدأت تطرح كلها مجموعة من الخيارات والتحديات الجديدة أمام الناس. وبدأ الأفراد والجماعات والمؤسسات المتعدية الجنسية تتخذ سلسلة من المبادرات والحملات الفردية والجماعية لمواجهة مثل هذه المخاطر المحتملة وقد أسهمت المعلومات المتضاربة، وربما المتناقضة أحياناً، عن كل من هذه المخاطر تثير مزيداً من القلق بشأن ما ينبغي على الإنسان الحديث أن يمارسه أو يغتذي به في حياتنا المعاصرة.

ويعتقد عالم الاجتماع الألماني أولريخ بك، الذي كتب كثيراً عن المخاطر والعولمة، أن هذه الأخطار جميعها قد أسهمت في إقامة ما يسميه المجتمع المخاطرة العالمي (Beck, 1992). إن التغيير التقني في تقدمه المتسارع يجلب معه أنواعاً جديدة من المخاطر التي ينبغي على الإنسان أن يواجهها أو يتكيف معها. ولا يقتصر مجتمع المخاطر في رأيه على الجانبين البيئي والصحي فحسب، بل يشتمل كذلك على سلسلة من التغيرات المترابطة المتداخلة في حياتنا الاجتماعية المعاصرة. ومن جملة هذه التغيرات التقلب في أنماط العمالة والاستخدام، تزايد الإحساس بانعدام الأمن الوظيفي، وانحصار أثر العادات والتقاليد على الهوية الشخصية، وتآكل أنماط العائلة التقليدية وشيوع التحرر والديمقراطية في الشخصية. ولأن مستقبل الأفراد الشخصي لم يعد مستقراً وثابتاً نسبياً كما كان في المجتمعات التقليدية، فإن القرارات مهما كان نوعها واتجاهها، أصبحت الآن تتطوي على واحد أو أكثر من عناصر المخاطرة بالنسبة إلى الأفراد. إن الإقدام على الزواج، على

سبيل المثال قد أصبح خطوة تشوبها المخاطر نسبياً قياساً على الزواج الذي كان يعتبر في الماضي مؤسسة مستقرة ودائمة طيلة العمر.¹

كما أن المخاطر تكتنف وإن إلى حدّ أقلّ خيارات وقرارات أخرى تتصل بالمؤهلات التربوية والتعليمية وبالمسارات الوظيفية والمهنية حيث إن من الصعب التكهن بطبيعة المهارات والخبرات العملية في مجالات الاقتصاد المقبلة المتغيرة على الدوام. ويرى أولريخ بك² أن جانباً مهماً من مجتمع المخاطرة يتمثل في أن الأخطار تنتشر وتبرز بصرف النظر عن الاعتبارات المكانية والزمانية والاجتماعية. إن مخاطر اليوم تؤثر في جميع البلدان والطبقات الاجتماعية، وتكون لها آثار شخصية وعالمية في الوقت نفسه. إن كثيراً من الأخطار المصنعة، ولاسيما في ميادين الصحة والبيئة، تتجاوز حدود البلدان وتتعدى النطاق القومي. ويقدم الانفجار الذي وقع في منشآت الطاقة النووية في تشيرنوبل في أوكرانيا عام 1986 مثلاً صارخاً على ذلك. إن جميع من كانوا يقطنون قرب موقع تشيرنوبل، بصرف النظر عن العمر أو الطبقة أو الجنس أو المكانة الاجتماعية، قد تعرّضوا المستويات خطيرة من الإشعاع. كما أن آثار الحادث امتدت في الوقت نفسه إلى ما هو أبعد من منطقة تشيرنوبل نفسها وانتشرت درجات عالية من الإشعاع في أوروبا بعد زمن طويل من وقوع الانفجار.

¹ أنتوني غدنز بمساعدة كارين بيردسال · تر الدكتور فايز الصياغ ·، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 2005 ، ص ص 140-143

² Beck, Ulrich. 1995. Ecological Politics in an Age of Risk. Polity Press,.

المحور الثامن: الخطة الاستراتيجية لادارة المخاطر.

تعريف الخطة الإستراتيجية للكوارث

هي مجموعة من الترتيبات والاستعدادات المتفق عليها للتعامل مع الكوارث قبل وقوعها وفي أثناء حدوثها وبعدها. ويكن تطبيق عملية التخطيط الاستراتيجي للطوارئ على المؤسسات والمنظمات أو على الأحياء والمجتمعات وكذلك على المستوى الوطني بشكل عام.

خطوات الإعداد لمتطلبات التخطيط للكوارث:

1. الإدراك والاقتناع بوجود المخاطر.
 2. إدراك المؤسسات والمجتمعات وصانعي القرار بأهمية إدارة الأزمات والكوارث ووضع خطة الطوارئ.
 3. ضمان تطبيق الخطة بقوانين حسنة لذلك.
 4. تحديد جهة أو لجنة محددة مسؤولة الوضع وتنفيذ عملية التخطيط.
- التخطيط لإدارة الكوارث

تتكون عملية التخطيط لإدارة الكوارث من مجموعة من الخطوات للتعامل مع مختلف الكوارث والأزمات وتشمل:

1. سن القوانين والسياسات.
2. تعريف المهمة.
3. تشكيل فريق العمل.
4. شرح المسؤوليات والإمكانيات وتحليل الوارد.
5. دراسات المخاطر وإمكانية وقوعها.
6. الوقاية من المخاطر.
7. التنفيذ والاستجابة.
8. إعداد خطة التعامل والاستجابة.
9. التشافي أو استعادة النشاط أو إعادة الانتشار.
10. الرصد والمراقبة.

11. التقييم والمراجعة.

12. التدريب والتعليم.

سن القوانين والسياسات

إن سن القوانين والسياسات عادة ما تكون من تخصص الحكومة في أي دولة من الدولة، أو يكون من قبل الإدارة العليا لأي منظمة أو مؤسسة أو شركة. ويعني بالمسؤوليات المختلفة للمعنيين بإدارة الكوارث والسلطات المختلفة، وبالمثل فإن المؤسسات غير الحكومية يجب عليها كذلك أن تضع وتسن سياساتها وقوانينها بهذا الشأن.

وتتميز السياسات والقوانين عادة بالآتي: أ. أنها إستراتيجية بطبيعتها.

ب. تعتمد على تحقيق أهداف طويلة الأمد.

ج. تحدد المسؤوليات المختلفة للوصول للغايات والأهداف. د.

يمكن أن توصي بممارسات معينة أو محددة.

هـ. يمكن أن تحدد معايير محددة لاتخاذ القرارات.

أهمية السياسات والقوانين:

1. تحقيق الأهداف المشتركة.

2. تجعل الأعمال والتصرفات قانونية وتحمي متخذها من المساءلة.

3. تضمن تنفيذ الممارسات والمسؤوليات المختلفة.

ومن غير هذه القوانين والسياسات يكون هناك ضعف في التنفيذ والتنسيق

وتضارب في التوجهات وضعف في النتائج، بل يؤدي ذلك إلى نتائج سلبية.

وبينما يكون سن القوانين والسياسات من القمة للقاعدة يكو تنفيذ الاستراتيجيات

من القاعدة للقمة ولكن عند وضع القوانين يجب أخذ رأي ومشورة

أصحاب الخبرة والذين سيقومون بتنفيذ هذه القوانين والسياسات، ومن شأن

ذلك أن يضمن أن تكون السياسات والقوانين واقعية ويمكن تنفيذها وتكسب بذلك حاس

وتأييد من سيقومون على تنفيذها.

الاعتبارات المهمة عند وضع السياسات والقوانين:

1. الحقوق الشخصية للأفراد.
2. ثقافات المجتمعات والعادات والتقاليد.
3. طبيعة المخاطر.
4. قوانين أخرى موجودة لها علاقة بالأمر.
5. مبادئ إدارة الكوارث.

المجالات المطلوب وضع القوانين والسياسات لها في مجال إدارة الأزمات هي :

1. أهداف إدارة الكوارث.
2. علاقتها بالتنمية المطردة والمستدامة.
3. مسؤولية وصلاحيات المنظمات والمؤسسات المختلفة.
4. الهيكل التنظيمي.
5. الموارد الاقتصادية والتكاليف المالية.
6. العلاقة مع المنظمات غير الحكومية وكذلك المنظمات الدولية والعلاقة مع الدول والمجتمعات الأخرى.

تعريف المهمة وتشكيل فريق العمل

عند البدء بوضع خطة الطوارئ يجب تحديد المهمة وتحديد الأهداف ومجالات خطة الطوارئ كما يمكن الاستفادة من الاحتمالات والتوصيات السابقة في وضع أهداف الخطة الاستراتيجية.

+تشكيل فريق العمل:

إن تشكيل فريق العمل في غاية الأهمية للخطة الاستراتيجية ويجب الأخذ بعين الاعتبار عند اختيار فريق العمل ما يلي:

- 1- اختيار الأعضاء ممن سيكون لهم دور في تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- 2- اختيار من لهم دراسة بإدارة الكوارث واطلاع بالمسؤوليات المختلفة للمنظمة أو المؤسسة التي يشلونها.
- 3- يجب أن يكونوا من ذوي المراكز وأصحاب القرار ويمكنهم أن يقوموا بتطبيق الخطة على مؤسساتهم.

4- يجب أن يضم ممثلاً عن كل منظمة أو مؤسسة لها علاقة بإدارة الكوارث.

شرح المسؤوليات والإمكانات وتحليل الموارد"

يجب التأكد من أن هنالك شرحاً وافياً لكل مؤسسة أو منظمة في حالة حصول كارثة وكذلك مسؤولية كل فرد في المؤسسة في التعامل معها. ومن المهم جداً أن تتطابق المهمات والمسؤوليات لكل فرد في المؤسسات في التعامل معها مع مسؤولياته ومهامه في عمله اليومي بقدر الإمكان، وعند التحدث عن المسؤوليات من المهم أن يتم تحديد وتحليل إمكانات المؤسسة المعنية ويتم ذلك بالنظر في الأمور التالية:¹

حصر الموارد المختلفة: والمقصود بالموارد هنا أي شيء ذا قيمة في عملية الكوارث، وهذا يشمل الطاقم البشري والتدريب والأجهزة والإمكانات والموارد الاقتصادية ومن المهم جداً تحديد الموارد المتوفرة والموارد غير المتوفرة حتى يتم تأمينها عبر المؤسسة المعنية، إن تقييم الموارد من الأمور المهمة خاصة عند اللجوء لطلب المساعدة الخارجية من خارج المؤسسة أو المنظمة أو في خارج الدولة.

قدرات المؤسسة: والمعني بذلك النظر فيما إذا كانت المؤسسة لديها الموارد اللازمة لتقوم بالمهام والمسؤوليات الواقعة تحت إطارها، وكذلك قدرة المؤسسة على العمل والتعامل مع الكوارث بشكل تلقائي وباستقلالية.

1.تسخير الموارد: والمعني بذلك القدرة على تسخير الموارد بسرعة فائقة في حالات

الكوارث ووجود نظام لتفعيل هذه الموارد والاستمرارية في توفيرها.

2.تحليل المخاطر والمشكلات المحتملة: الهدف من ذلك هو التعرف على إستراتيجية

الوقاية من المخاطر والكوارث وكذلك إستراتيجية التعامل مع الكوارث وكيفية

الخروج منها بأسرع وقت ممكن وبأفضل طريقة ممكنة، ويتطلب ذلك:

- تحديد المخاطر و عواملها و أنواعها
- تحديد المشكلات المحتملة لكل حالات الطوارئ
- تحديد الاسباب
- تطوير استراتيجية الوقاية
- تطوير استراتيجية التعامل و الخروج من الكوارث .

¹ سلامة عبد العظيم حسين ، تحديات القيادة للإدارة الفاعلة ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ، ط1 ، 2005م، ص215.

التقليل من حدة الكوارث: بناء ثقافة الوقاية

. إن التخفيف من حدة الكوارث هو الخطوة الأولى نحو اتباع نهج شامل لإدارة الكوارث. ويعرف التخفيف من حدة الكوارث بأنه تدبير مستمر للتقليل أو للقضاء على التأثيرات والمخاطر المرتبطة بالكوارث الطبيعية والاصطناعية. وغالباً ما تكون المجتمعات المحلية غافلة عن المخاطر التي تواجهها، بل ولا تعير أهمية كبيرة لاستراتيجيات التخفيف من حدة الكوارث وكما تعتمد كثيراً على الآخرين لإقالتها من عثرتها الطارئة حينما تنشأ الحاجة إلى ذلك. إن التركيز على التخفيف من حدة الكوارث ومنعها والاستعداد لها هو جانب مهم¹ بصفة خاصة في تحقيق الاستدامة لجهود الغوث وإعادة الإعمار. فمفاهيم الاستدامة وتعطي التنمية المستدامة إطاراً مهماً للغاية لإدراج خطط التقليل من التعرض في خطط الانتعاش في أعقاب الكوارث. ولا يكن للمستوطنات البشرية المستدامة أن تمنع دائماً الكوارث من الحدوث لكنها يمكن أن تساعد على التقليل من تأثيراتها². إن التقليل من حدة الكوارث وإدارتها يحتاج ألا نوجه أنظارنا إلى ما بعد الخطر وحده، ولكن يجب أن نبحث في الظروف الحيطة بالتعرض. إن الخلفية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية في بلد ما هي التي تحدد متوى التعرض أو مقاومة شعبها ومجتمعاتها المحلية للكوارث³.

وتتمحور استراتيجية التنفيذ على ثقافة الوقاية في المجتمع على اتساعه. وهذه الثقافة لا تؤدي فقط إلى حقن الدماء، وإنما تزيد من التلاحم الاقتصادي

والاجتماعي عن طريق العمل مع المدن والمجتمعات المدنية على التقليل من تعرضها للكوارث الطبيعية والاصطناعية، وتقدم كذلك الحلول المستدامة لاعمار المجتمعات التي مزقتها الحرب. وينبغي لإدارة الكوارث والتخفيف من حدتها أن

¹ يشمل مصطلح التخفيف من الحدة مراحل المنع والتخفيف من الحدة و الاستعداد من إطار ادارة الكوارث.

² موئل الامم المتحدة ، المدن في عالم يسير نحو العولم ، الفصل 15، ص182 . انجليزي

³ UNISDR ، العيش مع المخاطر ، الفصل الاول ،

تستحدث وأن تكون كجزءاً لا يتجزأ من خطط التنمية وتقليل الفقر. إن التمكين المدني هو تنمية جوهرية لأي عملية تخفيف من الحدة تجري داخل المدن، أو تتم على يدي المجتمع المدني. فبدون الفهم المشترك لضرورة إتباع تدابير التخفيف من حدة الكوارث، وبدون المشاركة الفعالية من جانب المجتمع المدني في التنفيذ، وبدون شعور المجتمع المحلي بالملكية، لا يكون لهذه التدابير فرصة ولو ضئيلة للتقليل من الكوارث أو لحل النزاعات.

الاستجابة: الوفاء بالاحتياجات طويلة الأجل للكثيرين مع دعم احتياجات الطوارئ للقلّة ف نفس الوقت. عندما تحدث النزاعات وتؤدي المخاطر إلى الكوارث، فإن المستوطنات البشرية والسكان والممتلكات يكونون دائماً من بين أكثر العناصر تعرضاً وتضرراً. كما

أن أي عملية انتعاش بغض النظر عن آفاق التخطيط طويلة الأجل أو قصيرة الأجل فيها، عليها أن تبحث بالإضافة إلى الوفاء بالاحتياجات البشرية العاجلة في البنية التحتية المادية، وفي مشاكل المستوطنات البشرية التي تنشأ، بما في ذلك المأوى المناسب للجميع والتنمية المستدامة للمستوطنات البشرية. وفي الكثير من سيناريوهات مع بعد الصراعات، تدل التجارب على أن التدخلات تبلغ أقصى فعاليتها عندما تكون مصممة للبدء في آن واحد، كما أن البحث في التأثيرات طويلة الأجل أو التدخلات قصيرة الأجل يمكن أن تضيف قيمة إلى الأخيرة وأن . تضيف عمقاً للأولى. ولهذا السبب ينبغي لعملية الإعمار والانتعاش الاقتصادي في المدى الطويل أن تبدأ في نفس الوقت الذي تتم فيه تدابير ما بعد الطوارئ للعودة إلى النصاب العادي للأمر بالنسبة للسكان المتضررين العائدين إلى منازلهم، أو الذين يستقرون في أماكن جديدة. وبهذا الأسلوب يمكن للاستثمار الاستراتيجي أثناء الطوارئ وأثناء مرحلة الإغاثة وإعادة التعمير أن يسهم بقدر كبير في إرساء أسس للتنمية.

. اتسمت الاستجابات غداة النزاعات من جانب الحكومات الوطنية والشركاء الثنائيين والمنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة دائماً، بمشروعات إعادة

التأهيل السريعة ذات الصلة بالمياه والتصحاح، وبالإسكان والري والأمن الغذائي والصحة. ويكن للجهود المتفرقة التي لا تكو مرتبطة بخطة تنمية طويلة الأجل عكن أن تزيد من الأوضاع الاجتماعية الفشة سوءاً لأنها تخلق الاتكال على المعونة وتعد إهداراً حرجاً للموارد المالية والبشرية التي يتم إنفاقها في خطط الإغاثة وإعادة الإعمار الطارئة قصيرة النظر. ويكن التحدي الحقيقي في توسيع نطاق ملفات النشاطات البشرية والإنمائية، وفي الجمع بينها في عملية التحقيق المشترك، او في عملية الانتعاش من أجل التنمية المستدامة.

ويكن لمرحلة الانتعاش أن تتيح فرصة فريدة لإعادة التفكير في الممارسات الماضية وإعادة كتابة السياسات التي تضر بالتنمية المستقبلية في المناطق المعرضة للكوارث. فيمكن مثلاً إدماج طائفة من تدابير تخفيف حدة الكوارث أثناء تنشيط عملية التقليل من التعرض والانتعاش في بعض المناطق داخل بعض المجالات كاستخدام الأراضي، والتخطيط البيئي، وعلى المستوى المحلي، وتخسين قوانين البناء، والنظم التي تحكم التشييد. كما أن فترة الانتعاش، فيما بعد الجوانب المادية لإعادة التأهيل تعطي الفرصة للمجتمع بأسره لكي يعزز قدراته التنظيمية المحلية لكي ينهض بالشبكات وبالوعي والآليات الاقتصادية التي تيسر التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمادية بعد مرور وقت طويل على الكارثة -أي بناء الاستدامة الخاصة بهذه المجتمعات.

تهدف المحاضرات إلى الالمام بموضوع له أهمية في تحليل التطور الاجتماعي والتكنولوجي والصناعي الذي شهده العالم، وكان لسوسيولوجيا المخاطر تأثيراً على الحياة المهنية للعاملين والمستخدمين في المنظمات الصناعية. وقد قمنا بالتركيز في المحاضرات الثمانية التي قدمناها إلى طلابنا، على المفاهيم الأساسية والدالة على المخاطر الصناعية و التكنولوجيا، والتطرق إلى الدراسات التي عالجت مجتمع المخاطر مع التركيز على أهم المنظرين الذين تناولوا هذا الموضوع. فيشهد العالم اليوم تغيرات اجتماعية ناتجة عن تلك القفزة النوعية في أساليب الحياة والمترتبة عن الثورة الصناعية الرابعة، أو الثورة المعلوماتية التي أصبحت محل اهتمام ومخاوف الكثير من الباحثين في العلوم الإنسانية والاجتماعية في العالم. أبرزت الدراسات والأبحاث التي تناولت سوسيولوجيا المخاطر كموضوع له عدة مؤشرات دالة على تحولات عديدة على صعيد العلاقات الاجتماعية والحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية، كما عبرت عن العديد من المشاكل المرتبطة بمجالات واسعة من الحياة اليومية للأفراد والمؤسسات. وهذا ما أدى للباحثين إلى إقامة تحاليل استشرافية للتوقع المخاطر الصناعية والتكنولوجية لمجتمعاتهم خلال العشرية المقبلة، كما ساهم الكثير من علماء الاجتماع من خلال دراساتهم على بيان خطورة الوضع، أمثال أولريش بيك في دراساته حول مجتمع المخاطرة، وزيغمووند بومان والحادثة السائلة، وانعدام والأمن العائم والباحث عن مرساة، ولييوفتسكي وعصر الفراغ. كلها مساهمات تظهر التحولات المصاحبة للتغيرات التكنولوجية المؤثرة على الحياة الاجتماعية. ومن ناحية أخرى عملت الثورة المعلوماتية والتطور التكنولوجي على التأثير على العمل كعنصر أساسي في حياة الإنسان، فانطلق الباحثون إلى الحديث عن نهاية العمل. فالأتمتة والبرمجة والذكاء الاصطناعي كلها عناصر أثرت على الممارسة المهنية التي تجلت في التراجع المفرط في تشغيل الفئات الاجتماعية مما جعل فئات مهنية كثيرة تعاني من اللا-استقرار المهني ومن التهميش والاقصاء الاجتماعي.

هذه بعض العناصر التي تم التطرق لها في مقياسنا هذا ونتمنى التوفيق للطلبة، ونحث الطلبة على قراءات أخرى تخص الموضوع والتي تم الإشارة إليها في حصتنا الأولى.

المراجع :

- ابو عبيدة ، كفاية :القيادات الادارية وانعكاسها على تفعيل اداء الموظفين ،اطروحة دكتوراه غير منشورة، القاهرة ، كلية العلوم الادارية ، 2005:
- أزهرى، أمينة: مفهوم القلق عند كارن هروني، كلية التربية للبنات، جامعة عين شمس، رسالة ماجستير ، 2001:
- أنتوني غدنز بمساعدة كارين بيردسال . تر الدكتور فايز الصياغ .، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 2005 ،
- إندرودي سيزلافي ، مارك جي دالاس ، السرك الطيبي والاداء ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ، معهد الادارة العامة . المملكة العربية السعودية . 1991
- إندرودي سيزلافي ، مارك جي دالاس ، السرك الطيبي والاداء ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ، معهد الادارة العامة . المملكة العربية السعودية . 1991
- جرينبرج ، جيراك . روبرت بارون، ادارة السوك في المنظمات ، ترجمة اسماعيل علي بسيوني . دار المريخ للنشر . المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2009.
- جوارد، سيدني، م. لنذمن، تيد: الشخصية السوية. ترجمة حمد دلي الكربولي، موفق الحمداني، بغداد، مطبعة التعليم العالي ، 1988
- حسن، ماهر : القيادة اساسيات ونظريات ومفاهيم ، اريد .دار الكندي للنشر والتوزيع ، 2004
- دحلان، عبدالله صادف (2009) القيادة الادارية ، الرياض مكتبة الملك فهد الوطنية ، 2009 ،
- السكارنه ، بلال : القيادة الادارية الفعالة ، عمان ، دار النشر والتوزيع ، ط 1 ، 2010،
- الشهري عمران ، ادارة الموارد البشرية -رؤية مستقبلية ،الاسكندرية ، الدار الجامعية 1998
- الشهري عمران ، ادارة الموارد البشرية -رؤية مستقبلية ،الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 1998 ،

- العمري ، عبد بن عبدالله باء تأثيرى من الولاء النظمي والرضا الوظيفي ضغوط العمل وستراتيجيات التعامل معها" ، المجلة الاقتصادية الالكترونية ، العدد 5616 ، المملكة alegt.com العربية السعودية ، الرياض ، ص 1،2009
- عيسى، سناء ، دور القيادات التربوية في تطوير اداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ،فلسطين ، اطروحة دكتوراه غير منشورة . الجامعة الاسلامية ،2008:
- الغبيوي ،ناصر:علاقة النمط القيادي بأداء الاطباء في المستشفيات العسكرية والمدنية ، السعودية الرياض ، اطروحة دكتوراه غير منشورة . جمعة الملك فهد ، كلية التربية للبنات ، 2004،
- غريب، عبد الفتاح: القلق لدى الشباب في دولة الإمارات العربية في مرحلة التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي مدى الانتشار والفروق في الجنس والعمر .اطروحة دكتوراه، البحرين، كلية التربية، جامعة البحرين، 1991
- الفريجات ، خضير كاظم ، وموسى سلامة اللوزي وانعام الشهابي ، السلوك الطبي . مفاهيم معاصرة ، دار اثراء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، الاردن ، 2009.
- كنعان، بلال : القيادة الادارية ، عمان ، دار للثقافة النشر والتوزيع ، ط3،2012
- لعجمي ، محمد ،: الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية ، عنان، دارالمسيرة للنشر والتوزيعط2، 2010
- لنذري، ك. هول. ج: نظريات الشخصية. ترجمة فرج أحمد وآخرون، مراجعة: لويس كامل مليكة. القاهرة ، 1971:
- ماهر ، أحمد ، اللوك النظمي ، منى باء المهارات ، المكب العربي الحديث ، الاسكندرية ، 1986.
- ماهر ، أحمد ، اللوك النظمي ، منى باء المهارات ، المكب العربي الحديث ، الاسكندرية ، 1986.
- ماهر ، حسن: اساسيات ونظريات القيادة ، المملكة الاردنية الهاشمية ، الكندي للتوزيع والنشر ، ط 1،2004

- محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث و إصابات العمل و الإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في الوطن العربي، مرجع سبق ذكره،
- مصطفى أحمد (1980): علاقة القلق بسمات الشخصية عند المراهقين. الكويت، مؤسسة الصباح، 1980
- وضغوط العمل على الاداء الوطني والمعالجة التنظيمية ، رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود . الرياض ، السعودية
- يوسف ، جمعة سيد . "ادارة الضغوط"، مركز تطوير الدراسات العليا والحوث في العلوم الهسية ، جامعة القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2007 ،
- Beck, Ulrich. 1995. Ecological Politics in an Age of Risk. Polity Press
- Bruno, Chauvain et Danièle, Hermand..(2008). Contribution du Paradigme Psychométrique à l'étude de la Perception des Risques, une revue de littérature de 1978 à 2005, L'Année psychologique, Hermand , www.necplus.eu/abstract
- Celine , Kermisch.(2011).le Concept du Risque de l'Epistémologie a l'Ethique, Edition tec et doc, Lavoisier, Paris, France. in <https://books.google.dz/books>
- David ,Le Breton. Sociologie du Risque. pdf , n.d, Que sais-je, Puf.,
- http://fayoum.pathways.cu.edu.eg/le2_B6.doc, le 30 août 2020,
- Marcel ,Calvez.(1998). L'Analyse Culturelle des Risques. Apports et limites des recherches sur le sida. Présentation au colloque. Les risques sanitaires et leurs enjeu dans les démocratie pluraliste, .<http://www.patricklagadec.Lerisque> technologique majeur .Universalia 1987

- Tobias, Girard.(2013).Comment pense Mary Douglas ?
Risque, culture et pouvoir,Ethnologie française /1 (Vol.
43),2013,<https://www.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2013-1-page-137.htm>.récupéré le 02/02/2018., 2013,
- ior . vancevich . G & Kono paske,D., Organization Behav
Strucher and process . Mc Graw Hill companies . Twelfth ed .
-North America , 2006, P.P. 198
- Wagner , 1.A., & Hollenbeck, .R., Organization Behavior,
Englewood cliffs , New Jersey ,

الفهرس

2	مقدمة عامة :
3	مكانة المقياس ضمن البرنامج المسطر في نظام ل م د
3	1. معلومات على المقرر
3	2. مكانة المادة ضمن برنامج الدراسة
3	3. المستوى المستهدف بها
4	4. طريقة التقييم فيها
4	6. أهداف التعليم
4	7. المعارف المسبقة المطلوبة
6	المحور الاول: سوسولوجيا المخاطر
12	المحور الثاني : ماهية المخاطر الصناعية
12	ماهية المخاطر:
13	ماهية حادث العمل:
18	المحور الرابع : .القلق في الوسط المهني
32	المحور الخامس : سوسولوجيا المخاطر في الفكر
37	المحور السادس : التحديات الاقتصادية و ضغوط العمل
48	المحور السابع: تطور المجتمعات و تنامي المخاطر الاجتماعية
52	المحور الثامن: الخطة الاستراتيجية لادارة المخاطر
59	خاتمة
60	المراجع :
64	الفهرس