

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالاغواط
كلية العلوم الإنسانية والديموغرافيا
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

رأس المال الثقافي للعمال و الوعي الوقائي بقواعد الصحة
والسلامة المهنية

دراسة ميدانية بالمؤسسة الانتاجية السونطراك المدرية الجهوية حاسي الرمل

تحت إشراف الأستاذ :
د-بيران بن شاعة

من إعداد الطالب :
-محمد حسان جيلالي

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

د-قندوسي سعدية رئيساً

د-بيران بن شاعة مشرفاً ومقرراً

أ - بن عيسى لزهاري - مناقشا

السنة الجامعية 2019-2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Amar Thelidgi - Laghouat
Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Demography
The Scientific Committee



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة) : محييل جويان جويلاوي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 3.5.12.2.0.2. الصادر بتاريخ

..... 15.05.2016 عن دائرة : بس.مد.ج. ولاية النطقة

رقم التسجيل :

التخصص : دكتوراه في علم الاجتماع

عنوان منكرة نهاية الدراسة : **أسباب حال التفاحي للصل والوطني والقانوني بقواعد
الصحة والسلامة المهنية**

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز منكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدني الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الأغواط في : 09/09/2020

توقيع الطالب (ة) :



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
هُوَ الَّذِي جَعَلَ الشَّمْسَ ضِيَاءً
وَالْقَمَرَ نُورًا وَقَدَرَهُ مَنَازِلَ لِتَعْلَمُوا
عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ مَا خَلَقَ
اللَّهُ ذَلِكَ إِلَّا بِالْحَقِّ يُفَصِّلُ
الآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ

"صدق الله العظيم"

الشكر والتقدير

نشكر الله عزوجل على توفيقه لنا لاتمام هذا العمل المتواضع كما انه
لايسعن ان اشكر استاذي التي اشرف على هذا العمل (د بن شاعة بيران)
ولجنة المناقشة التي كرسست وقتها لنا من اجل مناقشت هذا العمل الذي بين
ايدينا كما لا انسى ان اشكر كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم علم
الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة عمار ثليجي
كما انى اتقدم بجزيل الشكر لكل من دعمن ولو بكلمة لاتمام هذا العمل
سواءا كان من بعيد او قريب
شكرا لكم جميعا

الإهداء

إلى التي اتخذت من الارض ورقا ومن البحر حبر لن يكفي وصف حبها وكثير حنانها
وعطائها

الى الجوهرة التي لاتقدر بثمن الى منبع ثقتي بنفسي الغالية امي
رمز الوفاء وفيض السخاء وجود العطاء عند البلاء
الى من انار دربي وكان سند لي طوال حياتي.....
الى من قضى معظم وقته شاقيا لراحتي وبلوغ مرادي ... الغالي ابي
الى الزوجة التي ساعدتني في انجاز هذا العمل:

الى الاولاد عبد الرحيم و ايوب حفظهم الله
الى الذين لن انساهم ولو نساهم قلمي الذي حاصرته اوراق

جيلالي محمد حسان

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الشكر والعرفان
	الإهداء
	المقدمة
	الفصل الأول
	اشكالية الدراسة وإعتباراتها
4	1. إشكالية الدراسة.....
5	2. فرضيات الدراسة.....
6	3. أسباب اختيار الموضوع.....
6	4. أهداف الدراسة.....
7	5. أهمية الدراسة.....
07	6. تحديد المفاهيم الإجرائية
9	7. الدراسات السابقة
14	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني
	المفاهيم السوسولوجية لبير بورديو وتأثيراتها على البناء النظري والاجتماعي
	اولا: المفاهيم السوسولوجية لبير بورديو وتأثيراتها على البناء النظري والاجتماعي
15	1-المفاهيم السوسولوجية لبير بورديو.....
16	2-مفهوم رأس المال من الطرح الكلاسيكي إلى الطرح المعاصر
17	3-تعريف رأس المال الثقافي
19	4-عناصر رأس المال الثقافي
21	5-اشكال الراس المال الثقافي وعلاقة الترابط بينهما.....
25	6-الهابتوس
28	7-الحقل
29	ثانيا- محددات تشكل رأس المال الثقافي عند بيير بورديو
29	1- محددات تشكل راس المال الثقافي عند الافراد.....
40	2- محددات تشكل راس المال الثقافي لدى الطبقات الاجتماعية.....

45	3-3 النظريات المفسرة لراس المال الثقافي.....
51	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث:
	الوعي الوقائي أهميته ووسائل التوعية داخل المؤسسة الإنتاجية
54	1. تعريف الوعي الوقائي.....
55	2. أهمية الوعي الوقائي.....
56	3. وسائل التوعية
56	3-1 أجهزة التوعية الوقائية للعمال.....
61	3-2 الوسائل الكتابية داخل المؤسسة
61	3-3 الوسائل السمعية البصرية
68	4. أهداف الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة الإنتاجية
70	5. خلاصة الفصل
	الفصل الرابع
	إجراءات الدراسة الميدانية
72	1. تمهيد.....
72	2. منهج الدراسة.....
76	3. مجالات الدراسة.....
78	4. عينة الدراسة.....
80	5. خلاصة الفصل.....
	الفصل الخامس
	عرض النتائج ومناقشة الفرضيات
82	1. تمهيد
83	2. تفريغ البيانات.....
91	3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
92	4. الاستنتاج العام.....
93	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة

مقدمة :

في ظل التغيرات والتحويلات الكبرى التي يشهدها القرن الحدي والعشرون من تشعب وانتشار لبعض المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي نتجت بفعل العولمة كالاقتصاد المعرفة، الثورة التكنولوجية، التنمية المستدامة، رأس المال البشري، لم تعد المؤسسات الاقتصادية تعمل على تحقيق الأرباح فقط، بل امتدت لاهتمام بالأفراد العاملين من ناحية استقطابهم وتجديد معارفهم من ناحية التكوين ومنحهم فرصة إظهار قدراتهم والتغير في سلوكياتهم في الاتجاه الصحيح عن طريق تقديم مجهودهم الفكري ورصيدهم العلمي والتجارب المتراكمة والعمل الجماعي لضمان نجاح المؤسسة في وقتها الحاضر وحتى في المستقبل .

ومع توجه الجزائر إلى اقتصاد السوق واشتداد المنافسة بين المؤسسات تبنت المؤسسة الإنتاجية السونطراك استراتيجيات عديدة في مجال الإنتاج والتطوير منها إستراتيجية الاهتمام بإدارة الموارد البشرية ومناخ العمل في بيئة عمل آمنة لتقليل من مخاطر العمل واكتساب المؤسسة سمعة دولية وتحقيق أرباح بأقل تكلفة وهذا من خلال نظام مؤسس ومهيكل مع تحديث انسجام في التوعية الوقائية للعمال في مجال الصحة والسلامة المهنية وإرساء ثقافة خاصة من خلال إعلان مؤسسة السونطراك شعارا أساسيا لتحسين أدائها في مجال الصحة والسلامة المهنية ((لا حوادث لا إصابات العمال لا تأثير على البيئة)) وقد تضمنت دراستنا هذه جنبين:

الجانب النظري والجانب التطبيقي فالجانب النظري عرضنا فيه الفصول التالية :

الفصل الأول:

الذي تضمن تحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب إختيار الموضوع وأهميته مع تحديد المفاهيم وعرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.



الفصل الثاني:

تضمن شرح بعض المفاهيم والمصطلحات السوسولوجية لبيتر بورديو والتي يكون لها علاقة بدراستنا كما قمنا بتعريف رأس مال الثقافي وأهم العناصر المكون له وكذا تعريف أهم الرساميل التي عرفها بيتر بورديو والعلاقة التي تربطها ببعضها البعض.

كما تطرقنا إلى كيفية تشكل رأس المال الثقافي عند الأفراد وكذا الطبقات الإجتماعية كما قدمنا أهم النظريات المفسرة لرأس المال الثقافي وخالصة الفصل.

الفصل الثالث:

خصنا فيه مفهوم الوعي وتعريف الوعي الوقائي ومستوياته وأهميته داخل المؤسسات الصناعية وكذا المصادر المولدة للوعي الوقائي كالمعاهد والتشريعات القانونية المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية وكذا دور المؤسسة في إعداد مخطط للإهتمام بالوعي الوقائي للعامل عن طريق إنشاء لجان تهتم بالصحة المهنية للعمل ومفتشية العمل والإهتمام بوسائل الإعلام داخل المؤسسة كالوسائل الكتابية والسمعية والبشرية (مسؤولو الأمن الصناعي) التي تمتلكها المؤسسة من أجل تطوير الصحة والسلامة المهنية، وخالصة الفصل.

الفصل الرابع:

ضم الإجراءات المنهجية للدراسة أولاً قمنا بالتمهيد للفصل، تعريف المنهج، إختيار منهج الدراسة، أهم الأدوات لجمع البيانات، مجتمع الدراسة واختيار العينة، مجال الدراسة (الجغرافي، الزمني، البشري)، للأساليب الإحصائية لاختيار العينة، خالصة الفصل.

الفصل الخامس:

تم عرض كيفية تفرغ البيانات، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، الإستنتاج العامل ثم الخاتمة.



الفصل الأول

إشكالية الدراسة وإعبارانها

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب إختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. تحديد المفاهيم الإجرائية
7. الدراسات السابقة

1- الإشكالية :

تقوم التنمية على دعامتين أساسيتين من رأس المال الأولى تتعلق برأس المال المادي والثاني ما اصطلح عليه رأس المال البشري ، وقد أشارت الدراسات أن النمو الاقتصادي لا يمكن تفسيره فقط بالزيادة في المدخلات المادية بل يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

وقد قدم بيير بورديو pierre bourdieu والذي يعد من رواد نظرية رأس المال الثقافي مفهوما دقيقا لرأس المال البشري الذي يتضمن عدة رساميل منها رأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي ورأس المال الاقتصادي ورأس المال الرمزي ، وأكد أن دور رأس المال الثقافي ليس اقل أهمية من رأس المال الاقتصادي في بناء اقتصاد الدول ويرى دوتش مثلا إن القيم الثقافية هي وحدها المسؤولة عن التنمية الاقتصادية وهو يميز بين التقاليد الايجابية للصناعة والتي علمت الأفراد قيمة التوفير والاقتصاد وفائدة العمل من اجل أهداف بعيدة المدى والحاجة إلى الضبط والدقة والثبات واستعمال الوقت وبين الثقافة المضادة للتنمية التي يراها موجودة في مجتمعات تعرف الصناعة فيها نموا بطيئا حيث تأخذ الصناعة وقتا أطول للتسيخ وهذا لافتقار العامل الثقافي عند العمال داخل المؤسسة ، فالعامل الجزائري مع مرور الوقت ومن خلال مراحل عملية التصنيع التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا اكتسب العامل رأس مال ثقافي عزز به دوره داخل العملية الإنتاجية بمختلف مراحلها وتعتبر الصحة والسلامة المهنية كحلقة مهمة داخل الدورة الإنتاجية حيث اهتمت بها المؤسسة الإنتاجية السونطراك لما تحمله من دور كبير في اكتساب العامل وعي وقائي خالي من الأخطار المهنية واكتساب المؤسسة من خلالها سمعة دولية وتحقيق أرباح بأقل تكلفة .

وانطلاقا من هذا التقديم نطرح السؤال الرئيسي التالي :

هل الراس المال الثقافي للعمال يسهم في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

ومن هذا التساؤل تتفرع التساؤلات التالية :

هل المستوى التعليمي للعامل يؤثر في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

هل الخبرة المهنية للعامل تؤثر في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

هل التكوين والتدريب للعامل يؤثر في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

2- فرضيات الدراسة :

انطلاقا من لتساؤلات المطروحة في الإشكالية تصاغ على ضوءها الفرضيات التالية

الفرضية العامة :

رأس المال الثقافي للعامل يساعد علي اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية

الفرضيات الجزئية :

يؤثرالمستوى التعليمي للعامل في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية .

تؤثر الخبرة المهنية للعامل في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية .

يؤثر التكوين والتدريب للعامل في اكتساب الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.

3-أسباب اختيار الموضوع :

إن اختياري لهذا الموضوع يرجع للأهمية الكبيرة داخل المؤسسات الصناعية حيث أصبحت ثقافة الصحة والسلامة المهنية قطعة أساسية ملازمة لعملية الإنتاج.

قلة الدراسات والبحوث التي تناولت رأس المال الثقافي للعامل باعتباره عاملا جوهريا في دفع عجلة التنمية الاقتصادية .

التعرف على مدى تأثير رأس المال الثقافي وسلوكيات والممارسة الوقائية للعامل داخل المؤسسة.

4-أهداف الدراسة :

إن الهدف الأساسي لكل بحث هو الوصول إلى الحقيقة العلمية وتقديم إضافات جديدة تخدم المعرفة العلمية ، ودراستنا تهدف إلى :

- معرفة كيف يساهم العامل من خلال رأس المال الثقافي الذي يكتسبه أو موروث في الرفع من وعيه الوقائي وسعيه للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية وبالتالي تفادي أي أخطار قد تأثر على سلامته وامن مؤسسته.
- معرفة الاختلافات التي توجد بين العمال في بناء واكتساب وعي وقائي من خلال رأس المال الثقافي لكل عامل
- الكشف عن المحددات التي تساهم في اكتساب العامل لرأس المال الثقافي.

5- أهمية الدراسة :

- أهمية الموضوع تتدرج ضمن الاهتمام بالعامل داخل المؤسسة الإنتاجية باعتبار
- لعامل رأس مال بشري يلعب دور كبير في التنمية الاقتصادية كون هذا الموضوع لم
- يدرس كثيرا وي طرح مصطلح رأس مال ثقافي كراس مال معنوي في البناء الاقتصادي
- محاولة التعرف على رأس المال الثقافي أكثر كمحرك لسلوكيات وثقافة الطبقة العاملة
- الاطلاع على الفكر البورديوي ومحاولة استثمار أهم المفاهيم والمصطلحات التي
- وظفها بييربورديو. ومثلت قاموس المصطلحات التي تشكلت منا مدونته السوسولوجية
- المعاصرة.
- الرغبة في اثراء المكتبة الجامعية بدراسات جديدة ذات مواضيع جديدة.

6- تحديد المفاهيم الإجرائية :

رأس المال الثقافي capital culturel

يعبر عن مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات compétences الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة والتي اختيرت لكونها جديرة بإعادة إنتاجها واستمرارها خلال العملية التربوية ويركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية والاستعدادات التي تعبر عن رموز داخلية مستدمجة تعمل على إعداد الفرد للتفاعل بايجابية مع مواقف التنافس وتفسير العلاقات والأحداث الثقافية¹.

يعرف بيير بورديو pierre bourdieu رأس المال الثقافي يشمل الميول والنزاعات الراسخة والعادات المكتسبة وعمليات التنشئة الاجتماعية كما يتمثل في الكتب والأعمال الفنية والادبية والشهادات العلمية وهي مجموعة من الممارسات الثقافية مثل زيارة المتاحف وارتداد المسرح وحضور الندوات ومن ثم ينتج رأس مال ثقافي ويوزع ويستهلك في مجال خاص به

¹ - عبد الوهاب اشرف ، نظم التعليم وبطالة القوة العمل ، رسالة ماجستير ، كلية الاداب ، جامعة حلوان ، مصر 1999،ص99.

ويقسم piere bourdieu رأس مال الثقافي إلى قسمين :

القسم الأول هو الرأس المال الثقافي المكتسب عل أساس المؤهل التعليمي وعدد سنوات الدراسة والثاني هو رأس المال الموروث من وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية المختلفة¹

- **الوعي الوقائي** : هو الفهم السليم لطبيعة بيئة العمل ومخاطرها وطرق الوقاية منها والقدرة على التنبئ لهذه المخاطر والتصرف حيالها بالوسائل المناسبة لمواجهتها والوقاية من مخاطرها. ويولد اليقظة المشتركة و هو ينتج سلوكيات مشتركة تشكل حماية للمجموعة المتعايشة فلوعي الوقائي له دور في تكوين جوانب شخصية الافراد وتوعيتهم بمخاطر العمل واضراره.²

من خلال هذه التعاريف يمكن تعريف الوعي الوقائي هو الامام بالمعارف ذات الصلة بمخاطر بيئة العمل بالطرق المناسبة للوقاية منها. واتباع طرق الوقاية و حث الزملاء علي اتباعها.

-الصحة والسلامة المهنية

هو العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان في مجال العمل وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية.³ كما تعرف بانها مجموعة من القواعد و الاجراءات الموضوعة في اطار تشريعي بهدف حماية الانسان و الممتلكات المرتبطة بمهنة معينة.وتعرف بانها كل اجراء يتخذ لمنع وتقليل الحوادث و الامراض المهنية وتقديم وسائل الوقايةوالاسعافات والعلاج مع توفيرالظروف المناسبة للعمل

¹ نفس المرجع ، ص99.

² اماني محمد ابراهيم محمد : فاعلية برنامج ارشادي مقترح في السلامة والصحة المهنية لتنمية الوعي الوقائي لدى طلاب المرحلة الجامعية ، رسالة دكتوراه ، جامعة المنوية .

³ زكريا طاحون : السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس للطباعة ، تونس، ص105

وحماية جميع عناصر الانتاج من الضرر التي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمتها العنصر البشري.

ومن خلال التعاريف السابقة تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنه العلم الذي يهتم بالحفاظ علي صحة وسلامة الانسان و منع الخسائر في الارواح كلما امكن ذلك وهذا بتوفير بيئة عمل امنة خالية من مسببات الحوادث او الامراض المهنية¹.

7- الدراسات السابقة:

هي التي أجريت حول نفس موضوع بحثنا أولها علاقة مباشرة به (بجميع أبعاده أو بأهمها) سواء كان مصدرها كتابا أو مجلة أو موقفا إلكترونيا أو رسالة مذكرة جامعية ويعبر عنها باللغات الأجنبية بالسوابق (Antécédant) او بالوضعية الحالية أو للموضوع أو بحدوده المعرفية أو بمبلغ المعارف حول الموضوع أو بأدبياته، فهي تساعد على تطوير وتكملة موضوع الدراسة كما تساعد في تكوين خلفية نظرية حول الموضوع وتوفر علينا بعض الجهد في اختيار الإطار النظري وبعض الخطوات المنهجية المناسبة وتبرز بطريقة غير مباشرة ما يميز دراستنا وما قد نضيفه معرفيا وعلميا وكذلك تجنب تكرار دراسات السابقة في حالة عدم رغبتنا في تكرارها لاختيار مدى صدقية نتائجها.¹

أولا: الدراسات المحلية.

- دراسة من إعداد الباحثة "دفيس حندودة" 2006 بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس العمل والتنظيم تحت إشراف الأستاذ الدكتور "شليبي محمد" بجامعة منتوري قسنطينة.

• حيث جاءت الدراسة بالأسئلة التالية:

¹- أ. د. دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 185.

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟.
- إلى أي مدى يمكن إعتبار التوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به.

وقد وضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذه التساؤلات في شكل فرضيات تمثلت في الفرضية العامة: يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

وتفرعت عنها الفرضية التالية: كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت

حوادث العمل.

- واعتمدت الباحثة عن المنهج الوصفي التحليلي، وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة.

وتوصلت الباحثة أنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال وبيترجم أن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم، بوقاية أنفسهم من خلال الإلتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة مما يؤكد على وجود وعي وقائي.

الدراسات العربية:

دراسة حوته حسين سعد حسين، حول التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي.¹

- إنطلق الباحث في دراسته في هدف أساسي يهدف إلى الكشف عن الدور الفعال للتعليم في تشكل رأس المال الثقافي للأفراد وتحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:
1. ما أثر الخلفية التعليمية للوالدين (الأب، الأم) على تشكل رأس المال الثقافي؟.
 2. ما أثر نوع المؤسسة التعليمية (حكومي، خاص) على تشكل رأس المال الثقافي؟.
 3. ما أثر المؤهل العلمي على تشكل رأس المال الثقافي؟.
 4. ما أثر التخصص العلمي على تشكل رأس المال الثقافي؟.

¹ - الدراسات السابقة.

5. ما أثر عدد سنوات الدراسة على تشكيل رأس المال الثقافي؟.

مجالات الدراسة:

تم تحديد ثلاث مجالات أساسية لهذه الدراسة:

المجال الجغرافي: حيث أجريت الدراسة على ثلاث محافظات بجمهورية مصر العربية تمثلت الأولى في محافظة الإسكندرية (شمال مصر) محافظة القاهرة تمثل (العاصمة) والمحافظة الثانية محافظة قنا تمثل إحدى محافظات الصعيد.

المجال الزمني: إستغرقت الدراسة قرابة أربعة أشهر ونصف حيث كان الباحث دائم التنقل بين المحافظات الثلاثة لإجراء المقابلات بنفسه وتجنب التحيز والتميز.

المجال البشري: إعتد على عينة الحاصلين على مؤهلين متوسطة، فوق المتوسطة وعليا في المحافظات الثلاثة.

منهجية الدراسة:

إعتمدت الدراسة على استخدام عدة طرق منهجية وهي طريقة المسح الإجتماعي بالعينة، المنهج المقارن وطريقة دراسة الحالة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تؤكد وجود تباينات بين المحافظات الثلاثة في امتلاك رأس المال الثقافي ولكن لصالح محافظة القاهرة فقد كانوا أكثر امتلاكاً لرأس المال الثقافي مقارنة مع المحافظتين الأخرتين (الإسكندرية، قنا).

وكانت هذه الدراسة متفقة مع دراسة بياربورديو حيث أن البشر لهم من الأفكار والتصورات والسلوك المكتسب من الممارسات المختلفة مما يجعلهم متأثرين بطبيعة الظروف الإجتماعية والثقافية التي شكلتها البيئة الإجتماعية المحيطة معبراً في ذلك على التأثير المتبادل الذي أثرت به الممارسات المتنوعة للأفراد داخل المجتمع والتي تختلف في بعض

الأحيان طبقا لطبيعة ما يتلقونه من خبرات تعليمية وثقافية داخل المؤسسات التعليمية وطبيعة البيئات الإجتماعية.

الدراسات الأجنبية:

دراسة Renaud Sain Saulieu (1935-2002):

من خلال أبحاثه فهو يرى أن المؤسسة لا تعتبر فقط مكان أين يعمل الأفراد لإنتاج السلع والخدمات وأيضا كمكان ثانوي للتنشئة الإجتماعية **Un Lieu Secondaire De Socialisation** فهي تساهم في بناء هويات مهنية وثقافية من خلال أبحاثه في كتابه "الهوية في العمل" **"L'identité Au Travail"** ثم في مؤلفه الحديث **"Sociologie Apprentissage Culturel D'organisation De L'entreprise"** فدراسته لثقافة المؤسسة **R.Sain Saulieu** الجديدة للعمل الصناعي فحسب تصور **R.Sain Saulieu** المؤسسة فضاء لبناء الهويات الفردية وخلق هوية ثقافية جماعية تعمل على هيكلية أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقة العمل.

تحدث حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الإجتماعية حيث يطرح في دراسته البعد المهني لقي إهتمام خاص من طرف الباحثين لأنه أصبح سلعة نادرة فالعمل يساعد في بناء الهويات الإجتماعية والمهنية لأنه عرف تحولات مؤثرة فالعمل فرض تحولات على مستوى الهويات داخل المجتمع، ومن أهم أهداف مؤسسة مهما بلغ حجمها وتعقيدها أن تحافظ على تماسكها وتوازنها الداخلي عن طريق خلق ثقافة مشتركة بمعنى منظومة قيم ومعتقدات للتعرف والعملية التي توفر للمؤسسة ذلك هي عملية التنشئة الإجتماعية فهذه الأخيرة والثقافة يرتبطان إرتباطا وثيقا فكل منهما يؤثر في الآخر فالفرد يكتسب ثقافة مؤسسته بما فيها من قيم وتقاليد وأنماط للتفكير والتعرف وطرق العمل.

اعمال كلود ديبار 2015-1945 claude dubar

تحدث حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الاجتماعية حيث يطرح في دراسته أن البعد المهني لقي اهتمام خاص من طرف الباحثين لانه اصبح سلعة نادرة فالعمل يساعد في بناء الهويات الاجتماعية و المهنية لانه عرف تحولات مؤثرة فالعمل فرض تحولات على مستوى الهويات داخل المجتمع و من اهداف اي مؤسسة مهما بلغ حجمها تحافظ على تماسكها وتوازنها الداخلي عن طريق خلق ثقافة مشتركة بمعني منظومة قيم و معتقدات للتصرف والعملية التي توفر للمؤسسة ذلك هي عملية التنشئة الاجتماعية فهذه الاخيرة و الثقافة يرتبطان ارتباطا وثيقا فكل منهما يؤثر في الاخر فالفرد يكتسب ثقافة مؤسسته بما فيها من قيم و تقاليد و انماط للتفكير و التصرف و طرق عمل من خلال هذه العملية.¹

¹ Claude dubar.la socialisation des identite social et professionnelle,2edition ;3m tirage ;armand colin ;paris ,1998

الفصل الثاني:

المفاهيم السوسولوجية لبيير بورديو
ونأثيراتها على البناء النظري والاجتماعي

أولاً: المفاهيم السوسولوجية " لبيير بورديو " ونأثيرها
على البناء النظري والاجتماعي:

- 1- المفاهيم السوسولوجية " لبيير بورديو "
- 2- مفهوم رأس المال من الطرح الكلاسيكي إلى
الطرح المعاصر
- 3- تعريف رأس المال الثقافي
- 4- عناصر رأس المال الثقافي
- 5- أشكال رأس المال الثقافي وعلاقة الترابط بينهما
- 6- الهاينوس
- 7- المجال

ثانياً: محددات شكل رأس المال الثقافي

- 1- محددات شكل رأس المال الثقافي عند الأفراد
- 2- محددات شكل رأس المال الثقافي لدى الطبقات
الاجتماعية
- 3- النظريات المفسرة لرأس المال الثقافي

أولاً: المفاهيم السوسولوجية " لبير بورديو " وتأثيرها على البناء النظري والاجتماعي:

1- المفاهيم السوسولوجية " لبير بورديو ":

يعتبر بيريورديو إن أحد المآزق الكبرى للعلوم الاجتماعية هو أنها تميل إلى وضع قاعدة للسلوك الاجتماعي ثم تحاول تفسير الظواهر الاجتماعية على أساسها مما يؤدي بالضرورة إلى اختزال الظواهر لتلائم هذه القاعدة وهو يفضل على العكس إعادة اعتبار مفاهيمه الأولية على محك الممارسة بحيث يكون الواقع الاجتماعي هو المرجع الذي يعدل ويوسع هذه المفاهيم باستمرار بقدر إتساع معرفتنا به. فقد ظل بيريورديو طوال مسيرته يتعامل مع المصطلحات بمرونة ملحوظة مستبدلاً مصطلحاته الأولية بأخرى يجد أنها أكثر تعبيراً عن فهمه للظواهر التي يحاول رصدها وتحديدها، فوظف بيريورديو مجموعة من المفاهيم السوسولوجية في أبحاثه ودراساته وكتبه وقد كان لها تأثير كبير في الكثير من النظريات والمدارس السوسولوجية المعاصرة على رغم من تعقدها وغموضها¹ وهناك أمثلة عديدة على ذلك فوظف مصطلح السوق لكن طوره إلى مصطلح المجال (champ) وانتقل إلى مقولة الطبقة المسيطرة إلى مقولة مجال السلطة وعدل مقولة المصلحة (Interet) إلى مقولة التوهم (ILLUSION) ثم الليبيدو (LIBIDO) كما وظف مصطلح الهيكسيس (Hexis) (التعود في كثير من التراجم إلى الهابيتوس Habitus) واستبدله بمصطلح جديد وهو الكوناتوس (conatus) (النزوغ) كما لبيريورديو عدة مصطلحات أخرى وظفها كالرأس مال الثقافي والرأس مال الاجتماعي والاقتصادي والرأس مال النوعي والعنف الرمزي في مختلف دراساته الاجتماعية والنظرية وسنحاول من خلال هذا التقديم تعريف وشرح البعض من هذه المصطلحات بالشكل الذي يخدم بحثنا.

¹ - بيريورديو: ترجمة إحسان أحمد: بعبارة أخرى محاولات باتجاه سوسولوجيا إنعكاسية، ميرت للنشر والمعلومات، طبقة الأولى مصر 2002، ص 09.

2- مفهوم رأس المال من الطرح الكلاسيكي إلى الطرح المعاصر:

- يشير جورج ريتز Gorge ritez في موسوعة النظرية الاجتماعية إلى أن تبني العلوم الاقتصادية والاجتماعية لمصطلح "رأس المال" قد جاء في البداية من لغة التجار وكانت تعني المواشي والدواب المعدودة بالرأس، لأنه في ذلك الوقت المبكر كانت الدواب والمواشي هي السلعة التي يتم بواسطتها تقدير وتقييم كل السلع الأخرى أو ما يطلق عليها العلماء رأس المال الاقتصادي وبعد ذلك تم استخدام كلمة رأس المال لتشير إلى المال أو الاستثمار في المال، وأجمع العلماء على مختلف تخصصاتهم على أن رأس المال الاقتصادي هو أكثر أشكال رأس المال كفاءة وهو يشير إلى الدخل المادي فمفهوم رأس المال يشير إلى جميع متطلبات الإنتاج التي تحقق الدخل وجزء من هذه المتطلبات والذي يعد جزءا من رأس المال يتمثل في القدر المناسب من المهارات التي يمتلكها الأفراد الذين يكون لديهم القدرة على توظيفها بكفاءة وهو ما يتم التعبير عنه بمفهوم رأس المال البشري¹.

كما ساهم كارل ماركس (Karl Max) (1883-1918) الذي تعامل مع رأس المال بوصفه القيمة الفائضة، الناتجة عن استغلال العمال المأجورين فرأس المال ليس في حد ذاته وسيلة للإنتاج بل هو علاقة اجتماعية بين الطبقات الرئيسية في المجتمع البرجوازي وعلاقة استغلال بين مالكي وسائل الإنتاج والعمال المأجورين².

ثم شهد تطور لمفهوم رأس المال بعد ذلك ليعدل جوهريا التفسير الطبقي كتوجه نظري ضروري وهذا التطور يتجسد على نحو واضح في رؤية بيير بورديو Pierre Bourdieu* لمفهوم رأس المال والذي تتلخص في أن رأس المال يشير إلى تراكم العمل في شكله المادي أو في شكله المنتج المجسد والذي عندما يحوزه فرد أو جماعة يمكنهم من امتلاك قوة اجتماعية بصورتها المادية او الاجتماعية ويمثل رأس المال بهذه المعنى قوة ذات بنى ذاتية

¹ Gorge ritzer : opcit p 75

² - إلياس فرح: تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة بيروت، لبنان 1981، ص74

*تعريف بييربورديو وأهم مؤلفاته: أنظر الملحق رقم 1.

وموضوعية، وبنية توزيع الأشكال الرئيسية والفرعية لرأس المال في لحظة معينة تعكس وتجسد بنية العالم الاجتماعي.

فمن خلال هذا التقديم يتبين لنا أن رأس المال لا يكون بالضرورة في صورة مادية أو مالية فحسب بل هناك أشكال متعددة لرأس المال منها المادية التي يطلق عليها رأس المال الاقتصادي وغير المادية والذي يتمثل في رأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي ورأس المال الرمزي وغيرها من الأشكال العديدة لرأس المال.

3- تعريف رأس المال الثقافي: capital culturel

على الرغم من أن بيير بورديو هو من صاغ مفهوم رأس المال الثقافي فإن فكرة الثقافة التي تمثل مصدرا من مصادر المكانة والقوة كانت موجودة ومتأصلة في النظرية الاجتماعية خاصة الفكر المرتبط بالطبقات في أعمال كل من " ماكس فيبر " و "إيميل دور كايم" فلقد كتب "فيبر" بشكل موسع حول ما أطلق عليه جماعة المكانة "Status Groups" ويقصد بهم الأفراد الذين تجمعهم ثقافة المكانة الواحدة أو المشتركة أي الذين يمتلكون الهوية والقيم والأذواق الجمالية نفسها، وكذا أشكال الزي والخطاب...إلخ. ويعد ذلك بالنسبة لهم مصدرا للشرف والتميز والتكريم.

ومن الفكر الدوركايمي اشتق بورديو فكرة أن الثقافة ذات المركز الاجتماعي والمكانة الرفيعة لها سمة القدسية أي أنها تشكل مجموعة الرموز الثقافية التي تمثل قوة الجماعة بأسلوب مادي وجذاب ومقنع¹.

فمفهوم رأس المال الثقافي يعبر عن مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات competence الثقافية واللغوية التي تمثل الثقافة السائدة والتي اختيرت لكونها جديرة بإعادة إنتاجها واستمرارها ونقلها خلال العملية التربوية².

- عبد الوهاب أشرف، نظم التعليم وبطالة قوة العمل، رسالة ماجستير كلية الأدب، جامعة حلوان، مصر، 1999، ص 199
1 - حسن إبراهيم عبد العظيم، بيير بورديو الفلاح الفرنسي الفصح، مقال منشور على شبكة الانترنت في موقع الحوار المتمدن، عدد 3503، سنة 2011.

ويذهب ببير بورديو إلى أن رأس المال الثقافي ينتقل إلى الأفراد بطريقتين.

- الطريقة الأولى: من خلال الأسرة:

فعن طريق الأسرة يكتسب الفرد أنماط التفكير والاستعدادات ونظم المعنى ويكتسب قيما محددة السلوك ويسمى برأس المال الثقافي الموروث عن طريق وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية المختلفة ويحقق هذا الشكل أرباحا في المحل الأول ويحقق مكاسب التميز للفرد في كافة المجالات، ويتشكل رأس المال الثقافي الموروث من خلال منح العائلات لأبنائها مجموعة من الأنماط الحياة المتميزة وشبكة من العلاقات الاجتماعية القوية والتي تصبح شكلا من التميز تستفيد منه الأجيال التالية¹.

- الطريقة الثانية: عن طريق نظام التعليم:

الذي يعتبره ببير بورديو العائق الثقافي الأكبر لأنه مسؤول عن إعادة إنتاج الأوضاع الاجتماعية القائمة والذي يكون على أساس المؤهل التعليمي، وعدد سنوات الدراسة، ويتوقف اكتساب هذا النوع من رأس المال على بعض العوامل مثل الفترة الزمنية وطبيعة المجتمع والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد بالإضافة إلى القدرات الذاتية والسمات الجسدية للأفراد.

ورأس المال الثقافي المكتسب عبر التعليم، يعمل على تسوية قيم وثقافة الطبقة المسيطرة بوصفها الثقافة والقيم الموضوعية للمجتمع بأكمله وهو نوع من العنف الرمزي * *Violence symbolique* الذي لا يلتفت إليه أحد، ويقوم نظام التعليم تحويل قيم وثقافة الطبقة المسيطرة إلى معرفة ويكافئ الطلاب الذين يتخذون عمليات اجترار أو إعادة إنتاج هذه القيم والثقافة. أي بمعنى آخر قولبة الأفراد وفق معطيات وإيديولوجيات النظام المجتمعي وإشباعه وغرس كل ما من شأنه أن يكون الأفراد أصحاب أفكار أساستها قد بنيت على مقومات قانون وأعراف المجتمع والنظام المسيطر. وثمة ترابط بين رأس المال الموروث والمكتسب

² - جاسم محمد أفراح، سعيد محمد علي حميد، الهابستون وأشكال رأس المال في فكر ببير بورديو، مجلة الأستاذ، العدد الثاني، 2014، ص430.

حيث يمكن للفرد أن يطور رأس المال الثقافي الموروث من خلال قدراته العضوية لذا يمكن القول هنا أن رأس المال الثقافي عند بيير بورديو مثلما أوضحنا من قبل يعبر عن القدرات والمهارات العقلية والجسدية وكل أنواع المعرفة والخبرات التي يتحصل عليها الفرد إما نتيجة انتسابه لعائلة أو جماعة معينة أو نتيجة لمؤهلاته الذاتية وتتميتها وتطويرها¹ ويشمل كذلك الميول والنزاعات الراسخة والعادات المكتسبة من عمليات التنشئة الاجتماعية.

وانعكاس ذلك على قدراته في التكيف مع البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة والتي تشكل أحد أدوات التحكم والتوجيه والتأثير في الفرد مستقبلا.

4- عناصر الرأس المال الثقافي: يتوزع الرأس المال الثقافي في ثلاث عناصر تتشكل

في شكل:

أ- الهابتوس الثقافي: (Habitus)

الهابتوس ينتج أفعالا في الوقت الذي يكون منتجا هو نفسه من لدن التكيفات التاريخية والاجتماعية، إنه يولد بطريقة غير آلية سلوكات مكيفة موضوعيا مع منطق الحقل الاجتماعي المعني والمسموح بها. ويلح "دبورديو" على الخاصية المدمجة للهابتوس (بصيغة الجمع) التي تنتش في الأجساد والحركات والوضعيات بعضا من مظاهر التكيف الاجتماعي والتي تبدو هكذا كأنها "طبيعية" بالنسبة إلى الفاعلين² الذين لا يدركونها إلا من خلال الهابتوس الخاص بهم فالهابتوس هو نظام من الخطط الواعية وغير واعية في التفكير والإدراك والاستعدادات التي تعمل كوسيط بين البنى الموضوعية والممارسة ويفسر الهابتوس

¹ - حسن ابراهيم عبد المطيع، مرجع سابق الذكر

* العنف نوعان: عنف فيزيائي حشن ومادي يكون بإلحاق الضرر بالآخرين جسديا وماديا وعضويا وعنف رمزي مهذب يكون بواسطة اللغة والهيمنة والايديولوجيات السائدة والأفكار المتداولة وحسب تعريف بورديو العنف المزي هو عبارة عن عنف لطيف وعذب وغير محسوس وهو غير مري بالنسبة لضحايا أنفسهم ويمارس عن الطرائق والوسائل الرمزية الخالصة أي عبر التواصل وتلقي المعرفة.

Peire Bourdieu : la domination masculine, paris, librite,1998,p88

- ستيفان شوفالبي وكريستيان شوفيري، معجم بورديو، الطبعة الأولى، دار الجزائر، 2013، سوريا، ص289.

عملية إعادة إنتاج الهيمنة الاجتماعية والثقافية. وبذلك فإن مصطلح الهابتوس يستخدم في الدلالة على مجموعة الاستعدادات الجسدية والذهنية الدائمة التي تترتب على عملية التنشئة الاجتماعية للفرد والتي تجعل منه فاعلا اجتماعيا (agent social) في اطار حقل أو مجال اجتماعي معين¹.

ب- الشكل الموضوعي لرأس المال الثقافي:

ويتمثل في ميراث ثروات ثقافية (لوحات فنية، كتب، معاجم، أدوات، آلات...) ويعني هذا أن رأس المال الثقافي يتمثل في الأشياء المادية ولذلك فهو قابل للنقل من حيث ماديته وهنا يؤكد "بورديو" على وجود علاقة بين هذا الشكل من رأس المال الثقافي ورأس المال الاقتصادي حيث إن ملكية الفرد لمثل هذه الأشياء المادية تتطلب منه أيضا رصيد في رأس المال الاقتصادي. كما أن استخدام الفرد مثل هذه الأشياء المادية يتطلب منه امتلاك رصيد رأس المال الثقافي أو بالأحرى رأس مال ثقافي في شكله الأول وهي الحالة المادية المتجسدة².

ج- الشكل التنظيمي أو المؤسسي لرأس المال الثقافي:

وهي حالة التكوين العضوي والتي تقدم خصائص وسميات رأس المال الثقافي كما في المؤهلات العلمية والكفاءات. وفي بعض الأحيان الدولة هي التي تشهر هذا الاعتراف، فالمؤسسة هي التي تعطي الصفة دائما ل(مدرس، أستاذ، قاضي، مستخدم الوظيفة العمومية...) إن الرأس مال الثقافي لا يكسب ولا يورث دون جهود شخصية، إنه يتطلب من طرف الفاعل عملا طويلا مستمر ومعززا للتعلم والتثاقف بهدف أن يندمج فيه ويجعله ملكا له، أي يجعله ذاته.

- عبد الوهاب أشرف، مرجع سابق ص107.¹

ستيفان شوفالييه وكريستيان شوفيري، مرجع سابق الذكر ص163.²

5- أشكال رأس المال الثقافي وعلاقة الترابط بينهما:

5-1- أشكال رأس المال:

حدد بيير بورديو أنماط مختلفة من رأس المال الذي يملكه الفاعل المجتمعي وكذا العلاقة التي تربط بين أشكاله ومنه يبرز الأشكال المختلفة للرأس المال الذي طرحها بيير بورديو.

أ- رأس المال الاقتصادي:

الذي يتكون من العوامل المختلفة للإنتاج (الأرض والمصانع، العمل) ومجموع الثروات الاقتصادية المداخل والإرث والثروات المادية وهو ذلك الكم المتراكم من المقتنيات المادية التي يحوزها الأفراد والتي يستخدمونها في سبيل تقوية مواقعهم في عمليات الصراع والتنافس ورأس المال الاقتصادي كغيره من أنواع الرأس المال يمكن تنميته، كما يمكن تنمية رؤوس الأموال الأخرى عن طريق الاستفادة منه. وهو الذي يقيس موارد الفرد المادية والمالية ويرصد ثرواته وممتلكاته ويحدد دخله الشهري والسنوي¹.

ب- رأس المال الاجتماعي:

يشير إلى مجموعة الصلاة التي يعقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية فالفرد عضو في شبكات اجتماعية مختلفة ومتنوعة وهذه الشبكات هي مفتاح الفوائد المادية والرمزية ولا بد على الفرد من أن يمتلك رأس مال اجتماعي يمكنه من استثمار العلاقات الاجتماعية المتنوعة لزيادة الرأس المال الكلي الخاص به وهذا لربط مجموعة من صلاة الرحم والقربة والصدقة والعمل².

ج- رأس المال الثقافي:

ويسمى أيضا بالرأس المال المدرسي، يقيس موارد الفرد الثقافية مثل الدبلومات والشهادات العلمية والمهنية والمنتج الثقافي من مقالات وكتب ودراسات وأعمال إبداعية

- جميل حمداوي، بييربورديو وأسئلة علم الاجتماع، المغرب، 2017، ص 37.¹

- نفس المرجع السابق، ص 38.²

ثقافية وفنية وما يملكه الإنسان المثقف من مهارات وكفاءات ومواهب، وقدرات معرفية ومهنية وحرفية في مجال الثقافة¹ وقد قمنا بشرح هذا الشكل من رأس المال وتوسعنا في تقديمه باعتباره موضوع دراستنا. في هذا الفصل.

د- الرأس المال الرمزي:

ويتضمن الرأس مال الاقتصادي، والرأس مال الثقافي والرأس مال الاجتماعي وبهذه الأنماط يتميز الفرد مجتمعيا عن باقي الأفراد الآخرين ويتم التعبير عن هذا التميز او المكانة أو القوة الرمزية للفرد من خلال علامات التميز داخل كل مجال² وهذه العلامات أو السمات حدد منها ببير بورديو كالشرف (Honor) والهيبة (Prestige) والسمعة الطيبة، والسيرة الحسنة التي يتم إدراكها وتقويمها من جانب أفراد المجتمع.

ويرى ببير بورديو أن رأس المال الرمزي هو مثل أية ملكية أو أي نوع من رأس المال-طبيعي، اقتصادي، ثقافي، اجتماعي. يكون مدركا من جانب فاعلين اجتماعيين، تسمح لهم مقولات إدراكهم بمعرفتها والإقرار بها ومنحها قيمة (مثل الشرف في مجتمعات البحر المتوسط هو صيغة نمطية من رأس المال الرمزي لا توجد إلا عبر السمعة، أي التمثيل الذي يقوم به الآخرون في حالة اشراكهم في مجموعة معتقدات خاصة تجعلهم يدركون ويقومون خصائص معينة، وأنواعا في السلوك إذا كانت شريفة أو مخلة بالشرف³ ولقد طور ببير بورديو رأس المال الرمزي باعتباره يمثل شكلا خاصا من رأس المال يتجاوز من خلاله المفهوم الماركسي لرأس المال ففي حين ركزت الماركسية على أهمية العوامل الاقتصادية باعتبارها محددات للممارسات الاجتماعية حاول ببير بورديو إبراز البعد الرمزي في فهم

- جميل حمداوي، مرجع سابق ص 37.¹

- مرجع سابق الذكر ص 37.²

- ببير بورديو، أسباب عملية، إعادة النظر للفلسفة، ترجمة أنول معيث، دار الأزمنة الحديثة، بيروت، ص 136.³

الإدراك السلوك الإنساني وخاصة في دراساته في شمال إفريقيا حيث يكون البعد الرمزي أكثر أهمية ويؤكد بورديو أنه لا يوجد شيء يخلو من البعد الرمزي¹.

هـ - الرأس مال اللغوي:

أضاف بيير بورديو رأس مال آخر في كتابه (أسئلة السوسولوجيا) سماه بالرأس المال اللغوي الذي به تستطيع جماعة ما أن تفرض نفسها ووجودها وبالتالي تستطيع أن تستفيد من السلطة ومن إمتيازات مادية ومالية وثقافية ورمزية وأكثر من هذا فمن يمتلك الرأس مال اللغوي الأجنبي في الدول العربية، فإنه يستطيع أن يحظى بمكانة ثقافية واقتصادية كبيرة في المجتمع. وفي هذا السياق يقول بيير بورديو "يعني الرأسمال اللغوي التحكم في آليات تشكل الأسعار اللغوية، وكذا القدرة على جعل قوانين تشكل الأسعار تعمل لصالح صاحبه (أي الرأسمال) والقدرة على استخلاص فائض القيمة النوعي. إن أي عملية تفاعل، وأي عملية تواصل لغوي ولو بين شخصين أو بين صديقين أو بين طفل وصديقة، واختصار إن كل عمليات التواصل اللغوي هي أنواع من الأسواق الصغرى التي تبقى دوما تحت رحمة البنيات الاجتماعية² ويتحدث بيير عن الرأسمال اللغوي من جهة والسوق الألسنية من جهة أخرى ضمن ما يسمى باللسانيات الاجتماعية. وإذا كان نوام شومسكي يتحدث عن الكفاءة والإنجاز فإن بورديو يتحدث عن الكفاءة والسوق الألسنية على أساس أن هذه السوق الرأسمالية الاستثمارية والانتاجية الخاضعة للطلب والعرض وهي التي تثن لغات ما، وتحط من لغات أخرى وهذا يعني أن اللغة لا قيمة لها في السوق الألسنية إلا إذا كانت تلك اللغة تملك سلطة وهيمنة ورأسمالا ماديا وثقافيا ومعنويا.

وللتمثيل، تحتل اللغة الإنجليزية -عالميا- مكانة كبرى في السوق الألسنية مقارنة بباقي اللغات الأخرى، لأنها مرتبطة بهيمنة الولايات المتحدة الأمريكية على العالم اقتصاديا، وثقافيا

³ - أشرف عبد الوهاب، نظم التعليم وبطالة قوة العمل، دراسة ميدانية لطالبة المتعلمين في ريف، رسالة ماجستير، كلية

الأدب، جامعة حلوان، مصر، ص105.

- جميل حمداوي، مرجع سابق ص38.²

وتسليحا وهيمنة. بمعنى أن لغة الولايات المتحدة الأمريكية تتمتع بالسلطة والهيمنة اللغوية كما يتمتع الدولار بتلك القيمة نفسها.

ومن جهة أخرى تتمتع اللغة الفصحى المعيارية بمكانة كبرى مؤسساتيا وتربويا ومجتمعيا مقارنة باللغة الشعبية ومن لا يمتلك هذا اللسان الفصيح لا يستطيع أن يحظى بمكانة داخل المجتمع¹.

ويمكن الحديث عن رأس مال آخر أكثر أهمية في مجتمعاتنا الاسلامية والذي أغض الطرف عليه بيير بورديو وهو **الرأس مال القيمي أو الديني** فهو الرأسمال المهم للإنسان إذا تملكه الإنسان ربح في الدنيا والآخرة وبالتالي فأحسن اقتصاد ينبغي أن يسعى إليه الفرد جاهدا. يتمثل في التجارة مع الله في مجال العبادات والتدين والإحسان وفعل الخير.

ويمكن الحديث كذلك عن رأس مال **ايكولوجي** يعتني بالبيئة ومواردها ويسعى إلى الحفاظ على الثروات الطبيعية انطلاقا من تنمية مستدامة.

وعليه، يستطيع الفرد بهذه الموارد الرأسمالية المختلفة (الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية والرمزية، واللغوية) أن يحقق أرباحا ومنافع مجتمعية ولاسيما أن الرأسماليين الإقتصادي والثقافي هما أكثر أهمية في مجتمعاتنا المعاصرة حسب بيير بورديو: وهما اللذان يشكلان بنية المجتمع، ويتحكمان في أفعال الأفراد، ويجعل كل حقل مجال فضاء للتنافس والصراع والتضامن الاجتماعي والطبقي².

4-2- العلاقة بين الأشكال المختلفة لرأس المال النوعي:

قد يتخذ رأس المال النوعي عدة أشكال تختلف باختلاف الحقول الاجتماعية. فلكل حقل رأس مال نوعي خاص به فالأشكال المختلفة للرأسمال تتفاعل فيما بينها وكل منها يؤثر ويتأثر بالآخر فتحول نوع من أنواع رأس المال إلى نوع آخر هذا شيء ممكن على سبيل المثال في ميدان الثقافة للحصول على جائزة أدبية أو أكثر من هذا لنيل حظوة الأقران. لا يلعب رأس

¹ - جميل حمداوي: بيير بورديو وأسئلة علم الاجتماع، مرجع سابق ص 40.

² - جميل حمداوي: مرجع سابق ص 39.

المال الإقتصادي دورا مهما، فلكي يصبح مؤثرا يجب أن يخضع إلى تغير وتحويله إلى علاقات اجتماعية بمعنى رأس مال اجتماعي. ويزيد رأس المال الاجتماعي بتزايد عدد اللقاءات، والحفلات، وتبادل الهدايا.

وبهذا فرأس المال الاجتماعي الذي هو في الأصل رأس مال اقتصادي هو الذي يتيح الفرصة للحصول على جائزة أدبية أو نيل حظوة الأقران.

فمثلا ببير بورديو لم ينعم برأس مال اقتصادي موروث فهو ينتمي إلى أسرة فقيرة ولكنه حصل على أكبر قدر من رأس المال الثقافي عبر التفوق العلمي.

وبعد اعتراف الجماعة العلمية الفرنسية بهذه الجدارة اكتسب ببير بورديو رأس مال رمزي. مكانة رفيعة داخل المجتمع وفي الوقت نفسه كان كل من رأس مال الثقافي والاجتماعي والرمزي السبب الرئيسية لإزدهار رأس ماله الإقتصادي لبير بورديو¹.

كما أن الرأس مال الرمزي هو الشكل الذي تكتسبه رؤوس الأموال الأخرى في النهاية فالفاعلون الاجتماعيون وبإستعداداتهم الموروثة أو المكتسبة يسعون إلى للتنافس داخل الفضاء الاجتماعي لزيادة أرصدهم في رأس المال الاقتصادي، الثقافي والاجتماعي والاستثمار فيها من أجل تحويلها إلى رأس مال رمزي الذي يتيح لهم فرص الإرتقاء تراثية المجتمع وبالتالي الحصول على الاعتراف وتعزيز مكانتهم الاجتماعية².

6-الهابتوس (Habitus)

يمثل الهابتوس مفهوما حاكما في المشروع النظري لبير بورديو وقد ظهر في أعماله المبكرة، وقدم في كتاباته المختلفة تعريفات لا حصر لها وصياغات متنوعة لهذا المفهوم تعكس عمق تحليلاته وخصوصية تصوراته النظرية، ويعطى بورديو ترجمة شخصية لهذا المفهوم الذي يعود إلى زمن طويل قبل التاريخ منذ أرسطو إلى نوريتاليا، مروراً بفلاسفة

¹ - د. محمد سنيينة، أ. هشام معيري: محاولة في فهم سوسيولوجيا الهيمنة قراءة في فكر ببير بورديو، مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية العدد 17 جوان 2017 ص9.

² - د. محمد سنيينة، إ هشام معيري. مرجع سابق ص9.

القرون الوسطى أمثال ليبنز، وهوسرل، وميرلوبنتي. ذلك "إن التكيفات المرتبطة بطبقة خاصة بواسطة شروط وجود تنتج الهابتوس، أي انساق استعدادات دائمة، بحيث يمكن تغيير موضعها لتشتغل كمبادئ مولدة وكتنظيم للمسارات والتمثيلات التي تستطيع أن تكيف هدفها موضوعيا من دون افتراض مقصد واع للغايات، وتحكم سريع في العمليات الضرورية للوصول إليها، فهي منظمة ومطرده موضوعيا دون أن تكون قط نتاج الإذعان للقواعد ولكونها هذا محله فهي منظمة جماعيا من دون أن تكون نتاج الفصل المنظم لقائد جوقة موسيقية"¹.

فالهابتوس هو بالفعل وجود موضوعي بالقوة، أو كما يقول بيرس "وجود فعلي بالقوة" ينزع لأن يخرج إلى حيز الفعل وأن يفعل فعله في الممارسات والتمثيلات التي يصوغها على الدوام، فالهابتوس ينتج أفعالا في الوقت الذي يكون منتجا هو نفسه من لدن التكيفات التاريخية والاجتماعية، هذا لا يعني أنه محدد نهائيا، إنه يولد بطريقة غير آلية سلوكات كيفية موضوعيا مع منطق الحقل الاجتماعي ومسموح بها فهي محددة من طرفه².

ويلح ببير بورديو على الخاصية المدمجة للهابتوس (بصفة الجمع) التي تنقش في الاجساد والحركات والوضعيات بعضا من مظاهر التكيف الاجتماعي والتي تبدو هكذا كأنها «طبيعية» بالنسبة للفاعلين الذين لا يدركونها إلا من خلال الهابتوس الخاص بهم فالهابتوس يسوغ لنا ملامح الحياة الاجتماعية بحيث يجعلها طبيعية ومسلمات بناها المجتمع فعلا ثم «أقلمها» لتصير شرعية³.

ويعتبر ببير بورديو الهابتوس بأنه «مبدأ مولد للاستراتيجيات يمكن للفاعلين من التوافق مع المواقف غير المتوقعة والدائمة التغير، نسق من الاستعدادات الدائمة القابلة للتطور والتحول يعمل كل لحظة بشكل لا إرادي غالبا بدمجه للخبرات السابقة كمصفوفة من الإدراكات

¹Bourdieu pierre : le sens commun « le sens commun » édition de minuit Paris,1980. P88-89.

² - ستيفان شوفالي، كريستيان شوفغيت: معجم بورديو، دار الزاز، 2013، ص285.

³ - ستيفان شوفالي، كريستيان شوفغيت، مرجع سابق ص286.

والتقييمات وبتيح إنجاز مهام لا نهائية التنوع وهو عبارة عن بناء ذهني ومعرفي يمكن الأفراد من التعامل مع العالم الاجتماعي وهو منتج تاريخي يتشكل خلال التنشئة الاجتماعية وبواسطة التعليم فعبير التنشئة والتعليم يتكون لدى الفرد رأس مال نوعي مخزون يستخدمه بشكل لا إرادي أثناء الممارسة المختلفة.

ويختلف مفهوم الهابتوس عن مفهوم العادة على رغم تضمن العادة فيه حيث أن هذه الأخيرة توصف بالتكرارية والميكانيكية وهي ذات طابع يعيد الإنتاج فقط، بينما الهابتوس يحمل في ذاته بحكم طريقة تشكيله التاريخي طاقة توليدية قوية قادرة على إعادة التشكيل¹.

وينظر ببير بورديو إلى الهابتوس من خلال ثلاث مستويات للرؤية متكاملة ومتفاعلة مع بعضها البعض في المستوى الأول يقع هابتوس الفرد ثم في المستوى الثالث هابتوس الجماعة المحلية المحيطة بالفرد بداية من الأسرة وجماعة الأقارب وجماعة الجيران والأصدقاء، حيث يذهب بورديو إلى أن هذه الجماعات تمتلك هابتوس خاص بها « الناتج عن تماثل ظروف الوجود الذي يؤدي إلى تآلف الممارسات وإنصهار الفردي في الجمعي، وهو الأمر الذي يتيح الممارسات أن تكون « متماثلة موضوعيا دون أي حساب أو قصد» ويظل تأثير هابتوس الجماعة في الفرد ممتدا إلى نهاية العمر. والمستوى الثالث وهو هابتوس المجال حيث يرى ببير بورديو أن لكل مجال من المجالات القائمة (السياسي، الاقتصادي، الثقافي...) في المجتمع الهابتوس الخاص بها وهو مجموعة المهارات والأساليب الفنية والمرجعيات ونظم المعتقدات الواجب توافرها في عضو هذا المجال دون غيره من المجالات. فالهابتوس على سبيل المثال « يحدد نمط الإنتاج العلمي لجيل من العلماء يختلف عن الأجيال السابقة واللاحقة²».

¹ - أحمد موسى بدوى: ما بين الفعل والبناء الاجتماعي، بحث في نظرية الممارسة لدى ببير بورديو، إضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع العدد 08، سنة 2009، ص ص 13.14.

² - بورديو ببير: أسئلة علم الاجتماع حول الثقافة والسلطة والهدف الرمزي ترجمة ابراهيم فتحي، دار العالم الثالث، القاهرة 1990 ص 58.

7- المجال: (Champ)

المجال الواحد، يجوزه فاعلين، وشبكة من العلاقات المستقلة عن إدارة هؤلاء الفاعلين ولكل مجال موارده أو رأسماله النوعي الخاص وهيكل من المراكز والمكانات المندرجة هرمياً، والتي تعبر عن مستويات القوة داخل هذا المجال وتحدد مسار الصراع بين للفاعلين الذين يحاولون استثمار الرأس مال النوعي المودع في الهابتوس الخاص بهم في مجال ما. وذلك بغية الحصول على مكانة رفيعة وزيادة رصيدهم من الرأسمال النوعي داخل هذا المجال¹.

ويرى بيير بورديو أن العالم المجتمعي، في مجتمعاتنا المعاصرة منقسم إلى مجموعة من الحقول «Champs» بمعنى أن تقسيم العمل في مجتمعنا أوجد مجموعة من الحقول والفضاءات المجتمعية الفرعية مثل: الحقل الفني والحقل السياسي، الحقل الإقتصادي والحقل الثقافي، والحقل التربوية والحقل الرياضي والحقل الديني...

ويتميز كل حقل فضائي باستقلالية نسبية عن المجتمع ككل وتتميز هذه الفضاءات بالتراثبية الطبقيّة والاجتماعية وبإشتداد الصراع الدينامي والتنافس الشديد بين الأفراد حول الامتيازات المادية والمعنوية والصراع حول مواقع السلطة والهيمنة حسب طبيعة الرأسمال الذي يملكه كل فرد داخل المجتمع ويكون الصراع في كل حقل حول مصالح مشتركة أو مصالح خاصة بكل فرد على حدى وبالتالي يخضع الحقل لمجموعة من القواعد مثل الصراع المحترم بين الجيل القديم والجيل الجديد ووجود عنصر الهيمنة، والخضوع للرقابة².

ويذهب بورديو إلى أن المجال هو الفضاء الذي تتم فيه عمليات إنتاج وتوزيع واستهلاك واستثمار مختلف أشكال الموارد الرمزية والمادية أو بمعنى آخر المجال هو « ميدان الصراع للتحكم في الموارد وتحقيق المصالح صراع بين القادم الجديد الذي يحاول اختراق حدود المجال لحيازة مركز أو منصب داخله والفاعل المتمركز داخل المجال الذي يحاول الدفاع عن احتكاره للمركز ويحاول أن يبقى نفسه خارج دائرة المنافسة» وعليه فلا يمكن فهم بنية

¹ - أحمد موسى بدوي: مرجع سابق ص14.

² - جميل حمداوي: بيير بورديو وأسئلة علم الاجتماع، الطبعة الأولى، 2017، ص58.

المجال إلا من خلال الكشف عن «حالة علاقة القوة بين للفاعلين في المؤسسات التي يضمها هذا المجال في لحظة تاريخية محددة» ورأس المال الخاص بالمجال هو الذي يمنح الفاعلين المركز الاجتماعي وكذلك السلطة والعنف المشروع داخل هذا المجال¹.

مما سبق يمكن القول أن الحقل هو فضاء للصراع والهدف من هذا الصراع هو الهيمنة على هذا الحقل فالفاعلين داخل الحقل يسعون للوصول إلى مركز ومكانة في تراتبية هذا الحقل، والعلاقات التي تحدث داخله من علاقات الصراع والتحالفات هي من أجل السيطرة والهيمنة على هذا الحقل وما يحدد الهيمنة والسيطرة على حقل معين هو الرصيد الذي تم تعبئته الفاعلون في هذا الحقل ونقصد بالرصيد رأس المال النوعي لهذا الحقل

ثانيا: محددات تشكل رأس مال الثقافي عند بيير بورديو

1- محددات تشكل رأس مال الثقافي عند الأفراد:

من خلال مفهوم رأس المال الثقافي الذي بلوره بيير بورديو والذي يفيد إلى جملة المؤهلات الفكرية التي ينتجها المحيط الأسري والنظام التربوي ومجموعة الخبرات والمؤهلات التي يتم اكتسابها ومراكمتها عبر الزمن ويمكن نقلها من جيل إلى آخر عبر آلية إعادة الإنتاج وتصبح منتج للسلوكيات والتصرفات والعواطف والقيم التي يمتلكها الفرد أثناء التفاعل مع موقف مجتمعي معين ومن خلال هذا التعريف نستنتج المحددات التي يتشكل بها رأس المال الثقافي عند الأفراد.

2- التنشئة الاجتماعية:

لقد استخدم مفهوم التنشئة الاجتماعية socialisation للدلالة على العمليات التي يكتسب بواسطتها الفرد المعرفة والمهارات والامكانيات التي تجعله بصورة عامة عضوا قادرا على

¹ - أحمد موسى بدوي: مرجع سابق ص15.

ممارسة دور مناسب في مجتمعه. فيميل الكثيرون للنظر إلى عملية التنشئة الاجتماعية على أنها تحويل الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي¹.

وتعتبر التنشئة الاجتماعية بأنها عملية تحويل الفرد من كائن عضوي حيواني السلوك إلى شخص آدمي بشري التصرف في محيط أفراد آخرين من البشر، يتفاعل بعضهم مع بعض ويتعاملون على أسس مشاركة في القيم التي تبلور طرائقهم في الحياة² فهي عملية اجتماعية شاملة تستهدف نقل تراث المجتمع إلى الفرد وطبعه بطابع الجماعة التي يولد فيها ويتعامل معها، فجانبا من التنشئة الاجتماعية يتم داخل الأسرة وبالذات في مرحلة الطفولة. ففي هذه المرحلة يكتسب الفرد (الكائن البيولوجي) شخصية اجتماعية ويتحول من ثم إلى كائن اجتماعي.

فهي تلك العملية التربوية التي ينمو بها الفرد ويتطور إلى كائن اجتماعي ويكون قادرا على أداء وظيفته في المجتمع كما يعرفها روجر كيسنج بأنها عملية دمج وإدخال الطفل إلى مجتمعه من خلال تعلمه لثقافة ذلك المجتمع³.

ومن خلال التعريفات السابقة الذكر يتفق معظمهم على أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تحويل الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي وذلك عن طريق عملية التعليم والتعلم، حيث يتعلم من خلالها الأفراد سلوكيات ومعايير الجماعة ليتبناها في حياته حتى تصبح عادة يصعب التخلي عنها، وهي عملية ديناميكية مستمرة طوال عمر الفرد ومن أهم مراكز التنشئة الاجتماعية هي الأسرة، المدرسة، المسجد، الجامعة، المجتمع، مكان العمل، وغيرها من المؤسسات الاجتماعية التي تمكن الفرد من ترسيخ معايير اجتماعية تبقى مستمرة إلى آخر يوم من حياته. وانعكس ذلك على قدراته في التكيف مع البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة والتي تشكل أحد أدوات التحكم والتوجيه والتأثير في الفرد مستقبلا.

¹ - هدى محمد قناوي: الطفل تنشئته وحاجاته، الأنجلو للنشر والتوزيع، القاهرة 1996، ص 17.

² - محمد الجوهري، عبد الله الحريكي: الطفل والتنشئة الاجتماعية، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر 1991، ص 105.

³ - محمد الجوهري، عبد الله الخريجي: مرجع سابق ص 105.

1-3-التعليم: يعرف التعليم لأنه عملية منظمة تهدف إلى اكتساب الشخص المتعلم الأسس العامة التي تبني المعرفة ويتم ذلك بطريقة منظمة ومقصودة وبأهداف محددة ومعروفة والتعليم هو عملية يتم فيها بذل الجهد من قبل المعلم ليتفاعل مع طلابه ويقدم علما مستمرا وفعالا من خلال تفاعل مباشر بينه وبين الطلاب .

وقد يحدث التعليم داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها وهو عملية شاملة فيشمل على المهارات والمعارف والخبرات فتعليم وسيلة لتطوير قدرات الفرد وتمكينهم من التفكير بشكل مكثف ، كما يطور من قدراتهم على التفكير الناقد الذكي¹.

3-1-وسائل التعليم:

وتعتمد العملية التعليمية على وسائل التعليم تمكن المتعلم من تقبل العملية التعليمية وفهمها فهما صحيحا وهذه الوسائل المتعددة ما يلي:

أ- **المعينات التربوية:** وصدرت هذه التسمية عن الدور الذي تقدمه الوسائل المساعدة والتي تعين المعلم والطالب على اتمام عملية التعلم والتعليم.

ب- **الوسائل السمعية البصرية:** وتعود هذه التسمية إلى أن الوسائل المستخدم إما سمعية أو بصرية أو الإثنين معا حيث تعود الفائدة على الطلاب أثناء العملية التعليمية من خلال استخدام حاستي السمع والبصر.

ج- **التكنولوجيا الحديثة:** وترجع هذه التسمية في أصلها إلى طبيعة الوسائل المستخدمة في العملية التعليمية مثل الأفلام التعليمية، والصور المتنوعة، وأشرطة التسجيل والحاسوب والتلفاز التعليمية.

د- **وسائل الإيضاح:** هي الوسائل التي نستخدم لتوضيح أمر يقوم به المعلم لإيصال المفاهيم الأساسية للطلاب وتقريب مفهوم ومبادئ المادة الدراسية في أذهانهم.

¹ - محسن علي عطية: المناهج الحديثة وطرق التدريس، دار النشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 260-261.

هـ- الوسائل الوسيطة: وهي الوسائل التي يستعملها المعلم أو الطالب نفسه كي تعينه على عملية التعلم وهي ليست جزءا من العملية التعليمية بحد ذاتها ويمكن تسميتها بالوسائل الاختيارية، حيث نستخدم كأنشطة إضافية تزود التلاميذ بخبرات ترفيحية ومنهجية كما يمكن أن تكون وسائل أساسية تحقق الأهداف التربوية للمناهج.

3-2-أنواع التعليم: تتعدد أنواع التعليم الذي يتلقاه المتعلم في مؤسسات التعليم المختلفة ولكل نوع من أنواع التعليم منهج دراسي خاص به تبعا للأهداف المرجوة منه كما تتنوع المؤسسات التعليمية اعتماداً على نوع التعليم مثلا توجد المدارس الأكاديمية والمدارس المهنية وغيرها.

أ- التعليم المهني الفني: وهو التعليم الذي يهدف إلى تعليم الطلبة لممارسة مهنة معينة من متطلباتها أن يكون لديهم قدرات فنية ومهنية محددة ومن الأمثلة، التعليم الزراعي، والتعليم الصناعي.

ب- التعليم الأكاديمي: وهو التعليم الذي يحصل عليه المتعلمون في كافة مراحلهم الدراسية بما فيها مراحل التعليم العالي في المؤسسات التعليمية غير المهنية وهو نوع التعليم الأكثر شيوعا لأغلب المراحل التعليمية.

ج- التعليم الشامل: وهو نوع التعليم الذي يضم التعليم الأكاديمي والمهني فمثلا في التعليم المهني تتواجد دروس لها علاقة¹ باللغة والتاريخ إلى جانب الصناعة و الزراعة.

نظام التعليمي عند بيير بورديو

إن بيير بورديو ليس برجل التربية ولكن يتخذ من الميدان التربوي كموضوع لدراسته وإهتمامه يتمحور أساسا على دراسة العلاقة المتبادلة بين العمليات التربوية الجارية في المجتمع وبين النظام التعليمي المرتبط بتشكيلة اجتماعية معينة ضمن بحوث ميدانية وتطبيقية من خلال تحليله لبعض الجامعات والمدارس العليا.

¹- د. محسن علي عطية، مرجع سابق ص ص 132-134.

اهتمت أعمال بيير بورديو على الخصوص بدراسة النظام التعليمي من الداخل عن طريق التركيز على دراسة المسارات التي تجري داخل النظام التعليمي والأولويات البيداغوجية الانتقائية وعمل بيير بورديو من خلال تحليله السوسيولوجي إلى الوصول إلى مبدأ أساسي هو التفاوت في النجاح الدراسي للأطفال المنحدرين من طبقات اجتماعية مختلفة فالأصل الاجتماعي لبيير بورديو يعتبر الميزة الأساسية التي تتحكم في النجاح المدرسي.

فبخصوص الرأس المال اللساني مثلا نلاحظ عدم تكافئ بين أفراد الطبقات العليا والدنيا مما يزيد في حظوظ أفراد الطبقات العليا في النجاح الدراسي ويقول بيير بورديو هنا « إن التوزيع اللامتكافئ للرأس مال اللساني ذو المردودية النسبية بين مختلف الطبقات الاجتماعية يشكل إحدى التوسطات الخفية والتي تتأسس خلالها العلاقة بين الأصل الاجتماعي والنجاح المدرسي¹ ».

وبخصوص تعلم اللغة فما طرحه بيير بورديو في كتابه «إعادة الإنتاج» فالمتعلمون الذين يريدون ولوج التعليم العالي يخضعون للإنتقاء صارم وفق مقدار القدرة اللسانية، ومعايير تصحيح المشرفين بخصوص المعرفة النظرية والتطبيقية التي تتطلبها المادة التعليمية، لأن فهم اللغة وطريقة استعمالها تشكلان النقطة الأساسية التي يقيم وفقها المعلم.

فالمدرسة حسب بورديو تعمل على تهميش لغة الطبقات الاجتماعية التي لا تتوافق مع لغة المدرسة . ووحده الانتقاء الذي يأخذه بعين الإعتبار الفروقات الفردية في اللغة وفق الأصل الاجتماعي، يمكن في توضيح المتغيرات المرتبطة بالقدرات اللسانية بدلالة الطبقة الاجتماعية الأصلية وخصوصا العلاقة بين الرأس مال الثقافي الموروث ودرجة النجاح.

وبهذا تأخذ اللغة الملقنة معناها الكامل من الوضعية البيداغوجية مع فضائها الاجتماعي والعاداتي والزماني.

¹-Pierre bourdieu et jean claudepasseran ; la reproduction pour un système d'enseignement, édition de minuit, 1980, p 144.

وتتجلى وظيفة المدرسة في ترسخ ثقافة فئات الطبقة المهيمنة على شكل ابيتوس مستتسخ يجسد التعسف القانوني ويضمن إعادة إنتاجه فنجاح أي تربية مدرسية وبصورة كاملة ونجاح كل عمل بيداغوجي ثانوي يتوقف أساسا على التربية الأولية التي تسبقه وخاصة حينما ترفض المدرسة هذه الأولية في إيدولوجياتها وممارستها وذلك يجعل التاريخ المدرسي تاريخا بدون تاريخ قبلي¹.

4- الخبرة :

تعريف الخبرة: معرفة أدائية أو معرفة خاصة تكتسب من خلال الممارسة عن طريق التجربة. وهنا نجد أن هذا التعريف يوحي أن الخبرة تكتسب من خلال عنصرين هما الممارسة والتجربة كما أعطى للخبرة معنى المعرفة الأدائية بمعنى أن كل أداء ينجز بطريقة معينة مع الخطأ والتصحيح يقود إلى الخبرة.

كما تعرف الخبرة المهنية هي السنوات التي يقضيها الموظف في العمل منذ تاريخ توظيفه إلى غاية انتهاء علاقة العمل سواء بالتعاقد أو غيره ويتم تثمينها طبقا لنظام الدرجات كل درجة تتطلب عددا معيناً في السنوات.

كما تمثل الخبرة المهنية الأوقات السابقة في المؤسسات من حيث الأقدمية وهي إنتاج ثروة بشرية ذات شخصية ملمة لمفاهيم الخبرة والوقت والمعرفة.

فمن خلال هذه التعاريف نجد أن الخبرة المهنية هي تلك الكفاءة والمهارة والمعرفة المكتسبة عن طريق التجربة والممارسة في العمل والتي تؤدي إلى التجديد والإبداع والتطوير داخل المؤسسة.

4-1- طبيعة الخبرة :

جاء في دراسة (جون أندرسون) أنه منذ منتصف السبعينات كان هناك قدر من البحوث تتطلع إلى دراسة موضوع الخبرة في مجالات مثل الرياضيات والشطرنج وبرامج الكمبيوتر

¹-Pierre bourdieu et jean claudepasseran : Ibid p151.

وفي هذه البحوث تتم المقارنة بين الناس عند مستويات مختلفة من التطور ونمو الخبرة لديهم وقد بدأت هذه البحوث بتجديد بعض الطرق التي تصبح بها طريقة حل المشكلات أكثر تأثيراً مع الخبرة. وفيها نتطرق إلى عرض الأبعاد الخاصة بتطوير الخبرة¹.

أ- الطريقة الإجرائية: هي تحويل المعلومات اللفظية أو المعلنة إلى معلومات إجرائية وتسمى هذه العملية بالتحويل الإجرائي وهو يشير إلى العملية التي يقوم الفرد بواسطتها بالتحول من الاستخدام الصريح للمعرفة اللفظية أو المعلنة إلى التطبيق المباشر للمعرفة الإجرائية.

ب- التعلم التكتيكي :

عند التدريب على حل المشاكل، يكون هناك تعلم تتابع الأحداث أو الأفعال المطلوبة لحل مشكلة أو جزء منها وهذا ما يعرف بالتعليم الوسيلى أو التكتيكي حيث يشير إلى الطريقة التي يتم بها إنجاز أو تحقيق هدف معين. وقد توصل لوجان سنة 1988 إلى أن الآلية العامة في اكتساب المهارة هي أن الناس يقومون باستدعاء الحلول الخاصة بالمشكلات والتي سبق وأن عاينوها في ذلك. يعني أن الإنسان يقارن المشكلات التي صادفته مع المشكلات التي تصادفه إذا كان هناك تشابه في عقد المشكلات فيجد الحل انطلاقاً من الحلول السابقة التي عالج بها تلك المشكلات.

ج- التعلم الاستراتيجي: التركيز فيه يكون على الكيفية التي ينظم بها الإنسان الحل الخاص بالمشكلة بصفة عامة وتعلم كيفية التنظيم في حل المشكلة وهو ما يشار إليه بالتعلم الاستراتيجي وهو تعلم هادف يتحقق بتحقيق الهدف. ويتضمن التعلم الاستراتيجي اكتساب طريقة حل مشكلة لدى الفرد والتي تكون مناسبة بشكل أفضل وأمثل للمشكلات الموجودة في ذلك المجال.

¹ - بن صالح بسمه: آراء المتكويين حول مدى تأثير الخبرة المهنية لإطارات مؤسسة سونلغاز كمكونين....على فعالية التكوين. رسالة ماستر في علم النفس العمل، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي- أم بواقي، سنة 2012 ص ص 24-26.

هذا يعني أن التعلم الاستراتيجي هو تعلم تخطيطي منظم لحل مشكلة معينة ونجاح هذا الهدف أي حل المشكلة يصبح طريقة مكتسبة يستخدمها الفرد في حل مختلف المشكلات المماثلة¹.

د - إدراك المشكلة:

هو يعد آخر من الخبرة وهو أن القائمين على حل المشكلات يتعلمون تمثيل المشكلات بطرق تمكنهم من تطبيق إجراءات حل المشكلات الأكثر فاعلية وتأثيرا، وهذا أحد الأبعاد المهمة في نمو الخبرة وهو تطور قائمة من الملامح الإدراكية النفسية التي ترمز إلى المشكلة.

هذا يعني أن الفرد ذو خبرة يستطيع التفريق بين المشكلات المماثلة، انطلاقا من خبرته في حلها في حين أن المبتدئ يراها متشابهة، ولا ينتبه إلى التفاصيل البسيطة التي تفرقها عن بعضها والتي تجعل حل هذه المشكلات يختلف عن حل الأخرى.

و - نمط الذاكرة والتعلم:

أحد الإكتشافات المدهشة عن الخبرة، هو يعني أن الخبراء تظهر لديهم ذاكرة معززة المعلومات عن المشكلات في حقل الخبرة بهم. ويشير هذا المفهوم إلى أن التكرار المستمر لهذه المعلومات يعزز الذاكرة لدى الفرد حيث ترسخ أكثر ويظهر ذلك من خلال توظيف هذه المعلومات في الممارسة المختلفة، ما يساعد على تكوين خبرة متميزة الفرد تظهر في طريقة مواجهته المشكلات المختلفة.

ي - الذاكرة الطويلة المدى والخبرة: يصبح للناس خبراء في مجال ما، بتطويرهم مقدرة

أفضل على تخزين معلومات مشكلة في الذاكرة الطويلة المدى، وأن يقوموا بإستدعائها.

هذا يعني أن الخبرة تتشكل عند الفرد من خلال مقدرته على تخزين المعلومات وإستدعائها.

¹ بن صالح بسمه: مرجع سابق ص 26.

وتوظيفها عندما تكون الضرورة لذلك¹.

ر- دور الممارسة المتعمدة:

الخبرة تأتي عن طريق استثمار قدر كبير من الوقت لتعلم الأنماط وقواعد حل المشكلات والتنظيم الصحيح يحل المشكلات في مجال معين.

وقدر كبير من الممارسة المتعمدة ضروري لتطوير الخبرة في أي مجال.

وهنا يتضح أن الممارسة المتعمدة هي ذلك التكوين المتضمن لدورات تدريبية في تخصص معين والذي يضمن تطوير خبرة الفرد في ذلك التخصص أو المجال.

ز- تحويل المهارة: وهي عملية نقل استغلال المهارة من مجال اكتسبت فيه إلى مجال آخر مشابه، ولا يمكن تحويلها فعليا وواقعا إلى مجالات كثيرة الاختلاف².

5- التكوين: التكوين معناه اكتساب معلومات في التربية والثقافة.

فهو عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية واكتسابها معارف وسلوكات ومهارات جديدة، متوقع أن نحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو نضيرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة³.

5-1- أنواع التكوين: ينقسم التكوين إلى :

التكوين الأولي: ويتم في المعاهد التكنولوجية التربوية ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا ويتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته واعداده لممارسة وظيفته.

¹- بن صالح بسمة مرجع سابق ص ص 27-28.

²- بن صالح بسمة: مرجع سابق ص 28.

³- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2005، ص438.

أ- التكوين المتواصل:

ويعتبر هذا التكوين امتداد التكوين الأولي، وهو مرحلة ضرورية وهامة من مراحل التكوين ومتممة المرحلة الأولى اذا سميت بالتكوين المتواصل.

ب- التكوين أثناء الخدمة: ويتم ذلك إذا كان التكوين أثناء الخدمة ضرورية لازمة في جميع الوظائف والمهن.

5-2- التكوين حيث الأهداف: ويهدف إلى :

أ- تزويد المعلومات: أي زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله ومواجهة المشكلات والتغلب عليها.

ب- التكوين على المهارات: وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكتسابه المهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في ميدان عمله أو تطويرها بصورة مستمرة.

ج- تكوين إتجاهات: تنمية الإتجاهات السليمة الفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته والأثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه.

د- التكوين للترقية: وذلك عن طريق اعداد الفرد إعدادا جيدا لممارسة المهام التي يتطلبها العمل الجديد، بإكسابه المعلومات والمهارات والإتجاهات اللازمة¹.

5-3- التكوين من حيث المكان والموقع:

كما يمكن تصنيف التكوين حسب المكان الذي يتم فيه إلى:

أ- التكوين الداخلي (داخل المنظمة):

ويتميز التكوين الداخلي بميزة أساسية وهي أن يتم وفق تخطيط للإدارة، وتحت رقابتها ومن هذا تصبح العملية جزءا لا يتجزأ من الخطة العامة للمنظمة كما يمكن أن تقوم المنظمة بتوظيف الإمكانيات البشرية، والمادية المتوفرة لديها لتحقيق أهداف التكوين، ولا يترتب من التكوين نفقات إضافية مثل نفقات، إستئجار القاعات، مكافأة المكونين.

¹ - حسن أحمد الطعاني: التدريب المعاصر، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان. الأردن. 2009 ص

ب- التكوين الخارجي:

ويتم في مراكز متخصصة داخل البلد وخارجه ويتميز التكوين الخارجي بكونه يتيح أفقا أرحب لتبادل الخبرات واكتساب المهارات، حيث يلتقي الأفراد بوجهات نظر متعددة، ينتمون إلى مدارس وخلفيات مختلفة واصبح عملية التكوين بذلك مكانت تتركز فيه خبرات العشرات من المكونين. فضلا عن ان مراكز ومؤسسات التكوين الخارجية تكون في معظم الأحيان مجهزة بإمكانيات ووسائل وتجهيزات قد لا تتوفر داخل المنظمة الواحد المعينة.

5-4- التكوين من حيث التوقيت: وينقسم إلى نوعين:

أ- **التكوين قبل الإلتحاق بالعمل:** ويهدف إلى إعداد الأفراد علميا وسلوكيا على نحو سليم، وتأهيلهم القيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند إلتحاقهم بوظائفهم ويطلق عليه تسميات عديدة مثل: التكوين الإعدادي والتوجيهي والتعريفي ويهدف هذا النوع من التكوين إلى تزويد المتكون بالمفاهيم الأساسية في مجال تخصصه والمهارات المتصلة بمجالات العمل الذي يتم إعداده له وتنمية الإتجاهات الإيجابية لديه نحو الوظيفة بشكل عام ونحو مجال عمله بشكل خاص¹.

ب- التكوين أثناء الخدمة:

وهو التكوين الذي يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة، يهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم وصولا إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم، ويعد التكوين في أثناء الخدمة أمرا ضروريا لجميع الفئات في المنظمة لأسباب عديدة منها:

- تحديد وظائف العمل وإجراءاته بإستمرار.
- استخدام تقنيات حديثة متطورة .

¹- حسن أحمد الطعاني: مرجع سابق ص 21.

ويأخذ التكوين أثناء الخدمة أشكالاً عدة منها: التكوين الفردي، التكوين الجماعي، التكوين داخل المنظمة أو خارجها، التكوين لرفع الكفاءة وتغيير الإتجاهات¹.

2- محددات تشكل رأس مال ثقافي عند الطبقات الاجتماعية:

لقد انصب اهتمام "بيار بورديو" كثيراً على الطريقة بعيد لها مجتمع إنتاج تراتبية طبقية نفسها فالتركيز على العوامل الثقافية والرمزية بدل التشديد على العوامل الاقتصادية التي كانت لها أهمية معتبرة في المقاربة الماركسية الكلاسيكية وعلى ضوء وجود هاتين النوعين الرئيسيين لرأس المال في المجتمعات الحديثة ومقدار ما تملكه بعض المجتمعات من رأس مال اقتصادي وثقافي يبين "بيير بورديو" تصنيفاً نموذجياً للطبقات المختلفة التي تتنافس بعضها مع بعض للحصول على السلطة والتميز في مثل هذه المجتمعات والنتيجة بشكل عام هي أن ثمة ثلاث مجموعات طبقية رئيسية تحضى كل منها بدرجات مختلفة من رأس المال الإقتصادي والثقافي.

أ- الطبقة العليا: تحوي مجموعتين فرعيتين:

-برجوازية اقتصادية: تحضى برأس مال ثقافي متوسط ورأس مال اقتصادي مرتفع.

-برجوازية ثقافية: تحضى برأس مال ثقافي مرتفع ورأس مال اقتصادي متوسط.

ب- الطبقة المتوسطة الدنيا البرجوازية الصغيرة:

تحضى برأس مال ثقافي متوسط إلى متدني ورأس مال اقتصادي متوسط إلى متدني.

ج- الطبقة العاملة: تحضى برأس مال ثقافي متدني واقتصادي متدني.

1- فأما الطبقة العليا: فهي مجموعتان هما: البرجوازية الثقافية والبرجوازية الاقتصادية،

وتعد هاتان المجموعتان متميزتان لأن المنتمين لكل منهما يتمتع بأنواع مختلفة من رأس

المال²،

¹- حسن أحمد الطعاني، مرجع سابق ص 21.

²- ديفيد انجليز - جون هيوسون: مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة- مركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية - الطبعة الأولى - بيروت 2013- ص 254.

ويميل المنتمون إلى البرجوازية الاقتصادية الذين يعملون في مستويات عليا من التجارة الكبرى إلى امتلاك رأس مال اقتصادي أكثر من ميلهم إلى امتلاك رأس مال ثقافي وعلى العكس فإن أولئك المنتمون إلى البرجوازية الثقافية مثل الكتاب ونقاد الأدب والمهتمين بالفن والأكاديميين ذو المستويات الأكاديمية العليا يميلون إلى امتلاك رأس مال ثقافي أكثر من ميلهم إلى امتلاك رأس مال اقتصادي ويقع بين هاتين المجموعتين مجموعة مختارة من الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من نوعين من رأس المال وهم الذين يعملون في مهن تُدر دخلا مرتفعا ومع ذلك تتطلب درجة كبيرة من رأس المال الثقافي والتي تؤدي دورها بفعالية مثل: نخبة المحامين والمسؤولين الحكوميين.

وتمتاز العلاقة بين البرجوازيتين (الثقافية والاقتصادية) بالتعاون والصراع في آن واحد، فمن جهة تتنافس كل مجموعة مع الأخرى وترى أن ما لديها من رأس المال ذو قيمة أكبر من الأخرى فترى البرجوازية الثقافية أن البرجوازية الاقتصادية (سوقية) لأن جل ما يفكر المنتمون إليها هو المال بدل من الأمور الأسمى قيمة في الحياة.

بينما ترى البرجوازية الاقتصادية أن المنتمون إلى البرجوازية الثقافية غالبا ما يبدون كالحمقى والمدعين والمتطفلين على الفن وهم ذوو إدراك صعب جدا للواقع.

ومع ذلك وفقا "لبيار بورديو" فإن ثمة خدمة بين هذين المعسكرين المتناحرين عندما يتعلق الأمر بالسيطرة على الطبقات الاجتماعية الدنيا بقصد أو بغير قصد لإبقاء الطبقات الأخرى خاضعة لهما ولذلك تفرض هيمنتها على الطبقة الدنيا ثقافية واقتصاديا ويسمى هذا "بيار بورديو" بهيمنة تقسيم العمل¹.

ويحاول بيار بورديو في كتابه التمايز Distinction الإشارة إلى الطريقة التي يتم ذلك من خلالها، فبالنسبة له يعتمد نجاح إعادة الإنتاج لسيطرة البرجوازية الثقافية عبر الزمن على

¹-م ديفيد انجليز، رجع سابق ص 257.

أسلوب حياتها بحد ذاته ويعد أسلوب الحياة نتاج عادات البرجوازية الثقافية التي ينشأ عليها أطفالهم منذ الولادة.

وتعتمد هذه العادات على الوضع المادي الذي يصفه بورديو "الحياة المريحة" ويدعم الثراء المادي وجود هذه الطبقة ونتيجة عدم الانشغال بتلبية الاحتياجات الاقتصادية.

وتلك العادات تقوم على التحلل مما هو ملح على الصعيد العلمي وينتج من هذا فيما يتعلق بأساليب السلوك النموذجية (الممارسات) لهذه المجموعة.

إن الأفراد يشعرون بالراحة تجاه أنفسهم ومحيطهم مما يدل على ثقة واضحة تحصل من دون مجهود مثل هذه المواقف. ويعود هذا إلى أن هؤلاء الأفراد يدركون بشكل واع (عملي) أنهم مهذبون جدا، ويعرفون كيف يتصرفون جيدا دون إحراج أنفسهم كما أنهم يدركون أنهم لم يلاقوا أحدا يتمتع بشكل ملحوظ برأس مال ثقافي أكبر منهم، ونتيجة لهذا يتصرف المنتمون إلى البرجوازية الثقافية براحة وسلاسة بصحبة الأفراد الذين ينتمون إلى طبقتهم والطبقات الأخرى.

ويعد أسلوب التصرف هذا مصدرا للنفوذ الثقافي نظرا إلى طبيعة العادات الخاصة بهم، ويرى بورديو إلى أن البرجوازية الثقافية تمتلك المصادر الثقافية (رأس المال) التي تمكنهم من وصف الأمور الثقافية المفضلة في جوهرها بأنها أرفع مكانة مقارنة بالأمور الأخرى التي لا تفضلها كما يمكنهم فرض هذا الوصف على المجموعات الأخرى¹.

ويعد الذوق **le goût** مصدرا رئيسا لسيطرة النخبة، فهو دائما وفق "بورديو" «تأكيد عملي على الاختلاف.»

ويستند الذوق في المجتمعات الغربية الحديثة إلى مجموعة من التناقضات بين البرجوازية الثقافية الراقية والعامية المتمثلة بالطبقة العاملة والطبقة الوسطى الدنيا. ولذلك تستند الثقافة

¹ - ديفيد انجليز ، مرجع سابق 260.

إلى مجموعة أساسية من التناقضات لكل منهما جذر في التميز الجوهري بين النخبة والعامية كالمهذب والفظ المتقن وغير المتقن، المستحسن وغير المستحسن ... إلى غير ذلك. وعندما ينتقد أحد أفراد البرجوازية الثقافية شيئاً أو تصرفاً بأن الآخر يفنقر إلى الذوق أو الرقي، فهو ينتقد بطريقة غير مباشرة وشبه واعية الطبقة العامة.

(2) - الطبقة المتوسطة الدنيا:

تعد هذه الطبقة إحدى الفئات التي تعاني نتيجة نفوذ البرجوازية وتمتاز عادات هذه الطبقة بما يسميه "بورديو" «الإرادة الثقافية الحسنة» وهي الرغبة في تقليد الممارسات الثقافية البرجوازية العليا بغية الحصول على التميز الذي يصاحب الارتباط بمثل هذه السلوكيات، فعلى سبيل المثال لأن للتصوير في الستينيات شعبية بين أفراد الطبقة الوسطى الدنيا في فرنسا، وحاول هؤلاء الأفراد جماعياً بأن يصفوا هذه الممارسة بأنها فن ومن ثم فهي جزء من الثقافة العليا ولكن بما أن البرجوازية الثقافية وقتئذ اعتبرت التصوير أقل تميزاً مقارنة بفنون معترف بها مثل الرسم الذي يعتبرونه من الأمور التي يهتم بها من يتمتع بالمستويات الضعيفة من رأس المال الثقافي، ويرى "بورديو" أن التميز محكوم عيله بالفشل¹ والسبب الأول يعود إلى البرجوازية الثقافية تنجح دوماً في هزيمة البرجوازية الدنيا، إذ يعمل مجال الاستهلاك الثقافي بالطريقة نفسها التي يعمل على أساسها أي مجال آخر، فتكون احتمالات ضد هؤلاء الذين لا يملكون الكثير من رأس المال الثقافي في هذه الحالة، لأن اللاعبين الذين يتمتعون بنفوذ أكبر هم قادرون على وصف ممارساتهم والأشياء المفضلة بأنها أكثر تميزاً فمجال الاستهلاك الثقافي مثل السباق الأبدي حيث النتيجة في معظم الأحيان متوقعة سلفاً فأولئك الذين دخلوا اللعبة وهم في موقع قوة هم من يفوزها، ومحكوم على الطبقات الوسطى الدنيا بالفشل في اللحاق بنظيرتها من الطبقة الوسطى العليا لأنها ستكون دوماً خاضعة لاستراتيجيات تصف على أساسها الطبقة الوسطى العليا ممارسات الطبقة الوسطى الدنيا

¹ - ديفيد انجلز وجون هيوستن - مرجع سابق - ص 261.

بأنها أدنى منزلة فضلا عن هذا حتى وإن مارست هذه الأخيرة "نشاطا راقيا" ففكرة أنها تمارسها بحد ذاتها تجعلها "شعبية" بحيث تصبح مبتذلة في نظر المنتمين إلى البرجوازية الثقافية الذين يتخلون بدورهم عنها، فعلى سبيل المثال المنتجات السياحية، كانت في الماضي "حصرية" لكنها لم تعد مقصد هؤلاء الذين يمتلكون المعرفة لأنها أصبحت مزدحمة بالسياح أما السبب الثاني يفتقر من ينتمي إلى الطبقة الوسطى الدنيا إلى ما يبدو أنه الثقة والراحة، الطبيعة التي يمتلكها من هم في الطبقة الوسطى العليا فمن المقدر للأول أن يشعر دائما بعدم الراحة مدركا احتمالية حدوث مواقف محرجة على أبدي أولئك الأرفع مكانة منه. والسبب هو افتقاره إلى المعرفة الثمينة ثقافيا ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى أن التدريب الذي تلقاه "التنشئة الاجتماعية في اطار العادات" لم يؤهله للتنافس ولهذا بحسب بورديو¹ فمحكوم على البرجوازية الصغيرة بحياة ثقافية تمتاز بالتذبذب بين الإدعاءات محاولة تقليد ممارسات الطبقة الوسطى العليا.

(3) - الطبقة العاملة:

في مجال الاستهلاك الثقافي تحتل الطبقة العاملة أسفل الهرم وهي الحلقة الأضعف، والفريق الأقل فاعلية في اللعبة بشكل عام، وهي النقطة المرجعية السلبية التي تحدد على أساسها القيمة الثقافية البرجوازية الثقافية والبرجوازية الصغيرة.

«ويرى بورديو أن وظيفة هذه الطبقة التي قد تكون وظيفتها الوحيدة هي تقديم خدمة إظهار تميز الآخر باختلاف مقارنة بالمجموعات الأخرى في المجال».

وإذا كان الأمر كذلك فإن قدرة الطبقة العاملة أن تظل أسيرة دور المنبوذ ثقافيا ويصف "بورديو" عادات الطبقة العاملة أنها تتضمن «الذوق اللازم» وليس لدى الطبقة العاملة حياة مريحة كما هي البرجوازية العليا لأنها أقرب للجانب الصعب في الحياة الاجتماعية ويصارع أفرادها دائما لتلبية احتياجاتهم، إن من عملية الهابيتيس "العادات" ذلك التوافق بين التوقعات

¹ - ديفيد انجليز ، مرجع سابق ص 261.

الذاتية الأفراد والفرص الموضوعية في حياتها، وتغرس عادات الطبقة العاملة بين أفرادها إحساس بأن ما يقدمه المجتمع لهم هو ما يريدونه على أية حال¹. وعلى سبيل المثال يرى "ببير بورديو" أن أصحاب الطبقة العاملة يشترون أنواع الطعام غير باهضة الثمن مثل: أرخص قطع اللحم ليس لأنهم لا يملكون المال الكافي ليشتروا أفضل أنواع الطعام فحسب، بل لأن هذا النوع من الطعام هو ما فرضته عاداتهم كما يرى "بلانت" أن إدراك الفرد لمهنته وعمله بصفة عامة ما يكون محددًا إلى أمر بعيد عن طريق مخزونه من القيم الثقافية التي حصل عليها من محيطه الذي يعيش فيه، ويرى "براملت" وآخرون أن هناك بدايات موجهة من الاعتراف بأن فشل العمال في تحقيق المستويات المطلوبة من الانتاجية له علاقة بنوعية الحياة بدءًا بالاختلاف بين القيم التنظيمية التي لا تتناسب مع القيم الثقافية².

3- نظريات الدراسة:

النظرية هي بناء كلي معقد ومتشابك بإعتبار أنها جزء لا يتجزأ من الواقع الاجتماعي والبحوث العلمية حيث تساعد على الفهم طبيعة المجتمع وما يُدار بداخله من إجراءات وعمليات اجتماعية نحتاج إلى البحث والتفسير إلى السوسيولوجيا ونذكر أهم النظريات المفسرة لرأس المال الثقافي منها:

(1)- نظرية رأس المال الثقافي لبير بورديو:

يرى ببير بورديو أن رأس المال الثقافي عنصر أساسيا متجسدا يهدف إلى اضافة الطابع المؤسس المنظم داخل المجتمعات ويسعى إلى الحفاظ عليه وتمكينه بإستخدام العقل كما يسعى المجتمع إلى اضافة الشرعية على ما تحققه المؤسسة التعليمية الأفراد في ضوء ما يحصلون عليه من مؤهلات علمية وثقافية وفكرية مختلفة طيلة سنوات البحث والدراسة المختلفة وتضفي خصائص اصلية لما يكتسبه هؤلاء الأفراد داخل المؤسسات ولكن بدرجات

¹ - ديفيد انجليز ، مرجع سابق، ص 265.

² - بوفلجة غايات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص ص 77-78.

الفصل الثاني: المفاهيم السوسيولوجية لبير بورديو وتأثيراتها على البناء النظري والاجتماعي

متفاوتة متأثراً بطبيعة الفترات الزمنية، مشيراً إلى الدور الفعال لتلك المؤسسات في إنشاء وخلق رأس المال الثقافي داخل المجتمع بشكل ملحوظ وفعال بترك أثراً إيجابية تهدف إلى نجاح المجتمع واستمرار عملياته.

ويشير بورديو إلى مفهوم رأس المال الثقافي بإعتباره يشير إلى تراكم واستهلاك المعرفة، واكتساب عديد من العادات والتقاليد داخل المجتمع وذلك من خلال المشاركة في العديد من البرامج والمراسيم الثقافية والفكرية والمتنوعة وحضور الحفلات والمشاركة في الندوات¹. وترى نظرية رأس المال الثقافي أن هناك علاقة بين ما يكتسبه الأفراد من معايير ومضامين ثقافية مختلفة في سنوات الدراسة وعلاقة ذلك بالوضع المهني وسوق العمل والقدرة على صنع القرار وتطبيق السياسات المجتمعية.

فبيير بورديو يرى أن تنمية رأس المال الثقافي يعتمد في المحل الأول على الأفراد والمشاركة الفعالة ودعم وتنمية دوافع الشخصية وتنمية طاقاتهم من خلال عمليات الانضباط والنظم المختلفة والسياسات التربوية التي من شأنها تحديد القواعد الأساسية والتدابير الأخلاقية وتهيئة فرد المشاركة، والاتصال الوثيق بين الطلاب والمؤسسة التعليمية، من أجل تحسين سلوكهم ومنحهم من القيم والمهارات والسلوكيات اللازمة للإمتثال وقيم التحاور التي يمكن أن تفيد الأفراد في حياتهم المستقبلية، بالإضافة إلى إكتسابهم الثقة في التعامل مع الآخرين، خاصة في الطبقات المتوسطة والعليا بإعتبار أن المؤسسة التعليمية تعمل مع منح الطلاب فعالية التفكير والفضول وتعزيز القدرات اللفظية والكتابية للأفراد. مشيراً أن النظام التقليدي يقلل من مكتسبات الطلاب في الأنماط الثقافية والتعليمية والتربوية المختلفة خاصة تلك التي يكتسبها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية خاصة داخل النسق الأسري بثقافته المختلفة².

¹- حوته حسين سعد حسين: التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي، جامعة بن سويف كلية الآداب قسم علم الاجتماع، مصر 2015 ص 293.

²- حوته حسين سعد حسين: مرجع سابق ص 293.

كما قام مجموعة من العلماء بعرض العوامل التي تؤثر على دور الفرد المهني ومكانته الاجتماعية ومن هذه العوامل نجد.

- **البيئة الأسرية:** حيث تعد المؤسسة الاجتماعية الأولى لنقل الثقافة والحضارة الفرد وهي أقوى المؤسسات تأثيراً على سلوكه وتوجيهها نحو المعايير والقيم الخلقية وتحديد اتجاهات التكيف ولعب دور الالتزام بالمعايير والقيم.

- **البيئة الاجتماعية والثقافية:** وتتضمن الموراث الاجتماعية والعادات والتقاليد والأعراف والخبرات والمعارف والقيم التي تعارف عليها أفراد المجتمعات، ويظهر أثر القيم واضحا وذلك من خلال رغبة الفرد في حريته وسعيه نحو الاستقلال الذاتي وحصوله على حقوقه كاملة في المنظمة والمساواة مع غيره من الزملاء كما أن سلوك المنظمات وسلوك أعضائها والعاملين في العادة يفهم من خلال الثقافة الموجودة بهذه المنظمات هذه الثقافة التي تحدد بعض المعايير مثل :

- حقيقة بعض الأشياء مثل الوقت وأهمية الأمن.

- معايير السلوك سواء للأفراد أو المنظمات¹.

نظرية الممارسة عند "بير بورديو":

الممارسة نشاط إنساني يقوم به الفاعل "agent" ليمتلك من القدرة على صنع الاختلاف ولكن ليست قدرة ذات متعالية وإنما قدرة فاعل نشط مكافح، الفاعل عند "بير بورديو" هو شخص محمل بخبرات متراكمة لرأس مال نوعي يكتسبه خلال عملية التنشئة والتعليم، تولد لديه مجموعة من الاستعدادات Disposition تمكنه من ممارسة الأفعال المختلفة في اطار بنية محددة وبشكل تلقائي ولا إرادي في معظم الأحيان فالممارسة الاجتماعية عند "بيار بورديو" ليست مجرد فعل صادر في زمن الحاضر ولكنها فعل موجه من الماضي، فعل

¹ - صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر،

الفصل الثاني: المفاهيم السوسيولوجية لبير بورديو وتأثيراتها على البناء النظري والاجتماعي

تاريخي، فهي محطة خبرات مكتسبة أو موروثية، تتظافر لتقييم الواقع المعيشي وتحديد طبيعة الفعل الملائم في لحظة ما، أي لحظة الممارسة¹.

فالفعل الذي يقوم به الفاعل أو العون يمكن القول أن هذا الفعل عبارة عن سلوك إنساني استهدافي يتميز بالتقييم والاختبار بين بدائل عدة وقد حدد "تالكوت بارسونز" عناصر الفعل الاجتماعي وهي كالتالي²:

(1)- وجود الفاعل Acteur

(2)- وجود هدف آني أو مستقبلي لدى الفاعل يسعى إلى تحقيقه.

(3)- حدوث الفعل في موقف يتضمن عنصرين :

أ- أشياء يستطيع الفاعل التحكم فيها (كالوسائل التي يستطيع اختيارها أو استخدامها) فالعامل أو العون داخل المؤسسة الإنتاجية مثلا يستطيع استخدام وسائل إطفاء (extincteur) أثناء وقوع حريق داخل مكتب أو داخل خزانة كهربائية بسبب حدوث شرارة كهربائية.

ب- أشياء لا يستطيع الفاعل التحكم فيها كالظروف والأحوال المحيطة به مثال: وقوع إنفجار كبير لا يستطيع التحكم فيه.

(4)- المعايير والقيم التي ترشد الفاعل إلى تحديد واختيار الوسائل التي تحقق بها أهدافه، وأضاف "بيرسونس" أنه لا يبقى أمام الفاعل من شيء سوى بذل الجهد التوافق مع هذه المعايير والقيم.

(5)- إنه في حالة إنحراف الفاعل عن المعايير المرسومة لكل عنصر من هذه العناصر الأربعة فإنه يتعرض للعقاب³.

¹- محمد محمود عبد الرزاق: نظرية الممارسة عند بيار بورديو وتفسير الواقع الاجتماعي، أطروحة دكتوراه قسم علم

اجتماع، كلية الآداب، مصر، سنة 2017، صفحة -4-

²-Parsons Talcott : the structure of social action – Nowyorke 1937- page -44-

³-Parsons Talcott : ipid, p : 44.

فالفاعل ليس مطلق بل عليه قيود أهمها الموقف الاجتماعي وهذا الموقف يأتي بمكونين أحدهما: الظروف الموضوعية- ما يحيط بالفاعل من مؤثرات بيئية اجتماعية، والمكون الثاني هو الجانب الذاتي للفاعل، هذين المكونين يتحدان ويكونان الموقف الاجتماعي، وعندما يتفاعل هذين المكونين مع المعايير والقيم الثقافية يتوجه الفعل الاجتماعي بشكل صحيح ويحقق الغاية¹.

وبذلك تقوم نظرية الممارسة على تجاوز التعارض بين الموضوعية والذاتية، فنظرية الممارسة تهتم بإعادة الاعتبار للفاعل الاجتماعي باعتبارها رد فعل على النظرية البنوية التي أهملت النظر الفرد وجعلته خاضعا للبناء الاجتماعي ونتاجا له، فالبنوية تؤكد على إزاحة الفاعلين عن مركز البنية على نحو يغدو معه كما لو كان البناء يعمل بشكل آلي يتجاوز إرادة ووعي الأفراد، فنظرية الممارسة عند "بيير بورديو" تركز على العلاقة بين الفاعل والبناء الاجتماعي، وهي التي تنتهي بأن يقوم الفاعلون بإعادة إنتاج هذا البناء، ولا يستبعد "بيير بورديو" قدرة الفاعلين على تحويل وتغيير البناء وذلك من خلال مشاركة الفاعلين في إنتاج البناء الاجتماعي وليس مجرد أداء أدوار بداخله².

ولقد حاول "بيير بورديو" في نظرية الممارسة أن يقدم حلا للفجوة بين النظرة الذاتية للعالم الاجتماعي والنظرة الموضوعية وانتهى إلى أن العلاقة بين الذاتي والموضوعي، علاقة جدلية متداخلة ومتشابكة ومعقدة وحاول هذا الأخير إدراك كيف تتمثل الذات الفاعلة الشروط الموضوعية البنوية فأنتج مصطلح "الهابيتوس" وكيف تؤثر هذه الذات في تلك الشروط الموضوعية فأنتج مصطلح "المجال" بحيث تصبح الممارسة محصلة العلاقة الجدلية بين الهابيتوس والمجال أو هي نتاج تفاعل أو بمعنى آخر لكي يكتشف عن العلاقة الجدلية

¹ - معين خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر - دار الشروق - الأردن - 2006 - ص 225.

² - محمد محمود عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 10.

بينهما أو التفاعلات القائمة بينهما، قام بتفكيك البناء الاجتماعي لمجموعة من المجالات¹ كالمجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي، الثقافي، الديني والفني وكل مجال من هذه المجالات تحتاج إلى رأس مال نوعي مختلف، والفاعلون داخل مجال يمتلكون بالضرورة استعدادات متفاوتة بتفاوت رأس المال النوعي لكل فاعل وبالتالي فإن علاقة القوة داخل المجال التي تحدد حيازة المكانة داخله ترتبط بهابيتوس "habitus" الأفراد.

يرى "بيار بورديو" أن لكل مجال من المجالات القائمة (السياسي والاقتصادي والثقافي... الخ) في المجتمع هابيتيس خاص بها وهي عبارة عن مجموعة المهارات والأساليب الفنية والمرجعيات ونظم المعتقدات الواجب توفرها في العضو -أي الفاعل- هذا المجال دون غيره من المجالات.

فهابيتوس العلمي على سبيل المثال تحدد نمط الإنتاج العلمي لجيل من العلماء يختلف عن الأجيال السابقة واللاحقة والقادرة على التجديد والتشكيل فالفرد حسب "بيار بورديو" يملك نسقا من الاستعدادات يكافح به في الحياة ويرى أن هذا النسق يتشكل بفعل التنشئة والتعليم وتعمل هذه الأنساق (الرموز والمهارات الثقافية واللغوية والمعاني) التي تمثل الثقافة السائدة تكون مستدمجة تعمل على إعداد الفرد للتفاعل بإيجابية مع مواقع التناسق وتفسير العلاقات والأحداث الثقافية².

وفي الأخير نظرية الممارسة تكتسب أهميتها في العلوم الاجتماعية و الإنسانية بسبب قدرتها التفسيرية المتنوعة والملائمة لكشف طبيعة الظواهر الاجتماعية و الإنسانية المختلفة، فعن طريقها يمكن تغيير التباينات الاجتماعية والثقافية في آن واحد، كما يمكن تفسير الظواهر السياسية والاقتصادية والثقافية والدينية دون أن تفقد النظرية مصداقيتها.

¹- أحمد موسى بدوي: ما بين الفعل والبناء الاجتماعي: بحث في نظرية الممارسة لدى بيار بورديو - المجلة العربية لعلم الاجتماع- العدد -8- مصر - 2009 ص 12.

²- عبد الوهاب أشرف: نظم التعليم وبطالة قوة العمل: دراسة ميدانية بطالة المتعلمين في الريف -رسالة ماجستير، كلية الآداب - مصر - 1999 ص 100.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا لهذا الفصل قمنا بالتعرف أكثر على الفكر البردياوي من خلال أهم المفاهيم والمصطلحات التي انتجها لتفسيره الظواهر الاجتماعية وكذا دراساته التي قام بها في مجال الحقل الاجتماعي المعاصر. فأنتج مصطلح رأس المال الثقافي واعتبره رأس مال رمزي يحظى بتقدير معنوي من قبل الأفراد يحصل عليه الفرد نتيجة التعليم والتنشئة الاجتماعية والرغبة في المعرفة والبحث المتواصل والتجربة التاريخية وأصبح هذا المصطلح منافس لرأس مال الإقتصادي في التفسير الطبقي والصراع وكذا التنافس داخل البنيات الاجتماعية كما قدم لنا بورديو عدة رسائل والعلاقة بينهما كما تكلمنا عن مصطلح الهابتوس والممارسات داخل المجالات حيث اعتبر بورديو أن البنيات الاجتماعية تتشكل من عدة حقول (سياسي، اقتصادي، ثقافي، ديني...) وكيف يتحرك الأفراد داخل هذه المجال لإبراز تميزهم الثقافي وسلطته داخل المجال.

كما تطرقنا إلى المحددات التي تشكل رأس المال الثقافي للفرد وللطبقات الاجتماعية. فبالنسبة للفرد يتحدد تشكل رأس مال الثقافي من خلال تنشئته الاجتماعية والخبرات المكتسبة ونوع التكوين والتدريب الذي يتلقاه الفرد.

كما تطرقنا إلى تشكل رأس مال الثقافي لدى الطبقات الاجتماعية التي ذكرها بورديو و حلها إلى طبقة برجوازية، وطبقة وسطى والطبقة العاملة وذهب PB (ببير بورديو) أن دراسة ثقافة الاستهلاك والتذوق تكشف لنا جوانب غامضة في بنية التدرج الطبقي وذهب أن كل طبقة تمتلك رأس مال نوعي (خبرات متراكمة، الهابتوس الخاص بها).

فالطبقة البرجوازية مثلا تمتلك ميول واستعداد لرسم حدود بينها وبين الطبقات الأخرى وذلك عن طريق الاستهلاك والتذوق نوع من الفن الراقي وشراء سلع عالية الثمن، ممارسة الرياضة (كرياضة القولف، الفروسية) وكذا استخدام لغة راقية وكذا قضاء وقت الفراغ.

الفصل الثاني: المفاهيم السوسيولوجية لبير بورديو وتأثيراتها على البناء النظري والاجتماعي

وهذه الميول تنشأ عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية التي تساهم في بلورة العقلية البرجوازية ثم مع الأيام تصبح لديها خبرة لممارسة الهويات والتفاعلات وتصبح طبقة برجوازية لها رأس مال ثقافي مميز عن باقي الطبقات الأخرى ورأسمالها الثقافي.

الفصل الثالث

الوعي الوقائي أهميته ووسائل النوعية داخل المؤسسة الإنتاجية

نمهيده.

1. مفهوم الوعي.
2. تعريف الوعي.
3. أهمية الوعي الوقائي داخل المنشآت الصناعية.
4. الأجهزة المسؤولة عن النوعية الوقائية من الأخطار المهنية.

5. وسائل النوعية الوقائية داخل المؤسسة.
 6. أهداف الصحة والسلامة المهنية.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

الوعي الوقائي للعمال يتطلب الإلمام بالمعارف ذات الصلة بمخاطر بيئة العمل ويتحقق ذلك بوجود أدوات تنظيمية كالمعاهد والمصالح الوطنية للصحة والسلامة المهنية، وكذا وجود لجان ووسائل للتوعية بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة. يعد الوعي خاصية إنسانية تمنح الإنسان يقظة تؤهله لأن يعرف ذاته ويحدد علاقته بالبيئة المحيطة به وتمكنه من الإستجابة للمؤثرات التي حوله إستجابة صحيحة، كما يشكل الوعي جوهر التفكير الإنساني في شتى نواحي الحياة على مستوياتها الفردية والجماعية والتنظيمية.

1. مفهوم الوعي:

لقد جاء في معجم العلوم الإجتماعية أن الوعي في اللغة هو الفهم وسلامة الإدراك. أما اصطلاحاً: هو إدراك الفرد لنفسه وللمؤثرات المحيطة به وقبل إدراك المرء لذاته ولما يحيط به إدراكاً مباشراً ومن ثم يعد الوعي أساس كل معرفة. ويتضح في هذا التعريف وجود عناصر إجرائية ثلاثة تكون هذا المفهوم هو إدراك المرء لما يحيط به إدراكاً مباشراً وإدراكه لذاته واندماجه مع الآخرين، ويستعمل الوعي كذلك بمعنى المسؤولية والالتزام يقيم الجامعة في مقابل التهور والاستهتار.¹

2. الوعي الوقائي:

يقصد به التوعية بأهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية من خلال تواجد منظومة فعالة وجيدة ونشطة وهادفة للصحة والسلامة المهنية ويرى عبد المالك العطار وآخرون أن الوعي الوقائي يقصد به التوعية بأهمية الأمن الصناعي بهدف التكوين الثقافي والفكري لدى العمال لتجنب المخاطر والأضرار عن طريق التعرف على طبيعتها وطرق الإصابة بها ووسائل الوقاية منها.

¹ - ماهر إسماعيل صبري، د. أسامة خيرى محمد، الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته بممارستهم لبعض سلوكيات الخطرة، المجلد الأول، العدد الثالث، جامعة *** مصرية، 2008، ص 138.

ويميز علماء النفس بين عدة مستويات للوعي:

الوعي التلقائي، والوعي المدرك والوعي المشترك.

1. أما الوعي التلقائي فهو أدنى درجة من الوعي فهو أول إنفصال عن الغيبوبة ويرتبط أكثر بالحدس أكثر من ارتباطه بالإدراك.

2. أما الوعي فيكتسبه الإنسان خلال تنشئته الإجتماعية منذ الصغر والمؤسسات التربوية والتنظيمات الإجتماعية دور مهم في تنمية ملكة إدراك خصائص المحيط للفرد، كما تكسبه خبرة شعورية واعية تمكنه من تجاوز الأخطار ومجابتها والوقاية منها.

3. أما الوعي الوقائي المشترك وهو الذي يولد اليقظة المشتركة وهو ينتج سلوكيات مشتركة تشكل حماية للمجموعة المتعايشة، ويمكن أن تؤدي إلى تنظيمات وتقنيات وقائية ويستتبطها الفرد.

ويصبح الوعي الوقائي المشترك ثقافة مشتركة تحمي الفرد والمجموعة¹.

• والوعي الوقائي هو القدرة على قراءة العلامات الخفية أو الضعيفة المتأنية في المحيط والذات والتي تنذر بوقوع الخطر، فالوعي الوقائي من منظور نفسي ليس كامنا في رصد الخطر إذا وقع بقدر ما يكون كامنا في رصد علامات الخطر عن بعد حتى يتهيأ المرء لمجابتها والتعامل معها بنجاح والوعي الوقائي المدرك هو وعي بدرجة احتمال وقوع الخطر أكثر مما هو السيطرة على الطرق المؤدية إليه لمجابتها.

3. أهمية الوعي الوقائي داخل المنشآت الصناعية:

إن وجود مصانع تعتمد على التكنولوجيا الحديثة وأجهزة ومعدات مترابطة فيما بينها يدعونا أن لا نقف موقف المتفرج بدون وعي أو إدراك لحقيقة هذه المنجزات ومن هذا المنطلق كانت حتمية تزويد العاملين بثقافة عن هذه التقنيات لتوعيتهم بمخاطرها وطرق مواجهتها.

¹ - ماهر إسماعيل صبري، د. أسامة خيرى محمد، نفس المرجع، ص 139.

- يعد الوعي أساسا للوقاية من الحوادث، فقد نجد مكان عمل مستوفيا جميع شروط الوقاية، بينما يجهل العاملون فيه طبيعة الأخطار أو الأضرار التي يتعرضون لها، ومن هنا نجد أنهم يهملون إتباع وسائل الوقاية شيئا فشيئا حتى يصبح جو العمل خطرا عليهم، ويصابون الواحد تلو الآخر بالحوادث أو الأمراض المهنية.
- الوعي الوقائي له دور مهم في تكوين جوانب شخصية الأفراد وتوعيتهم بمخاطر العمل وأضراره وذلك بتعريفهم بطبيعة هذه المخاطر وطرق ووسائل الوقاية منها وكذلك الحكم على سلوكياتهم وقراراته التي يتخذها فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية.
- كما يتضح أهمية الوعي الوقائي فيما يتعلق بإحصائيات الحوادث حيث تشير الإحصائيات أن أعداد ضحايا الحوادث في الصناعة يفوق كثيرا ضحايا الحروب أثناء الحرب العالمية الثانية.

مما يدل على تدني الوعي الوقائي لدى العمال.¹

4. الاجهزة المسؤولة عن التوعية الوقائية من الأخطار المهنية:

إن نشر الوعي الوقائي بين العمال يمكن من خلق نوع من التربية الوقائية لدى العمال، وهذه المهمة تقع على عاتق الاخصائيين والتقنيين والخبراء في ميدان الوقاية والأمن الصناعي، وسنعرض أهم الأجهزة المسؤولة عن عملية الوقاية والإعلام الموجودة بالجزائر، ومن أهمها:

1.4. المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن:

أنشأت هذه الأمرية الرئاسية رقم 29/72 مؤرخة في 7 جوان 1972 وهي تابعة لوزارة التكوين المهني والعمل يهدف إلى حفظ وترقية الصحة العمومية والأمن في مجال العمل بصفته هيئة ذات منفعة عامة وميزة تجارية وخدمائية، وله مهام مرتبطة بالعمل

¹ - الدكتور ماهر إسماعيل صبري، د. أسامة خيرى محمد، مرجع سابق، ص 142.

- وتطوير النشاطات في ميدان التكوين والبحوث والدراسات وسن القوانين والتشريعات وفي هذا الإطار يقوم المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن على الخصوص بـ:
- معاينة أماكن العمل والظروف المحيطة به.
 - إقتراح الحلول العملية لتحسين ظروف العمل.
 - تطوير التكوين المستمر عن طريق الرسكلة والتمهين المتواصل.
 - تكوين عمال مهرة مختصين في الأمن والوقاية.
 - ترقية تكامل التعليم¹.

2.4. مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

- نص المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11/05 المؤرخ في 08-11-2005 على تأسيس مصالح الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها محددًا في ذات الوقت سيرها وكذا صلاحيتها، وتعتبر هيكل عضوي داخل الهيئة المستخدمة، ويعد إنشاؤها أمراً إجبارياً، كما يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن عندما يفوق عدد العمال المشغولين 50 عاملاً ويتم إنشاء هذه المصلحة عندما تمارس إحدى النشاطات التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري وتتمتع مصلحة الوقاية الصحية والأمن بالصلاحية التالية: حسب المادة 8 من ذات المرسوم.
- إعداد السياسة العامة للمستخدم لمشاركة اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن والسهر على تنفيذها.
 - التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.
 - تفتيش أماكن ومناصب العمل مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
 - السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم وكذا مراعاة التعليمات الصحية والأمن في وسط العمل.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 11-05 المؤرخ في 08-11-2005 المحددة لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، ج5، عدد 4، ص 20.

5. المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (I.N.P.R.P):

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تخضع للوصاية والتسيير عن طريق مجلس إدارة أنشأ بمرسوم تنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23-08-2000: كلف بالمساهمة في إعداد تنظيمات وتقنيات الأمن للمشاركة في نشاطات الهياكل كلجان الوقاية الصحية والأمن، والسهر على تكوين المعنيين وتعمل على تعزيز جانب الوقاية من خلال توفير الخبرة في مجال التوعية وتكوين الموارد البشرية المتخصصة وإنجاز التحقيقات والدراسات بغرض تحسين شروط العمل داخل المؤسسة من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة وصحية.

4.4. الهيئة الوطنية للحماية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية

والري (OPPEBATPH):

أنشأت بناء على مرسوم تنفيذي رقم 223-06، المؤرخ في 21-08-2006 المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري.

ومن التوصيات التي يقدمها في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام الذي ينشط فيه أزيد من مليون عامل من خلال:

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات.
- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية.
- القيام بزيارات منتظمة للوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري وإجراء تحقيقات حول الحوادث الخطرة والمميتة.
- مطالبة الهيئات المستخدمة القيام بالمبادرات من أجل تكفل أحسن بالأمن والحماية الصحية للعامل.
- القيام بأعمال تهدف إلى الإعلام والاستشارة في مجال الوقاية في المؤسسات.

5.4. طب العمل داخل الهيئة المستخدمة:

يعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية، كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات القطاعين العام والخاص ضمن النشاط المهني، ولقد أبرز المشرع الجزائري اهتمامه في هذا المجال، بإصداره عدة قوانين ومراسيم تنظم الحماية الصحية والأمن وطب العمل، كالقانون رقم 85-05 المؤرخ في 16-02-1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ومن بين مسؤوليات طب العمل معانيه أو فحص العمال قبل انتسابهم إلى المؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتجديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

إجراء الفحوصات الدورية -الطبية- مرة واحدة في السنة على الأقل لتحديد إمكانات العمال الأجراء الجسدية والنفسية لاستمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، ومرتين بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية وأعاون الأمن، والعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والعمال الذين تزيد أعمارهم عن 55 سنة.

والعمال المكلفون بالإطعام والمعوقون جسدياً وذوي الأمراض المزمنة والنساء الحوامل والأمهات التي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين.¹

6.4. مفتشية العمل:

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العمالية إلى إنشاء وحدات عمالية تابعة للدولة تسمى "مفتشية العمل" أوكلت لها مهمة تفتيش العمل، وصدر القانون رقم 90-3 المؤرخ 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل يحدد مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحياتها ومن مهامها ممارستها لمهامهم في أي مكان يشغل فيه عمال أجراء ومراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقة العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الإتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد إنهاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية وتنظيماتها المتعلقة بالعمل للعمال والمستخدمين.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات، لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح تدابير ضرورية لتكييفها وتعديلها.
- الإستماع والإستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة استشارة رأيه خاصة فيما يتعلق الأمر بمجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل.

7.4. لجنة الوقاية الصحية والأمن:

أوجب المشرع على بعض الأجهزة القيام بالرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وأهم هذه الأجهزة الجهاز الرقابي الداخلي «لجنة الوقاية الصحية والأمن» ويحدد المرسوم التنفيذي (05-09) الذي يتعلق باللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن تشكل هذه اللجان على مستوى المؤسسة من ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة، وثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، ومن صلاحيات لجان الوقاية الصحية والأمن تتمثل في:

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- إقتراح التحسينات التي تراها ضرورية وتشرك في هذا الصدد كل المبادرات التي تتضمن طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا.
- إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير بهدف الوقاية منه.

- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة وكذا مفتش العمل المختص إقليمياً.
- تقوم لجان المؤسسة بتفتيش أماكن والعمل قصد توفير الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية واحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية.
- مراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى.

5. وسائل التوعية الوقائية داخل المؤسسة:

هناك العديد من الطرق التي قد تستخدمها المؤسسة في رفع الوعي الوقائي لدى العمال ونشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العمال، وتكون هذه الوسائل مناسبة وفعالة داخل محيط العمل، وتختلف وتعدد هذه الوسائل بين الكتابية والشفهية أو السمعية البصرية وغيرها.

1.5. الوسائل الكتابية: نجد من بينها:

أ. لوائح وملحقات الأمن Affichage:

الملحقات هي مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الإحتراس منه، وتحتوي إرشادات ومعلومات موجهة إلى العمال، وحتى تؤدي الملصقات وظيفتها على أحسن وجه يجب أن تكون واضحة ومثبتة في أماكن تسهل مشاهدتها وقراءتها. وملصقات الأمن هي الوسيلة الأكثر شيوعاً داخل المؤسسات الصناعية لسهولة رموزها وفهمها من طرف العمال. وقبل تهيئة ملصقات الأمن يتعين على القائمين بشأنها تحديد الموضوع المراد وضعه لتوعية العمال.

ب. تصاريح العمل Permi DeTravail:

تصاريح العمل عبارة عن وثيقة خطية رسمية تستخدم لمراقبة الأعمال التي يتم تنفيذها والتي تنطوي على مخاطر أو في بيئة عمل ذات مخاطر.

- عند تقديم تصريح العمل يجب مراقبته من قبل العون (Agent) الذي أصدره وكذا من قبل المستلم لهذا التصريح.

- العون (Agent) الذي يصدر تصاريح العمل لا بد أن يجتاز التكوين الخاص بذلك وحصوله على شهادة تخوله للعمل في مجال إصدار تصاريح العمل وكذا العون المستلم للتصريح وتصاريح العمل تنقسم حسب الأعمال التي تنجز¹.

- الأعمال الحارة Permi DeTravail A Chaud:

هي اعمال التي تتطلب إجراء القص والتلحيم من طرف العمال المنفذين وعلى العامل التقيد بتصريح العمل حيث يتطلب منه إرتداء النظارات الخاصة والخوذة وكذا القفازات.

- العمل في الأماكن المغلقة Travail Dans Un Environnement Fermé:

وهي الدخول إلى أماكن مغلقة أو مفتوحة جزئياً كالخزانات او المجاري مما يتطلب حسب تصريح العمل إرتداء ألبسة خاصة واستعمال قارورات الأكسجين للتنفس.

- الأعمال الباردة Permi DeTravail A Froid:

وهي التي تستخدم فيها الأدوات اليدوية مثل الحفر بمعدات يدوية كالفأس مثلاً.

- العمل في وسط غازي Travail Dans Un Environnement Gazeux:

تتطلب هذه الأعمال الدقة والمتابعة لأنها ذات خطورة على العامل والمحيط كالعامل في معامل الغاز وآبار الغاز... إلخ ويتطلب من منفذ العمل التقيد بتصريح العمل والإحتفاظ بنسخة من طرفه ومن طرف أعوان الصحة والسلامة المهنية.

¹- ترجمة لوثيقة تصاريح العمل (HSE) مؤسسة السونطراك.

ج. المؤتمر Conference:

إجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل مستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

د. الحلقات الدراسية Seminaire:

هي سلسلة من الإجتماعات تصل إلى أربعة أو أكثر يستغرق كل إجتماع عدة ساعات، ويشترك فيها من 5 إلى 30 فردا عمال ومشرفين وخبراء، بغية بحث موضوع حوادث العمل وإستراتيجيات الوقاية منها، وتحدد الحلقة الدراسية بتوفر شرطين رئيسيين:

- أن يعمل الأفراد معا في شكل مجموعات صغيرة.
 - أن يكون العمل الذي يمارسه المشاركون منبثقا من رغبتهم.
- وقد يعهد إلى كل مشارك بدراسة جانب معين من جوانب الموضوع المراد بحثه، كما تتضمن الحلقة الدراسية أساليب أخرى كاللجان والبحوث والقراءات.

3. الوسائل الشفهية:

أ. المناقشة:

تستخدم في حالة المجموعات الصغيرة التي تجتمع لتحديد أو تفهم مشكلة مشتركة حول الوقاية والأمن في أماكن العمل عن طريق تبادل الأفكار والمعلومات والآراء والخبرات وغالبا ما يديرها أو ينشطها مشرف في الأمن الصناعي له إختصاص وتجربة في الوقاية الأمنية والتدخل.

حيث يقدم شروحات وأمثلة حول كيفية الحماية الشخصية أثناء العمل.

ب. المحاضرة:

المحاضرة هو أسلوب يستخدم فيه الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم حيث يتلقى المتدربون (العمال) معلومات

من المدرب (المحاضر) وتقع على المحاضر مسؤولية تجهيز وتحضير ما سوف يتلقاه هؤلاء المتدربين في آن واحد ويجب إعداد المحاضرة مسبقاً من حيث ترتيب المعلومات حسب تسلسلها المنطقي وفي نقاط مختصرة ومحددة ويعتمد المحاضر على بعض الإستراتيجيات لتحفيز المتدربين لمتابعة المحاضرة مثل طرح بعض الأسئلة وتخصيص وقت كاف للمناقشة والإجابة على الأسئلة.¹

ج. حملات الأمن داخل المنشأة:

حملات الأمن عمليات منظمة على مستوى المنشأة أو الورشات وهي تعمل على تطوير الأداء بطريقة فعالة وخلال فترة قصيرة بتطبيق وسائل وتقنيات متعددة وقبل الشروع في عملها يجب.

- إختيار موضوع محدد كأن يقوم مشرف الأمن الصناعي (HSE) بتجميع العمال قبل البدء في العمل مثال: عمال المناولة (GTP) التي تربطهم عقد عمل مع مؤسسة السونطراك يقوم مشرف الأمن الصناعي بتوعيتهم وتدريب العمال عن كيفية إستعمال قارورات الإطفاء (Extincteur) في حالة حريق وتنبههم عن ارتداء وسائل الحماية الشخصية وتعريفهم بالأماكن الخطرة داخل محيط العمل.

ومن خلال هذه التوعية الوقائية يتم تحديد الهدف المراد الوصول إليه وهو تحسيس العمال بخطورة العمل وكيفية تجنبها فنكون هذه الفترة الزمنية لتحسيس والتوعية كافية للعمال بأخذ الاحتياطات الأمنية أثناء العمل.

ويجب أن تكون حملات الأمن محل تقييم موضوعي سواء خلال سيرورة الحملة من أجل تعديل وتصحيح الأخطاء أو عند نهاية الحملة ويجب أن تكون هذه الحملة منظمة وتلبي متطلبات معينة وإن تصل إلى هدف محدد كما يمكن لهذه الحملة الأمنية أن تتوسع

¹ - قيس مومن وآخرون، التنمية الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997، ص 141.

لمختلف الورشات تمكن من إعطاء نقاط تسمح في الأخير من تقييم وتلبية متطلبات الصحة والسلامة المهنية داخل المعامل الإنتاجية بمختلف أحجامها أو عدد عمالها.

كما يمكن للقائمين بالحملة تنظيم مسابقات أمنية وإعطاء جوائز للعمال الأقل عرضة للحوادث وفي نهاية الحملة غالبا ما تكون مختتمة بحفل يترأسه مدير الوحدة تعرض فيه نتائج الحملة وتسلم الجوائز لأحسن عمل وأحسن الورشات، وتجدر الإشارة أن حملات الأمن وتجدر الإشارة أن حملات الأمن يجب أن تتم فيها تعبئة كل الوسائل المادية والبشرية من أجل:

- **هدف تقني:** حيث يلقن القائمون على الحملة العمال أحدث الطرق الأمنية في أداء العمل.

- **هدف نفسي:** حيث توفر الحملة لكل العمال فكرة التفكير عند وجود خطر معين، وهذا يسمح لهم بتفادي كل ما يمكن أن يؤدي إلى وضعية خطيرة وأفضل حملات الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل وينبغي أن يحصل العمال دائما على المكافآت نظير إتباعهم لقواعد الصحة والسلامة المهنية.¹

د. دراسة حالة:

تعتبر من الأساليب الجماعية التي تتصف بالمشاركة والمناقشة حيث تقدم حالة تعرض لها العامل أثناء العمل تعد نموذجا لعدة مشاكل مرتبطة بالوقاية والأمن الصناعي يقومون بتحليلها وغالبا ما تكون الحالة من واقع الحياة للمشاركين، ومن ثم ما يصل إليه من إستنتاجات سوف يرسخ في ذهنه ويؤثر بالتالي على سلوكه في المستقبل.²

ز. تمثيل الأدوار **Playing Role:**

ويطلق عليها أحيانا السيكو دراما وتقوم على تمثيل بعض المواقف والسلوكيات الخطرة أو الآمنة المستتبطة من الواقع العملي للعمال والتي تتخذ أساسا للمناقشة وإثارة الانتباه

¹ - عبدالرحمن عيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار التراب الجامعية، لبنان، د ت، ص 136.

² - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 227.

ويساعد العمال والمشاركين على تفهم الطبيعة البشرية وتقدير تصرفات الأفراد والعاملين ودراسة مشاكل السلوك الإنساني في المنظمات.

س. الإجتماعات Réunion:

عبارة عن لقاء بين جماعة من العاملين في نشاط مهني معين لبحث مشكلة الوقاية أماكن العمل وسبل الوقاية من الحوادث عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء، وقد يعقد الإجتماع بين العمال ومشرفيهم، ويجب أن يكون الإجتماع مكيفا مع المستمعين بحيث يجلب إنتباههم وهذا بطبيعة الحال ليس سهلا لأنه يتوقف على المستمعين، ويعتبر أحسن طريقة لتوعية العمال في مجال الأمن الصناعي والوقاية من الحوادث.

ش. الإرشادات Instructions:

يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل أو عند القيام بعمل لم يستبق لهم أن أدوه من القبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات ليعرفون أخطارها، ويمكن القول أن هذه الوسيلة تتميز مباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجيات العاملين عند حاجتهم لذلك خاصة أثناء المناقشات.

3.5. الوسائل السمعية البصرية: من أهم الوسائل السمعية البصرية نجد:

أ. التلفزة La Television: يسهم التلفزيون إسهاما فعالا في التوعية والوقاية سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وغالبا ما تستعمل المؤسسة التلفزة لإيصال معلومات وإرشادات عن الأمن الصناعي والسبل الوقائية حيث تعمل على طرح فيديوهات لها علاقة بالصحة والسلامة المهنية كطرح مثلا فيديوهات عن حوادث أو إنفجارات تقع داخل المصانع الغازية او البترولية عبر العالم وحتى داخل المؤسسات الوطنية.

ب. الأفلام التحسيسية Filme De Sensibilisation: هو فلم موجه لجمهور محظر، يحتوي على وسائل ذات فكرة أو مبدأ أمني وقائي ويكون الإتصال فيها على مستوى نفسي وجداني

وهي كافية وحدها ولا تحتاج إلى تعليقات، وتعتبر الأفلام التحسيسية وسيلة جد فعالة لخلق وعي وقائي لدى الفئة العاملة.

ج. الأفلام المعلوماتية **D'information Film**: ويشمل هذا النوع من الأفلام في توصيل رسالة تقنية تتضمن موضوع محدد والإتصال فيها على مستوى تعليمي وهي وسيلة تمكن من خلق فكرة الأمن لدى العمال والتي تمثل جزءا هاما في الوعي الوقائي.

أفلام التكوين **Film De formation**:

يوجد هذا النوع من الأفلام بصورة خاصة لمجموعة من العمال أو الأفراد المجتمعين في دورة تكوينية وهي وسيلة يبرمجها المدرب الغرض منها شرح بعض التعقيدات في مجال الأمن والوقاية.

فمشاهدة هذه الأفلام بمختلف أنواعها والمذكورة سابقا يؤثر في العامل ويكون له صدى واسع لدى العمال المشاهدين زيادة على هذا فإنه من السهل جلب عدد كاف من العمال لمشاهدة الفلم لأنهم يرون ذلك نوعا من التسلية ذلك ما لا يجدونه في الإجتماعات والمحاضرات التي تقلقهم أحيانا.¹

الديابوزيتيف Diapositif: دورها لا يختلف عن اللوائح والملصقات غير أنها تتطلب وسائل وطرق خاصة في التركيب ليس في مقدور الجميع إستعمالها، صداها يكون كصدى الأفلام لأنها تصور الواقعة بكيفية يصعب على الراسم أو الصورة الثابتة التعبير عنها وتتميز الديابوزيتيف بانها تعرض على الشاشة وترافقها تعليقات أو مناقشات في مدة زمنية غير محدودة.

كما أن هناك الكثير من الوسائل والأساليب التي يمكن إتباعها قصد خلق الوعي الوقائي لدى الفئة العاملة وتنميته بصورة مستدامة نذكر منها المعارض والشعارات.²

¹ - الصحة والسلامة المهنية، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية والبحوث العمل، د ت، ص 100.

² - Revue Algerienne De Prévention N° : 18-19 Institut National D'hygiène Et Sécurité, 1987, P 31.

البريد الإلكتروني Mésanger:

إن مواكبة التطور التكنولوجي بالنسبة لمؤسسة السونطراك تعتبر من الضروريات التي لا يجب الإستغناء عنها ولكي تصل المعلومة للعمال في شكلها الكتابي أو عن طريق الصورة أو الفيديو.

وقد إستحدثت المؤسسة بريد إلكتروني لكل عمالها وبإمكانهم تصفح بريدهم الإلكتروني في أي وقت ومكان عبر حسابه الإلكتروني الخاص فمن خلاله تقوم المؤسسة بإرسال معلومات عن نشاط المؤسسة وكذا توعية عمالها عن قواعد الصحة والسلامة المهنية بإرسال صور أو كتابات توعوية تستهدف جميع العمال وفي لحظة جد قصيرة وفي وقتها الآني ومثال على ذلك وباء كورونا كوفيد 19 وكيف تجندت له المؤسسة لحماية عمالها عبر التوعية المستمرة وهذا بإرسال صور وحتى فيديوهات لجميع العمال كما يستطيع العامل من جهة أخرى وعن طريق البريد الإلكتروني التعرف على مساره المهني وكذا الخدمات الإجتماعية التي تنظمها المؤسسة مثال (تنظيم الرحلات السياحية والرحلات الصيفية والتعرف على أيام تنظيم قرعة العمرة مثلا).

6- أهداف الصحة والسلامة المهنية:

تعتبر أساسيات التنمية المستدامة وتعتبر بيئة العمل من المحددات الرئيسية لسلامة وصحة العامل فظروف العمل الغير آمنة قد تؤدي للكثير من المخاطر العمل التي تهدد صحة العامل وتنعكس على أداء العمل والقدرات الإنتاجية فيهدف نظام الصحة والسلامة المهنية على:¹

¹ - بختة هدار: دور معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليندغار، الجزائر، وعود ورقلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 7.

- حماية العامل من الإصابات الناجمة من مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعريضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية فالإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم أن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمة الصناعية.
- توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة فالصحة والسلامة المهنية كمنهج علمي يعمل على تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بالأعمال.

خلاصة الفصل

إن الوعي الوقائي يولد اليقظة ويعدل السلوكيات الخطرة للعامل وله دور مهم في تكوين جوانب شخصية الأفراد من حيث الإلمام بالمعارف نحو العمل واتباع تعليمات الوقاية من الأخطار.

وتلعب العديد من المصادر في اكتساب الوعي الوقائي للعامل كالمعاهد الوطنية والتشريعات التي تنص على أهمية الصحة والسلامة المهنية.

كما تحرص المؤسسة على إنشاء لجان الأمن والسلامة وكذا وجود طب العمل ومفتشية العمل بقوة القانون للصر على مدى تطبيق اللوائح التي تخص قواعد الصحة والسلامة المهنية، ومراقبة بيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية ومدى تطبيق برامج التوعية داخل المؤسسة عن طريق الوسائل الكتابية والسمعية المتاحة لذلك.

فالوعي بالأمور المرتبطة بحياة العامل وإدراكها إدراكا تسليما أصبح من الضروري بمكان العمل توظيف الوعي توظيفا نابعا عن قناعة ذاتية في الجانب المهني ذلك لان سلامة العامل تتبع من ذاته قبل غيره.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

نمهيذ:

1. منهج الدراسة.
2. مجالات الدراسة.
3. عينة الدراسة.
4. خلاطة الفصل.

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل كتطبيق لما جاء في الجانب النظري بحيث أن تقدم أي عمل بحثي جامعي ملم بجميع حيثيات الظاهرة متوقف على وضع إطار يتسم بالترتيب المنطقي والموضوعي والمنهجي في الطرح لتبرز أهمية العمل المنهجي الميداني الذي يعمل البحث وفقه لدراسة الموضوع: رأس المال الثقافي للعمال والوعي الوقائي بالالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية حيث تم الإعتماد على منهج علمي معين والمتمثل في المنهج الوصفي واختيار المعاينة العشوائية الطبقيّة لتمثيل العيّنة داخل مجتمع الكلي، ويتطلب كذلك عدد من الادوات لجمع البيانات من الميدان.

1. منهج الدراسة:

إن مسألة المنهج أساسية في جميع العلوم فهو السبيل الذي يوصل الباحث أو المفكر إلى الحقيقة فموضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره يمكنه من دراسة موضوعه دراسة علمية سوسولوجية، فتحديد المنهج أو المناهج المستخدمة في البحث تعتبر خطوة هامة وضرورية لتوضيح الطريق التي سوف يتبعه الباحث في مسار بحثه للوصول إلى إجابات عن الأسئلة التي يطرحها في بداية بحثه «فالمنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الحصول على الحقيقة في العلم أي أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والمناهج أو الطرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة المواضيع ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج»¹.

كما يعرفه عبد الرحمان بدوي بقوله المنهج "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة".

¹- بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المعلومات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 43.

أما قاموس الحديث لعلم الاجتماع فيعرف المنهج العلمي بأنه "عملية يتم في إطارها بناء المعرفة العلمية من خلال الملاحظة والتجريب والتعميم والتحقق".

وفي الإتجاه نفسه يذهب قاموس ويسترن حيث يقرر أنه «منهج للبحث يتمثل في تحديد المشكلة وجمع البيانات والتحقق من صحتها».¹

وبما أن العلوم الاجتماعية وبخاصة علم الاجتماع يخوض في مواضيع عديدة ومختلفة نجده يتطلب أنواع مختلفة من المناهج بحسب نوع الظاهرة المراد دراستها والنتائج المراد الحصول عليها لذلك فقد إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا أو كيفيا.

1.1. إختيار المنهج الوصفي:

البحث الوصفي يهدف إلى التعرف على الأوضاع، العادات، والمواقف السائدة من خلال الوصف الدقيق للأنشطة والأشياء والعمليات والأشخاص ولا يقتصر هدفها على جمع البيانات، ولكن يتجاوزه إلى التوقع وتحديد العلاقة بين متغيرين أو أكثر من المتغيرات فالباحثين ليسوا مجرد مصنفين أو مبوبين، ولكنهم يجمعون البيانات على أساس فرضية أو نظرية ويقومون بعرض وتلخيص المعلومات بعناية ومن ثم تحليل دقيق للنتائج من أجل إستخلاص تعميمات ذات مغزى قد تسهم في إثراء المعرفة.²

¹ - ميلود سفاري، طاهر سعود، مدخل إلى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم الاجتماع والإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 52.

² - د. دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 45.

2.1. أدوات جمع البيانات:

خلال دراستنا قمنا باستعمال أدوات لجمع المعلومات والتقرب أكثر للعمال حتى نتمكن التعرف أكثر على صياغة الإشكالية وبناء الفرضيات والتي تكون قريبة من الواقع ومن أهم الأدوات:

أ. الملاحظة **observation**:

تعتبر من أقدم أدوات جمع البيانات وتتمثل أساسا في استخدام حواس الباحث ومهارته لملاحظة ورصد الأشياء والوقائع والأشخاص ولكي تكون صالحة علميا يجب أن تكون قصدية (وليست عابرة أو ناتجة عن صدفة) ومسجلة وموجهة معرفيا وقابلة للتكرار ومن خلال تواجدها ببعض المعامل (المنشآت) الإنتاج بحاسي الرمل لاحظنا وسائل الحماية كقارورات الإطفاء المتنوعة وبعض الشاحنات الإطفاء وكذا تواجد العمال بوسائل الحماية الشخصية.

ب. المقابلة **entretien**:

يشيع استخدام المقابلة في البحوث الكيفية بسبب فعاليتها في جمع المعلومات التفصيلية خاصة وأنها حسب أتادون «توفر فرصة إستكشاف موضوع معين بدلا من تقييد الردود كما هو الإستبيان المغلق».¹

ج. الإستمارة/ الإستبيان **questionnaire**:

هو الأكثر استخداما لجمع البيانات بطريقة واضحة ودقيقة وتشير إلى تلك الأداء التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات المتعلقة بموضوع بحثه وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة والمزودة بإجاباتها المحتملة والمعدة بطريقة منهجية. واستخدمت الإستمارة كأداة أساسية لجمع المعلومات من المبحوثين حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة وقسمت الإستمارة إلى ثلاث محاور بمجموع 37سؤالا.

¹ - د. ليو فضيل، مرجع سابق؟، ص 207، 210، 217.

المحور الأول: الخاص: بالبيانات الشخصية.

المحور الثاني: الخاص: الرأس مال الثقافي للعمال.

المحور الثالث: الخاص: بالوعي الوقائي وقواعد الصحة والسلامة المهنية.

2. العينة:

هي العينة التي يمنح فيها الباحث الفرصة لكل أفراد مجتمع البحث التواجد في العينة فكلمة "عينة" تحديداً قد يكون لها معنى مزدوج، بحيث يختلف باختلاف طبيعة البيانات المراد تجميعها بواسطتها.

إن "المعنى الدقيق أو العلمي" يشير حصراً إلى نتيجة محاولة جمع أي جزء من كل محدد تحديداً جيداً، أو اختيار عدد قليل من الوحدات من مجتمع حدوده معلومة، أما "المعنى الواسع" فإنه يشير إلى نتيجة أي عملية تستهدف تشكيل عينة أمبيريقية للبحث أو على حد تعبير "روز Rose" "إختيار وحدات دراسية" بغض النظر عن طبيعة علاقتها بالمجتمع الكلي (مدى تمثيليتها له) وبعبارة أخرى ترتبط فكرة العينة إرتباطاً وثيقاً بفكرة قابلية إحالة/ تفعيل المعرفة (الإستفادة منها) التي سيتم إنتاجها عن طريق البحث وليس بفكرة تمثيليتها ومن هذا المعنى الثاني فإن مفهوم العينة يشمل على حد سواء أكبر الدراسات المسحية بالإستبيان أو البحوث المتعلقة بفرد واحد.¹

1.2. إختيار المعاينة العشوائية الطبقية:

إن كلمة "المعاينة" فهي من أهم المشتقات اللغوية للعينة، وهي تختلف عن لفظ العينة من حيث الطبيعة فالمعاينة (échantillonnage) عملية والعينة (échantillon) نتيجتها. وبذلك يشير لفظ "المعاينة" في الإحصاء إلى "تقنية إختيار العينة" من مجتمع الدراسة وليس إلى كمية الوحدات المختارة (العينة)² وتم اختيارنا طريقة المعاينة العشوائية الطبقية في

¹ - د. ليو فضيل، مرجع سابق، ص 195.

² - د. دليو فضيل، مرجع سابق، ص 195.

اختيار العينة حيث يستخدم هذا النوع من المعاينة في المجتمعات الغير متجانسة والتي تتباين وفقا لخواص معينة مثل المستوى التعليمي، الخبرة لمفردات مجتمع الدراسة وكذا الجنس، نوع التخصص ويمكن تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات وفقا لهذه الخواص وعادة تتجانس مفردات الطبقة الواحدة فيما بينها وتختلف عن بعضها البعض ويعتبر هذا النوع من المعاينة النوع الأنسب للمجتمعات المتباينة حيث نكون العينة ممثلة لكافة فئات المجتمع الدراسة ويتم اختيار العينة العشوائية الطبقية عبر الخطوات التالية:

1. تقسيم المجتمع إلى فئات أو مجموعات متجانسة وفقا لخاصية معينة.
 2. تحديد عدد مفردات العينة الكلية.
 3. تحديد نسبة كل طبقة في العينة المختارة إلى إجمالي حجم المجتمع الأصلي (وهذا ما سيتم إتباعه في عينة بحثنا).
 4. تحديد عدد الأفراد لكل طبقة في عينة الدراسة بغض النظر عن الوزن النسبي لكل طبقة في مجتمع الدراسة.
3. مجالات الدراسة:
- 1.3. المجال الجغرافي:

تمت هذه الدراسة في المؤسسة الإنتاجية لسونطراك بحاسي الرمل وهي مؤسسة إقتصادية ذات طابع إنتاجي هدفها البحث والإستغلال والتحويل والنقل والتسويق لمشتقات المحروقات.

وتقع المؤسسة بالجنوب الجزائري وتبعد عن العاصمة حوالي 550 كلم ويمتد حقل حاسي الرمل على مساحة 3500 كلم² (70 كلم طول و 50 كلم عرض).

ويعد مجمع السونطراك Sonatrach كأول قوة إقتصادية للبلاد إسهاما في إدماج الإقتصاد الوطني في سياق الإقتصاد العالمي وهذا بموجب الأنشطة المتنوعة التي يقوم بها.

كما تعمل المؤسسة كذلك على ترقية البحوث والنشاطات العلمية وتساعد على خلق الإبداع الفكري والفني كما تدعم النشاطات الرياضية وتساهم في الحفاظ على الثروة الثقافية والتاريخية وتعد المديرية الجهوية لسونطراك بحاسي الرمل أكثر إسهاما في إنتاج الغاز ومشتقاته حيث تحتوي المديرية الجهوية على هيكل تنظيمي محدد ومدروس يتم من خلاله توزيع المسؤوليات وتحديد المهام والصلاحيات وهذا أمر ضروري من أجل السير الحسن لأنشطة وإستراتيجيات المنظمة وتتفرع المؤسسة على عدة أقسام ومديريات يتراهم مدير جهوي للمؤسسة.

أنظر الملحق رقم (2) يبين الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية لسونطراك حاسي الرمل ويسر هذه المديرية طاقم بشري متخصص ومقسم إلى فئات سوسيو مهنية ويقدر عددهم حسب إحصاء الإدارة حوالي 3227 عامل يتوزعون على مختلف الأقسام والمديريات وهذا بإضافة عمال مديرية توات بأدرار وعمال مديرية واد نومر بغرداية.

كما تمتلك مؤسسة سونطراك بحاسي الرمل عدة وحدات إنتاجية نذكر منها:

- المعامل (Modules) (المعمل رقم 0، 1، 2، 3، 4).
 - مركز معالجة الزيوت (CTH) (مركز رقم: 1، 2، 3، 4، مركز جنوبي).
 - محطة معالجة المياه الصناعية (Déshuilage) (محطة رقم 1، 2، 3).
 - محطة ضخ الغاز (Station De compression) محطة رقم: 1، 2.
 - مركز لتخزين وتحويل المنتجات الغازية والبتروولية (CSTF).
 - وهناك بعض المشاريع المستقبلية في طور الإنجاز.
- ويسير هذه الوحدات الإنتاجية عمال متخصصين ويعملون بالتناوب نظرا لعمل هذه الوحدات حيث تعمل ليلا ونهارا ولا تتوقف إلا في حالات الصيانة أو لوجود عوامل أخرى خارجة على البرامج المسطرة لعمل الوحدات.

وينتمي هؤلاء العمال إلى فئات سوسيو مهنية مختلفة (إطارات أعوان التحكم،

ومنتقدين) وكذا إلى مديريات مختلفة كمديرية الإستغلال (EXP)، مديرية هندسية الإنتاج (EP)، مديرية الصيانة (MN) وقسم الأمن (HSE).

2.3. المجال الزمني:

تم إنجاز الدراسة خلال الموسم الجامعي 2020/2019 بمؤسسة سونطراك حاسي الرمل بتاريخ 2020./03/15

3.3. المجال البشري:

إشتملت عينة الدراسة على عينة مختارة من العمال الذين لهم علاقة مباشرة بالوحدات الإنتاجية ومراقبة الإنتاج كعمال الإستغلال (EXP) وعمال هندسة الإنتاج (EP) وكذا عمال الصيانة (MN) الذي لهم علاقة بآلات الإنتاج وصيانتها وأعوان الأمن (HSE) الذين يلعبون دور مهم في التدخل والوقاية من الأخطار داخل محيط العمل.

ويتكون العدد الإجمالي من 2037 عامل، ونظرا للعدد الكبير لمجتمع البحث أخذنا

نسبة 10% لتكون عينة البحث 204 مبحوث وتوزع العينة حسب الفئات المعنية كالتالي:

الإطارات	852	85	41%
عمال أعوان التحكم	1185	119	59%
المجموع	2037	204	100%

إستخراج العينة من المجتمع الكلي كالتالي:

أخذنا من المجتمع الكلي 2037 عامل نسبة 10%.

فأصبح عدد العينة كالتالي:

$$204 \text{ عامل} = \frac{10 \times 2037}{100} = \frac{100 \times \text{المجتمع}}{100}$$

عدد الإطارات:

$$85 \text{ عامل} = \frac{10 \times 852}{100}$$

$$\text{عدد عمال أعوان التحكم: } 119 \text{ عامل} = \frac{10 \times 1185}{100}$$

توزيع أفراد العينة حسب وظيفة العامل داخل المنشأة لمؤسسة سونطراك لمنطقة حاسي الرمل:

حتى نقيس جميع أفراد العينة المتواجدين بمختلف الوحدات الإنتاجية وتكون دراستنا لها قيمة علمية نقوم بتوزيع الإستمارات حسب الوظيفة للعامل التي تميزه داخل الوحدات الإنتاجية.

- وظيفة الإستغلال (Exploitation)Exp (ينتسب إليها عمال المعامل Modules (رقم 0، 1، 2، 3، 4) وكذا عمال محطات الضخ واسترجاع الغاز.

- وظيفة هندسة الإنتاج (EngineeringEtProduction) EP (ينتسب إليها عمال مراكز معالجة الزيوت CTH (رقم: 1، 2، 3، 4 مركز جنوبي ومحطة معالجة المياه الصناعية Deshuilage (رقم 1، 2، 3).

- وظيفة الصيانة (Maintenance (MN (ينتسب إليها عمال الميكانيك، الكهرباء عمال صيانة اجهزة التحكم.

- وظيفة الأمن الصناعي (HSE) (ينتسب إليها عمال (الوقاية والتدخل) ويتواجدون داخل مختلف المحطات الإنتاجية لتأمين المنشآت من خطر الحرائق والوقاية من الأخطار التي قد تتجم داخل محيط العمل.

جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة التي يحكمونها داخل مختلف المنشآت المتواجدة بالمنطقة الصناعية حاسي الرمل.

المجموع	عمال MN		عمال HSE		عمال EP		عمال EXP		وظيفة العامل داخل المنشأة فئة العمال	
	العينة	المج الكلي	العينة	المج الكلي	العينة	المج الكلي	العينة	المجموع الكلي		
86	852	34	336	7	72	16	161	29	283	الإطارات
119	1185	49	485	19	190	15	143	36	367	أعوان التحكم
204	2037	83	822	26		31	304	65	650	المجموع

خلاصة الفصل:

حاولت في هذا الفصل التطرق إلى المنهج الوصفي التي تم من خلاله وصف الظاهرة المدروسة ثم تطرقت إلى مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة.

ثم إنتقلت إلى تحديد عينة الدراسة بالاعتماد على المعاينة العشوائية الطبقية وهي المطابقة لموضوع البحث مع تحديد أدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة وبالاعتماد أكثر على استخدام الإستمارة لجمع البيانات حول الموضوع المدروس.

الفصل الخامس :

عرض النتائج ومناقشة الفرضيات

1. تمهيد
2. تفرغ البيانات
3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
4. الاستنتاج العام

تمهيد:

إن تفريغ البيانات وتحليلها يقودنا إلى تحليل مختصر وهذا نظرا إلى جائحة كورونا، التي أصابت العالم وأصبح يعيش في عزلة تامة مما أدى إلى تغير سلوكيات الأفراد والجماعات، كما تأثرت إقتصاديات العالم. والجزائر من بين الدول التي تأثرت بهذا الوباء ولمحاولة السيطرة على الوباء والمحافظة على صحة سكانها قامت بإغلاق بعض المرافق العامة وتقديم خدمات محدودة. وانتهجت بعض المؤسسات سياسة تقليص عدد العمال وتعطيل بعض النشاطات التي كانت تقوم بها المؤسسات ومثال ذلك مؤسسة سونطراك حيث قامت بغلق باب التريص إلى حين أمام الطلاب الجامعيين لإعداد رسائل التخرج مما أثر على بحثنا، حيث قمنا بتقديم عينة جديدة تتكون من 40 مبحوث من العينة 204 التي كنا بصدد دراستها بعد إجراء إتصالات بهم (40 مبحوث) أي بنسبة 20% من مجموع العينة 204 فأصبحت العينة كالتالي:

العينة الجديدة	التكرار	الفئة المهنية
16	85	إطارات
24	119	أعوان التحكم
40	204	المجموع

النتيجة كانت كالتالي:

$$40 \text{ مبحوث} = \frac{20 \times 204}{100} = \frac{20 \times \text{العينة مجموع}}{100}$$

1. عرض وتحليل النتائج:

جدول رقم 1: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين.

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	إبتدائي	المستوى التعليمي فئة سوسيو مهنية	
					التكرار	الإطارت
16	10	6	0	0	التكرار	الإطارت
%40		%15	%0	%0	النسبة	
24	20	4	0	0	التكرار	أعوان التحكم
%60		%10	%0	%0	النسبة	
40	30	10	0	0	التكرار	المجموع
%100	%75	%25	%0	%0	النسبة	

من خلال الجدول الخاص بمتغير المستوى التعليمي الخاص بالمبحوثين فإن نسبة 75% من المبحوثين تمتلك مستوى جامعي أي ما يعادل 30 مبحوث أما نسبة 25% فهي حاصلة على مستوى ثانوي يمثلته 10 مبحوثين أما مستوى إبتدائي ومستوى متوسط فنسبته معدومة 0.0% وهذا نظرا لسياسة المؤسسة التي أصبحت توظف على أساس الشهادة الجامعة وهذا لا ينكر حسب مقابلتنا للعمال أنه كانت لبعض العمال مستوى إبتدائي وحتى أحيلا على التقاعد.

جدول رقم 2: يبين توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية والشهادة المتحصل عليها.

المجموع	شهادة جامعية	شهادة التكوين المهني	المستوى التعليمي فئة سوسيو مهنية	
			التكرار	الإطارت
16	16	0	التكرار	الإطارت
%40	%40	%0	النسبة	
24	20	4	التكرار	أعوان التحكم
%60	%50	%10	النسبة	
40	36	4	التكرار	المجموع
%100	%90	%10	النسبة	

نلاحظ أن أغلب المبحوثين ذو مستوى جامعي وتقدر نسبتهم %90 حيث نجد أن نسبة الإطارات كلها لها مستوى جامعي وكذا أعوان التحكم حيث أصبحت المؤسسة تشترط التكوين الجامعي لامتلاك العامل معارف نظرية أما التكوين والتدريب التطبيقي يبقى على عاتق المؤسسة حيث تقوم بدورات تدريبية للعمال، أما شهادة التكوين التي تقدمها المراكز التكوين فأصبحت قليلة وهذا ما تؤكد نسبة %10 من المبحوثين شهادة هي مراكز التكوين.

جدول رقم 3: توزيع المبحوثين الفئة المهنية ومتغير الخبرة المهنية.

المجموع	40-31	30-21	20-11	10-1	الخبرة المهنية فئة سوسيو مهنية	
					التكرار	النسبة
16	0	11	0	5	التكرار	الإطارات
%40	%0	%27.5	%0	%12.5	النسبة	
24	2	10	0	12	التكرار	أعوان التحكم
%60	%5	%25	%0	%30	النسبة	
40	2	21	0	17	التكرار	المجموع
%100	%5	%52.5	%0	%42.5	النسبة	

يمثل الجدول أن نسبة %52.5 من العمال لهم خبرة تتراوح ما بين (21-30) سنة ثم تليها نسبة %42.5 تتراوح خبرتهم ما بين (1-10) سنوات وهذا يفسر أن الاستقرار داخل المؤسسة بالنسبة للعمال شيء مهم لأن المؤسسة توفر لهم كل ظروف العمل مما يقلل من الحراك المهني وبقاء العمال إلى حين وقت التقاعد الفعلي.

جدول رقم 4: يبين توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية والتكوين في مجال (HSE)

المجموع	لا	نعم	التكوين في مجال (HSE) فئة سوسيو مهنية	
			التكرار	الإطارت
16	2	14	التكرار	الإطارت
%40	%5	%35	النسبة	
24	4	20	التكرار	أعوان التحكم
%60	%10	%50	النسبة	
40	6	34	التكرار	المجموع
%100	%15	%85	النسبة	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 85% قد تلقوا تكوين وتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية وهذا حتى تكون للعامل معارف عن المخاطر التي تحيط ببيئة العمل ويحافظ على سلامته الشخصية لأن حسبهم الصحة الجسمانية أولاً وقبل كل شيء. 15% ترى أنها لم تتكون في (HSE) ربما هي تبحث عن تكوين داخل مراكز التكوين إلا أنها لها معارف ولو قليل عن (HSE).

جدول رقم 05: توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية ومتغير الحالة المدنية.

المجموع	أعزب	متزوج	الحالة المدنية فئة سوسيو مهنية	
			التكرار	الإطارت
16	3	13	التكرار	الإطارت
%40	%7.5	%32.5	النسبة	
24	6	18	التكرار	أعوان التحكم
%60	%15	%45	النسبة	
40	9	31	التكرار	المجموع
%100	%22.5	%77.5	النسبة	

يقدم لنا الجدول الإحصائي توزيع حسب تغير الحالة المدنية حيث نجد للعديد من المبحوثين الذين يمثلون نسبة 77.5% متزوجون متوزعين على مختلف الفئات السوسيو

مهنية حيث يتوزعون على نسبة 32.5% إطارات تاليها 45% أعوان التحكم حيث الإستقرار المهني يؤدي بالعامل إلى الإستقرار العائلي.

أما نسبة 22.5% تمثل نسبة العزاب حيث يرى بعضهم أنه، لم يحن الوقت بعد فأغلبهم يبحثون عن شراء السيارات وثم البحث عن شراء السكن.

تحليل المعطيات الخاصة بالفرضية الأولى:

جدول رقم 06: الفئة المهنية وقراءة الملصقات الأمنية الخاصة بـ(HSE).

المجموع	لا	نعم	قراءة الملصقات فئة سوسيو مهنية	
			التكرار	النسبة
16	0	16	التكرار	الإطارات
40%	0%	40%	النسبة	
24	6	18	التكرار	أعوان التحكم
60%	15%	45%	النسبة	
40	6	34	التكرار	المجموع
100%	15%	85%	النسبة	

يظهر من خلال الجدول أن نسبة 85% من العمال يقرأون الملصقات الأمنية الخاصة بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المصنع لأن القراءة بالنسبة للعمال تفيد أكثر وتطلعهم عن خصوصية المصنع وأهم المخاطر الذي يشكلها، فبعض المصانع أو مراكز للمعالجة تحتوي على مواد حارقة وسامة فبدون القراءة لا تستطيع تفاديها، أما نسبة 15% لا يقرؤون فلربما تواجدهم داخل مصنع لفترة طويلة جعلهم لا يقرؤون.

جدول رقم 07: يبين فئة المبحوثين والاهتمام بـ (HSE) من خلال المطالعة.

المجموع	لا	نعم	الإهتمام بـ (HSE) من خلال المطالعة فئة سوسيو مهنية	
16	2	14	التكرار	الإطارات
%40	%5	%35	النسبة	
24	14	10	التكرار	أعوان التحكم
%60	%35	%25	النسبة	
40	16	24	التكرار	المجموع
%100	%40	%60	النسبة	

نلاحظ أن نسبة 60% يطالعون في مجال (HSE) حيث تمثل نسبة الإطارات 35% وأعوان التحكم 25% فبعضهم يملك كتب ومجالات عن (HSE) حيث بعض منهم له تكوين في مجال الصناعي أو مطلع على بعض الدورات العلمية، كشهادة النيوش الدولية العامة في الصحة والسلامة المهنية، فهذا الشكل الموضوعي لرأس المال الثقافي (الكتب، والمجلات، المطالعة) يجسده العامل في تعامله اليومي داخل المصنع.

أما نسبة 40% لا يطالعون ويكتفون بمشاهدة الفيديوهات عن الحوادث التي تحدث في المصانع البترولية ليكون مدركا وواعيا بالعواقب المحتملة داخل مكان العمل. تحليل معطيات الخاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم 08: يبين الخبرة المهنية ومدى معرفة الأخطار داخل المنشأة.

المجموع	40-31	30-21	20-11	10-1	الخبرة معرفة الأخطار	
36	2	20	0	14	التكرار	نعم
%90	%5	%50	%0	%35	النسبة	
4	0	1	0	3	التكرار	لا
%10	%0	%2.5	%0	%7.5	النسبة	
40	2	21	0	17	التكرار	المجموع
%100	%5	%52.5	%0	%42.5	النسبة	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 52.5% من العمال لهم خبرة ما بين (21-30) سنة اي لديهم معارف بالأخطار داخل المنشأة حيث أكدوا أنه من خلال الممارسة لأعمالهم كانت لهم خبرة في التعامل مع الحوادث الخطرة وكيفية تفاديها فاكتمسبوا وعيا وقائيا يجنبهم المخاطر في بيئتهم العملية، أما نسبة قليلة 4% من العمال فهم غير مدركون للأخطار فبعض العمال لا يسألون عن مصادر الخطر ولا يحتكون بباقي زملاء العمل.

جدول رقم 09: يبين الخبرة المهنية واستعمال الوسائل الحماية الشخصية.

المجموع	40-31	30-21	20-11	10-1	الخبرة المهنية إستعمال وسائل الحماية الشخصية	
					التكرار	النسبة
36	0	21	0	15	التكرار	نعم
%90		%52.5	%0	%37.5	النسبة	
4		0	0	2	التكرار	لا
%10	%2	%0	%0	%5	النسبة	
40	2	21	0	17	التكرار	المجموع
%100	%5	%52.5	%0	%42.5	النسبة	

نلاحظ من خلال الجدول أن 52.5% من العمال من لهم خبرة تتراوح بين (21-30) يستعملون وسائل الحماية الشخصية وكذلك نسبة 37.5% من لهم خبرة مهنية تتراوح ما بين (10-1) نستنتج من خلالها أن العمال واعون بصحة سلامتهم الجسدية التي تأمن لهم مستقبلهم المهني فالتعرض للخطر قد يؤدي بحياتهم أو إحالتهم من طرف المؤسسة إلى عطة مرضية مما يؤثر على دخلهم المادي والذي يعتمد عليه العمال القطاعات الاقتصادية والخدماتية من تسيير شؤونهم اليومية، وكذا مساهم المادي.

تحليل معطيات الخاصة بالفرضية الثالثة:

جدول رقم 10: يبين التكوين والتدريب ومدى معرفة الأخطار داخل المنشأة.

التكوين والتدريب في مجال (HSE) معرفة الأخطار	نعم	لا	المجموع
داخل المنشأة	التكرار	2	40
	النسبة	%5	%100
المجموع	التكرار	2	40
	النسبة	%5	%100

من خلال الجدول يقر العمال أن التكوين والتدريب في مجال (HSE) يكسب معارف بقواعد الصحة والسلامة المهنية حيث جاءت نسبة 95% إيجابتها بنعم، حيث أن التكوين والتدريب يقدم معلومات ومعارف على الصحة والسلامة المهنية ويكسب سلوكيات إنضباطية ووعي وقائي داخل المؤسسة.

جدول رقم 11: يبين مطالبة المبحوثين لأهم عناصر الحماية من المخاطر من طرف المؤسسة.

أهم عناصر الحماية من المخاطر فئة سوسيو مهنية	الحماية الشخصية	توفير بيئة عمل خالية من المخاطر	توفير أدوات العمل المساعدة للقيام بالعمل	المجموع
الإطارات	التكرار	4	5	16
	النسبة	%10	%12.5	%40
أعوان التحكم	التكرار	5	4	24
	النسبة	%12.5	%10	%60
المجموع	التكرار	9	9	22
	النسبة	%22.5	%22.5	%55

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 55% من المبحوثين يرون أن حماية النفس تأتي في المرتبة الأولى لأن العمال لهم إدراك واسع لان النفس تحرك الأحاسيس الأخرى كالتفكير

السليم والقوة الجسدية كما تتساوى النسب بـ 22.5% بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر وتوفير أدوات العمل المساعدة للقيام بالعمل حتى يدرك العمال الأخطار والمخاطر الكامنة في عملهم وأدوات العمل المناسبة والأمنة.

خلاصة النتائج:

من خلال تحليلنا لنتائج الجداول نستطيع أن نستنتج أن أغلب العمال متحصلون على شهادة جامعية فأغلب العمال ذو مستوى جامعي حيث أصبح مطلب في توظيف العمال فهم يملكون إطار نظري مكتسب من الجامعة حيث يوفر للمؤسسة الصناعية التكوين في التخصص المطلوب.

كما يملك العمال المعارف في مجال الأمن الصناعي من خلال المطالعة والبحوث والزيارات التي يقومون بها أثناء دراستهم الجامعية.

كما تلعب الخبرة المهنية دور في اكتساب الوعي الوقائي والإلتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية وكذا التكوين والتدريب داخل المؤسسة حول إجراءات السلامة الوقائية واستعمال الوسائل الكتابية والسمعية أو البصرية لتوعية العمال فالتعليم والخبرة المهنية والتكوين والتدريب يعطي العامل الإدراك والفهم السليم لبيئة العمل من خلال الوعي الوقائي والإلتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.

الإستنتاج العام:

إذا كان رأس مال الإقتصادي يتمثل في المال والموارد المادية كالمواد الأولية وأدوات العمل والآلات.

فإن المورد البشري يمتلك المعارف المكتسبة والخبرات والعادات والتعليم والتنشئة الإجتماعية وكذا التنشئة المهنية والتي لخصها بير بورديو برأس المال الثقافي للفرد، والرأس المال الثقافي للفرد يساعده للولوج إلى سوق العمل بنجاح ومنافسة الآخرين والتميز عنهم. فالمؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعة التي تلعب دور في إنتاج الرأس المال الثقافي.

- حيث ان أغلب العمال ذو مستوى جامعي يستطيعون ممارسة أعمالهم وبإدراكهم لعملهم بطريقة واعية من خلال المعارف التي اكتسبوها من خلال مسيرتهم التعليمية. حسب بير بورديو هذه المكتسبات مرتبطة بهابتوس الأفراد فالعامل في مجاله (المصنع) الذي ينتمي إليه يحمل مجموعة من الخبرات والإستعدادات الدائمة وقابلة للتطور والتحول.

وقد رأينا أن العامل متحكم وواعي داخل محيطه العملي من خلال وعيه الوقائي وهذا من خلال التعليم والخبرة المهنية والتكوين والتدريب على قواعد الصحة والسلامة المهنية التي أكسبته رأس مال ثقافي يساعده على ممارسة أفعاله عن طريق إعادة إنتاج ما اكتسبه من معارف ومكتسبات لحظة تكوينه الجامعي وما اكتسبه من خبرات مهنية من خلال تنشئته المهنية ومن خلال تكوينه وتدريبه داخل المؤسسة أو خارجها وما تملكه المؤسسة من وسائل التوعية الوقائية السمعية البصرية والكتابية وكذا بعض المعاهد واللجان المتخصصة في سن القوانين والإجراءات الوقائية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والتي تترجم في المستقبل إلى أفعال وممارسات وسلوكات واعية داخل مجاله العملي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية

اولا : الكتب

- أ. د. دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
4. أحمد موسى بدوى: ما بين الفعل والبناء الاجتماعي، بحث في نظرية الممارسة لدى بيير بورديو، اضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع العدد 08، مصر ، 2009.
5. أشرف عبد الوهاب، نظم التعليم وبطالة قوة العمل، دراسة ميدانية لطالة المتعلمين في ريف، رسالة ماجستير، كلية الأدب، جامعة حلوان، مصر.
6. إلياس فرح: تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة بيروت، لبنان 1981.
7. امانى محمد ابراهيم محمد : فاعلية برنامج ارشادي مقترح في السلامة والصحة المهنية لتنمية الوعي الوقائي لدى طلاب المرحلة الجامعية ، رسالة دكتوراه ، جامعة المنوية.
8. بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المعلومات الجامعية، الجزائر، 1995.
9. بورديو بيير: أسئلة علم الاجتماع حول الثقافة والسلطة والهدف الرمزي ترجمة ابراهيم فتحي، دار العالم الثالث، القاهرة 1990 .
10. بوفلجة غايات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
11. بيير بورديو: ترجمة إحسان أحمد: بعبارة أخرى محاولات باتجاه سوسيولوجيا إنعكاسية، ميرت للنشر والمعلومات، طبقة الأولى مصر 2002.
12. بيير بورديو، أسباب عملية، إعادة النظر للفلسفة، ترجمة أنول معيث، دار الأزمنة الحديثة، بيروت.

13. جميل حمداوي: بيبير بورديو وأسئلة علم الاجتماع، الطبعة الأولى، 2017.
14. حسن أحمد الطعاني: التدريب المعاصر، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009 .
15. حوته حسين سعد حسين: التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي، جامعة بن سويف كلية الآداب قسم علم الاجتماع، مصر 2015 .
16. د. دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
17. د. محمد سنينة، أ. هشام معيري: محاولة في فهم سوسيولوجيا الهيمنة لف في فكر بيبير بورديو، مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية العدد 17 جوان 2017 .
18. ديفيد انجليز - جون هيوسون: مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة - مركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية - الطبعة الأولى - بيروت 2013.
19. زكريا طاحون : السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس للطباعة ، تونس.
20. ستيفان شوفالبية وكريستيان شوفيري، معجم بورديو، الطبعة الأولى، دار الجزائر، 2013، سوريا.
21. ستيفان شوفالي، كريستيان شوفغيت: معجم بورديو، دار الزاز، 2013، ص 285.
22. صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2002.
23. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2000.
24. عبد الرحمن عيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار التراب الجامعية، لبنان، د ت
25. عبد الوهاب اشرف ، نظم التعليم وبطالة القوة العمل ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة حلوان ، مصر 1999.

26. عبد الوهاب أشرف: نظم التعليم وبطالة قوة العمل: دراسة ميدانية بطالة المتعلمين في الريف رسالة ماجستير، كلية الآداب ، مصر، 1999 .
27. عمر وصفى عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2005.
28. قيس مومن وآخرون، التنمية الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997
29. محسن علي عطية: المناهج الحديثة وطرق التدريس، دار النشر والتوزيع، عمان، 2013
30. محمد الجوهري، عبد الله الحريكي: الطفل والتنشئة الاجتماعية، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر 1991
31. معين خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر - دار الشروق - الأردن - 2006.
32. ميلود سفاري، طاهر سعود، مدخل إلى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم الاجتماع والإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.
33. هدى محمد قناوي: الطفل تنشئته وحاجاته، الأنجلو للنشر والتوزيع، القاهرة 1996.

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

1. Bourdieu pierre : le senapnatique « le sens commun » édition de minuit Paris,1980.
2. Parsons Talcott : the structure of social action – Nowyorke 1937
3. Peire Bourdieu : la domination masculine, paris, sille libрте,1998
4. Pierre bourdieu et jean claudepasseran ; la reprodutionelement pour une système d'energnement, édition de minuit, 1980

ثالثا: المجالات والمنشورات

1. جاسم محمد أفراح، سعيد محمد علي حميد، الهابستون وأشكال رأس المال في فكر بيير بورديو، مجلة الأستاذ، العدد الثاني 2014.
2. الصحة والسلامة المهنية، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية والبحوث العمل، د. ت.
3. حسن إبراهيم عبد العظيم، بيير بورديو الفلاح الفرنسي الفصيح، مقال منشور على شبكة الانترنت في موقع الحوار المتمدن، عدد 3503، سنة 2011.
4. المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08-11-2005 المحددة لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، ج5، عدد 4.
5. Revue Algerienne De Prévention N° : 18-19 Institut National D'hygiène Et Sécurité, 1987
6. ماهر إسماعيل صبري، د. أسامة خيربي محمد، الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته بممارستهم لبعض سلوكيات الخطرة، المجلد الأول، العدد الثالث، جامعة مصرية، 2008.

رابعا : الرسائل

1. محمد محمود عبد الرزاق: نظرية الممارسة عند بيار بورديو وتفسير الواقع الاجتماعي، أطروحة دكتوراه قسم علم اجتماع، كلية الآداب، مصر، سنة 2017.
2. بن صالح بسمة: آراء المتكويين حول مدى تأثير الخبرة المهنية لإطارات مؤسسة سونغاز على فعالية التكوين. رسالة ماستر في علم النفس العمل، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي- أم بواقي، سنة 2012 .

3. عبد الوهاب أشرف، نظم التعليم وبطالة قوة العمل، رسالة ماجستير كلية الأدب، جامعة حلوان، مصر، 1999
4. بختة هدار: دور معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليندغار، الجزائر، وحود ورقلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة عمار تليجي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص تنظيم وعمل

استبيان questionnaire

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة التي تقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان :

«الرأسمال الثقافي للعمال والوعي الوقالي بقواعد الصحة والسلامة المهنية»

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال فأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة حيث صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم لذلك نأمل منكم أن تولوا هذا الاستبيان اهتمامكم فمشاركتم ضرورة ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط

شاكرين لكم حسن تعاونكم

nous somme heureux de mettre entre vos mains ce questionnaire qui a pour but de collecter des informations sur l'étude que nous préparons pour l'obtention d'un diplôme de master en sociologie organisation et travail, le Titre de la thèse « le capitale culturel de Travailleurs et sensibilisation règle de santé et de sécurité du travail»

Compte Tenu de l'importance de votre opinion dans ce domaine nous espérons que vous aurez la gentillesse de répondre avec précision ces questions de ce questionnaires car la validité des résultats dépend dans une large mesure de l'exactitude de votre réponse, nous espérons que vous porterez attention à ce questionnaire, votre participation est nécessaire et votre avis est un Facteur Fondamentale de notre succès.

Merci pour vous

المحور الأول: البيانات الشخصية

نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (X) في المربع المناسب لاختياركم

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: [30-18] ، [40-30] ، [50-41] ،
[60-51] ، [60] فما فوق
- 3- الحالة العائلية: أعزب ، عزباء ، متزوج ، مطلق ، أرمل
- 4- الفئة السوسيو مهنية:
منفذ Executeur ، عون تحكم Maitrise ، إطار Cadre
- 5- مصلحة الإنتماء:

- HSE ، استغلال (XP) ، صيانة MN ، هندسة الإنتاج EP

المحور الثاني: رأس المال الثقافي للعمال

1. التعليم

- 6- المستوى التعليمي: ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ، جامعي
- 7- ماهي الشهادة المتحصل عليها:

- تقني ، تقني سامي ، شهادة تطبيقية ، مهندس

- شهادة أخرى: ماستر ، دكتوراه

8- ما هو مركز حصولك على شهادة:

- مركز التكوين المهني

- مركز جامعي

- مركز تكوين تابع للمؤسسة

9- هل تملك شهادات أخرى خارج مجال تخصصك؟ نعم ، لا

10- هل تلقيت تكويننا في مجال الأمن الصناعي: نعم ، لا

11- ماهي اللغة المستعملة في الكتابة داخل العمل: عربية ، فرنسية ، كلاهما

12- هل تستعمل المصطلحات التقنية Therme technique التي درستها أثناء التكوين: نعم ، لا

13- هل تجد صعوبة في التواصل اللغوي مع المسؤول المباشر؟ نعم ، لا

14- هل تطالع الكتب والمجلات وتشاهد الأفلام والفيديوهات فيما يتعلق بقواعد الصحة والسلامة المهنية (HSE): نعم ، لا

إذا كانت نعم فما هي الوسيلة المعتمدة في ذلك

II. الخبرة في العمل

15- أقدميتك داخل المؤسسة (سنوات العمل)

[5-1]، [10-6]، [15-11]، [20-16]، [25-21]

[30-26]، [35-31]، 35 فما فوق

16- من خلال عملك في المؤسسة هل انتقلت للعمل في وحدة إنتاجية (مصنع) إلى وحدة إنتاجية أخرى؟ نعم ، لا

17- هل غيرت عملك من مصلحة إلى أخرى؟ نعم ، لا

18- كيف تعرفت على أهم الأخطار داخل بيئة العمل؟

- الخبرة في العمل

- الاتصال بمشرف الامن الصناعي

- زميل في العمل

- طرق أخرى

19- هل تتبادل النصائح مع زملاء العمل حول الالتزام بقواعد الصحة والسلامة

المهنية؟ نعم ، لا

20- هل تستطيع استعمال أنواع قارورات الإطفاء (Extincteur) أثناء حدوث (خطر) أو حريق في مكان العمل؟ نعم ، لا

III. التكوين والتدريب في مجال (HSE)

21- هل تلقيت تكويناً أثناء دراستك في مجال الأمن الصناعي؟ نعم ، لا

22- أثناء توظيفك في المؤسسة هل تلقيت تدريباً سريعاً في مجال الأمن الصناعي؟ نعم ، لا

23- هل تلقيت تكويناً داخل المؤسسة (مركز التكوين)؟ نعم ، لا

24- هل تلقيت التكوين والتدريب من طرف:

- مشرف مسؤول عن الأمن الصناعي داخل المصنع

- من طرف المسؤول المباشر

- من طرف أستاذ جامعي مختص في الأمن الصناعي

- ماهي الطريقة التي تراها مناسبة للتكوين والتدريب؟

25- هل تلقيت تكويناً خارج المؤسسة؟ نعم ، لا

26- هل تلقيت تكويناً تطبيقياً في كيفية استعمال وسائل الحماية داخل المصنع؟

نعم ، لا

إذا كان نعم، اذكر أهم الوسائل التي تدربت عليها

المحور الثالث: الوعي الوقائي والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية

27- عند دخولك المصنع هل تقرأ الملصقات الأمنية الخاصة بقواعد الصحة والسلامة المهنية؟ نعم ، لا

28- هل تكتفي بملاحظة الرموز الخاصة بالالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

نعم ، لا

29- ماهي وسائل الحماية من المخاطر التي تمتلكها المؤسسة داخل بيئة العمل؟

أذكرها

30- هل تعتقد أنه لديك المعرفة والتكوين الكافي لتفادي الأخطار والحوادث داخل بيئة العمل؟ نعم ، لا

إذا كان نعم كيف اكتسبت هذه المعرفة؟ . .

31- هل تستخدم وسائل الحماية الشخصية لحماية نفسك أثناء العمل؟ نعم ، لا

32- هل تطالب المؤسسة بتوفير وسائل الحماية الشخصية؟ نعم ، لا

33- هل توفر لك المؤسسة أدوات العمل لتسهيل قيامك بالعمل؟ نعم ، لا

34- هل تطالب بتوفير بيئة عمل آمنة داخل المصنع؟ نعم ، لا

35- ماهي وسائل التواصل التي تستعملها للمطالبة بتحسين ظروف العمل؟

- التقرير الكتابي

- الاتصال المباشر بالمسؤول

- النقابة

36- ما هو أكثر عنصر تطالب بحمايته وتوفير وسائل الحماية لذلك؟

- حمايتك الشخصية من المخاطر

- توفير بيئة عمل خالية من المخاطر

- توفير أدوات العمل المساعدة للقيام بالعمل

37- كيف تقيم اهتمام المؤسسة بالصحة والسلامة المهنية؟

اهتمام كبير ، اهتمام قليل ، لا يوجد اهتمام

تقييم حسب رأيك

الهيكل رقم (1) : الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية لسوناظراك - حاسي الرمل-

